KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ESNEK ÇALIŞMANIN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma YILDIRIM

EYLÜL - 2023

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ESNEK ÇALIŞMANIN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma YILDIRIM

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI

EYLÜL - 2023

TRABZON

ONAY

Fatma YILDIRIM tarafından hazırlanan "Esnek Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkileri" adlı bu çalışma 20.10.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı'nda **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		**Karar**		**İmza**
Unvanı - Adı ve Soyadı	**Görevi**	**Kabul**	**Ret**	
Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI	Başkan	☐	☐	
Doç. Dr. Selcen SARI AYTEKİN	Üye	☐	☐	
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞEN	Üye	☐	☐	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ-Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Fatma YILDIRIM
27.09.2023

ÖNSÖZ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, ekonomik ve toplumsal yaşam içerisinde en az erkekler kadar önemli bir yere sahiptir. Kadınların aktif olarak işgücü piyasasına katılması yalnızca kadınların refah düzeyini etkilememekte, yaşadıkları ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik durumunu da etkilemektedir. Kadınlar tarihsel süreç içerisinde çeşitli çalışma biçimleri ve üretim faaliyetleri içerisinde değişik şekillerde yer almalarına rağmen, asli sorumlulukları temizlik, yemek, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işler olarak görülmüş ve parasal değeri olmayan bu çalışma biçimleri üretim faaliyetlerinden sayılmayarak değersiz kılınmıştır. Kadının omuzlarında olan ve piyasada ikincil işgücü olarak değerlendirilmesine neden olan bu sorumluluklar kadınların daha az çalışma hayatına katılmasına neden olmaktadır.

Artan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma yaşamında yerini alan esnek çalışma uygulamaları kadınların işgücü piyasasına aktif olarak katılmasını ve piyasadaki üretkenliklerini arttırmaktadır. Bugün kadınlar için esnek çalışma biçimleri sadece bir avantaj değil, aynı zamanda bir gereklilik haline gelmiştir. Dolayısıyla, esnek çalışma biçimleri kadınlara hem profesyonel hayatlarında ilerlemek hem de ailelerine daha fazla zaman ayırmak için bir denge sağlama imkânı sunmaktadır. Kadınların işgücü piyasası içerisinde aktif bir biçimde rol alması ekonomik kalkınmanın bir gerekliliği olduğundan, kadınların çalışma hayatına katılmasını kolaylaştıran esnek çalışma uygulamaları bağlamında kadın istihdamının arttırılması, kadınların esnek çalışmayı tercih etmesine neden olacak politikaların varlığına bağlıdır.

Yüksek lisans tez çalışmam boyunca konu seçimi, planlama, araştırma ve çalışmalarımın yürütülmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım danışman hocam Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI'ya, sayın Prof. Dr. Hüseyin VURAL'a, İLKYAR'a, aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eylül, 2023 Fatma YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ IV
İÇİNDEKİLER V
ÖZET VIII
ABSTRACT IX
TABLOLAR LİSTESİ X
ŞEKİLLER LİSTESİ XI
GRAFİKLER LİSTESİ XII
KISALTMALAR LİSTESİ XIII

GİRİŞ **1-3**

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE KADIN ÇALIŞANLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ **4-32**
1.1. İstihdam Kavramı 4
1.1.1. İstihdam Türleri 5
1.1.1.1. Tam İstihdam 5
1.1.1.2. Eksik İstihdam 6
1.1.1.3. Aşırı İstihdam 6
1.2. Çalışma Yaşamında Kadın ve Kadın İstihdamı 7
1.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İstihdamı 7
1.2.1.1. Dünyada Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi 8
1.2.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi 10
1.2.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar 13
1.2.2.1. Kültürel Yapı 14
1.2.2.2. Medeni Durum 15
1.2.2.3. Eğitim Düzeyi 16
1.2.2.4. Yaş 18
1.2.3. Kadın İşgücüne İlişkin Temel Göstergeler 19
1.2.3.1. İşgücüne Katılma Oranı 19
1.2.3.2. İstihdam Oranı 21
1.2.3.3. İşsizlik Oranı 22

1.2.4. Kadınların İstihdamda Karşılaştığı Sorunlar 24
1.2.4.1. Ayrımcılık 24
1.2.4.2. Çalışma ve Aile Hayatı Çatışması 27
1.2.4.3. Kayıt Dışı Sektörlerde Toplanma 28
1.2.4.4. Taciz 29
1.2.4.5. Yetersiz Sosyal Güvence 31

İKİNCİ BÖLÜM

2. ESNEK ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ 33-81
2.1. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma 33
2.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma Modelleri ve Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı 35
2.2.1. Fordizmin Öncüsü Olarak Taylorizm 36
2.2.2. Fordizm 38
2.2.3. Fordizmin Çöküşü ve Post-Fordist Üretim Yapısı 40
2.3. Esnek Çalışmaya Yol Açan Faktörler 43
2.3.1. Teknolojide Meydana Gelen Gelişmeler ve Azalan İşgücü Talebi 44
2.3.2. Ekonomik Kriz ve İşsizlik Sorunu 45
2.3.3. Küreselleşme ve Artan Uluslararası Rekabet 45
2.3.4. İşgücü Piyasalarında Meydana Gelen Değişmeler 47
2.3.5. Çalışma Hayatında Kadınların Daha Fazla Yer Alması 48
2.3.6. Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi 48
2.4. Esnek Çalışma Türleri 49
2.4.1. Sayısal Esneklik 49
2.4.2. Çalışma Süresi Esnekliği 50
2.4.3. Ücret Esnekliği 51
2.4.4. Fonksiyonel Esneklik 53
2.4.5. Uzaklaştırma Stratejileri 55
2.5. Esnek Çalışma Biçimleri 56
2.5.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi 57
2.5.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi 59
2.5.3. Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma 61
2.5.4. İş Paylaşımı 64
2.5.5. Kayan İş Süreleri 67
2.5.6. Yıllık İş süreleri 69
2.5.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası 70
2.5.8. Vardiya Modelleri 72

2.5.9. Çağrı Üzerine Çalışma 75
2.5.10. Tele Çalışma 76
2.5.11. Evde Çalışma 79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI 82-117
3.1. Kadınları Esnek Çalışmaya Yönlendiren Nedenler 82
3.1.1. Aile Bütçesine Katkı 83
3.1.2. Ailevi Sorumluluklar 83
3.1.3. Tam Zamanlı İşlerin Yetersizliği 85
3.2. Esnek Çalışmada Kadın İstihdamının Boyutları 85
3.2.1. Geçici İstihdamda Kadınlar 85
3.2.1.1. Türkiye'de Geçici Çalışma 86
3.2.1.2. OECD Ülkelerinde Geçici Çalışma 91
3.2.2. Kısmı Süreli İstihdamda Kadınlar 96
3.2.2.1. Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma 97
3.2.2.2. OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdam 102
3.3. Esnek İstihdam Biçimlerinde Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri 108
3.3.1. İş Güvencesinden Yoksunluk 109
3.3.2. Düşük Ücret 112
3.3.3. Koruyucu Mevzuattan Yararlanamama 115
3.4. COVID-19 Salgın Sürecinin Esnek Çalışmaya Etkileri 116
SONUÇ ve ÖNERİLER 118
KAYNAKÇA 124
ÖZGEÇMİŞ 147

ÖZET

Kadınlar tarihin en eski dönemlerinden beri çeşitli çalışma biçimleri ve üretim faaliyetleri içerisinde yoğun bir şekilde yer almaktadır. Kadınların çalışma şekillerinde var olan bu çeşitlilik çalışma kavramının kadın ve erkek açısından farklı yorumlanmasına sebep olmuş, kadınların asli görevleri olarak görülen ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi toplumsal rollerin varlığı kadınların daha az çalışma yaşamına katılmasına sebep olmuştur. Cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan bu sorumlulukların varlığı kadınların belirli alanlarda, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmalarına neden olmaktadır.

Küreselleşmenin hızla arttığı dünyada meydana gelen teknolojik ve ekonomik gelişmeler üretim tekniğini, üretim ölçeğini, üretim yerini, işyeri büyüklüğünü ve ürünlerin fiyat, kalite ve maliyetini etkilemektedir. Tüm bu gelişmeler neticesinde ortaya çıkan esneklik yaklaşımı emek-sermaye ilişkilerinde ve işgücü piyasasında yapısal değişikliklere neden olmaktadır. İşgücü piyasalarında meydana gelen dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma kadınların çalışma hayatında karşılaştığı engelleri aşmasında ve iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında bir çıkış kapısı olarak değerlendirilmektedir. Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, esnek çalışma uygulamalarını kadınlar erkeklere oranla nispeten daha çok tercih etmektedirler.

Esnek çalışma; kadınların piyasadaki üretkenliğini arttırabilen, işgücü piyasasında kadınlara yönelik işlem maliyetini azaltabilen ve kadınların işgücüne aktif katılmasını sağlayan bir uygulama olarak görülmektedir. Esnek çalışmanın kadınlar için tam günlü iş bulamamaya karşın işsiz kalmama, ailevi sorumluluklarını yerine getirebilme serbestliği sağladığı için iş-yaşam dengesini kurabilme ve artan ekonomik koşullar karşısında aile bütçesine katkı sağlama avantajı tanısa da iş güvencesinden yoksunluk, düşük ücretle istihdam edilme ve koruyucu mevzuattan yararlanamama gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Bu kapsamda standart istihdam biçimlerinde olduğu gibi esnek çalışma uygulamalarında da koruyucu yasal mevzuatlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Esnek Çalışma, Esnek Çalışma Türleri

ABSTRACT

Women have been involved in various forms of work and production activities since the earliest periods of history. This diversity in women's work has led to different interpretations of the concept of work for women and men. The existence of social roles such as housework, child and elderly care, which are considered women's primary duties, have let women less participate in work life. The existence of these responsibilities based on gender leads women to work in certain areas in low-paid and low-status jobs.

Technological and economic developments that occur rapidly in the world where globalization is increasing affect the production technique, production scale, production location, workplace size and the price, quality and cost of products. The flexibility approach that emerged as a result of all these developments causes structural changes in labor-capital relations and labor markets. As a result of the transformation that occurs in labor markets, flexible working is considered as an opportunity for women to overcome the obstacles they face in working life and to reconcile work-family life. Although it varies from country to country, women relatively prefer flexible working practices compared to men.

Flexible working considered as a practice that can increase women's productivity in the market, reduce transaction costs for women in labor markets, and enable women to actively participate in the workforce. Although flexible working offers advantages such as the ability to maintain work-life balance and contribute to the family budget in the face of increasing economic conditions, it also has disadvantages such as lack of job security, being employed at low wages, and inability to benefit from protective legislation. In this context, protective legislation is needed in flexible working practices as well as in standard forms of employment.

Keywords: Women’s Employment, Flexible Working, Flexible Working Types

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne İlişkin Temel Göstergeler (2021, %)	19
2	Tele Çalışmanın Avantajları	78
3	Tele Çalışmanın Dezavantajları	79
4	Türkiye'de Geçici Çalışan Kadınlar (15-64)	86
5	Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre Gecici İstihdamda Payı	89
6	Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Güncel Geçici İstihdam Oranları (%)	93
7	Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (15-64)	97
8	Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre Kısmi İstihdamda Payı (%)	100
9	Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları (2022, %)	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	Yaş Aralığına Bağlı Olarak Kadınların İşgücüne Katılımı	18
2	Basit ve Vasıflı Kayan Süreli Çalışma Saati Modelleri	69

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik Nr.	Grafik Adı	Sayfa Nr.
1	Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılma Oranının Değişimi (%)	21
2	Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranının Değişimi (%)	22
3	Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranının Değişimi (%)	23
4	Türkiye'de Asıl Nedene Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2020, %)	87
5	Türkiye'de Geçici Çalışanların Cinsiyete Göre Payı (%)	88
6	Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2020, Bin Kişi)	90
7	Seçili OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınlar (%)	92
8	Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2022, %)	95
9	Türkiye ve OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınların Oranı (%)	96
10	Türkiye'de Asıl Nedene Göre Kısmi Süreli Çalışan kadınlar (2020, %)	98
11	Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Payı (%)	99
12	Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2020, Bin Kişi)	101
13	Seçili OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (%)	103
14	Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2022, %)	106
15	Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Oranı (%)	107
16	Seçili OECD Ülkelerinde Geçici ve Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Oranı (2022,%)	107

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	: Türk Dil Kurumu
ICLS	: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILO	: International Labor Organization
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Organisation for Economic Cooperation and Development
AB	: Avrupa Birliği
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
CEDAW	: Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri

GİRİŞ

Tüm dünyada etkileri günden güne yoğunlaşan küreselleşme hareketleri ile birlikte artan teknolojik gelişmeler, üretim sürelerini kısaltmış, ekonomik sınırları ortadan kaldırmış, işçi ve işverenler her geçen gün daha rekabetçi bir piyasa içine sürüklenmiştir. Özellikle 1970'li yıllarda kendisini gösteren ekonomik durgunluk ve kriz ortamı birçok işletmenin kapanmasına, işsizliğin artmasına neden olmuş, artan işsizlik oranı ve ekonominin küreselleşmesi sonucu uluslararası pazarda maliyet avantajı sağlamak isteyen işletmeler arasında ucuz işgücü rekabeti doğmuştur. Küreselleşme ile meydana gelen ekonomik değişimler ve artan rekabet ortamı işgücü piyasasını da derinden etkilemiş ve yaşanan bu değişimlerin işgücü piyasasına yansıması esnek çalışma biçimlerinin hayata geçirilmesi şeklinde olmuştur.

Esnek çalışma kavramı çalışma yaşamında işverenlerin ve çalışanların hızla değişen piyasa koşullarına, sosyal ve uluslararası rekabet şartlarına, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek amacıyla çalışma tür ve şartlarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir. Çalışma hayatında esneklik bir diğer ifade ile değişebilirlik, değişime ayak uydurabilirlik anlamına gelmektedir. Esnek çalışma biçimi çalışanlara nerede, ne zaman ve nasıl çalıştıkları konusunda daha fazla söz hakkı veren bir çalışma biçimidir. Burada tam zamanlı çalışmadan farklı olarak taraflar, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını ihtiyaçlar doğrultusunda bizzat belirleyebilmektedir. Bu çalışma biçimi çalışanlar ile işverenlerin beklentilerini uzlaştırmayı sağlamaktadır.

Esnek çalışmanın en güçlü taraflarından biri olan kadınlar, bir toplumun ön planda olmayan ancak toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Kadınlar insanlığın var oluşundan beri çalışma yaşamında çeşitli şekillerde yer almışlardır. Kadınların çalışma yaşamına katılmasında var olan bu çeşitlilik çalışma kavramının kadınlar ve erkekler açısından farklı değerlendirilmesine sebep olmuştur. Kadın evde, erkek işte anlayışı kadının çalışma alanlarını sınırlarken, erkeği evi geçindiren ve aileye bakan konumuna getirmiştir. Buna bağlı olarak kadının çalışma yaşamına katılması yalnızca ücretli çalışma karşılığında olmamakta, kadınların ev içerisinde ücretsiz olarak gerçekleştirdikleri, temizlik, yemek, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları da bulunmaktadır. Kadınların bu çalışmaları üretim faaliyetlerinden sayılmamakta ve değersiz kılınmaktadır. Ayrıca toplumun kadına yüklemiş olduğu çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri gibi sorumluluklar kadınların daha az çalışma hayatına katılmasına neden olmaktadır. İlaveten çalışan kadınların düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmalarına, işte ilerleme ve sosyal olanakların dışında kalmalarına, eğitim olanaklarından yararlanamamalarına ve belirli mesleklerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımının düşük olması, daha çok düşük ücretli ve düşük statülü işlerde, enformel sektörde veya tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, işgücü piyasasında kadını ikincil işgücü konumuna düşürmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde yaşanan gelişmeler ile birlikte toplumların ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısında köklü değişimler meydana gelmiştir. Yaşanan bu değişimler zamanla kadın istihdamının seyrini de değiştirmiştir. Sanayi devrimi öncesi ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınlar sanayi devrimi ile birlikte bir ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır. Özellikle standart ürün üretimi yapan Fordist sistemin tıkanması, yaşanan kriz ortamı ve uluslararası ticaretin yaygınlaşması, esnek üretim ihtiyacı doğurmuş ve bu durum üretimin yanı sıra çalışma biçimlerinin de esnekleşmesine neden olmuştur. Buna bağlı olarak cinsiyete bağlı yükümlülükleri gereği işgücü piyasasına dahil olamayan kadınlar için bir fırsat doğmuştur. Yeni üretim sistemi esnek işgücü yapısını da beraberinde getirmiş, işgücünün değişen koşullara uyum sağlayabilmesi, yeni teknolojileri etkin bir biçimde kullanabilmesi, üretim süreçleri hakkında bilgi sahibi olması, tüm bu yeni süreçlerde etkin rol oynayabilecek kapasitede ve değişken olması gerekliliğini doğurmuştur.

Kadınların işgücü piyasasına aktif olarak katılması ve ekonomik kalkınma sürecinde etkin bir şekilde rol alması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından önemli bir gelişmedir. Üretim faktörleri arasında yer alan kadının işgücü dışında ve atıl kalması ekonomik bir kayıp olarak değerlendirilmektedir. Kadınların daha fazla çalışma hayatına katılmaları, aile içindeki konumlarının iyileşmesi ve söz sahibi olmaları, ekonomik büyümeden daha fazla pay almaları sürdürülebilir kalkınmışlığın bir gereğidir.

Dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınların, ekonomik yaşama katılmaları ile ekonomik kalkınmadan pay alma oranları aynı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişmişlik seviyeleriyle bağlantılı olsa da çalışma yaşamında kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı bir gerçektir. Kadının içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı ve kadının çalışmasına karşın var olan tutum, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık, düşük ücret ile çalıştırılma, kayıt dışı istihdamda yer alma gibi faktörler kadın istihdamını derinden etkilemektedir.

Kadınlar genellikle cinsiyete dayalı iş bölümü gereği aile içerisinde var olan rolleri ile çalışma yaşamına katılması sonucu sahip olacağı çalışan kadın rolünü dengede tutabilmek amacıyla esnek çalışmayı tercih etmektedirler. Böylelikle çalışan kadınlar çalışma saatlerini ve çalışma yerlerini özgürce belirleyebilecek bu da rol çatışmasını en aza indirecektir. Böylece kadının çalışma hayatına katılması yalnızca aileye ek gelir sağlamayacak, aynı zamanda ailenin yaşam standartlarını yükseltecektir. Esnek çalışma kadınların piyasadaki üretkenliğini arttıran, ücretli çalışmaya zaman ayırmalarına imkân veren ve maliyet avantajı sağlayan bir uygulamadır.

Esnek çalışma uygulamaları, ülkelerin eğitim seviyelerine, demografik ve coğrafi yapılarına, gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak her ülkede farklı dinamiklerde gerçekleşmektedir. İlaveten ülkelerin yasal ve geleneksel kuralları açısından ciddi farklar bulunmaktadır. Dönemin değişen koşulları çalışma kavramının olduğu gibi esnek çalışma kavramının da dinamiklerini değiştirmiş, farklı ülke ve kültürlerde yaşayan kadınların esnek çalışmayı tercih etme nedenleri arasında ciddi farklara neden olmuştur. Tüm faktörler göz önüne alındığında çalışma yaşamında ikincil işgücü konumunda olan kadınların işgücü piyasasına katılmasında esnek çalışma uygulamalarının etkisi oldukça büyüktür.

Çalışmanın amacı esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamı üzerine etkilerini analiz etmektir. Bu kapsamda esnek çalışma biçimlerinin oldukça yaygın olduğu OECD ülkelerindeki mevcut uygulama örnekleri incelenerek, esnek çalışma türleri bağlamında kadınların çalışma hayatına katılımının artırılmasına yönelik politika önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde istihdam kavramı ve kadınların istihdamdaki yeri üzerinde durulmuş ve kadının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi, kadın istihdamını etkileyen temel unsurlar ve kadınların istihdamda karşılaştığı engeller, toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği roller (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, gelenek ve görenekler gibi) ele alınmıştır.

İkinci bölümünde esnek çalışma kavramı ve tarihsel gelişimi ve esnek çalışmaya yol açan faktörler ele alınmış, buna bağlı olarak ortaya çıkan esnek çalışma türleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, kadınları esnek çalışmaya yönelten nedenler, esnek çalışmada kadın istihdamının boyutları ele alınarak, bu kapsamda Türkiye ve OECD ülkeleri açısından esnek çalışma verileri grafiksel olarak analiz edilmiştir. Ayrıca esnek çalışmada kadınların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

Sonuç ve öneriler kısmında ise, diğer bölümlerde ortaya koyulan veriler ışığında çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapılarak, esnek çalışma kapsamında kadınların çalışma hayatına katılımını artırmaya yönelik politika önerileri sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE KADIN ÇALIŞANLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, insanın çalışma hayatının merkezi alanlarından olan ve kökleri insanlığın var oluşuna kadar uzanan, en önemli faaliyetlerden biridir. İstihdamın insanlığın ortaya çıkışından günümüze kadar bazı dönüşümlerden geçtiği ileri sürülmektedir. Her ne kadar ilk toplum yapılarında da istihdam kavramından bahsetmek mümkün olsa da modern anlamda istihdam ilişkisinden söz edebilmek için çalışan nüfusun tamamını kapsama imkânı, fiilen ücretliliğin karmaşıklıktan uzak bir şekilde benimsenmesi ve evde çalışma ya da tarımsal işler gibi muğlak istihdam kategorilerinin açıklığa kavuşturulması gibi bazı şartların bir araya gelmesi gerekmektedir (Tiryaki, 2018: 9).

İstihdam kavramı Türk Dil Kurumu (TDK)'nun sözlüğünde "bir görevde, bir işte kullanma" şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2022). Kelime anlamıyla çalıştırma ve bir iş sahibi yapma anlamına gelen istihdam; iktisadi anlamda çalışan bakımından emeğini gelir elde etmek için kullanmayı ifade etmektedir. İşveren açısından ise belirli bir ücret karşılığında iş gücünü değerlendirerek bir ürün elde etmektir (Odabaşı, 2009: 25).

Literatürde birçok farklı tanımı yapılan istihdam, insanların bir hizmeti yerine getirmek amacıyla işe kabul edilmeleri ve çalıştırılmaları olarak da ifade edilebilmektedir. Burada bahsedilen istihdam ilişkisi çalışan (işçi) olarak adlandırılan bir kişi ile çalışanın belirli koşullar altında ücret karşılığında iş yaptığı işveren arasındaki ilişkiyi ifade etmek için, dünya çapında yaygın olarak kullanılan yasal bir kavramdır. Hukuki açıdan çalışan ile işveren arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler istihdam ilişkisi yoluyla oluşturulur. İstihdam ilişkisi, işçilerin iş hukuku ve sosyal güvenlik alanlarında istihdamla ilgili hak ve menfaatlere erişimlerinin ana aracı olmaktadır (ILO, 2005: 3).

Ekonomik anlamda istihdam terimi dar ve geniş kapsamlı olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Dar anlamda istihdam üretim faktörlerinden yalnızca emeğin üretimde kullanılması olarak tanımlanırken, geniş anlamda istihdam ise tüm üretim faktörlerinin (emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimci) üretim sürecine katılması olarak ifade edilmektedir. İstihdam seviyesi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işsizlik oranlarını etkilemekte ve ekonomik ayrımlarda temel gösterge olarak kullanılmaktadır (Yıldız, 2011: 59).

1.1.1. İstihdam Türleri

İstihdamın düzeyi kaynakların kullanımında ve ekonomik refahın sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. İstihdam yapısı itibariyle tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Tam istihdam mevcut kaynakların yeterli seviyede, istenilen ölçüde olması ve kaynakların tam kullanımıyla ilgilenirken, eksik istihdamda kaynakların yeterli kullanılamamasıyla ortaya çıkan sorunlar ile ilgilenmektedir. Aşırı istihdam ise eldeki kaynaklarla üretim gücünün üstünde fayda sağlanmasından ve bunun ortaya çıkardığı sorunlarla ilgilenmektedir. Aşağıda istihdam türleri detaylı bir şekilde incelenecektir.

1.1.1.1. Tam İstihdam

Genel olarak tam istihdam, toplumun sahip olduğu kullanılabilir kaynakların tamamının kullanıldığı durum olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle tam istihdam, genellikle çalışmak isteyen hemen hemen herkesin mevcut ücretle iş bulabileceği istihdam düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Toplumların temel amacı, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen ve çalışabilecek durumda olan kişilerin hepsinin iş bulabildiği ve sermayenin tam kapasitede kullanıldığı duruma tekabül eden tam istihdamı sağlamaktır. Kıtlıkla mücadelede kaynaklarla maksimum çıktının üretilmesi ve kaynakların tam kapasite kullanılması gerekmektedir. Ancak gerçek hayatta kaynakların tam kapasite kullanılması istisnai bir durumdur (Bocutoğlu, 2014: 14).

Ekonomistlere göre tam istihdam sıfır işsizlikle aynı şey değildir. Denge durumunda bile emek piyasasında sürekli bir işgücü sirkülasyonu meydana gelmektedir. Çünkü piyasada farklı işsizlik türleri olup, bazıları kaçınılmaz ve işleyen bir işgücü piyasası için gereklidir. Endüstriler geliştikçe piyasada yeni işler yaratılmakta ve bireyler kalifiye olmadıkları işlerden ayrılıp yeni işlerde çalışmaya başlamaktadırlar. Ancak, işlerini kaybeden veya işten ayrılan işçiler, kaybedilen geliri telafi etmek için aşırı baskıyla karşı karşıya kalmadıkça, insan becerilerine uygun bir iş bulmak için belirli bir zaman ayırmaktadır. Bu gecikme nedeniyle, işgücünün bir kısmı işsiz olarak sınıflandırılmaktadır. Kalıcı işsizlik olarak da adlandırılan bu durum, aynı zamanda yapısal işsizlik olarak bilinen, belirli bir ücretteki işçi arzı ile emek talebi arasındaki uyumsuzluktan da kaynaklanmaktadır. Tamamen esnek bir piyasada ücretler, iş arayan insan sayısının, işverenlerin o ücrette sağlamaya istekli olduğu pozisyonların sayısına eşit olduğu noktaya göre ayarlanır. Bununla birlikte, asgari ücret gereklilikleri veya işverenlerin işçilerinden daha iyi verimlilik elde etmek için daha yüksek ücretler belirlemeyi seçmeleri gibi çeşitli nedenlerle ücretler bu seviyenin üzerinde belirlenebilir. Sonuç olarak, emek arzı, ona olan talebi aşabilir ve yapısal işsizlik ortaya çıkar. Herhangi bir zamanda bir dereceye kadar arızi ve yapısal işsizlik mevcut olduğundan, ekonomistler tam istihdamı, her zaman sıfırdan büyük olan bu iki bileşenin birleşiminden kaynaklanan işsizlik seviyesi olarak tanımlarlar (Sablik, 2013: 10).

1.1.1.2. Eksik İstihdam

İstihdam türlerinden bir diğeri de eksik istihdamdır. Eksik istihdam kavramı en geniş tanımıyla, bir ülkenin mevcut çalışan işgücünü tam olarak yani etkin kullanamaması olarak tanımlanabilir. Tam istihdam kavramı tüm kaynakların kullanılmasını ifade ederken, eksik istihdam ise kaynakların tümünün etkin kullanılmamasını, diğer bir ifadeyle üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecine dahil edilememesini ve bazı kaynakların atıl kalmasını ifade etmektedir. Bir ülke işgücünü tam olarak kullansa bile, vasıf ve beceriler anlamında etkin olarak kullanamıyorsa eksik istihdam sorunu yaşıyor demektir (Dikmen, 2021: 2012). Yani eksik istihdam, bir işçinin istihdam edildiği ancak gelir, yani ücret, çalışma saatleri, beceri düzeyi ve deneyim açısından istenen kapasitede olmadığı bir durumu ifade etmektedir. Bu nedenle, istihdam belirli bir norm veya alternatif istihdam ile karşılaştırıldığında yetersizdir (Sugiyarto, 2007: 5). Bu durum işgücünün istediği işte ve istediği ölçüde çalışamamasına, işten soğumasına, yaşam memnuniyetinin düşmesine neden olabilmektedir.

İstatistiksel amaçlar için eksik istihdamın nasıl tanımlanacağı sorunu, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICLS) tarafından yapılan birçok tartışmanın odak noktası olmuştur. 16. ICLS konferansında eksik istihdama yönelik yapılan tanımlamada yetersiz çalışma süresini yansıtan görülebilir (zamana bağlı) eksik istihdam ve yetersiz çalışma verimliliğini yansıtan görünmez eksik istihdam olmak üzere ikili bir ayrım yapılmıştır. Yapılan ayrıma göre görülebilir eksik istihdam zamana dayalı bir tanımlama olup, çalışma saatlerinin işçiler için yetersiz olduğu durumları tanımlamaktadır. Bu kavram işgücünün daha fazla çalışmak istemesine rağmen, çalışma süresindeki azlığı ortaya çıkarmaktadır. Zamana dayalı eksik istihdam için üç temel kriter belirlenmiştir. Bunlar; daha fazla saat çalışmaya istekli olmak, daha fazla çalışabilmek için uygun olmak ve haftalık belirlenen en düşük çalışma saatinden daha az çalışmak olarak sıralanabilir. Görülemez eksik istihdam ise gelir veya beceri uyuşmazlığına dayalı bir tanımlama olup; gelire dayalı yetersiz istihdam, aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam, beceriye/niteliğe dayalı yetersiz istihdam olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bu kavram mesleki beceriler, gelir, aşırı çalışma saatleri ve güvencesiz işler gibi kavramları kapsamaktadır. Her iki kavram da işçinin kapasitelerinin (dolayısıyla refah) yetersiz kullanımını yansıtır. Her ikisi de kişinin katılmaya istekli ve müsait olduğu alternatif bir çalışma durumuyla ilgili olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2003: 56-58; Tartılacı, 2022: 12).

1.1.1.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde ifade edilebilmektedir. Geniş anlamıyla aşırı istihdam, ekonomide bulunan tüm kaynakların etkin ve tam bir şekilde kullanılmasına ve kaynaklardan hiçbirinin atıl kalmamasına yani ekonominin tam istihdamda olmasına rağmen, mevcut üretim seviyesinin oluşan talebi karşılayamaması ve buna bağlı olarak üretim de kullanmak üzere daha çok kaynağın talep edilmesi durumudur. Dar anlamıyla aşırı istihdam ise, "üretim

faktörlerinden biri olan emeğin bir ekonomide belirli bir dönemde tam ve etkin kullanılmasına karşın, oluşan talebi karşılamak için daha çok emek faktörüne ihtiyaç duyulmasıdır" (Arda, 2019: 9).

Mevcut üretim faktörleri tam istihdamda olmasına rağmen, talep artmaya devam ediyor ve buna bağlı olarak da arz edilen üretim faktörleri miktarı arttırılmak isteniyorsa böyle bir ekonomide aşırı istihdam şartları geçerlidir. Karşılaşılan bu durumda mevcut çalışan işgücü ve ekonomideki tüm üretim faktörleri tam istihdam kapasitesinin üzerinde faaliyet göstermektedir. Yani işgücü normal çalışma sürelerinden daha fazla çalıştırılmaktadır. Ancak kaynakların sınırlı olması ve üretim faktörlerinin sınırsız bir şekilde arttırılamaması ekonomide enflasyonist baskılara neden olacaktır. Bunun nedeni ise toplam talebin toplam arzdan fazla olması ve fiyatları arttırarak talep enflasyonuna sebep olmasıdır (Sarygulova, 2011: 15-16).

1.2. Çalışma Yaşamında Kadın ve Kadın İstihdamı

Kadınlar her dönem ve toplumda çeşitli çalışma biçimleri ve üretim faaliyetleri içerisinde değişik şekillerde yer almaktadırlar. Kadınların çalışma biçimlerinde var olan bu çeşitlilik çalışma kavramının erkekler ve kadınlar açısından farklı değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Kadının çalışması yalnızca ekonomik faaliyetlerden oluşmadığından, kadınlar çalışma yaşamına katılmada ve çalışma koşullarında erkeklerden farklı değerlendirilirler. Kadınların ev içerisinde ücretsiz olarak, kendilerinin, ailelerinin ve toplumun yeniden üretimi için yaptıkları, kullanım değeri olmasına karşın parasal değeri olmayan çalışma biçimleri (temizlik, yemek, çocuk ve yaşlı bakımı gibi) üretim faaliyetlerinden sayılmayarak değersiz kılınmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlar için erkeklerden farklı olarak var olan; ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi toplumsal roller kadının sorumluluğunda olmaya devam etmekte ve kadınların daha az çalışma hayatına katılmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışan kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmalarına, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmalarına, işte ilerleme ve eğitim imkanlarının dışında kalmalarına neden olmaktadır. Tüm bu sayılan nedenler doğrultusunda çalışma yaşamında kadınlar geri plana itilen ikincil bir işgücü olmaktadır (Özçatal, 2011: 22).

1.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İstihdamı

Tarihsel süreç içerisinde insanların göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçmesiyle birlikte toplumun ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısında köklü değişimler meydana gelmiştir. Yaşanan bu dönüşüm kadın ve erkeğin rol ve statülerini önce ailede daha sonra toplumda değişikliğe uğratmıştır. Değişen bu toplumsal yapının ortaya çıkardığı bir diğer kavram ise cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Cinsiyete dayalı iş bölümü gereği erkekler daha çok fiziksel güç gerektiren; avcılık, madencilik, balıkçılık, askerlik, üretim araçlarının yapımı vb. işleri üstlenirken, kadınlar ise; yemek, temizlik, dikiş-nakış ve çocuk bakımı gibi geleneksel ev işlerini üstlenmişlerdir. Tarihsel arka planı incelendiğinde ekonomik hayatın içinde olmanın kadınlar için yeni bir olgu olmadığını,

insanlık tarihinden bu yana kadınların gerek evin içinde gerekse dışında aktif olarak rol aldıkları görülmektedir (Kopuk ve Taşoğulları: 2019: 79). Yani kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemde ekonomik faaliyetler içerisinde değişik şekillerde yer almıştır.

1.2.1.1. Dünyada Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmakta ve bu durum ekonomik ve toplumsal yaşamda kadınların da erkekler kadar önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Ancak ekonomik yaşama katılma ve ekonomik kalkınmadan yararlanma konularında kadın ve erkek arasında nüfusta söz konusu olan yakınlığın olmadığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195). Kadınların ekonomik yaşama katılma oranlarının erkeklerden daha düşük olması, esasında üretim faaliyetlerinin dışında kaldıkları anlamına gelmemektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82). Kadınlar ev işleri, çocuk bakımı ve ev düzeni gibi sorumluluklarının olmasından dolayı tarihin en eski dönemlerinde bile üretim faaliyetlerine katılmışlardır. Henüz tarımsal üretimin başlamadığı ilkel dönemde bile emeklerini hayatta kalma mücadelesi için kullanmışlardır. Dünyada ilk çağlardan beri kadın emek piyasasında varlığını belli etmek konusunda erkeklere oranla hep geri planda kalmıştır. Üretim faktörlerinden biri olan işgücünün dünyada cinsiyet açısından dağılımına baktığımızda genel olarak kadınların aleyhine erkeklerin lehine bir dağılım olduğu görülmektedir (Erarslan, 2009: 4).

Tarihsel süreç içerisinde insanoğlu yaşamını devam ettirebilmek ve hayatta kalabilmek için kendini geliştirmiş ve bu gelişim neticesinde çeşitli aletler icat etmiştir. Zaman içerisinde meydana gelen değişiklikler yaşamın kurumlar çevresinde şekillenmesine ve toplumsal yapıların meydana gelmesine neden olmuştur. Toplumsallaşmayla birlikte kadın ve erkek arasında iş bölümleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Yoltay, 2020: 29). Buna bağlı olarak insanların avcılık ve toplayıcılık yaparak hayatta kaldığı dönem olan ilkel dönemde erkek avcılık görevini üstlenirken, kadın ise toplayıcılık görevini üstlenmiştir. Avcılık ve toplayıcılık sonrasında yerleşik hayata geçilmiş ve tarım toplumları ortaya çıkmıştır. Tarım toplumlarında kadın emeği yoğun bir şekilde kullanılmasına rağmen erkek emeği karşısında daima arka planda kalmıştır. Toplumda var olan ataerkil düşünce yapısına da bağlı olarak erkekler üretim alanında sorumluluk alarak toplumsal gücün sahibi olurken, kadınlar ise hem üretim hem de yeniden üretim faaliyetlerinin sorumluluğunu almaktadırlar. Tarımsal üretimde erkekler genellikle gelir getiren işleri yaparken, kadınlar ise daha çok ev eksenli, emeğe dayanan mevsimlik veya yarı zamanlı işleri gelir elde etmeden yapmaktadırlar. Kadının yaptığı üretim faaliyetleri ile ev işlerinin iç içe geçmesi kadın emeğini görünmez kılmıştır (Akıncı, 2018: 4).

Tarihin ilk dönemlerinden başlayan kadın istihdamının seyri buharlı makinelerin bulunmasıyla yön değiştirmiştir. Sanayi devrimi öncesinde kadınların çalışma alanı tarım sektörü ve kendi aile işletmeleri iken sanayi devrimi ile birlikte bu durum değişmiş, ilk çağlardan beri ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, ilk kez ücret karşılığında bir başkası hesabına iş üretmeye başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015: 4). Çünkü sanayileşme ile birlikte üretim fabrikalara taşınmış ve buna bağlı olarak işçi

ihtiyacı artmıştır. Böylelikle kadınlar işçi statüsüyle ve bir ücret karşılığında iş hayatı içinde yer almaya başlamış ve istihdama giriş yapmışlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 56). Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan gelişme ve değişmeler sayesinde, yalnızca toplumda annelik ve ev hanımı rolleriyle var olan kadına bir ücret karşılığında çalışma imkânı sunulmuştur (Taş ve Akyol, 2015: 138). Sanayi devrimi ile değişen tarımsal üretim koşulları kadınların ekme-biçme işlerinin dışında, özellikle üretilen ürünlerin satışını gerçekleştirmek suretiyle hizmet sektöründe de yer almasına fırsat vermiştir. Özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarının ve nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin yaygınlaşmasıyla, kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır (Yılmaz vd., 2008: 91). Bunların yanı sıra kadının çalışmaya istek duyması ve hatta bunu bir gereklilik olarak görmesi, ekonominin istihdam ihtiyacı gibi faktörler kadın istihdamı sürecini hızlandırmıştır (Özdemir vd., 2012: 115).

Kadınların ücretli olarak istihdamda yer almaya başlaması sanayileşmeyle başlamış olsa da bu durumu derinden etkileyen diğer olaylar ise I ve II. Dünya Savaşları olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Bunun nedeni ise savaş sırasında erkek işgücünün silahlanarak orduya destek vermesi sonucu oluşan işgücü açığıdır. Söz konusu işgücü açığı neticesinde çalışma hayatında kadınlar da görülmeye başlanmış ve kadınların iş gücüne katılımı önemli ölçüde artmıştır (Yoltay, 2020: 31). II. Dünya Savaşı'nın ardından meydana gelen teknolojik gelişmeler, artan eğitimler, bilgi ve enformasyonun git gide önem kazanması, doğum oranlarının azalması gibi nedenlerle kadınlar giderek daha fazla oranda işgücüne katılmışlardır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110-111). II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan küreselleşmenin etkisi ile ulusal sınırların kalkarak malların tüm dünyada rahatça dolaşabilir hale gelmesi, tüm ülkelerin rekabet şartlarına entegre olarak dış pazara dahil olmasını zorunlu hale getirmiştir. Söz konusu rekabetin en önemli unsurlarının başında ürün fiyatı gelmektedir. Ürün fiyatını etkileyen değişkenlerin başında gelen emek fiyatı düşürüldüğünde ürün fiyatı da düşeceğinden, emek yoğun teknoloji kullanan ülkelerde ucuz emek olarak görülen kadın emeğine olan talep artmaktadır. Küreselleşme ile birlikte az gelişmiş ülkelerde uygulanan iktisadi politikalara bağlı olarak kadınlar ücretli iş piyasasında kendilerine daha fazla yer bulmaya başlamışlardır (Toksöz vd., 2001: 16). Diğer taraftan 1950'li yıllardan itibaren ekonomide tarımın ve sanayinin yerini hizmet sektörü almaya başlamış, bu durum da kadınların iş gücüne katılımını olumlu etkilemiştir. 1970'li yıllara gelindiğinde ise üretimde verimliliğin düşmesi, fordist üretim sisteminin tıkanması, yaşanan kriz ortamı, uluslararası ticaretin yaygınlaşması ve standart ürünlerin yerini çok özellikli ürünlere bırakması esnek üretim biçimini doğurmuştur. Esnek üretim sistemi işletmeleri tam zamanlı çalışan yerine geçici personel istihdamına yöneltmiş ve buna bağlı olarak çeşitli yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına dahil olamayan kadınlar için bir fırsat doğmuştur. Zamanla yaygınlaşmaya başlayan esnek üretimin ortaya çıkardığı yeni çalışma biçimleri kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58-59).

Yaşanan küresel dönüşüm kadınların eğitim düzeyinin artmasının yanı sıra kadınların evde bir pazarlık gücü elde etmesini ve evlilik yaşının yükselmesini de beraberinde getirmiştir. Ayrıca

çalışma şartlarında meydana gelen dönüşüm ve ücretlerin yükselmesi de kadını iş piyasasına çeken diğer unsurlardan olmuştur. Kadınlar için iyileşen çalışma koşulları ve yüksek ücretlerle çalışmamanın alternatif maliyeti gittikçe artmaktadır. Kadının istihdama katılmasına sebep olan bir diğer neden ise kentsel bölgelerde yaşam koşullarının gittikçe pahalılaşması olmuştur. Ayrıca artan teknolojik gelişmelerle birlikte kadınlar kendi görevleri olarak görülen işleri daha kolay ve daha az zamanla yapabilmekte, aynı zamanda işgücü piyasasına katılabilmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110-111).

Kadın çalışma yaşamına dahil olarak maddi açıdan özgürleşmiş ve birçok konuda kendisi karar verebilir konuma gelmiştir. Bu durum aile yaşantısını da derinden etkilemiş ve aile içi kararların alınmasında kadın da söz sahibi olmuştur (Özcan, 2019: 20). Zaman içerisinde kadınların istihdama katılması hem ekonomik hem de toplumsal anlamda sürdürülebilir kalkınma için büyük önem arz etmeye başlamıştır (Yoltay, 2020: 16).

1.2.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel gelişiminde Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi arasında farklılıklar vardır. Osmanlı İmparatorluğu'nda Türk kadını kırsal ve kentsel alanda yaşayan "köylü-halk kadını" ve "saraylı kadın" olmak üzere iki farklı kategoriye ayrılmaktadır. Toplum içerisinde saraylı kadınlar tüketici olarak gözlemlenmekteyken, kırsal alanda yaşayan kadınlar ise genel olarak hane halkı ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçekleştirdikleri; tarlada üretici olarak çalışmak, yün eğirmek, kumaş ve kilim dokumak gibi işleri yapmışlardır (Bektaş, 2019: 15).

Osmanlı Devleti'nde tarlada, pazarda ve dükkanlarda çalışarak üretime katkı sağlayan kadınlar, sanayi devriminin ortaya çıkması ve yaşanan ekonomik değişikliklerin sonucu olarak çoğu atölyenin kapanmasıyla birlikte iş hayatından uzaklaşmıştır. Kırsal alanlarda sürdürülen tarımsal faaliyetlerin zamanla azalması ve yaşanan isyanlar nedeniyle köylerin boşaltılarak, şehirlere göç edilmesi şehirlerdeki işsizlik oranını daha da arttırmıştır. Bu durumdan en çok etkilenen kesim ise kadınlar olmuştur. Şehirlerde hayatını idame ettirmek zorunda olan kadınlar istihdam edilebilecekleri faaliyetlere yönelmişlerdir (Dingeç, 2010: 24).

Osmanlı Dönemi'nde kadınların çalışma yaşamına dahil olması kapitalizmin yerleşmesine paralel olarak başlamıştır. Batı toplumlarında başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı devleti de duyarsız kalmamış ve bu kapsamda Tanzimat Fermanı ile birlikte kadınlar için önemli adımlar atmıştır. 1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile başlayan bu süreçte kadınlar toplumsal hayata özne olarak katılmaya başlamışlardır. Bu dönemde Osmanlı'nın geleneksel yapısında özellikle kentte ve kırda yaşayan kadınlar arasında önemli farklılıklar meydana gelmeye başlamıştır. Kırda yaşayan kadınlar batılı şirketlere halı dokuyarak ve ücretsiz tarım işçiliği yaparak çalışma hayatına katılırken, kentlerde yaşayan ve ekonomik düzeyi yüksek olan kadınlar ise evde ya da gayrimüslim okullarda

eğitim alarak çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Tanzimat dönemine kadar kentli kadınlar her türlü haktan yoksun iken, Tanzimat döneminde sınırlıda olsa bazı haklar elde etmişlerdir. Tanzimat dönemi ile kadının toplumdaki yerinin önemi, eğitim ve öğretimin gerekliliği gündeme gelmiş olup, mesleki eğitim ilk kez bu dönemde verilmeye başlanmıştır. Mesleki eğitim veren ebe mektebi, kız sanat okulları, kız ortaokulları gibi okullar ilk defa bu dönemde açılmıştır. Kent kadınının çalışma yaşamına girişi geleneksel kadın meslekleri olarak nitelendirilen hemşirelik ve öğretmenlik yoluyla olmuştur (Aslan, 2006: 120-121; Çakmak 2001: 41; Ekmekçi, 2004: 31).

Kadınlar tüm bu gelişmelere rağmen istihdam olanaklarına ancak 19. yy'da kavuşabilmişlerdir. Özellikle fabrika ve atölyelerde çalıştırılmak için ilk olarak kadınlar tercih edilmiştir. 1840'ta Rumeli'de ve 1860'tan sonra Bursa'da kurulan ipek fabrikalarında kadınlar istihdam olanağına sahip olabilmişlerdir. 1890'lı yıllarda Selanik'te kurulan bir fabrikada 160 erkek ve 480 genç kızın istihdam edildiği gözlenmiştir. Ancak kadınlar erkeklere ve erkek çocuklara oranla görece daha düşük ücretle istihdam edilmişlerdir (Ortaç, 2019: 79). 1908'li yıllarda Osmanlı'da 250 bin sanayi işçisinin 75 bininin kadın olduğu belirtilmektedir. İlaveten kadınlar çalışma hayatına ilk olarak özel sektör ile dahil olmaya başlamış, kamu kesiminde bulunmaları 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra gerçekleşmiştir (Aslan, 2006: 120-121).

Osmanlı Dönemi'nde kadınların çalışma hayatına girişleri üzerindeki önemli etkenlerden biri de savaşlar olmuştur. Balkan Savaşları, I. Dünya Savaşı ve onu izleyen Kurtuluş Savaşı kadınların çalışma yaşamına katılmasında büyük bir rol oynamıştır. Bu dönemde savaşlar nedeniyle işgücünden çekilerek orduya katılan erkeklerin yerini kadınlar almaya başlamıştır. Artan savaşlar neticesinde kentlerde ve kırsal alanlarda erkek işgücünün bulunamaması ve azalan emek arzı sonucu ekonomik ve ticari hayatı sürdürebilmek için Osmanlı kadını çalışma yaşamına dahil olmak durumunda kalmıştır (Kurnaz Alkan, 2015: 12). Savaşla birlikte kadınlar fabrika işçiliği, hemşirelik, öğretmenlik ve memurluk gibi alanların dışında daha önce çalışmadıkları tramvay ve taksi şoförlüğü, asansörcülük, sayaç okuyuculuğu gibi işleri de yapmaya başlamışlardır (Koca, 2016: 39). Böylece kadınlar kendilerine biçilen toplumsal rollerden sıyrılıp erkeklerin istihdam edildiği birçok sektörde çalışmaya başlamışlardır.

Her alanda köklü değişikliklerin yapıldığı Cumhuriyet dönemine geçişle birlikte kadınlarla ilgili birçok yenilik getirilmiştir. Genellikle kamusal alanın ve çalışma yaşamının dışında kalan Türk kadını için Cumhuriyetin ilanı bir dönüm noktası olmuştur. Cumhuriyetin ilanından önce yeni devletin alt yapısını ve sorunlarını belirlemek amacıyla Atatürk tarafından 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'ne kadınların temsilcileri de katılmıştır. Savaşın getirdiği ağır ekonomik koşullar ve erkek işgücünde meydana gelen azalma kadınların doğrudan istihdama katılmasını zorunlu kılmış ve kadın işçi sayısını arttırmıştır. Kongrede alınan kararlar arasında kadın işçilere doğum öncesinde ve sonrasında 8 hafta ve ayda üç gün ücretli izin verilmesi için yasa hazırlanması kararı da vardır. Bu karar dönemin koşulları düşünüldüğünde kadın çalışanların korunması için

önemli bir adımdır (Yılmaz, 2006: 73). İlaveten 1924 yılında Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile tüm Türk çocukları için ilk öğrenim zorunlu hale getirilmiş olup, bu kanun kadınlar için eğitimde ilk önemli adımdır. Öğrenim Birliği Yasası (Tevhid-i Tedrisat Kanunu) ile birlikte ise eğitimin yalnızca tek bir çatı altında toplanması sağlanmıştır (Çakmak, 2001: 44). Böylece eğitim haklarından yararlanma fırsatı elde eden kadınların vasıf düzeyi yükselmiş bu da işgücüne katılımlarını arttırmıştır.

Yaşanan bu değişmeler doğrultusunda 1927 yılında daha önce yapılan sayımlardan farklı olarak tüm sanayi kuruluşlarını kapsayan, 4 ve daha fazla işçi istihdam edenleri göz önünde bulunduran sayım verilerine göre sanayi sektöründe çalışan işçilerin yaklaşık 1/4'ünü kadınların oluşturduğu saptanmıştır. Yapılan sayımda toplam 147.128 çalışandan 37.640'ının (%25,58) kadın olduğu belirlenmiştir (Makal, 2010: 21). 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadın ve çocuk işçilerin çalışma yaşı, işin konusu gibi çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin en önemli düzenlemelerden biri de 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu olup, bu kanun ile kadın, erkek ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca 1945'te yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadınlara çeşitli güvenceler getirilmiştir (Önder, 2013: 39-40; Yaşar, 2007: 14).

II. Dünya Savaşı sonrası artan sanayileşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte tarım sektöründe işgücüne olan gereksinimin azalması 1950'li yıllarda köyden kente göçü hızlandırmıştır. Bu da kentlerde kadının işgücüne katılımını, sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın istihdam oranını arttırmıştır. Kırsal alanlardan yaşanan yoğun göç nedeniyle tarım sektöründe istihdam nispeten azalmıştır (Ortaç, 2019: 81). Kentleşme ile birlikte aile yapısında meydana gelen değişiklikler, kadınların toplumsal konumlarını ve çalışma yaşamlarındaki yerlerini de zamanla değiştirmiştir.

1961 Anayasası ile kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuat geliştirilmiştir. 1971 yılında ise 1475 Sayılı İş Kanunu uygulamaya konmuş ve kadın ve erkeğin eşitlik ilkesine dayanılarak 10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'na kadar geçerliliğini korumuştur. 1475 Sayılı İş Kanunu ile "eşit işe eşit ücret" ilkesi kabul edilmiş, kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı olarak aynı iş için farklı ücretler verilemeyeceği yasal dayanağa kavuşmuştur (Bektaş, 2019: 22).

1970'li yıllara gelindiğinde kentsel yaşamın yarattığı olumsuzluklar neticesinde kadınların çalışmaya ihtiyaç duyması ve kent kültürünün etkisine bağlı olarak kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Fakat 1980'li yıllarda kadınların çalışma talebine karşılık olarak sanayi sektöründe aynı oranda istihdam olanağı sağlanamamıştır. Bu dönemde hizmet sektörü sanayi sektörüne oranla daha fazla istihdam olanağı sağlasa da işgücü talebi karşısında yine de yetersiz kalmıştır. 24 Ocak Kararları olarak bilinen ve 24 Ocak 1980'de alınan kararlar sonrasında ithal ikameci politika yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model benimsenmiştir. Bu modelde ürün üretimindeki artışa paralel olarak aynı oranda istihdamda artış sağlanamamıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde üretimde artışın atıl kapasite kullanımı yoluyla

sağlanması nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. 1980 yılında kaldırılan işçi çıkarma yasağına bağlı olarak 1980 ve 1985 yıllarında sanayi sektöründe işten çıkarılan işçilerin %20'sini kadınlar oluşturmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

1980'lerde başlayan küresel dönüşüm Türkiye'de serbest piyasa ekonomisinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Neo-liberal dönüşümün bir sonucu olarak özelleştirmeler artmış ve kamuda istihdam hacmi azalmıştır. Bu durum kadın istihdamında önemli düşüşü de beraberinde getirmiştir. 1980 sonrasında yaşanan fordist sistemin çözülmesi, küreselleşme, artan göç ve teknolojinin gelişimi gibi etkenler çalışma hayatında köklü değişikliklere sebep olmuştur (Karagöz, 2020: 41). Kadınların uzmanlık, istihdam ve yönetim ile ilgili kariyer yapma oranlarındaki ciddi yükselişler 1980 sonrasında yaşanmıştır. Tarihsel süreç içerisinde yaşanan tüm bu gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda kadınların ekonomik bir güç oluşturabileceği anlaşılmaktadır.

Uluslararası mevzuatların ülkemize yansımalarından biri olan "Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'nin 1985 yılında onaylanmasıdır. Sözleşme kadınların siyasal, iktisadi, toplumsal ve kültürel sahalarda başlıca hak ve özgürlüklerini engelleyen kanunların ve ananevi girişimlerin izale edilmesi amacıyla onaylanmıştır. Bu sözleşmeyle kadınlar meslekî eğitim, çalışma, sosyal güvenlik, erkeklerle aynı çalışma olanaklarını elde etme, eşit ücret ve doğurganlığın korunması haklarını elde etmişlerdir. Tüm bu gelişmeler neticesinde 1990'lı yıllarda Türkiye'de her üç kadından biri iş gücüne katılırken, 2000'li yıllarda ise Türkiye'de her dört kadından birinin iş gücü piyasasına dahil olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Bektaş, 2019: 25).

Ülkemizde kadınların görünür olmaya başlaması ve daha önce bulunmadıkları alanlarda çalışmaya başlamaları işgücüne katılımlarının artmaya başlamasıyla gerçekleşmiştir. Tüm geleneksel ve toplumsal yargılara rağmen bir ülkenin tarihinde pek de uzun sayılmayacak bir sürede kadınların istihdama dahil olması konusunda önemli aşamalar kaydedilmiştir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra erkeğe özgü olarak nitelendirilen pek çok işte (girişimcilik, yöneticilik, turizmcilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb.) kadınlar da yer almaya başlamışlardır (Önder, 2013: 41).

1.2.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar

Kadın istihdamı toplumun kültürel yapısı, eğitim düzeyi farklılıkları, medeni durum, yaş faktörü, ücretsiz aile işçiliği, ayrımcılık ve cinsiyet eşitsizliği sorunu, kayıt dışı istihdamda yer alma, ücret düzeyindeki farklılıklar ve kadının çalışma hayatından dışlanması gibi sorunlardan etkilenmektedir. Aşağıda bu unsurlar detaylı bir şekilde incelenecektir.

1.2.2.1. Kültürel Yapı

Her toplumun kendine özgü bir kültürel yapısı ve tarihsel oluşumu vardır. Buna bağlı olarak kültür bireylerin toplumda ne şekilde var olacağını belirleyen önemli bir faktördür. Toplumun gelenek ve görenekleri, sosyal ve kültürel yapısı bireylerin yaşamlarının tüm dönemlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bireyler yaşamları boyunca toplumun onlara atfettiği cinsiyet rollerini özümsemekte ve içselleştirmektedirler. Özellikle toplumun en küçük yapı taşı olarak adlandırılan aile, bireylerin cinsiyet rollerini öğrendikleri ilk yer olduğundan, aile içinde başlamak üzere tüm toplumda var olan cinsiyete bağlı iş bölümü kadın ve erkek arasında objektif kıstaslardan kaynaklanmayan bir eşitsizliğe yol açmaktadır (Ataklı Yavuz, 2016: 78). Özellikle ataerkil yapıya sahip toplumlarda kadın ve erkek arasında var olan eşitsizliğin daha belirgin olduğu görülmektedir. Ataerkil toplum yapısında kadınların hem evde hem de ücret karşılığı çalıştığı işlerde üretkenlikleri denetim altında tutulmaktadır. Ayrıca kadınlar karar verme sürecinde yaptırım gücüne sahip olmamaktadırlar. Ataerkil sistem erkeği toplum içinde yücelten ve ona üstünlük veren bir sistemdir (Özçatal, 2011: 25).

Kadın ve erkek arasındaki iş bölümü derecesi, kültürel ve tarihsel oluşumlara bağlı olarak her toplumda farklılık göstermektedir. Toplumlarda genel olarak kadının evde ev işleri, yeniden üretim faaliyetleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarla özel alana kapatan bir görev bölüşümü olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla kadının görevi olarak görülen; ev işleri, ev içi üretim faaliyetlerinin dağılımı ve yoğunluğu, çocuk ve yaşlı bakımının eşler arasındaki dağılımı ve doğurganlık oranı kadının işgücüne katılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151). Bunun yanı sıra toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının toplumun ona dayattığı özel alan olan ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlamalar getirmiştir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008: 3). Özellikle bazı toplumlarda kadının temel görevi ev işi yapmak, çocuk doğurmak ve büyütmek olarak görüldüğünden, kadınların işgücüne katılmaları uygun görülmemiştir. Bu tarz kültürel baskılar kadınların işgücüne katılmasını ciddi oranda etkilemekte, özellikle kırsal kesimde kadınların ev işlerinde görev almasına sebep olmaktadır (Kıral ve Karlılar, 2017: 274).

Bireyler toplumun kültürel olarak kendilerine sunduğu rolleri yerine getirirken kadın ve erkek arasında kimi zaman hiyerarşik bir yapı meydana gelmektedir. Bu hiyerarşik yapıda toplumun erkeğe çocukluk çağlarından itibaren otoritenin temsilcisi ve erk sahibi olma rolünün verildiği görülmektedir (Akıncı Çötok, 2015: 780). Özellikle erkeklerin çalışarak eve gelir getirmesi üzerine kadınlar erkeklere bağımlı olmakta ve erkekler evin başrolü haline bürünmektedirler. Bu açıdan değerlendirildiğinde toplumların kadına ve erkeğe yüklediği toplumsal roller daha açık bir şekilde görülmektedir. Erkekler toplumda evine ekmek getiren üreten ve ekonomik değer yaratan bireyler olarak değerlendirilirken, kadınlar ekonomik bir değer üretmeyen, erkeğe ve evine bağlı olarak günlük faaliyetlerini sürdüren bireyler olarak kalmışlardır. Bu kültürel değerler kadının çalışma ortamını ev, erkeğinkini ise ev dışı olarak belirlemiştir (Özcan, 2019: 47).

Sanayileşme ile birlikte yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler aile yapısında da dönüşüme neden olmuştur. Sanayileşme sonrasında genellikle geniş aile yapısı yerini çekirdek aile yapısına bırakmaya başlamıştır. Toplumda değişen aile yapılarıyla birlikte kültürel yapı da dönüşmeye başlamış, aile içerisinde erkek ve kadının statüsündeki farklılıklar rollerin değişimini beraberinde getirmiştir. Zaman içerisinde toplumun kadına atfettiği ev işleri ve çocuk bakımı kadının görevidir anlayışı değişikliğe uğramış ve erkeklerinde eşlerine yardım etmesi toplumda etkin hale gelmiştir. Geleneksel aile yapılarında gelenek ve göreneklere bağlılık söz konusuyken, modernleşmeyle birlikte çekirdek aile kavramı ortaya çıkmış ve kadınların toplumdaki rol ve statüleri gün geçtikçe değişmeye başlamıştır (Bayer, 2013: 104-105). Değişen dünya ve koşullar kadının toplumdaki değerini de değiştirmekte ve kadının işgücüne katılımını arttırmaktadır.

1.2.2.2. Medeni Durum

Kadın istihdamını etkileyen unsurlardan bir diğeri ise medeni durumdur. Kadınların evli ve çocuk sahibi olması iş hayatına girmelerini zorlaştırmakta ve kadınları ekonomik ve sosyal açıdan eşlerine bağlı hale getirmektedir. Kadının bekar ya da evli olması iş hayatında yer alma kararını doğrudan etkilediğinden, evlilik ile çalışma arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların medeni durumunun değişmesi, diğer bir ifade ile evlenmesi işgücünden geçici veya sürekli olarak ayrılmaya yol açabilmektedir. Evli kadınlar genellikle çocuk sahibi olana kadar çalışmakta, çocuk sahibi olduklarında işgücü piyasasından ayrılmaktadırlar. Evli ve küçük çocuğu olan kadınlar ise işten alacakları ücretin piyasada yapacakları çocuk bakım masraflarının altında kalması durumunda, işgücü piyasasına katılmamakta (ya da piyasadan ayrılmakta), evde kalıp çocuk bakmaktadırlar. Çocuk sahibi olan kadınların istihdama katılım oranları çocuk sahibi olmayanlara oranla daha düşüktür. Özellikle çocuğunu büyütmek üzere geçici bir süre ile iş gücü piyasasından uzaklaşan kadınlar, işe girmediği için tecrübe edinememekte ve gelecekte daha düşük ücretle çalışmaya razı olmak durumunda kalmaktadırlar (Kıral ve Karlılar, 2017: 274; Aşkın, 2015: 52).

Kadının ev işleri ve çocuk bakımı gibi ev içi üretim faaliyetlerinden sorumlu olarak görülmesi hemen hemen tüm toplumlarda yaygınlık göstermektedir. Toplumun kadına biçtiği bu roller doğrultusunda kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörleri; doğurganlık oranı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi ev içinde gerçekleştirilen üretim faaliyetleri şeklinde sıralamak mümkündür. Kadının ev içi üretim faaliyetlerindeki görevlerinin yoğunluğu kadının medeni durumu ile yakından ilişkili olduğundan kadının istihdama katılması ile medeni durumunun doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Aksoy vd., 2019: 153). Kadınların medeni durumlarında meydana gelen değişiklik kimi zaman aile içi sorumlulukların artması ile kadın istihdamını azaltırken kimi zamanda diğer faktörlerin etkisiyle arttırabilmektedir. Kadınlar evlendikten sonra eşlerinin gelirleri yetersiz ise aile ekonomisine destek olmak için çalışabilecekleri gibi, eşlerinin gelirinin yeterli olması durumunda çalışmayı bırakabilirler. Yani medeni durumun yanında eşlerin gelir durumları ve

kadının çalışmasına yönelik tutumları da kadının çalışma hayatına dahil olmasında önemli etkenlerdendir (Arslan, 2020: 43).

Medeni durum ile kadın istihdamı arasındaki ilişki incelenirken kent ve kır ayrımına dikkat etmek gerekmektedir. Kırsal kesimde yaşayan evli kadın ile kentte yaşayan evli kadının işgücüne katılımı birbirinden farklı olacaktır. Özellikle kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuklu kadının işgücüne katılması kente yaşayan çocuk sahibi olan kadından oldukça farklı olacaktır. Kırsalda yaşayan ve çocuk sahibi olan kadın, çalışmaya giderken çocuğu ile birlikte gidebiliyorken, kentte çalışan kadın için aynı durum söz konusu olamamaktadır. Kentte çalışan çocuklu kadın çocuğuna bakıcı bulmak zorundadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54). Çocuk bakım masraflarının aldıkları ücretten fazla olması durumunda ise kentli çalışan kadınlar çocuk bakımı için piyasadan çekilebilmektedir.

Kadınların istihdama katılmasında medeni durum ile birlikte çocuk sayısındaki artışta etkili olmaktadır. Çocuk sayısı çok olan kadınlar bakım masrafları fazla olacağından çocuklarına kendi bakmayı tercih etmekte bu da kadın istihdamı üzerinde olumsuz etkiye sebep olmaktadır. Erkeklerde ise durum tam tersidir. Evlilik nedeniyle aileye bakmakla ve eve gelir getirmekle yükümlü olan erkeğin işgücüne katılma oranlarında artış görülmektedir (Aydoğmuş, 2019: 13). Çocuk sayısının az olması, kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmasının yanında çocuk bakımı gerekçesiyle işgücü piyasalarından geçici veya sürekli olarak çekilmelerini de azaltmaktadır.

Çocuk sahibi olma ve medeni durum kadının işgücü piyasasına katılımını etkilediği gibi istihdam şeklini de etkilemektedir. İşgücü piyasasında evli ve çocuk sahibi kadınların genellikle yarı zamanlı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışma sendikal haklar, işte ilerleme, ücret ve sosyal güvenlik konularında olumsuz çalışma koşullarını içerdiğinden kadının işgücü piyasasında ikincil konumda olmasını pekiştirmektedir (Aşkın, 2015: 52).

Boşanmış kadınların istihdama katılmaları değerlendirildiğinde, eşi ölmüş veya evli olan kadınlara oranla işgücü piyasasında daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bunun nedeni ise boşanmış kadının eğer eşinden nafaka almıyorsa veya nafaka miktarı yeterli değilse ekonomik olarak sıkıntıya düşmesidir. Özellikte kentlerde yaşayan boşanmış kadınlar yüksek yaşam maliyetleri karşısında geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Boşanmış kadınların işgücüne katılımının artmasının altında yatan bir diğer neden ise boşanmış olmanın verdiği stresten kurtulup sosyalleşmektir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

1.2.2.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim, bireyin yaşamını sürdürme, kendini geliştirme, toplumun bir üyesi olma ve toplumla uyum içinde yaşama gereksinimlerini karşılama yönünde önemli bir unsurdur. Günümüz

dünyasındaki hızlı değişim ve gelişim sürecine uyum sağlama konusunda anahtar kavram olan eğitim, üretken ve kaliteli bir yaşamın ön koşuludur (Özaydınlık, 2014: 95). Kadınların işgücü piyasasına katılımında önemli bir faktör olan eğitim, beşerî sermaye yatırımı olarak tüm toplumu etkilemektedir. Özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınlar açısından düşünüldüğünde, söz konusu kadınların eğitiminde gerçekleşecek her olumlu ilerleme, ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesinde ve toplumda var olan dengesizliklerin giderilmesinde adımların daha hızlı atılmasını sağlayacaktır. Kadının kendi geliri ile geçinebilir duruma gelmesi, evinin sınırları dışına çıkıp çalışma yaşamına katılması, aile içinde ve dışında söz sahibi olması ve karar alma süreçlerine katılması ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi açısından önem arz etmektedir. Aynı zamanda kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olması, kişisel ücret seviyesini arttırmasının yanında, çocuk ölümleri ve doğurganlığı da azaltmakta ve sosyal dışsallıklar geliştirerek büyümeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamaktadır (United Nations, 2010: 43).

Eğitime verilen önemin artması kadınların kendilerini geliştirmeye başlamasının yanı sıra onların iş hayatına yoğun bir şekilde girebilmesinin önünü açmıştır. Fakat günümüzde yaşanan gelişmelerle birlikte kadınların iş hayatında etkin bir şekilde yer almalarının, toplumun kadınlardan beklediği aile içi rollerin yerine getirilmesini engellediği düşünülmektedir. Bu bakımdan kadınların aktif olarak işgücü piyasalarına katılmalarının ve iş yaşamlarında yükselebilmelerinin önünde bazı toplumsal engellerin bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu engeller kadının psikolojik olarak ailesi ile iş hayatı arasında kalması ve geleneksel açıdan toplumun kadından beklediği rollerin aksamasıdır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 76).

Toplumun kadının görevi olarak gördüğü ev işi ve çocuk bakımı gibi rollerin kadınların eğitimine önem verilmemesine ve kadınların eğitimde geri planda kalmasına neden olmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılamamasına sebep olabileceği gibi piyasada var olan düşük statülü ve düşük ücretli kayıt dışı işlerde de çalışmalarına sebep olabilecektir. Ancak eğitim seviyesi yüksek olan ve yüksek ücret ile çalışan vasıflı kadın, cinsiyete dayalı iş bölümü gereği, üzerinde olan yükleri ücret karşılığı başkasını çalıştırarak hafifletebilmektedir. Fakat piyasadan aldığı ücret başka birini çalıştırmanın getirdiği maliyetten daha düşük olan kadın çalışmamayı tercih etmektedir (Soyseçkin, 2015: 257- 258). Ayrıca eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak işgücü verimliği ve ücret düzeyinin artması, geleneksel zihniyet yapılarını zayıflatarak kadının işgücüne katılımını toplum nezdinde meşrulaştırmaktadır. Bu bakımdan eğitim kadınların işgücünde aktif olarak rol alması açısından oldukça önemlidir. Özellikle eğitimde fırsat eşitliği arttıkça, kadınlar erkeklerin hakimiyet alanında olan mesleklere girmeye, bir kısmının yönetimde üst düzey pozisyonları işgal etmeye ve birçoğunun da kendi işlerini kurmaya başladıkları ve her alanda daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir (Keskin, 2018: 8).

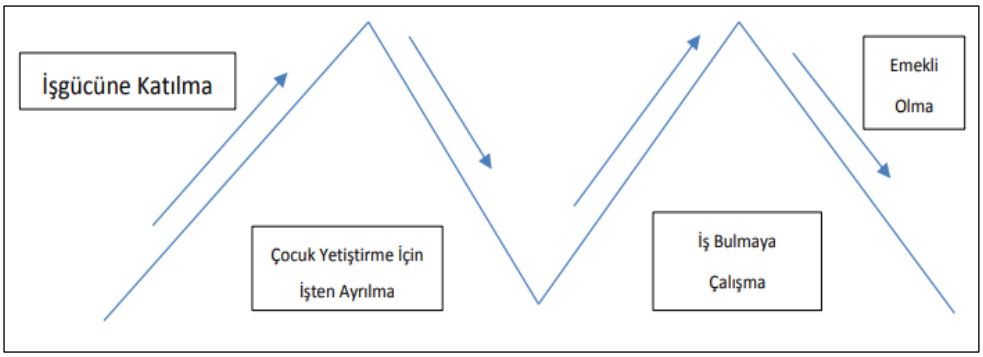
Kadınların çalışma hayatında yer alması kendilerinin olduğu kadar eşlerinin eğitim seviyesi ile de yakından ilişkilidir. Eğitim seviyesi yüksek olan eşlerin piyasada kabul edebilecekleri ücret

seviyesi de artacak ve yüksek ücretle maaş alacakları için kadınların çalışma hayatına girmelerine gerek kalmayacaktır. Eğitim seviyesi düşük olan eşler ise piyasada daha düşük ücretle çalışmayı kabul edecek ve aile geçimini sağlamakta zora düşebileceklerdir. Böyle bir durumda kadınlarda aile geçimlerine katkıda bulunmak amacıyla çalışma hayatına girmek isteyeceklerdir. Ancak bu durum kentlerde yaşayan ve eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar için geçerli değildir. Burada kadınların çalışma hayatına girebilmesi için kendi eğitim seviyeleri daha önemlidir. Kırsal kesimde yaşayan kadınların ise çalışma hayatına katılabilmesi için eşlerinin eğitim seviyesi çok önemlidir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54).

1.2.2.4. Yaş

Kadınların işgücü piyasasına katılımında en önemli unsurlardan bir diğeri de yaştır. Kadınların bulunduğu yaş aralığı çalışıp çalışmama kararlarını etkilemektedir. Bazı yaş gruplarında işgücü piyasasına katılma fazla iken bazılarında ise oldukça azdır. Kadınlar yaşları ilerledikçe özellikle evlilik ve anne olma istekleri nedeniyle çalışma hayatından uzaklaşmaya başlamaktadırlar (Arslan, 2020: 40). Yaş bazında kadınların iş hayatına katılımı incelendiğinde çoğu ülkede "M" harfine benzeyen bir trend izlediği gözlemlenmektedir. Yaşa bağlı olarak kadınların işgücüne katılım süreci Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Yaş Aralığına Bağlı Olarak Kadınların İşgücüne Katılımı



Kaynak: Wirth, 2001: 4

Şekil 1'de görülen M-eğrisi ilk zirvesine 20'li yaşlarda (çocuk sahibi olmadan önce) ulaşmaktadır. 30'lu yaşlara gelindiğinde ise kadınların işgücüne katılımı düşmektedir. Bu yaş grubundaki kadınların çocukları genellikle 0-6 yaş aralığında olduğundan çocuklarıyla ilgilenmektedirler. Bu nedenle söz konusu yaş grubunun işgücüne katılımı düşük seviyede kalmaktadır. Evlilik ve ilk çocuk gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilen kadınlar çocukları büyüdükten sonra işgücü piyasasına geri dönmektedir. M- eğrisi ikinci zirvesine 30'lu yaşların sonuna doğru (en küçük çocuk okula gittikten sonra) ulaşmaktadır. Dolayısıyla kadınların 40'lı yaşlardan sonra işgücüne katılmaları tekrar artmaktadır. Daha sonrasında ise kadınlar emeklilik

nedeniyle işgücü piyasasından ayrıldığı için hızla düştüğü görülmektedir (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25; Aşkın, 2015: 51). Yukarıda da ifade edildiği gibi kadınların çalışıp çalışmama kararları yaşları ile yakından ilgilidir. İlaveten çocuk ve evlilik gibi sebeplerle işgücü piyasasından ayrılan ya da part time olarak çalışan kadınlar daha sonradan işgücü piyasasına veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek istediklerinde daha yavaş terfi ve daha az ücret kazanmayla karşılaşabilmektedirler.

1.2.3. Kadın İşgücüne İlişkin Temel Göstergeler

1.2.3.1. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Yani işgücüne katılma oranı; ülkedeki çalışma çağına gelen nüfusun, belirli bir zaman içinde çalışmak ve iş aramak nedeniyle aktif olarak işgücüne katılım düzeyini gösteren ekonomik bir değişkendir. Bu oran aktif nüfus içindeki işgücünün nispi ağırlığını göstermektedir. İşgücüne katılma oranı aynı zamanda iktisadi faaliyet oranı olarak da adlandırılmaktadır. Bu oran ekonomi politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında da kullanılmaktadır (Alcan, 2018: 5-6; Tekeli, 2018: 9). Türkiye İstatistik Kurumu'nun yaptığı tanıma göre işgücüne katılma oranı, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal olmayan nüfus ise üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikli hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur. Çalışma çağındaki nüfus ise kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur (TÜİK, 2022: 7).

İşgücüne katılma oranının belirlenmesini etkileyen; ücret, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplumda kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumlar, çocuk sayısı gibi birçok faktörün varlığından söz etmek mümkündür (Aytur, 2019: 8). İşgücüne katılma oranını etkileyen bu faktörler ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Toplumsal açıdan kadınların çalışmasının hoş karşılanmadığı ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranı düşük seviyelerde olacaktır. Ayrıca zorunlu eğitim ve emeklilik gibi yasal düzenlemeler de bazı yaş gruplarının işgücüne katılma oranını etkileyebilmektedir (Ölmez, 2019: 12).

Tablo 1'de OECD verilerine göre 2021 yılına ait seçilmiş ülkelerde kadın işgücüne ilişkin temel göstergeler yer almaktadır.

Tablo 1: OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne İlişkin Temel Göstergeler (2021, %)

Ülke	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı
Avustralya	71,2	75,1	5,1
Avusturya	68,1	72,6	6,2
Kanada	70,1	75,6	7,2

Tablo 1: (Devamı)

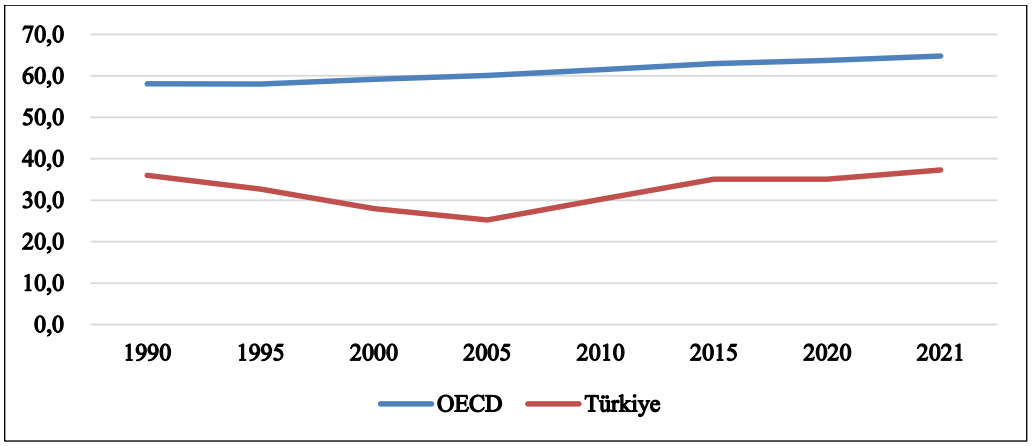
Ülke	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı
Şili	49,0	54,0	9,3
Fransa	64,5	70,0	7,8
Almanya	72,2	74,6	3,2
Macaristan	68,2	71,2	4,3
İzlanda	76,8	82,2	6,6
İrlanda	66,0	69,6	5,2
İtalya	49,4	55,4	10,8
Japonya	71,3	73,3	2,8
Güney Kore	57,7	59,9	3,7
Meksika	46,2	48,3	4,3
Hollanda	76,6	80,2	4,5
Yeni Zelanda	74,4	77,5	4,1
Norveç	74,3	77,7	4,3
Portekiz	68,8	73,9	7,0
İspanya	58,9	70,8	16,8
İsveç	73,3	80,8	9,3
İsviçre	75,4	79,7	5,5
Türkiye	31,7	37,3	15,0
Birleşik Krallık	71,5	74,7	4,3
ABD	64,6	68,2	5,3
OECD ülkeleri	60,5	64,8	6,6
Avrupa Birliği (27)	63,5	68,6	7,4

Kaynak: OECD, 2022a: 1

Tablo 1'de görüldüğü gibi 2021 yılında OECD ülkeleri içerisinde kadın işgücüne katılma oranı en yüksek olan ülkeler sırasıyla İzlanda (%82,2), İsveç (%80,8) ve Hollanda (%80,2)'dır. Kadınlarda işgücüne katılma oranı en düşük olan ülkeler ise sırasıyla Türkiye (%37,3), Meksika (%48,3) ve Şili (%54,0)'dir. Kadınların işgücüne katılma oranı ortalama olarak OECD ülkelerinde %64,8 iken, Avrupa Birliği'nde %68,6 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 1'de Türkiye ve OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı 1990-2021 dönemi için verilmiştir.

Grafik 1: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılma Oranının Değişimi (%)



Kaynak: Tablo 1'deki verilerden yararlanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 1'de görüldüğü üzere OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı 1990 yılından itibaren sürekli artarak 2021 yılında %64,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise kadınların işgücüne katılma oranı 1990-2005 döneminde sürekli azalmakla birlikte, 2005 yılından sonra sürekli artan bir seyir izlemiştir. Bununla birlikte Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı 2021 yılında %37,3 olup, OECD ortalamasının altındadır.

1.2.3.2. İstihdam Oranı

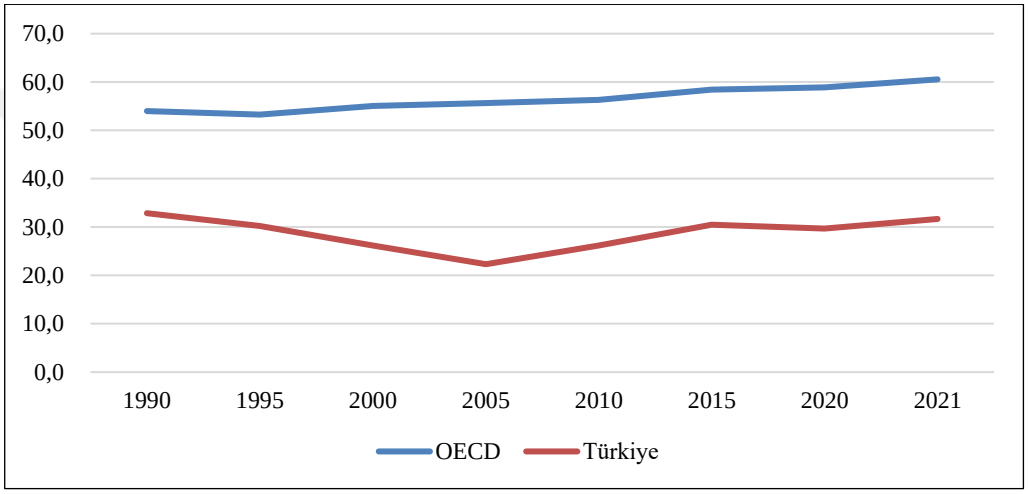
İstihdam ve çalışma kavramlarını ele aldığımızda aralarındaki en önemli farkın piyasa olduğu görülmektedir. Çalışma kavramı genellikle insanların piyasa içi ve piyasa dışı olan tüm mesailerini kapsarken, istihdam kavramı yalnızca piyasa ile ilgilidir. Çalışma kavramı bir öğrencinin ödevlerini yapması veya bir ev hanımının ev işlerini yapması anlamına gelebiliyorken, istihdam kavramı ise belirli bir bedel karşılığında (ücret, maaş, kar vb.) üretim faktörünün piyasada faaliyet göstermesidir. Öğrenci ya da ev hanımının yaptığı işin herhangi bir parasal karşılığı yoktur. Bu açıdan istihdam, çalışma kavramına oranla daha dar kapsamlı ve parasal karşılığı olan bir kavramdır (Yüceol ve Fidan, 2010: 15).

Emek piyasalarının temel göstergelerinden birisi olan istihdam oranı, aktif nüfus içeresinde istihdam edilenlerin görece ağırlığını göstermekte olup, TÜİK tarafından istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı şeklinde tanımlanmaktadır. İstihdam edilenler ise işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. İşbaşında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler şeklinde tanımlanırken, işbaşında olmayanlar ise işi olanlardan, çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir (TÜİK, 2022: 8).

Tablo 1'de görüldüğü gibi OECD ülkelerinde kadın istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkenin %76,8 ile İzlanda olduğu görülmektedir. İzlanda'yı %76,6 ile Hollanda, %75,4 ile İsviçre ve %74,4 ile Yeni Zelanda takip etmektedir. OECD ülkeleri içinde kadın istihdam oranı en düşük olan ülke ise %31,7 ile Türkiye'dir. Kadın istihdam oranı ortalama olarak AB ülkelerinde %63,5 iken, OECD ülkelerinde %60,5 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 2'de ise Türkiye'de ve OECD ülkelerinde kadın istihdam oranının 1990 – 2021 yılları arasında 5 yıllık aralıklarla değişimi gösterilmiştir.

Grafik 2: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranının Değişimi (%)



Kaynak: Tablo 1'deki verilerden yararlanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 2'den de takip edilebileceği üzere OECD ülkelerinde kadın istihdam oranı 1995 yılı sonrasında sürekli artış eğilimi göstererek 2021 yılında %60,5 olmuştur. Türkiye'de ise 1990-2005 yılları arasında düşüş eğilimi gösteren kadın istihdam oranı, 2005 yılından sonra 2015 ve 2020 dönemi dışında, sürekli artmıştır. Bununla birlikte Türkiye'nin 2021 yılı kadın istihdam oranının 1990 yılından daha düşük olduğu göze çapmaktadır. Türkiye'de kadın istihdam oranı 2021 yılında %31,3 olup, OECD ortalamasının altındadır.

1.2.3.3. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranı, bir işgücü piyasasının refahının en yaygın olarak kullanılan göstergesi ve genel olarak bir ekonominin durumunun önemli bir ölçüsüdür. İşsizlik oranı teoride basit olsa da pratikte çalışma çağındaki kişileri çalışan, işsiz veya işgücü dışında olarak sınıflandırmak zordur. İşsizlik oranlarının zaman içinde ve ülkeler arasında karşılaştırılmasını kolaylaştırmak için, ILO 1954'ten beri bireyleri bu işgücü piyasası durumlarına göre sınıflandırmak için yönergeler ortaya koymuştur.

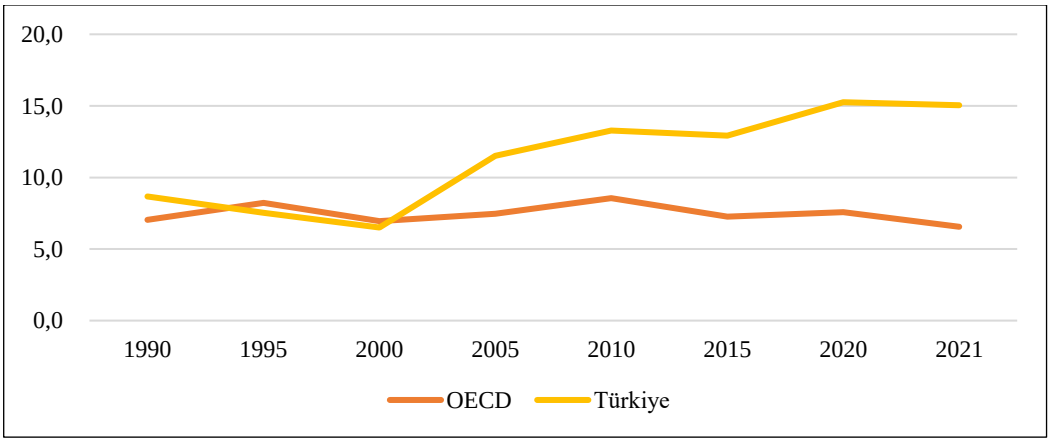
ILO yönergelerine göre, kişi çalışmıyorsa, çalışmaya hazırsa ve iş arıyorsa işsizdir. (Byrne ve Strobl, 2001: 1).

İşsizlik, kişinin çalışma istek ve arzusunda olmasına rağmen piyasa ücret haddinde iş bulamama durumu olarak da ifade edilebilir. TÜİK'in yaptığı tanıma göre işsiz; son dört hafta içinde aktif olarak iş arayan, referans haftasında istihdamda olmayan ve iş bulması durumunda iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek olan kişiler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildir. İşsizlik oranı ise toplam işgücü içerisinde işsizlerin görece ağırlığını gösteren orandır (TÜİK, 2022: 9).

Tablo 1'de yer alan işsizlik oranı verileri incelendiğinde 2021 yılında OECD ülkeleri içinde en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülkenin %16,8 ile İspanya olduğu görülmektedir. İspanya'yı %15,0 ile Türkiye, %10,8 ile İtalya takip etmektedir. İşsizlik oranının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Japonya (%2,8); Almanya (%3,2) ve Güney Kore (%3,7)'dir. İşsizlik oranı ortalama olarak AB ülkelerinde %7,4 iken, OECD ülkelerinde %6,6'dır.

Grafik 3'te Türkiye ve OECD ülkelerinde kadın işsizlik oranı 1990-2021 dönemi için verilmiştir.

Grafik 3: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranının Değişimi (%)



Kaynak: Tablo 1'deki verilerden yararlanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 3'te görüldüğü üzere OECD ülkelerinde 1990-1995 yılları arasında artan işsizlik oranı daha sonraki dönemde dalgalanmakla birlikte azalan bir seyir izlemiştir. OECD ülkelerinde 2010 yılında artarak %8'in üzerinde çıkan ortalama işsizlik oranı 2021 yılında azalarak %6,6 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise işsizlik oranı 1990-2000 yılları arasında düşüş eğilimi gösterse de

2000 yılı sonrası dalgalanmakla birlikte artan bir trend izlemiştir. Türkiye'de kadınların işsizlik oranı 2021 yılında %15 olup OECD ortalamasının oldukça üzerindedir.

1.2.4. Kadınların İstihdamda Karşılaştığı Sorunlar

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişmesi ve hızla artan küreselleşme ile birlikte kadınlar daha fazla ücretli işgücü piyasasında yer almaya başlamışlardır. İstihdamda daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte kadınların karşılaştığı çeşitli sorunlarda ortaya çıkmaya başlamıştır (Aytaç vd., 2002: 22). İstihdamda yer almaya başlayan kadınlar, başta toplumun kadına yüklediği cinsiyet temelli rollerden kaynaklanmak üzere birçok sorunla karşılaşmışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı, terfi ve yükselmede güçlük, eğitimde eşitsizlik, işe alınmada ve işte yükselmede karşılaşılan engeller, kazanılan ücretlerde eşitsizlik, mobbing, sosyal güvenceden yeterince yararlanamama, cam tavan engeli, iş-aile çatışması, kayıt dışı sektörlerde çalışmak zorunda kalma ve taciz gibi durumlar kadınların istihdamda karşılaştığı sorunlardan bazılarıdır. Kadınlar sırf kadın oldukları için işveren tarafından daha az tercih edilmekte bu da kadın istihdamının artmasını engellemektedir.

1.2.4.1. Ayrımcılık

Dünya nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturan kadınlar sosyal ve kültürel değişimlerin etkisiyle çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamış ve çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcı uygulamalar uzun yıllardan beri üzerinde durulan konulardan birisi olmuştur. Ayrımcılık, kişi veya grupların sahip oldukları bireysel özelliklerinden dolayı ekonomik, siyasi ve sosyal açıdan, toplumun diğer gruplarınca dezavantajlı konuma düşürülmeleri ve güçlerini yitirerek değişime zorlanmaları olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz bırakılmalarıdır. Toplum geleneksel cinsiyet algısı ve yerleşen sosyal değerler nedeniyle kadına ve erkeğe farklı roller yüklemekte, atfedilen bu roller ise kadını çalışma yaşamında dezavantajlı konuma düşürmekte ve ayrımcılığa maruz bırakmaktadır. Kadın çalışanların önünde özellikle eğitim seviyelerinin düşüklüğü, toplumsal roller nedeniyle aile ve iş yaşamlarında sahiplendikleri sorumlulukları dengede tutamamaları, işe alınma ve işte yükselme konularında cinsiyetçi tutumlarla karşılaşma, niteliksiz işlerde çalıştırılma gibi ayrımcı engeller bulunmaktadır. Çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak görülen kadınlar; toplumsal konumları, eğitim seviyelerinin düşüklüğü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı engeller sebebiyle çoğu ülkede evrensel nitelikte sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Umutlu ve Öztürk, 2020: 299; Karslı, 2022: 45-49).

Kadınların karşılaştıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yer almaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal anlamda kadın ve erkek olmanın farklılığını yansıtmaktadır. Toplumların kadın ve erkeğe yükledikleri toplumsal rol ve görevler sebebiyle bazı iş ve mesleklerin kadınlara bazılarının ise yalnızca erkeklere uygun olduğu düşünülmektedir. Kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumsal sorumluluklarının olması,

toplumlarda kadınların gerçekleştirdikleri işlerin maddi açıdan değeri olmadığının düşünülmesine ve kadın emeğinin daha geride kalmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan ise erkekler aile bireylerine bakmakla yükümlü olduklarından, erkeklerden ailenin geçimini sağlamaları beklenmektedir. Yani toplumsal algılar sebebiyle kadın ve erkek iş ayrımı yapılmaktadır (Tiryaki, 2018: 43).

Cinsiyet ayrımcılığını bireylerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak maruz kaldıkları ayrımcılık olarak ifade etmek mümkündür. Kadınlar sırf kadın oldukları için çalışma yaşamında ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Toplum nezdinde kadının konumuyla ilgili olan bu durum iş arama sürecinden başlayarak çalışma yaşamında artarak devam etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin davranışlarını sergileme şekillerine göre doğrudan ve dolaylı olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin bir kadına yalnızca cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranacağından daha olumlu ya da daha olumsuz davranması doğrudan ayrımcılık olarak ifade edilirken, biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların daha sonradan kadın üzerinde negatif ayrımcı etkiler yaratması ise dolaylı ayrımcılık şeklinde ifade edilebilir. Dolaysız ayrımcılık örnekleri genellikle işe alımlarda ve terfilerde görülürken, dolaylı ayrımcılık ise bir kişinin kendisinden bir şey isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi belli bir koşula bağlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 83-84).

Bireyler çalışma yaşamına mesleğe kabul edilmeleriyle giriş yapmaktadırlar. Ancak kadınlar ayrımcı tutum ve davranışlara çalışma yaşamına girmeden, iş ilanlarından itibaren maruz kalabilmektedirler (Kuhn ve Shen, 2013: 287). Gerekli olmasa da işin nitelikleri ilana yazılırken özellikle işe erkeklerin alınacağını imalı ve açık bir şekilde bildiren ilanlar cinsiyetçi ilanlar olarak nitelendirilmektedir. İşverenler ayrımcı bakış açısıyla önyargılı davranarak kadınlarla daha az çalışmak istemektedirler. Cinsiyetçi ilanlar iş piyasasını etkilemekte ve cinsiyete dayalı bir piyasanın oluşmasına sebep olmaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 19).

Cinsiyete bağlı iş piyasasında ayrımcılığın kadın iş gücü üzerindeki başlıca olumsuz etkileri aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206-207);

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanılan eşitsizlik,
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyonlarda yükseltilmede yaşanan eşitsizlik,
- Emek karşılığında aynı iş için alınan ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizlik,
- Cinsel anlamda yaşanılan taciz.

Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanılan eşitsizlik, bireylerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim olanaklarının dışında kalması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Geçmişte geleneksel toplumlarda, erkek çocuklarının eğitim alıp, iş sahibi olmaları bir sosyal değer olarak aktarılırken; kızların evde kalıp ev işlerini öğrenmesini teşvik eden bir eğitim sistemi kabul edilmiştir (Demirbilek, 2007: 21). Eğitim

seviyesi yüksek olan kadınlar, daha iyi ücretlerle nitelik gerektiren işlerde istihdam edilirken, eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, standartlaştırılmış tek düze mesleklerde ve nitelik gerektirmeyen işlerde ucuz işgücü olarak istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla kadınların eğitim seviyeleri ile istihdama katılmaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Tiryaki, 2018: 49). Eğitim, kadınların işgücüne katılmalarının yanı sıra çalışma hayatındaki konumlarını belirleyen ve onları ikincil konumdan kurtararak bireysel özgürlük sağlayan anahtar bir öğedir. Buna bağlı olarak eğitim imkanlarından yeterince yararlanamayan, eğitim düzeyi düşük ve hatta okuma yazma bilmeyen kadınlar istihdamda tercih edilmemekte bu durum çalışma hayatına girmelerini oldukça zorlaştırmaktadır (Dirik, 2016: 33).

Kadınların istihdamda karşılaştığı sorunlardan bir diğeri de ücret eşitsizliğidir. Çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında yaşanılan ücret eşitsizliğinin temel nedeni toplumun kadına yüklediği roller gereğidir. Öyle ki kadınların öncelikli görevinin annelik ve ev işleri olduğu düşünülürken erkeğin ise öncelikli görevi eve gelir getirmek olarak düşünülmektedir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018: 373). Aynı niteliğe sahip olup aynı işi yapmalarına rağmen kadınların erkeklere oranla daha düşük kazanç elde etmeleri hem verimliliklerini hem de işgücü piyasalarına katılmalarını olumsuz etkilemektedir (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 145). Kadınlar aynı meslek gruplarında aynı işi yaparken erkeklere oranla daha düşük ücret almanın yanı sıra sektörel olarak da erkeklere nazaran daha düşük ücretli sektörlerde istihdam edilmektedirler. Kadınların erkeklerden düşük ücrette ve geçici işlerde çalıştırılması kadın istihdamının az olmasına, kadınların düşük ücretle çalışmak yerine çalışmamayı tercih etmesine, kadın işgücü kalitesinin ve veriminin düşmesine ve dolayısıyla kadınların uzun süreli istihdamda kalamamasına neden olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211). Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği çeşitli yollarla engellenmeye çalışılmaktadır. Türkiye'nin de imzalamış olduğu ILO'nun yayınladığı 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nde yer alan "eşit işe eşit ücret" ilkesi gereği, aynı nitelikte ve aynı verimlilikte çalışan farklı cinsiyetteki bireylere farklı miktarlarda ücret ödenmesi yasaklanmıştır (Yıldırak vd., 2003: 31).

Yukarıda bahsedilen konulara ilaveten kadınlar kariyer gelişimi konusunda da birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar özellikle terfi konusunda büyük sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kadın çalışanların eğitim düzeylerindeki yetersizlikler, ağırlıklı olarak nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmeleri ve aile yaşamındaki sorumlulukları terfilerini zorlaştırırken, kadının yükselmesinin somut olarak desteklenmemesi de yetkiye ulaşma sürecini olumsuz etkilemektedir. Bu durum ise günümüzün yaygın sorunlarından biri olan cinsiyet ayrımcılığı ile ortaya çıkan ve kadınların yükselmesini engelleyen "cam tavan" kavramını ortaya çıkarmıştır (İslamoğlu ve Yıldırımalp, 2014: 157). Cam tavan uygulaması, kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen veya kısıtlayan, üst yönetim seviyesinin hemen altındaki örgütsel hiyerarşilerdeki bir engeli tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu uygulama ile erkekler genellikle sorumluluk gerektiren üst kademedeki pozisyonlarda görevlendirilirken, kadınlar daha az sorumluluk gerektiren, karar alma mekanizmasının daha hafif olduğu sektörlerde istihdam edilmektedirler. Alt kademede yer alan kadın

yöneticiler, üst yönetime ulaşma fırsatının cinsiyet nedeniyle sınırlı olduğunu algılarlarsa, bu durum onların bu düzeyde rekabet etme istek ve motivasyonlarını azaltacaktır. İşgücünün büyük bir bölümü arasında sıkı çalışmanın ve azmin karşılığını alamayacağına dair bir inanç, büyük olasılıkla organizasyonun tüm seviyelerinde olumsuz üretkenlik etkilerine sahip olacaktır (Dreher, 2003: 542).

1.2.4.2. Çalışma ve Aile Hayatı Çatışması

Yaşanan yeni gelişmeler ve yeni sosyo-kültürel yapıda kadınlar daha fazla çalışma hayatına dahil olmaya başlamıştır. Kadın çalışanların çalışma yaşamındaki sorumluluklarının yanı sıra, kendisinden yerine getirilmesi beklenen çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi geleneksel aile içi sorumlulukları da bulunmaktadır. Özellikle geleneksel toplum anlayışında çocuk bakımı ve ev işleri gibi birçok görev kadınların yapmakla sorumlu olduğu işler olarak düşünülmektedir. Toplum kadınların çalışma yaşamına dahil olmasını ona yüklenilen ailevi görevleri aksatmaması kaydıyla onaylamaktadır. Böylece çalışma yaşamına dahil olan kadınlar erkeklerden farklı olarak biryandan ev içinde kendisine atfedilen rol ve sorumlulukları yerine getirmekle biryandan da işteki görev ve sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Kadınlardan hem aile içi sorumlulukların yerine getirilmesinin istenmesi hem de işe dair sorumluluklarını yerine getirmesinin beklenmesi, kadınların daha fazla efor harcamasına ve erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır. Çalışma hayatı ve aile yaşamını dengelemeye çalışan kadın, iş yaşamı sorumlulukları ve aile yaşamı sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlayabilmek için büyük çaba harcamaktadır (Arslan, 2012: 100; Kaya, 2009: 71-73).

Çalışmaya başlayan ve artık ev haricinde ikinci bir yaşam alanına kavuşan kadının yeni rolü kadının ev içindeki rollerinde herhangi bir değişiklik meydana getirmemiştir. Aksine kadınların ev hanımı, eş ve anne rollerinin yanı sıra çalışma hayatına dahil olmaları sorumluluklarının daha da artmasına sebep olmuştur (Dursun ve İştar, 2014: 128). Çalışma yaşamına katılan kadınlar aynı zamanda ev yaşantılarındaki; sabah kahvaltı hazırlamak, evin temizlenmesi, çocukların okula gitmesine yardımcı olmak, okul sonrası çocukların okuldan alınması, var ise kurslara ulaşımın sağlanması, evdeki yaşlı/hasta insanın bakımı, akşam yemeği hazırlanması gibi rutin işleri de yerine getirmekle yükümlüdürler (Öztürk ve Karataş, 2020: 196). Ayrıca kadınların iş dünyasında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, belirli olmayan istihdam şekilleri, işverenin işletme politikaları altında müşterilere karşı ilgili davranış ve yüksek performans beklentisi, öngörülemeyen çalışma günleri ve saatleri, işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta engeller ve zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 2). İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan ihtiyaçları çalışan kadın üzerinde baskı oluşturacağı gibi kadını iş ve aile yaşantısı arasında bir tercih yapmak durumunda da bırakabilecektir. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki denge çok önemli olup herhangi birinde yaşanan olumsuzluk diğerini de etkilemektedir. Dolayısıyla iş ve ailenin birbirinden faklı talepleri çalışan kadın için iş ve aile çatışması sorununu meydana getirmektedir (Akçay, 2014: 13).

Çalışan kadının iş ve aile yaşantısı arasındaki dengeyi sağlaması oldukça önemlidir. Öyle ki çalışan kadının aile yaşantısını ön plana tutması kadının işgücü piyasasında arka planda kalmasına sebep olabilecektir. İş yaşantısı kadın için ağırlık kazandığında ise kadın kendisinin de benimsediği geleneksel görevi olan iyi anne, iyi eş olmaktan ödün vermekte, bu da onu ruhsal çöküntüye itmektedir. Dolayısıyla kariyeri ve ailesi arasında kalan kadın kendisini büyük bir çatışmanın içerisinde bulacaktır. Kadınlar bu sorunlara çözüm olarak esnek zamanlı işleri ve evde çalışmayı tercih ederek aile ve çalışma yaşamları arasında denge sağlamayı amaçlamaktadırlar. Ayrıca evliliklerini kariyerleri belirli bir noktaya gelene kadar erteleyerek ya da az çocuk sahibi olarak da bu dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar (Kaya, 2009: 72-73).

1.2.4.3. Kayıt Dışı Sektörlerde Toplanma

Kadınların istihdam edildiği alanlardan bir diğeri de enformel sektör yani kayıt dışı işlerdir. Kayıt dışı çalışma "istihdam etkinliklerinin (üretim ve hizmet) usule uygun olan dokümanlara dayandırılmadan ve resmi kayıtlara alınmadan yapılmasıdır". Dolayısıyla vergi ve mecburi sorumluluklarda içinde bulunmak üzere bütün sorumluluklar, mali ve sosyal güvenlik kuruluşlarının teftiş sahası dışında kalmaktadır (Güloğlu vd., 2003: 53). Diğer bir ifadeyle kayıt dışı istihdam, devlet denetiminin olmadığı; ücret, mesai gibi konularda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun denetimi dışında gerçekleştirilen, ücretin veya çalışma gün sayısının eksik bildirildiği ya da hiç bildirilmediği yasa dışı yapılan çalışmalardır (SGK, 2023: 1). Kayıt dışı istihdam genellikle mali yüklerden ve bürokratik işlerden kaçınılması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştırmaktaki amaç yapılan işin kayıt altına alınması durumunda oluşacak maliyetten kaçınmaktır (Tiryaki, 2018: 47).

Kentlerde kadın ve erkek arasındaki fark çok büyük olmamakla birlikte bazı işlerde kadınlar daha yoğun olarak kayıt dışı çalışmaktadırlar. Özellikle fason üretim yapan hazır giyim sanayinde çalışan kadınlar arasında kayıt dışı çalışma daha yaygındır. Kadınların el emeği yoğun işlere olan yatkınlığı, eğitim düzeylerinin düşük olması, kazançlarının aile ekonomisine destek olarak düşünülmesi, kayıt dışı işlerin çoğunun ev ve ailenin yaşlıları veya çocukları ile birlikte yapılabilir nitelikte olması, bu tür işlere kolay erişilmesi, düzenlilik gerektirmemesi ve kadınların işgücü piyasasında düzenli ve sürekli kalmasını engelleyen cinsiyete bağlı işbölümü gibi nedenler kadınları kayıt dışı sektörlere yönlendirmektedir (Korkmaz Birtane, 2011: 57). Çocuk sahibi olan kadın çalışanın çocuk bakımı için uygun bir mekân bulamaması da kadınları kayıt dışı çalışmaya yönelten nedenlerden bir diğeridir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan kadın ya tamamen emek piyasasının dışına itilmekte ya da ev içerisinde yapılan kayıt dışı işleri tercih etmektedir. Yapılan araştırmalar yeteri kadar ücretli çalışma imkânı bulamayan kadınların kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir (Özer, Biçerli 2003: 67).

Kayıt dışı olarak istihdam edilen kadınlar sosyal haklarından yeteri kadar yararlanamamakta ve daha savunmasız kalarak yoksullaşmaktadırlar. Bu istihdam şeklinde kadınlar genellikle yarı

zamanlı, sendikasız ve kendi hesabına çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kayıt dışı istihdam edilen kadınlar herhangi bir sosyal güvenlik hakkından ve asgari ücret uygulamalarından yararlanamamakta, düşük ücretle istihdam edilmekte, ilaveten her türlü sağlık ve emeklilik gereksinimlerini kendileri karşılamak durumunda kalmaktadırlar (Özcan, 2019: 59). Ayrıca kayıt dışı istihdam edilenler aldıkları ücretin az olması, belirli bir sosyal güvenliklerinin olmaması, sağlık olanaklarından faydalanamamaları, işten çıkarılabilecek en kolay grup olmaları gibi nedenlerle istihdam edilen nüfusun adaletsizliklerle en çok karşı karşıya kalan kısmını oluşturmaktadır (Candan ve Özalp Günal 2013: 98).

1.2.4.4. Taciz

Kadınların çalışma yaşamında sıklıkla karşılaştığı sorunlardan bazıları ise cinsel taciz ve mobbingdir. Çalışma yaşamında oldukça yaygın bir şekilde görülen ve ciddi bir sorun teşkil eden bu durumlar, kadınların dezavantajlı bir grup olması nedeniyle onları daha çok etkilemektedir. Cinsel taciz ve mobbing gibi uygulamalar kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerine bir saldırı niteliğinde olduğundan işgücüne katılmalarını olumsuz etkilemektedir. Herhangi bir ayrım yapılmaksızın tüm kadınların karşılaşabileceği cinsel taciz ve mobbing kadınların çalışma performansını ve iş tatminini olumsuz etkilemekte bu da verimliliklerine yansımaktadır (İslamoğlu ve Yıldırımalp, 2014: 159).

Taciz kelimesi; tedirgin etme, sıkıntı verme, canını sıkma ve rahatsız etme anlamlarına gelmektedir. Cinsel taciz ise uluorta veya gizlice söz ve davranışlarla ahlaksız bir şekilde karşı cinse eziyet etme, ona sıkıntı ve tedirginlik yaşatma şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında cinsel taciz ise üst makam veya ekonomik güç sahibi kişilerin, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesidir (Sarmaşık, 2009: 4-5). 76/207/EEC sayılı AB Konsey Direktifi'ne göre cinsel taciz ise "özellikle göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, bir kişinin onurunu ihlal etme amacı veya etkisi ile cinsel nitelikli her türlü istenmeyen sözlü veya sözlü olmayan fiziksel davranış biçimidir" şeklinde yer almıştır (Eurofound, 2013: 4). Cinsel davranış yalnızca fiziksel davranış ve fiziksel hareketleri içermemekte, aynı zamanda kişiyi rahatsız edecek şekilde söylenen sözlerle veya jest ve mimiklerle çalışanların rahatsız edilmesini de içermektedir. Yani cinsel taciz istenmeyen söz ve hareketlere maruz kalmayı ifade etmektedir (Akgeyik, 2011: 216).

İş yerinde cinsel taciz, çalışan kişinin çalışma hayatına ilişkin kararlarının yanı sıra, çalışma koşullarını, çalışma sürecini, işine devam edip edemeyeceğini etkileyen ve kişinin işe devam etmesine engel oluşturabilen bir durumdur. Aynı zamanda kişiyi istemediği davranış ve tutumlara, cinsel taleplere, zorlamalara maruz bırakan ve düşmanca bir iş ortamına neden olan bir cinsiyet ayrımcılığıdır (Solmuş, 2005: 2). Cinsel taciz kadınların işgücü devrini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Öyle ki işyerinde cinsel taciz gibi olumsuz bir duruma maruz kalan kadınların çoğu

işten ayrılmayı tercih etmektedir. Buda ilgili pozisyon için yeni bir çalışanın alınmasını gerektirmektedir. Eğer cinsel taciz işletmede başarılı bir personelin işten ayrılmasına sebep oluyorsa, o işletme hem rekabet kaybına uğrayacak hem de yeni işçiyi kuruma kazandırmanın ekstra maliyetlerine (eğitim vb.) katlanmak zorunda kalacaktır. Cinsel taciz sadece yapılan kişiyi etkilememekte aynı zamanda diğer çalışanları da olumsuz etkileyerek verim düşüklüğüne ve motivasyon kaybına sebep olabilmektedir (Yeşiltaş, 2005: 150). Cinsel taciz kadınların erkek yoğun sektörlerde ve gece çalışmayı gerektiren işlerde çalışmayı tercih etmesini engellemektedir. Cinsel taciz çalışma yaşamı içerisinde çok karşılaşılmasına karşın en az bahsedilen konulardan birisi olup, genellikle güçlü olan tarafından yapıldığı için ispat edilmesi oldukça zordur (Gelegen, 2001: 30). İşyerinde cinsel tacize maruz kalan kadınlar işgücü piyasasından ayrılmayı tercih edebileceği gibi işini kaybetmek korkusuna bu durumu gizlemeyi de tercih edebilmektedirler.

Kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı taciz türlerinden biri de mobbingdir. Mobbing (psikolojik taciz) ise iş ortamında bir ya da daha fazla kişinin sürekli olarak bir kişiye karşı, uygulamış olduğu, kişiyi savunmasız ve güç durumda bırakan, etik olmayan, düşmanca söz, tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için belirli bir süreden beri sürekli olarak devam ediyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla saldırganlık ve yıkıcılık içeren bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için, bu davranışın en az haftada 1 kez gerçekleşmesi ve en az 6 ay boyunca süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Aynı zamanda mevcut davranışın belirli bir hedefe yönelik olması gerekmektedir. Mobbing cinsiyet ayrımı olmadan bütün çalışanların karşılaştığı bir sorun olsa da yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020: 301; İçin, 2012: 46).

Mobbing kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı önemli sorunlardan bir tanesidir. Kadınların çalışma hayatında erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmalarının nedeni cinsiyetleridir. Yani toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ve kötü muamele içeren davranışlarla sırf kadın oldukları için karşılaşmaktadırlar. Toplumun kadına yüklediği cinsiyetçi rollerin yanı sıra mobbing sorunu ile de karşılaşan kadın işsizlik endişesiyle bu huzursuz çalışma ortamlarına katlanmak zorunda kalabilmektedir. Huzursuz çalışma ortamlarında fiziksel ve psikolojik yönden olumsuz etkilenen kadınlar daha az iş tatmini ve düşük verimlilikle çalışmaya devam ederler. Mobbing ve diğer sorunların birleşmesiyle sağlık sorunlarıyla da karşılaşan kadın yıldırmalara daha fazla dayanamayarak işten ayrılmak durumunda da kalabilecektir. Buradan da anlaşıldığı üzere mobbing kadınları çalışma hayatından dışlayan, kadın istihdamını negatif etkileyen sosyal bir sorundur (Aşkın ve Aşkın, 2018: 256).

1.2.4.5. Yetersiz Sosyal Güvence

Kadın istihdamı, insan hakları içerisinde önem arz eden sosyal haklar bakımından değerlendirildiğinde, kadınların sosyal güvenlik ve sendikal örgütlenme gibi haklardan yeteri kadar yararlanamadıkları göze çarpmaktadır. Toplumun kadına yüklediği cinsiyete dayalı ayrımcılık sosyal haklara da yansıyarak kadının geri planda kalmasına sebep olmuştur. Sosyal güvenlik, grev, sendikal örgütlenme ve sağlık hizmetlerinden yararlanma kadın ve erkek fark etmeksizin tüm insanların eşit bir şekilde yararlanacağı sosyal haklardandır. Ancak kadın ve erkek arasında var olan eşitsizlik kadınların sosyal haklardan da yeteri kadar yararlanamamasına sebep olmaktadır. Öyle ki sosyal haklardan olan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde sendikaların daha çok erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı işkollarında kurulması ve sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi kadınların sendikal örgütlenme hakkından yararlanmasını engelleyen nedenlerden olmuştur (Tiryaki, 2018: 52; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Zaman içerisinde küreselleşmenin etkisi ile birlikte artan rekabet ortamı, işletmelerin daha fazla kar elde etmek için işgücü maliyetlerinden kaçınmasını, buna bağlı olarak da korunmasız bir işgücü kesimini ortaya çıkarmıştır. Artan rekabet ortamında ortaya çıkan işgücü açığı daha az eğitimli ve daha ucuz işgücü niteliğinde olan kadınlar ile kapatılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla küreselleşme ile birlikte daha fazla kadın işgücü piyasalarında yer almaya başlamıştır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı enformel sektör içerisinde kadın çalışanların sayıca daha fazla olması yaşamak ve geçinebilmek için gerekli olan gelirden yoksun olduklarını ve her koşulda çalışmaya hazır olduklarını göstermektedir. Toplumun kültürel yapısı, kadının eğitimine ve çalışmasına olan bakış açısı kadınların erkeklere oranla görece daha savunmasız hale gelmesine sebep olmuştur. Kadınların erkeklere oranla düşük eğitim seviyesine sahip olması onları daha niteliksiz, kayıt dışı işlere yöneltmiştir (Kaya, 2009: 70). Kayıt dışı çalışan kadınlar genellikle herhangi bir sosyal güvencesi olmadan olumsuz çalışma koşullarında ve oldukça düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.

"Kadın ve erkek arasında eşitlik" ilkesi gereği çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınların; hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalıkları, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları gerekmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Kadın ve erkek arasında var olan eşitlik ilkesine rağmen, kadınlar düşük eğitim seviyeleri ve işlerin aile sorumlulukları ile birlikte yürütülebilir nitelikte olması gibi nedenlerle enformel sektörlerde daha fazla yer aldıkları için düşük sosyal güvenceyle çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Ayrıca kadın emeğinin ikincil emek olarak nitelendirilmesi ve üretkenliğinin aile bütçesi ile sınırlandırılması yüzünden kadınlar, gebelik ve doğum nedeniyle işten ilk önce ve en kolay çıkarılabilen kesim olmaktadır. İş güvenliğini düzenleyen yasaların yetersizliği, çalışan kadınların bu durumdan daha fazla etkilenmesine yol açmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırımalp, 2014: 159).

Kadınların mecburiyetten ya da bilinçli olarak tercih ettiği enformel sektörde karşılaştıkları en önemli sorunların başında herhangi bir sosyal güvenceden yararlanamamaları gelmektedir. Enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışan kadınlar doğum yardımı, emeklilik, işsizlik sigortası, iş kazası vb. sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmaktadırlar. İlaveten düşük ücret ve ağır çalışma koşullarına da maruz kalabilmektedirler (Bolcan, 2006: 40).

Erkeklere oranla nispeten daha sınırlı iş olanaklarına sahip olan kadınlar, toplumsal rol ve statülere bağlı olarak ev ve iş hayatı arasındaki yaşantısını dengede tutmak için annelik ve eşlik rolünün uzantısı olabilecek meslekleri tercih etmektedirler. Kadının ev içindeki rolleriyle özdeşleşen bu işler genellikle düşük statülü işlerdir. Yani kadınların yoğun olarak tercih ettiği bu işler iş güvencesinden yoksun, meslek içi eğitim ve meslekte yükselme olanakları sınırlı ve sosyal güvencenin yetersiz olduğu işlerdir (Toksöz vd., 2001: 7).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ESNEK ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ

2.1. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma

Katılığın zıttı olarak düşünülen esneklik; kavram olarak yumuşaklık, hoşgörü ve değişen durumlara kolaylıkla uyum sağlamayı da ifade etmektedir (Bacak ve Şahin, 2005: 326). Esneklik çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle üzerinde uzlaşılmış ve genel kabul görmüş bir tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle 1980'li yıllardan itibaren güncel bir kavrama dönüşen esnekliğin farklı tanımları yapılmaktadır (Kaya ve Doğan, 2016: 1072);

- Esneklik istikrarsız durumlarda çalışma saatlerinin ve işgücünün duruma uyarlanmasıdır.
- Çok kısa bir süre içerisinde mümkün olan en düşük maliyet ve performans ile hızlı bir şekilde değişebilme veya değişime ayak uydurabilme yeteneğidir.
- Bir sistemin çeşitli sorunlara karşı uyum gösterebilme kapasitesidir.

Esnekliğin kuralsızlaştırma (yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi, deregülasyon) olduğunu savunan görüşlerde mevcuttur. Esnekleşme yaklaşımında çalışanları koruyucu asgari esaslar sürdürülmekle birlikte eski dönemdeki sözleşme serbestliğine geri dönüş söz konusu değildir (Zeytinoğlu, 2006: 193). Esneklik uygulamalarında kuralların var olması ve kanun koyucunun gerekli yasal düzenlemeleri yapması kaçınılmaz bir olgudur. Burada esneklikten kastedilen şey kurallardaki katılıkların yumuşatılmasıdır. Esneklik olgusu yapısal ve niteliksel anlamda değerlendirildiğinde kuralsızlıkla örtüşmediği anlaşılmaktadır (Bacak ve Şahin, 2005: 328).

İşgücü piyasası ile ilgili olarak esneklik, işgücü piyasalarındaki ve işletmelerdeki kurumsal ve davranışsal katılıkların fiyat ve miktar ayarlamalarını yavaşlatmasını gerektiren piyasa şoklarına uyum derecesi ve hızıdır (Chung, 2005: 6). Bu anlamda tamamen esnek bir işgücü piyasası, finansal, kurumsal, dilsel, politik ve kültürel engellerin bulunmadığı bir piyasadır (Monastiriotis, 2003: 3).

Esnek çalışma kavramı ise "esneklik" ve "çalışma" kavramlarının bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan yeni bir kavramdır. Teknolojinin hızla gelişmesine bağlı olarak normal çalışma sürelerinin yetersiz kalması, ekonomideki gelişmeler ve bu gelişmelerin iş ilişkilerine olan etkisi, işyerlerinde çalışma sürelerinin kısaltılması ve buna bağlı olarak birden fazla işte çalışmanın

yaygınlaşması yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Armağan ve Bozkurt, 2008: 51).

Esnek çalışma kavramı çalışma yaşamında çok çeşitli tanımlara sahip olmakla birlikte kapsamı esneklik kavramına göre daha dardır. Değişim ve yeni şartlara uyum sağlamak olarak da ifade edilen esneklik; çalışma yaşamında işletmelerin hızla değişen ve gelişen ekonomik yapıya, sosyal ve uluslararası rekabet şartlarına, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmeleri amacıyla çalışma türleri ve şartlarını istedikleri gibi belirleyebilmeleri serbestisi olarak da tanımlanabilir (Demir ve Gerşil, 2008: 68-69).

Küreselleşmenin hızla arttığı dünyada, değişen koşullar ile ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işletmeleri daha rekabetçi ve değişen koşullara hızla cevap veren bir nitelikte olmaya zorlamaktadır. Bu koşullara ayak uyduramayan işletmeler, diğer işletmelerden üretim ve karlılık açısından geride kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Doğru, 2010: 25).

Esnek çalışma tam zamanlı olarak yapılan işlerin dışında kalan tüm işler şeklinde de tanımlanmaktadır. Burada söz konusu olan geleneksel çalışma alışkanlığından farklı olarak, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlar doğrultusunda bizzat belirleyebilme serbestisi veren açık bir sistemin kurulmasıdır. Bu sistemde çalışanlar ile işverenler çalışma şartlarını standart çalışmadan farklı olarak kendileri belirleyebilmektedirler (Doğru, 2010: 32). Esnek çalışma çalışanlara, çalıştıkları saatlerin miktarı ve planlaması ile işlerinin fiziksel konumu üzerinde esneklik veya kontrol sahibi olma seçeneği sunan bir dizi alternatif çalışma düzenlemesini tanımlar. Bu düzenlemeler, mevcut dinamik çalışma ortamında yönetimin beklentileri ile çalışanların ihtiyaçları arasındaki farklılıklar konusunda uzlaştırma sağlamayı amaçlamaktadır (Kanlis, 2016: 1).

İş hukuku açısından esnek çalışma ise bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyum sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha serbest bırakan bir çalışma şeklinin benimsenmesidir (Demir ve Gerşil, 2008: 69). ILO'nun işgücü açısından yaptığı tanıma göre esneklik, belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara adapte olma kapasitesiyle ilgili katılığını ya da esnekliğini göstermektedir. İşgücünün koşullara uyum sağlama kapasitesi, kurumsal düzenlemeler, sosyal politikalar, yasalar, hükümet faaliyetleri, sendikal faaliyetler ve endüstriyel ilişkiler sistemi içerisinde belirlenir (Marinakis, 1997: 357-358).

Esnek çalışma, iş görenlere ve organizasyon kültürüne belirli bir amaca yönelik kullanılmak üzere tahsis edilen teknolojiyi, süreçleri ve politikaları kullanıp herhangi bir yer ve zamanda çalışmak üzere imkân ve kapasite serbestliği sağlayan çalışma şekli olarak düşünülmektedir. Bir başka şekilde ifade edilecek olursa esnek çalışma; çalışma şartlarında katılık ve sertlikten daha esnek veya bir diğer

deyimle yumuşak şartlara geçilmesidir (Bayrak, 2019: 34). Öyle ki esnek çalışma uygulamaları, işveren tarafından istihdam politikaları ve sözleşmelerinde açıklanan, çalışanlara işin nasıl yapılacağına ve programlarını diğer çalışanların programlarıyla nasıl koordine edeceklerine karar vermede belirli bir derecede özgürlük tanıyan uygulamalardır (Subramaniam vd., 2015: 131). Esnek çalışma, "insanların işin ne zaman ve nerede yapılacağını değiştirmelerine izin veren resmi veya gayri resmi her türlü politika ve uygulama" olarak da tanımlanmaktadır. Esnek çalışma yalnızca çalışma saatlerinde bir azalmayı ifade etmez. İşin miktarı, nerede ve ne zaman yapıldığı ne kadar sürede yapıldığı da esnek çalışmanın kullanım alanlarındandır (Maxwell vd., 2007: 139). Bu nedenle esnek çalışma çalışanlara çalışma süresi, iş miktarı ve iş yapım biçimi gibi konularda esneklik tanıyan çalışma şekli olarak da tanımlanabilir.

Küreselleşme olgusu ile birlikte, uluslararası rekabet, ekonomik kriz, teknolojik ilerlemeler sonucu çalışma hayatında meydana gelen değişimler ve buna bağlı olarak çalışanların değişen yapısı sonucunda çalışma yaşamında yerini alan esnek çalışma, işçi ve işverene göreceli fayda ve sakıncalar sunan bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır (Yücel, 2017: 2819)**.** Bu doğrultuda esnek çalışma kavramı çalışmanın sosyal tarafları bakımından farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Çalışanların bir kısmı esnek çalışmayı, çalışma hayatını kendi tercihleri doğrultusunda şekillendirme ve özel yaşamlarına uygun olan çalışma şekillerini tercih edebilme serbestisi olarak değerlendirirken, diğer kısmı özgürlüklerine getirilen kısıtlama ve güvencesiz çalışma olarak düşünmektedirler. İşverenler açısından bakıldığında ise bazı işverenler çalışanları daha rahat kontrol ve koordine etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak düşünürken, diğerleri bu düşünceyi tamamen reddederek esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki kontrol ve denetimi tamamen kaybettirdiğini savunmaktadırlar (Yavuz, 1994: 9).

2.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma Modelleri ve Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı

Tarihsel süreç içerisinde avcı ve toplayıcı olarak nitelendirilen insan toplulukları tarım ve hayvancılığın keşfi ile birlikte yerleşik hayata geçmiş ve tarımsal üretime başlamışlardır. Zaman içerisinde üretim aletlerinin evrimi insanların teknik bilgi ve becerilerini de arttırmış ve çalışanların kendi aralarında kurdukları ilişkileri bir temele dayandırmıştır. Sanayi devrimi öncesi çalışan yapısı ve çalışma hayatı denilince akla lonca sistemi gelmektedir (Agcadağ, 2017: 7). Üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen lonca sistemi uzun yıllar boyunca varlığını sürdürmüştür. Bu dönemde üretim el becerisi ile yapılmıştır. Ancak 1765 yılında James Watt'ın İngiltere'de buhar makinesini bulması ve bunu endüstride kullanması ile üretimde yeni bir çağ olan sanayi devrimi başlamıştır. Sanayi devriminin ortaya çıkması ile birlikte fabrika sanayi kurulmuştur. Böylece ortaya çıkan hızlı kentleşme lonca teşkilatının usta ve kalfalarını yeni oluşan fabrika sanayinin vasıflı iş gücüne dönüştürmüştür. Feodal yapının zaman içerisinde çöküşü ve küçük sanayinin önemini yitirmesiyle emek arzı, emek talebini aşmıştır (Yakkan, 2016: 5). Liberalizm görüşünün de etkisiyle çalışma ilişkilerine müdahale edilmemiş, işveren karşısında güçsüz ve örgütsüz olan işçilerin çalışma şartları

kötüleşmiş ve buna bağlı olarak sosyal sefalet artmıştır (Yavuz, 1994: 1). Böylece eskiye nazaran çalışma koşulları içinde hiçbir güvenliği olmayan yeni bir işçi sınıfı doğmuştur. Çalışma koşullarının bu kötü gidişine karşı hükümetler daha fazla sessiz kalamayarak müdahalede bulunmuş ve çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla kanunlar çıkarmıştır. Bu kanunlarla çalışmanın asgari koşulları belirlenmiştir. Yapılan yasal düzenlemeler ile çalışma sürelerine üst sınır konması ile asgari dönemde hükümetler işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı vermiştir. Bu dönemde yapılan bütün müdahaleler işçi-işveren güç dengesinin sağlanmasına yöneliktir (Çamlı, 2010: 8).

2.2.1. Fordizmin Öncüsü Olarak Taylorizm

Gelişen teknolojinin yardımıyla sanayi toplumunda çok çeşitli mal ve hizmet üretimi yapılmaya başlanmış ve büyük ölçekli firmalara olan ihtiyaç artmıştır. Bu dönemde verimliliği en üst düzeye çıkarmak için çalıştırılan çok sayıda işçi ve yöneticiler arasında iş birliği sağlanması fabrikalardaki temel amaç olmuştur. Bu durum hiyerarşi kademelerinin sınırlarının çizilmesini zorunlu kılmıştır (Şimşek, 2003: 9).

Taylorizm 20. yüzyıl başlarında, hızla büyüyen kapitalist işletmelerde giderek karmaşıklaşan emeğin kontrolü sorununa çözüm bulmak üzere, kullanılan üretim teknolojisinin doğal yapısından farklı olarak uygulanabilecek bilimsel yöntemler geliştirme çabası olarak adlandırılır (Ansal, 1999: 9).

1890 sonrasında Frederich Winslow Taylor tarafından geliştirilen ve kurucusunun isminden hareketle Taylorizm olarak adlandırılan bu model, emek örgütlenişinde bilimsel dönem olarak tanımlanabilir. Taylorizm'de amaç gereksiz zaman harcanmasının önüne geçerek verimliliği ve karlılığı artırmaktır. Kapitalist emek sürecinde emek gücünün, aptallık ve kaytarmacılık gibi bazı doğal özelliklerinden dolayı, tamamen ekarde edilmesi ve makinenin basit bir uzantısı durumuna indirgenmesi gerektiğini savunan Taylor, bu amaçla kendi fabrikalarında birtakım deneyler yapmış ve bu deneylerin sonuçlarını 1911'de yayınladığı Bilimsel Yönetim İlkeleri (The Principles of Scientific Management) başlıklı kitabında açıklamıştır (Agcadağ, 2017: 15). Taylorizm'in üç temel ilkesi bulunmaktadır (Taylor, 1911: 15-16);

1) Emek sürecinin becerisizleştirilmesi, basitleştirilmesi ve bu şekilde tüm üretim sürecinin parçalara ayrılması,
2) Kol ve kafa emeğinin birbirinden ayrıştırılması ve kafa emeğinin üretimden alınarak planlama düzeyinde merkezileştirilmesi,
3) İşçinin yaptığı işin her aşamasının yönetimce planlanması ve planın işçiye direktifler halinde iletilmesidir.

Taylor yaptığı incelemeler doğrultusunda işçilikte, hammadde ve malzeme kullanımında israf olduğunu tespit etmiş ve buna bağlı olarak israfı önlemenin ve verimliliği arttırmanın yollarını aramıştır. Çalışmalarında kronometre ve çeşitli mühendislik ölçüm aletlerinden de yararlanan Taylor, işçilerin üretim esnasında malzeme ve makineleri kullanış yöntemlerini ve bununla ilgili hareketlerini ölçme yoluna gitmiş, zaman ve materyal kaybının minimum seviyeye indirilmesini hedeflemiştir (Kayhan, 2009: 14). Taylor üretim süreçlerinde zaman kaybına sebep olan bütün gereksiz davranışları belirlemiş hem işçilerinin el hareketlerinin hem de üretim sürecinde kullanılan aletlerin standardizasyonunu amaçlamıştır. Tüm bunların yanı sıra her işçinin kendisine verilen belirli bir görevde uzmanlaşması planlanmıştır. Birimlerin kendi arasındaki denetimi kolaylaştırmak amacıyla hiyerarşik bir yapı tasarlamıştır. Taylor'a göre, işçilerin yapacağı iş yönetim tarafından detayları ile tasarlanarak kendilerine yazılı bir şekilde verilmelidir. Yapılacak işin ne kadar sürede yapılacağı da ayrıntılarıyla belirtilmelidir (Talu, 2010: 143).

Taylor, insanı işe güdüleyen birinci faktörün para olduğunu düşünmekte ve bu nedenle verimlilik ve kaliteyi en üst seviyeye çıkarmak ve işçilerin sistematik olarak kaytarmasının önüne geçebilmek için zaman etüdü adı verilen çalışması ile parça başına ücret (yapılan işin miktarına göre para ödeme) gibi ücret farklılıkları yaratan teşvik sistemleri kullanmıştır (Agcadağ, 2017: 16). Bu teşvik siteminde temel unsur "eşit işe, eşit ücret" kuramıdır. Bu sistemde işçilerin yönetim kademesinden farklı zekâ yapısına sahip oldukları, doğuştan tembel ve anlık haz ihtiyacına göre hareket ettikleri varsayılmaktadır. Bu bakış açısına göre işçileri çalışmaya zorlayan tek şeyin maddi çıkarları olduğu varsayılmış ve bireysel ekonomik ödül doğrudan işin yapılmasıyla ilişkilendirilmiştir (Marshall, 1999: 70).

Taylor Taylorizm olarak bilinen iş organizasyon ilkelerini oluştururken işi parçalayarak basit görevlere ayırmıştır. Bu yaklaşımda iş bölümü emeği ucuzlattığı gibi işçileri de kolayca ikame edilebilir hale getirmiştir. Söz konusu bu durum özellikle toplumda işsizlik varsa aradığı emek gücünü kolaylıkla bulma, ona istediği koşulları dayatma ve gerektiğinde ivedilikle gözden çıkarma konusunda sermayenin elini güçlendirmiştir. Amacı işçiyi sürekli nesneleştirmek ve standartlaştırmak olan sermaye "itaatsiz" işçiden kolaylıkla kurtulabilmektedir (Kaya, 2011: 31). Dolayısıyla işçi makinenin basit bir uzantısı olarak görülmeye başlanmış, vasıfsızlaştırılmış, farksızlaştırılmış ve güçsüzleştirilmiştir.

Taylor'un görüşleri başta sendikalar olmak üzere birçok kesim tarafından eleştirilmiş olmasına rağmen, ABD'de bir otomobil üreticisi olan Henry Ford tarafından benimsenmiştir. Henry Ford iş bölümü, uzmanlaşma ve hiyerarşiye dayalı yönetim kuramını üretime uygulayarak 20. yüzyıla damgasını vuran Fordist üretim sisteminin temelini oluşturmuştur.

2.2.2. Fordizm

Fordist sistem üretimin kitlesel olarak gerçekleştirildiği, iş tanımlarının ve iş bölümünün kesin çizgilerle birbirinden ayrıldığı, ürün standartlaşmasının verimlilik artışını getirdiği bir üretim biçimi olarak tanımlanmaktadır (Schoenberger, 1988: 252-262). 1900'lü yılların başında Henry Ford tarafından geliştirilen Fordist üretim sistemi ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmıştır. Bu üretim sistemi yaygın olarak 1900-1970 yılları arasında kullanılmıştır. Sürekli kayan bir montaj hattının olduğu sistem bant tipi üretim olarak da adlandırılır. Özel amaçlı makinelerle vasıfsız işçi kullanılarak montaj hattı üzerinde üretim gerçekleştirilmektedir (Kayhan, 2009: 16).

Fordizm Taylorizm'den bağımsız bir emek örgütlenmesi olmamakla birlikte, onun tamamlayıcısı ve daha gelişmiş bir hali olarak Taylorizm'den sonraki bir aşamadır. Taylorizm, emeğin makine başındaki örgütlenmesiyle ilgilenirken, Fordizm buna ek olarak emekle birlikte makineli sisteminde revize edilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla Fordizm, emekle birlikte emek araçlarının da yeniden organizasyonu olduğundan Taylorist yaklaşımdan daha kapsamlı bir kavramdır. Taylorizm bütün işi en ince ayrıntısına kadar planlamış olsa da makinelerin sabit olması ve işçilerin makineler arasındaki hareketliliği zaman kaybına ve verim düşüklüğüne yol açmaktadır (Selçuk, 2011: 4131). Fordizm ise, söz konusu zaman kaybını minimize etmek amacıyla, üretimin üzerinde gerçekleştirildiği kendiliğinden akan yarı otomatik bir bant sistemiyle Taylorizm'in geliştirdiği ilkeleri revize ederek birleştirmiş ve yeni bir üretim sistemi geliştirmiştir. Yeni üretim sisteminde bant akış hızı ayarlanabilmekte dolayısıyla üretimin hızlandırılması veya yavaşlatılması söz konusu olabilmektedir. Makinelerin yarı otomatik bant sistemine göre ayarlanması ve üretim esnasındaki sıraya göre makinelerin art arda dizilmesi her iki uygulamada da ihtiyaç duyulan emek gücünü ciddi bir biçimde azaltmıştır. Bu sistem ile işçilerin aralarında koştururken vakit kaybettiği makineler bir bant sistemiyle birleştirilmiş ve muazzam bir üretim artışına sebep olmuştur. İlk olarak 1914 yılında Ford fabrikasında uygulanmaya başlayan bu yeni teknoloji otomobil şasinin montaj süresini 660 dakika kısaltmıştır (Çakmak, 2004: 238).

Henry Ford, Fordist sistemle kontrolün çalışanlardan yöneticilere aktarılmasını sağlamış, bölünmüş iş süreçlerini bütünsel olarak düzenlemiş ve makine sistemine yeniden entegre etmiştir. Özelleştirilmiş makineler operatörlerin (Emek sürecinde düşünen, geliştiren nitelikli işçiler) vasıflarını ellerinden almıştır. İşgücünün vasıfsızlaştırılmasının altında yatan temel neden işgücü üzerindeki hakimiyetin arttırılmasıdır. Hareket eden her şeyi kontrol eden sistemde kayan bantlar üretim yapan işçilerle üretim mekanizmalarını birbirine bağlamıştır. Zekâ ve yaratıcılığını kullanarak tasarlayan işçilerin yerini sadece küçük parça işleri otomatik olarak tekrarlayan işçiler almıştır. İşçiler makinenin birer uzantısı gibi görülmekte ve kendilerine verilen işi tıpkı bir robot gibi yerine getirmektedir. Ford'un fabrikasında üretim hattında çalışan herhangi bir montaj işçisinin, cıvata sıkmak ya da üretilen arabaya tekerlek takmak gibi basit ve sabit tek bir görevi vardır. Bilgi ve becerinin işçi için bir önemi kalmamakla birlikte burada önemli olan işçinin seri ve hızlı hareket

etmesidir. İşçinin sahip olduğu bilgi ve becerinin dışlanması, deneyimli işçi ile deneyimsiz işçi arasında farksızlık yaratmış dolayısıyla işveren için tüm işsizleri yedek işçi ordusu haline getirmiş ve bir işçinin diğeri ile ikamesini kolaylaştırmıştır. Ürünü standartlaştırarak verimliliği arttıran Fordist sistem, maliyetleri yükseltmemek için ürün çeşitliliğini yalnızca Model-T ile sınırlandırmak zorunda kalmıştır. Yani ürün tasarımı yıllarca aynı kalmış, kitleler halinde tek tip ürün üretilmiştir. Buradan da anlaşıldığı gibi Fordist üretim sisteminin en önemli özelliği standartlaşmadır. Üretimde devamlılığın sağlanmasına da önem veren sistem herhangi bir kesinti olmasının önüne geçmek için büyük ölçeklerde stoklar oluşturmuştur (Yılmaz, 2004: 6). Bu nedenle Fordizm de stok maliyetleri çok yüksek düzeylere ulaşmıştır.

Kitle üretimi mantığına dayanan Fordist üretim biçiminde üretilen bütün ürünler standart olduğu için bozulan parçalar kolayca yenisiyle değiştirilebilmektedir. Fordist üretim sistemi yalnızca ürünleri standartlaştırmakla kalmayıp aynı zamanda işçiyi üretim bilgisinden yoksun, sürekli aynı standart işi yapan, hiçbir bilgi ve beceriye sahip olmayan niteliksiz çalışanlara dönüştürmüştür. İşçiler birbirleri ile kolayca ikame edilebilen, sadece aldıkları yüksek ücretle motive olan ve zamanla işin birer parçası haline dönüşen bir yapıya bürünmüşlerdir. Tüm bunlar sonucunda işçiler psikolojik sorunlar yaşamaya başlamış; en başta yaptığı işe, ürettiği ürüne hatta kendilerine bile yabancılaşmışlardır (Çakır, 2011: 25). Montaj bandının bu yabancılaştırıcı yönü ve akıl dışılığı, Charlie Chaplin'in Modern Zamanlar adlı yapıtında son derece etkili bir biçimde vurgulanmıştır. Bu üretim tipinde makineler standart bir ürün modeline göre tasarlandığı için bir modelden başka bir modele ya da başka bir ürün tipine geçmek ya çok zor ya da imkânsız hale gelmiştir. Bu nedenle Fordist üretim sistemi içinde esneklik barındırmayan katı bir sistemdir (Aydoğanoğlu, 2011: 20).

Ford'un üretim sisteminde yapılan üretim bir tüketicisi olmadan anlamsızdı. Üretimin kitleler halinde yapılması üretilen ürünlerin kitleler halinde tüketilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Gülsoy, 2020: 227). Aksi takdirde verimlilik artışıyla birlikte toplam üretim artacak fakat eskiye oranla daha fazla üretilen bu ürünlerin pazarda satışı mümkün olmayacak ve arz fazlası ortaya çıkacaktır. Ford, fabrikasında çalıştırdığı işçileri aynı zamanda ürettiği ürünün tüketicisi olarak görmüştür. Böylelikle üretime paralel olarak tüketim gerçekleşecek ve pazarın paralel büyüme sorunu da aşılmış olacaktır. Bu doğrultuda işçiler sistemle uyumlu hale gelecektir (Selçuk, 2011: 4133).

Fordist üretim sisteminin belirli bir talebi garantileyebilmek için Keynesyen tipi bir makroekonomik politikaya ihtiyacı vardır. Bu sistem tüketici kapitalizmin ortaya çıkardığı tüketim kuvvetleri ile ayakta dururken, Fordist üretim sisteminin var olduğu ülkelerde refah devleti türü bir kalkınma politikası başlatılarak bu tür üretimin koşulları sağlanmıştır. Diğer bir ifade ile Fordist üretimin hâkim olduğu ülkeler, Keynesyen refah devleti politikaları ile Fordist üretimin önünü açmışlardır (Eraydın, 1992: 16). Refah devleti anlayışının temel dayanağı, ekonomik gelişmeler için devlet müdahalesinin gerekli olduğu ve piyasa ekonomisinin kaynak dağılımında tek başına yeterli

olmayacağıdır. Burada devletin en önemli işlevi, çalışanların karşılaşabileceği ekonomik ve toplumsal riskler karşısında onlara geniş bir sosyal güvenlik şemsiyesi altında asgari bir yaşam standardı ve koruma oluşturmaktır (Altay, 2017: 14).

Temelleri Taylorizm üretim sistemine dayanan Fordizm üretim sisteminde ücretlendirme sistemi Taylorizm anlayışından farklı bir biçimde planlanmıştır. Kitle üretiminde günlük üretim hacmi çok yüksek olduğu için, Fordizm'de parça başı ücret ödemesi maliyetleri arttırıyordu. Çalışanların ücret beklentileri kısa süre içerisinde karşılandığı için zaman disiplinine uymaları zorlaşıyor ve parça başı ücretler düşürüldüğünde ise bu kez işin aşırı değersiz olduğu düşünülüyordu. Bu durum kitlesel üretim yapan fabrikalarda düzensizlik yaratıyor ve işgücü devir hızlarını yükseltiyordu. Öyle ki 1914 yılında yıllık işgücü devir oranı %400'e ulaşmıştır. Bu da yüz işçisi olan bir fabrikada, işgücünün yılda dört kez yenilenmesi anlamına gelmektedir. Ford'un fabrikaları benzer yöntemler kullanmayı denemiş ancak çok geçmeden bu kısıtlar ile karşı karşıya kalmıştır. Kitle üretimin mühendisleri bu süreçte çalışan motivasyonunu ön planda tutan yüksek düzeyde günlük ücret ödemesi ve çalışmaya ilişkin diğer koşulların iyileştirilmesini önermişlerdir. Sonuç olarak günde 8 saat çalışma ve ücreti 5 dolar olarak sabitleyen bir sistem getirilmiştir. Ayrıca bu uygulamada prime dayalı bir performans planı da bulunmaktaydı. (Kayhan, 2009: 18; Baştürk ve Zencirkıran, 2019: 85-86).

2.2.3. Fordizmin Çöküşü ve Post-Fordist Üretim Yapısı

1960'lı yılların ortalarından itibaren Fordist üretim sisteminde ciddi sorunlar olduğuna dair birtakım işaretler belirmeye başlamıştır. Endüstrileşmiş ülkelerde iç pazarlar doyum noktasına ulaşmış ve ellerinde bulunan ürün fazlalarını satabilecekleri yeni pazar bulma çabasına girmişlerdir. Özellikle petrol fiyatlarındaki aşırı artış nedeniyle 1973 yılında yaşanan küresel krizle birlikte piyasalarda istikrarsızlık baş göstermiş, ekonomik büyüme yavaşlamış, kâr oranları önemli ölçüde düşmüş ve Fordist üretim yapısı derin bir kriz içine girmiştir. Fordizmin kitle üretimine dayanan üretim yöntemleri bu zamana kadar yeterli olsa da artık makinelerin daha fazla uzmanlaşamaması ve işin daha fazla bölünememesi ile birlikte yetersiz kalmış ve bu doğrultuda verimlilik ve kar oranlarında da düşme yaşanmıştır (Ventura, 2003: 79). Bu kapsamda kitle üretiminde kullanılan mevcut üretim yapısı yeni teknolojilerin kullanılmasını sağlayacak esneklikte olmadığı için verimlilik artışında süreklilik sağlanamamıştır.

Fordizmin krize girme sebeplerinden bir diğeri ise kitle üretimini amaçlayan büyük ölçekli sabit sermaye yatırımlarının, tüketicinin değişen taleplerini karşılayacak esnekliğe sahip olmamasıdır (Saklı, 2007: 7). Üretimin tek tip yapıldığı sistemde talebin de daima tek tip olacağı yanılgısına düşülmüştür. Dolayısıyla esnekliği olmayan, büyük stoklarla çalışan dev firmalar, talepleri kısa sürede değişen tüketiciler karşısında piyasadaki avantajını yitirerek hayatta kalma mücadelesi vermeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin çeşitliliği ve sipariş usulü çalışmaya sağladığı maliyet

avantajı kitle üretimini tercih edilmez duruma getirmiştir (Bozkurt, 2013: 312-313). Ayrıca giderek ucuzlayan teknoloji sayesinde küçük ve orta ölçekli firmalar, büyük firmalar karşısında rekabet edebilme şansı elde etmiştir.

Bunun yanı sıra işgücü ilişkilerinin ve işgücü piyasasının değişmez kabul edilmesi de Fordizmin çöküşünü hızlandıran nedenler arasında yer almaktadır. Çalışma koşullarının güvencesiz olması ve ağır iş koşulları da Fordizmin güç kaybetme nedenlerindendir (Yılmaz, 2004: 8). Üretime odaklanarak insan faktörünü görmezden gelen Fordist üretim yapısında iş yerindeki monotonluğun fabrika çalışanlarını mutsuz ettiği, çalışanların işyerine aidiyet hissetmelerini engellediği tespit edilmiştir. Çalışanların üzerindeki kontrol mekanizmalarını gittikçe arttırarak onların karar verme yetisinin kısıtlanması, iş tatmininin azalmasına ve verimin düşmesine yol açarak büyüyen ve kontrol edilemeyen bir bürokrasiye neden olmuştur (Perinçek vd., 2008: 84). İşçinin işe yabancılaştırılması ve karar almadan koparılması yüksek ücretlerle telafi edilmeye çalışılsa da başarılı olunamamış, özellikle sanayileşmiş ülkelerde işe gelmeme, işten ayrılma ve grevlerin önüne geçilememiştir. Büyük ölçekli işletmelerde gelişen kitle sendikacılığı da Fordizm sistemini engelleyen gelişmelerden biridir (Kayhan, 2009: 19).

Fordist sistem kendi içsel tıkanıklıklarından kaynaklı olarak da sorunlar yaşamıştır. Her işin yapılması için gereken süre ve iş yoğunluğu farklı olduğundan, söz konusu farklılık bazı noktalarda yığılmalara neden olurken bazı noktalarda boş bekleme süresine neden olarak zaman kaybı yaratmıştır. Makinelerin bant üzerinde yan mamul malın gelişini beklemesi ve söz konusu malın bant üzerinde gitmesi gereken uzun yolun varlığı büyük bir zaman ve verimlilik kaybı yaşanmasına sebep olmuştur. Verimliliği artırmak düşüncesiyle işin daha küçük parçalara ayrılarak ayrıntılandırılması, emeğin makinelerle daha fazla ikame edilmeye çalışılması üretim hattının giderek büyümesine sebep olmuş ancak öyle bir noktaya getirmiş ki artan makineleşme ile birlikte zaman ve verimlilik kaybı da artmıştır (Yentürk, 1993: 46-47).

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda Fordist üretim sisteminin yaşadığı sorunlar nedeniyle sistemin tıkanması ile üretimde yeniden yapılanma zorunluluk haline gelmiş ve bu yapılanmada atılacak en önemli adım Fordizm krizinin en önemli sebeplerinden biri olan "değişen talep" yapısına en hızlı ve en iyi şekilde cevap verebilecek esnek bir sisteme geçmek olmuştur. Böylece Fordist birikim rejimi yerini, esnek birikimin söz konusu olduğu sisteme, diğer bir söyleyişle Post-Fordist sisteme ve sanayi toplumu ise sanayi sonrası topluma bırakmıştır (Yılmaz, 2004: 8; Agcadağ, 2017: 21). 1970'li yıllardan itibaren başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere esnek üretim yöntemlerinin yaygınlaştığı görülmektedir. İç pazarlarda doyuma ulaşan üretime bağlı olarak, sermayenin ve üretimin giderek daha fazla uluslararası boyut kazanması sonucu küresel pazar kavramı doğmuştur. Fordizmin küresel pazarlardaki büyük talep dalgalanmalarına cevap verememesi esnek üretim sistemlerinin gelişimini hızlandırmıştır.

Post Fordist paradigma ile birlikte zaman ve sermayeden tasarruf ederek verimlilik artışı önündeki engellerin aşılması amaçlanmıştır. Bunların sağlanması içinde; üretim esnek bir yapıya bürünmeli, üretim süresinin kısaltılması ve günlük iş kayıplarının önlenmesi sağlanmalı, üretim esnasında kalite kontrol yapılmalı, emekten tasarruf eden tek amaçlı, standart mal üretimi için düzenlenmiş makineler yerine; genel amaçlı, değişen tüketici tercihlerine cevap verebilir nitelikte, emek ve sermayeden tasarruf eden, aynı anda farklı ürün üretebilme yeteneğine sahip teknoloji ürünü makineler kullanılmalıdır. Bu yeni teknoloji ürünü esnek makineler ile Fordizmin önemli sorunlarından olan makinelerin boş bekleme süreleri azaltılarak zaman kaybı en aza indirilmiş ve üretimde esneklik ile verimlilik artışı sağlanmış ve fazla makineleşmenin önüne geçilerek sermayeden tasarruf edilmiştir (Yentürk, 1993: 47-48; Yılmaz, 2004: 9). Post Fordizm, Fordizmin aksine çeşitli ürünlerde esnek ve küçük ölçeklerde üretim yapmıştır. Üretim sisteminde yönlendirici olan kaynaklar değil talep olmuştur. Talep doğrultusunda üretim yapılan sistemde hem çeşitlilik artmış hem de üretim ölçeği küçülmüştür. Üretim ölçeğinin küçülmesiyle birlikte büyük miktarlı stoklara gerek kalmamış ve dolayısıyla stok maliyetleri düşmüştür.

Post Fordizmi Fordizmden ayıran diğer bir unsur ise üretim sürecine dahil olan işgücünün niteliğidir. Fordizm üretimde niteliksiz emek kullanmayı ve bu yolla üretim sürecindeki emeği kontrol altına almayı amaçlıyorken, Post Fordizmde üretim sürecine dahil edilen emek nitelikli (vasıflı) emektir. İşgücünün yeni teknolojileri etkin kullanabilmesi, tüm üretim süreçlerine baştan sona hâkim olabilmesi ve bunlar hakkında bilgi sahibi olabilmesi, kalite artışı ve buluş süreçlerinde etkin rol oynayabilecek kapasitede ve değişken olması beklenmektedir. Post Fordizmin nitelikli emek yaklaşımı doğrultusunda, ayrıntılı iş bölümü ile çok küçük parçalara ayrılmış işleri, tek tip üretim yapan makineleri kullanarak yapan niteliksiz işçilerden, tasarım, bilgisayar programlama ve bakım gibi işleri yapabilen nitelikli işçilere geçiş söz konusu olmuştur. Mavi yakalılar olarak adlandırılan işçi sınıfının yerini nitelikli işçilerden oluşan beyaz yakalılar almıştır. Buna bağlı olarak sürekli istihdam olanağına sahip olan çekirdek işgücü (nitelikli) ve arada sırada iş imkânı bulan çevre işgücü (niteliksiz) grubu oluşmuştur. Çekirdek işgücü olarak adlandırılan işgücü grubu yüksek ücretle istihdam edilen ve iş tatminine sahip grup olurken, çevre işgücü grubu ise düşük ücretle çalışan grup olmuştur. İşgücü piyasasındaki bu heterojen yapı dünya genelinde işçilerin ortak çıkarlar etrafında buluşmasını ve dolayısıyla sendikalarında bu ortak çıkarları bularak hareket etmesini zorlaştırmıştır. Bu gruplarda ücretler arasında uçurumlar oluşmuştur. Sendikaların farklılaşan çıkarları dile getirmek için tüm işçileri mücadeleye çekmesi önceki döneme göre oldukça zorlaşmıştır (Kayhan, 2009: 22).

Post-Fordizim, üretim örgütlenmesi ve tüketim kalıplarının yanı sıra, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekânsal dağılımına ve bilginin kullanımından sınıfsal yapılanmalara kadar birçok alanda Fordist ilişkilerden farklılık göstermektedir (Taymaz, 1993: 35). Bu üretim biçiminde yüksek standartlaşmanın aksine üretim süreci bölünmüş ve değişik birimler arasında paylaştırılmıştır. İşletmeler üretimin bazı aşamalarını işgücü maliyetinin düşük olduğu ülkelerde

ucuza işçi çalıştırarak gerçekleştirmiştir. Böylelikle üretimin mekânsal dağılımı ile birlikte riskler taşeron firmalar arasında paylaştırılmıştır.

2.3. Esnek Çalışmaya Yol Açan Faktörler

II. Dünya Savaşı sonrasında mal ve hizmet üretiminde bilgisayar başta olmak üzere gelişen teknolojiler kullanılmaya başlanmıştır. Böylece sanayi ve hizmet sektörlerinde bilgisayar destekli üretim sürecine geçilmesiyle birlikte II. Sanayi Devrimi ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde uluslararası bütünleşmeler ve dışa açılmalar artmış, dünyanın herhangi bir noktasında yaşanan gelişmeler dünyanın diğer ucunu anında etkiler hale gelmiştir. Yaşanan bu gelişmelere bağlı olarak rekabet şartları ağırlaşmakta, sürekli konjonktürel dalgalanmalar ve talep değişiklikleri söz konusu olmaktadır.

1970'li yıllara gelindiğinde sanayi yönünden gelişmiş ülkeler, petrol krizi ile ekonomik durgunluk ve yaygın işsizlik problemleriyle boğuşmak zorunda kalmışlardır. Buna bağlı olarak tüm dünya ülkelerinde istihdam sorunu ortaya çıkmaya başlamıştır. 1980'li yılların başlarında yaşanan teknolojik gelişmeler ve petrol krizinin etkisiyle, dünyada bir yandan kronikleşen işsizliğe çare aranırken, diğer yandan konjonktürel dalgalanmalara, değişen ve gelişen çevre şartlarına uyum sağlamak, ağırlaşan rekabet şartları ve talep değişiklikleri karşısında ayakta kalabilmek için çalışma biçimleri ve sürelerinde esneklik arayışlarına girişilmiştir (Yavuz, 1994: 8). Ayrıca işgücü havuzunun genişlemesi, yeni makroekonomik politikalar ve daha iyi iş-yaşam dengesi talebi gibi sosyal olgular da kurumlar üzerinde yeni istihdam biçimlerini çalışma ortamlarına dahil etmeleri için bir baskı unsuru olmuştur (Kanlis, 2016: 1). İşletmelerin kriz dönemlerinde rekabet güçlerini koruyabilmek ve ayakta kalabilmek için artan baskı karşısında esnek çalışma modelleri bir çare olarak görülmeye başlanmıştır (Karlıdağ, 2011: 5). Hem işverenler hem de işçiler tarafından artan esneklik ihtiyacı, gelişen bilgi ve iletişim teknolojisinin daha fazla kullanılması ve belirli ticari faaliyetlerin ve mesleklerin daha büyük önem kazanması gibi toplumsal ve ekonomik gelişmeler, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Eurofound, 2018: 1).

1970'lerin ortalarında meydana gelen değişime bağlı olarak ortaya çıkmaya başlayan şartlar, ülkelerin, şirketlerin ve çalışanların çalışmada daha yüksek esneklik arayışına girmelerine kılavuzluk etmiştir. Bu nedenle küresel ekonomik değişiklikler karşısında rekabet şartları değişen ve gelecek kaygısı taşıyan işletmeler, standart istihdam şekilleri yerine daha yüksek kazanç elde etmek ve tüketicinin taleplerini karşılamak için maruz kaldığı yüksek baskıdan ötürü çalışanlarıyla daha esnek sözleşmeler yapmak durumunda kalmışlardır (Kalleberg, 2000: 342). Yaşanan gelişmelerin sonucunda standart çalışma biçimleri sökülmeye başlamış ve çalışma süresinin uzunluğunda farklılıklar ortaya çıkmıştır. Çalışma biçimlerinde meydana gelen bu esneklik piyasalardaki değişimin bir yansıması olarak düşünülebilir. İşletmeler, sektörlerde ve ekonomilerde var olan

zorluklardan sıyrılmak için esneklik kurallarına uygun olarak çalışma sistemlerini süre, düzen ve çalışılan yer açısından değiştirme yoluna gitmektedirler (Zeytinoğlu, 2012: 160).

1970'li yıllarda başlayan ve özellikle de 1980'li yıllardan günümüze kadar devam eden değişimin ortaya çıkardığı şartlar şirketleri ve çalışanlarını çalışma sürecinde esneklik arayışlarına yöneltmiştir (Yasım, 2011: 26). Son dönemde ortaya çıkan hızlı teknolojik gelişmeler, yaşanan ekonomik krizler, artan işsizlik, küreselleşme sürecinin yoğunluk kazanması ile birlikte artan rekabet, yönetim anlayışındaki değişmeler, işgücünün değişen yapısı, bireyin çalışmaya olan bakış açısı ve özel yaşam algısında meydana gelen değişmeler esnekliğe yol açan faktörler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda esnek çalışmaya yol açan faktörler aşağıda ele alınmıştır.

2.3.1. Teknolojide Meydana Gelen Gelişmeler ve Azalan İşgücü Talebi

Esnek çalışmaya yol açan en önemli faktörlerin başında teknolojik gelişmeler gelmektedir. Teknolojide meydana gelen hızlı değişim; bilgisayar kullanımını arttırmış, ham maddeye bağımlı ve standart makinelerde yapılan işleri bilgisayar kontrollü işlere dönüştürerek daha iletişim ağırlıklı hale getirmiş ve değişime uyum sağlayan, bilgi sahibi çalışanlara olan ihtiyacı arttırmıştır (Gürkanlar, 2010: 10).

Teknolojik gelişmeler ile herhangi bir ürün veya hizmeti üretmenin alternatif süreçleri ortaya çıkmakta ve üretimde yeni yöntemler kullanılmaktadır. Farklı yöntemlerin kullanılması ile birlikte iş için en uygun üretim yöntemi seçilerek verimlilik en üst seviyeye çıkarılabilmektedir (Atukeren, 2020:10). Teknolojik alandaki gelişmeler ile endüstriyel üretim süreçlerinin yeniden yapılanması, üretimde bilgisayar destekli üretim araçlarının, robotların ve akıllı makinelerin kullanılması ile birlikte esnek üretim teknolojisi meydana gelmiştir. İletişim teknolojisindeki gelişmeler ile her türlü teknik alt yapının ve hızlı bilgi akışının sağlandığı, buna bağlı olarak etkinliğin ve verimliliğin arttığı sistemler ortaya çıkmıştır (Taşkın, 2020: 12).

Teknolojilerin hızla değişmesi çalışmanın unsurlarını derinden etkilemektedir. Çalışanları, çalışma koşullarını ve çalışma şekillerini derinden etkileyen teknoloji, işlerin niteliğini ve bunun yanında işgücü ve işyeri yapısını da değiştirmektedir. Bu değişim endüstri ilişkilerinde, ücret yapısı, çalışma süreleri, işin örgütlenmesi, işe alma ve işten çıkarma koşullarının değişmesine sebep olmaktadır (Noyan, 2007: 85-87).

Üretimde otomasyon teknolojisinin kullanımı bilgiye dayalı mesleklerin önemini arttırırken biryandan da birçok işçinin işini yitirmesine yol açmıştır. Hizmet kesiminde bilgisayar kullanımı kaçınılmaz olarak emek talebinin yani işçi sayısının azaltılmasına neden olmaktadır. Mevcut üretim teknolojisi, üretim sürecini baştan sona kadar etkilemiş, akıllı sistemler sayesinde insan müdahalesine gerek kalmadan gerektiğinde otokontrol gerçekleştiren yapılara dönüşmüştür. İleri

teknoloji kullanımı vasıtasıyla yeniden biçimlenen iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdama olan ihtiyacı azaltmıştır (Uyanık, 2008: 215). Üretimde insan emeğinin yerini robotlar almaya başlamış ve dolayısıyla işgücüne olan talep azalmaya başlamıştır. Yapılan araştırmalar, endüstride her bir robotun iki ile beş işçinin işini yaptığını göstermiştir (Asiltürk, 2011: 45).

Hızla artan teknoloji karşısında çalışma şekilleri değişime uğramış, gelişen iletişim ağları ile birlikte evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma şekilleri tercih edilmeye başlanmıştır. Teknolojinin bu denli gelişerek çalışma sürecinde kullanılması tam zamanlı çalışmanın gerekliliğini ortadan kaldırmıştır.

2.3.2. Ekonomik Kriz ve İşsizlik Sorunu

Küreselleşme ile birlikte ülkeler arasında yaşanan ekonomik daralma veya ekonomik genişleme olarak ifade edilen konjonktürel dalgalanmalar sonucunda işletmelerin üretim kapasitelerini arttırmaları ya da azaltmaları gerekmiş ve bu değişimler çalışma hayatında esnekliği doğuran en önemli nedenlerden biri olmuştur. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin üretimlerini azaltmak ya da durdurmak zorunda kalmaları ya da tersi durumda ekonomik büyümenin ivme kazandığı dönemlerde talebin yükselmesine bağlı olarak üretiminde paralel bir şekilde arttırılması hususunda, işletmelerin ekonomik konjonktüre ayak uydurabilmeleri için çalışma hayatında esneklik bir çıkış kapısı olmuştur. Ürün talebine bağlı olarak işgücüne olan talepte artmakta ya da azalmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların çalışma süreleri de değişebilmekte, duruma göre daha kısa veya daha uzun süre çalışmaları gerekebilmektedir (Tatlıoğlu, 2011: 6-7).

Esnek çalışmaya yol açan en önemli faktörlerden bir diğeri ise işsizlik olup, esnek çalışma ile birlikte işlerin birçok kişi tarafından paylaşılarak yapılması sonucunda işsizlik sorununun belli ölçüde çözülmesi öngörülmektedir. Hükümetler bu dönemlerde krizin neden olduğu olumsuzlukları gidermenin ve işsizliği azaltmanın en önemli çıkış yollunun esnek çalışma biçimlerine geçmek olduğunu varsayarak işgücü piyasasında var olan katı kural ve düzenlemelerden kurtulmayı hedeflemektedirler (Yapıcı, 2020: 14). İşsizliğin arttığı ve istihdam yaratma oranlarının düştüğü dönemlerde, yarı zamanlı çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı ve ev eksenli çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları, yöneticilerin, politikacıların, sendikaların ve genel olarak toplumun yaşanan ekonomik krizlerin ardından birincil tercihi haline gelmiştir (Branine, 1999: 412).

2.3.3. Küreselleşme ve Artan Uluslararası Rekabet

Küreselleşme genel olarak, dünyanın bütünleşmesi ve tek bir pazar haline gelmesi olarak ifade edilebilir. Günümüzde ekonomik faaliyetler, ulaşım ve iletişim sektörlerindeki gelişmelere de bağlı olarak ülke sınırlarının çok ötesine geçmektedir. Yaşanan bu gelişmeler, coğrafi olarak farklı bölgelerde faaliyet gösterebilmenin yolunu açmış, işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetlerini başka

ülkelerde pazarlayabilmelerini sağlamıştır. Söz konusu pazarlama ortaklığı ilgili ülkelerde çalışma süreleri ve sistemlerine göre faaliyet gösterme zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Dünyanın herhangi bir bölgesinde faaliyet gösteren herhangi bir şirket başka bir ülkede farklı çalışma saatleri olan ortaklarıyla iletişime geçebilmeli, bunun yanında gerektiğinde standart çalışma saatleri dışında çalışma gerçekleştirebilmelidir (Atukeren, 2020: 11). Küreselleşme süreci ile birlikte farklı ülkelerdeki çalışma sürelerine uyum sağlama ihtiyacı ortaya çıkmış ve bu durum esnek çalışma uygulamalarından faydalanmayı gerekli kılmıştır.

Küreselleşmenin etkilerinden bir diğeri ise, müşteri beklentilerine hızlı bir şekilde cevap verebilmenin yanı sıra ihtiyaca uygun hammaddeye sahip olmanın zorlaşmasıdır. Sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için örgütler ihtiyaç duydukları hammaddeye hızlı bir şekilde erişebilmeli ve ihtiyaç duydukları niteliklere sahip çalışanlarla birlikte çalışabilmelidirler. Nitelikli çalışanlara ve ihtiyaç duyulan hammaddeye erişim konusunda örgütlerin sıkıntı yaşaması, esnek çalışma sisteminin verdiği imkânlar sayesinde örgüt ihtiyaçlarının karşılanmasına olanak sağlamış, uzaktan çalışma ya da ek iş yapma gibi yollarla, bir örgütte düzenli bir biçimde çalışma şansı olmayan fakat sahip olduğu niteliklerle örgüt için son derece önemli olan kişiler için fırsat olmuştur (Erdal, 2016: 14).

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamına işletmelerin uyum sağlamak istemeleri ve çalışanların farklı istihdam türlerine olan talepleri esnek çalışma faaliyetlerini arttıran nedenler arasında sayılabilir. Ülkeler arasındaki ekonomik sınırların kalkması sonucu işgücü yapısında ve ücretlerde de değişimler ortaya çıkmıştır. Yabancı yatırımlara ve dış ticarete daha açık bir ekonomide, ücretlerde meydana gelen değişiklik karşısında işgücü talebi de daha esnek hale gelmektedir. Bunun sebebi, işverenler ve nihai tüketicilerin doğrudan dış yatırım yoluyla ya da diğer ülkelerdeki işçilerin daha ucuza ürettiği ürünleri ithal ederek, yabancı işçileri kendi ülkelerindeki işçilerin yerine ikame edebilmeleridir. Ürünlerin talep esnekliğine bağlı olarak değişen iç piyasadaki işgücü talebi, mal piyasalarındaki entegrasyon, uluslararası ticarette gelişen iletişim ağları ve lojistik imkanları ile daha da esnekleşmektedir. Sonuç olarak işverenler ürünlerini minimum maliyetle üretebilecekleri yerlerde üreterek kar oranlarını artırmakta ve rakiplerine üstünlük sağlayabilmektedirler (Tozlu, 2011: 101). Uluslararası şirketler daha yüksek kar elde edebilecekleri bölgelere yönelmiş ve buna bağlı olarak yükselen ekonomiler ucuz işgücünün sağladığı maliyet avantajından faydalanmak için dünya piyasalarında gelişmiş ülkelerle kıyasıya bir rekabete girmiştir. Gelişmiş ülkeler ise çokuluslu şirketler vasıtasıyla işçilik maliyetlerinde rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla yatırımlarını yükselen ekonomilere kaydırmışlardır (Murat, 2020: 9).

İşletmeler piyasada ayakta kalabilmek için, hızla artan küreselleşmeye, teknolojik gelişmelere, her geçen gün iç ve dış piyasalarda ivme kazanan rekabet koşullarına uyum sağlamak ve kendilerini revize etmek zorundadırlar. Küreselleşme ve piyasalarda artan rekabet koşulları, hem talep edilen mal ve hizmet miktarını hem de kalitesini artırmaktadır. Tekelci sistemlerden yoğun rekabete geçiş ve talep edilen mal ve hizmetlerin kalitesinin artması nedeniyle kuruluşlar maliyetleri düşürmeye

çalışmaktadır. Verimliliği sürekli arttırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek artan rekabet koşullarında ayakta kalabilmenin temel şartıdır. Maliyetleri düşürmenin en önemli yollarından biri istihdamı mümkün olduğunca düşük tutmaktır. Firmalar artık çalışan sayısını minimum düzeyde tutarak nitelikli çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Çünkü daha az çalışanla daha fazla verim elde etmek için işini çok iyi bilen ve esnek yapıda çalışanlar, organizasyonların maliyetlerini düşürürken verimliliği arttırır. Stoksuz üretim yapıp, işin yoğunluğuna göre çalışacak işçi sayısını esnek çalışma yöntemlerinin yardımıyla ayarlayarak atıl işçi bulundurmamak, bunun yanında işe devamsızlığı en aza indirerek işgücünden çalışmaya uygun ve en verimli zamanında faydalanmak temel ücret dışındaki maliyetlerin düşürülmesine olanak sağlar (Yücel, 2017: 2821; Gibson, 2003: 15). Küreselleşmenin ortaya çıkardığı yoğun rekabet ortamı, işletmeleri üretim süreçlerinde ve iş organizasyon yapısında esnek olmaya yönlendirmiştir.

2.3.4. İşgücü Piyasalarında Meydana Gelen Değişmeler

Küreselleşme ile meydana gelen sektörel değişim sonucu hizmet sektörü hızla büyümüş, işgücünün niteliği ise bu sektörün gereksinimleri doğrultusunda değişmeye başlamıştır. Bu değişimin en önemli belirtisi bir taraftan toplumda profesyonel meslek oranlarının ve yöneticilerin artması, diğer taraftan ise bilgi unsurunun önemli bir etken şekline dönüşmesidir. Bu değişimlere bağlı olarak işgücünün vasıf düzeyi artmış bu durum ise esnekleşmeyi hızlandırmıştır (Çelik, 2007: 17).

Enformasyon teknolojisinin gelişimi küreselleşme sürecinin hız kazanmasında önemli bir rol oynamış, hizmet sektörü ve bu sektörde çalışan bilgi işçileri, yaşanan süreçte önem kazanırken, mavi yakalı işçilerin istihdam edildiği imalat sektörü ve bu sektörde çalıştırılan mavi yakalı işçiler önemini yitirmeye başlamıştır. Hizmet sektörünün sanayi sektörünün yerini almasıyla birlikte bilgi ve enformasyon sektörü ön plana çıkmış ve mavi yakalı işçilere olan talep azalmıştır. Bilgisayarlı üretim daha az işgücüyle üretim yapılmasına imkân sağlamış ve belli sektörler dışında firmalar küçülme yoluna giderken piyasalarda işsizlik görülmeye başlanmıştır (Uyanık, 2008: 219). Sektörel anlamda yaşanan değişim Dünya Kalkınma Göstergeleri Raporu'na da yansımıştır. 1980'li yılların başında dünya genelinde işgücünün tarımdaki payı %53, sanayideki payı %18,5 ve hizmet sektöründeki payı %26,75 düzeyinde iken küresel işgücünün istihdamdaki dağılımı 2000'li yıllarda tarımda %16, sanayide %25 ve hizmet sektöründe ise %59 şeklinde değişiklik göstermiştir (World Bank, 2002: 56-57).

Öte yandan gelişen teknoloji ile meydana gelen ekonomik gelişmeler çalışanların vasıflarını ve gelirlerini artırmış, böylelikle çalışanlara ekonomik özgürlük sağlamıştır. Ekonomik olarak yeterli geliri elde eden çalışanlar kendilerine ve ailelerine ayırabilecekleri daha fazla boş zaman talebinde bulunmaya başlamışlardır. Çalışanların bu talebi mevcut çalışma şartlarında değişikliğe gidilmesine bir diğer ifade ile çalışma hayatında esnekleşmeye yol açmıştır. Esnek çalışma, çalışanlara kendi kişisel ihtiyaçları doğrultusunda çalışma sürelerini düzenleme imkânı vermekte, kendilerine ve

ailelerine ayıracakları vakti planlama ve buna ek olarak ihtiyaç durumunda ek işte çalışma olanakları sunmaktadır. Özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan kadınlar, yaşlılar, engelliler ve çocuklar esnek çalışmayı tercih etmektedirler. Örneğin kadınlar ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi sebeplerle, öğrenciler ise eğitimlerine devam edebilmek için esnek çalışmayı tercih etmektedirler.

2.3.5. Çalışma Hayatında Kadınların Daha Fazla Yer Alması

Son elli yıl içerisinde yapısal ve davranışsal açıdan aileler büyük bir değişime uğramışlardır. Bu değişimin en başında ise kadının rolündeki farklılaşma gelmektedir. Toplumun kadına yüklediği kadın "evde" çalışır algısı değişmeye başlamış ve çalışan kadın sayısı gittikçe artış göstermiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılması II. Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkan zorunluluk sonucunda başlamıştır. Kadının iş kıyafetlerini kuşanması ile birlikte çalışma hayatında yer almayan, yalnızca ev işlerine uygun olduğu düşünülen kadınların birçok faaliyet için yeterli olduğu anlaşılmıştır. Bilgi çağının yarattığı Bankacılık, Bilgi İşlem ve Muhasebecilik gibi milyonlarca yeni mesleğin neredeyse üçte ikisinde kadınların istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarıyla ilgili bazı yaklaşımlarda bu süreç içerisinde kırılmaya başlanmıştır (Başdoğan, 2015: 25).

Kadınlar aile içerisinde anne olmak, eş olmak gibi farklı rolleri ile çalışma hayatında ise sahip olduğu çalışan kadın rolünü dengede tutabilmek için esnek çalışma türlerinden yararlanmaktadırlar. Kadın çalışanlar gerektiğinde çalışma saatlerini veya çalışma yerlerini değiştirerek yaşadıkları rol çatışmasını en aza indirmeyi hedeflemektedirler (Başdoğan, 2015: 25-26). Kadınlar esneklikle birlikte hem daha iyi şartlarda çalışacak hem de iş-aile dengesini sağlayarak ev hizmetleri gibi yükümlülüklerini de yerine getirecektir. Böylelikle kadının çalışması aileye ek gelir kazandırmakla kalmayıp, ailenin yaşam standartlarını yükseltecek ve sosyal ihtiyaçlarının daha çok karşılanmasına sebep olacaktır (Doğru, 2010: 31-32).

Kadın istihdamını arttırmak ve kadın işgücünü ekonomiye kazandırmak isteyen ülkeler esnek çalışmayı bir çıkış kapısı olarak görmüşlerdir. Kadın çalışanların tam gün çalışmak yerine kısmi süreli çalışmayı, işyerinde çalışmak yerine eve iş verme modellerini tercih etmeleri esnek çalışmanın artma nedenleri arasında sayılmaktadır (Taşkın, 2020: 14).

2.3.6. Çokuluslu Şirketlerin Yükselişi

Küreselleşme ile birlikte enformasyon ve telekomünikasyon alanında yaşanan ilerlemeler, artan ucuz ve kaliteli uluslararası taşımacılık, esnek üretim ilişkilerinin hız kazanması, dünya çapında kaynak kullanımının artması ve sermayenin önündeki engellerin kalkarak serbest dolaşması, dünya genelinde uluslararası ticareti yaygınlaştırmış ve çok uluslu şirketlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Agcadağ, 2017:59). Ana merkezi belli bir ülkede olmasına rağmen, faaliyetlerini birden fazla ülkede

ya da bölgede merkez tarafından koordine edilen şirketler veya şubeler aracılığı ile yürüten firmalar, küreselleşen dünyanın en önemli aktörlerinden biri haline gelmiştir. Farklı bölgelerde varlığını sürdüren çok uluslu şirketler ürettiği mal ve hizmetleri uluslararası pazarlara dağıtır ve böylelikle dünyanın dört bir yanına, farklı fikirlerin, teknolojilerin ve beğenilerin yayılmasını sağlarlar. Planlarını küresel ölçekte yapıp hayata geçirirler (Aktan ve Vural, 2005: 5).

Dünya ölçeğinde üretim yapan ve sayıları gittikçe artan çok uluslu şirketler, emek yoğun sektörlerdeki üretim faaliyetlerini niteliksiz, sendikasız ve kötü çalışma koşullarında düşük ücretle çalışmaya razı olan çalışanların olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırmışlardır. Kas gücü gerektiren işleri maliyet avantajından dolayı gelişmiş ülkelerde yapmayı tercih etseler de nitelikli ve eğitimli işgücüyle yapılması gereken işleri ve yönetim faaliyetlerini kendi ülkelerinde yapmaktadırlar. Çok uluslu şirketler dünyanın değişik bölgelerinde yapılan üretim ve dağıtım faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmek ve koordinasyonu sağlayabilmek için esnek bir yönetim anlayışına ihtiyaç duymaktadırlar. Üretimin farklı merkezlere dağılması, tüm birimlerin uyum içinde çalışabilmesi için yönetim konusunda teknolojiye dayalı bir esneklik gerektirmiştir. Küresel üretimde temel şart farklı noktalara dağılan şirketlerin ağ şeklinde ve iş bölümü içinde çalışmalarıdır. Bunun içinde firmaların bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinden yararlanması gerekmektedir (Agcadağ, 2017: 59-60). Çok uluslu şirketler genellikle esnek ya da yalın üretim tarzını benimsemelerinden dolayı, endüstri ilişkilerinde izledikleri politikalar oldukça esnek bir yapıya sahiptir (Kocabaş, 2004: 13).

2.4. Esnek Çalışma Türleri

Tarihsel süreç içerisinde hızla artan küreselleşme, artan teknolojik gelişmeler ve sanayileşmiş ülkeler arasındaki artan rekabet unsuru gün geçtikçe esnekleşmeye olan ihtiyacı arttırmıştır. Çalışmanın şekli, türü ve çeşitleri günden güne değişiklik göstererek ortaya çıkmaktadır. Söz konusu gelişmeler çalışma şekillerini esnekleştirmekle kalmayıp farklı esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu uygulamalar sayısal esneklik, çalışma süresi esnekliği, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve fonksiyonel esneklik olarak sıralanabilir.

2.4.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik genellikle firmaların çıktıdaki dalgalanmaları karşılayabilmek için işgücü girdilerinin seviyesini değiştirebilme serbestisidir (Atkinson, 1986: 5). Dış esneklik veya istihdam esnekliği olarak da tanımlanan sayısal esneklik, günün koşullarına, değişen ekonomik şartlara ve buna bağlı talep değişikliklerine hızlı bir şekilde cevap verilebilmesini sağlamak için, işçi sayısının artırılıp azaltılması şeklinde ifade edilebilir (Karakoyun, 2007: 21). Şirketler sayısal esneklikten yararlanarak, ihtiyaç duyulan işgücü ile etkin bir şekilde istihdam edilen işgücü arasındaki çakışmayı doğru bir şekilde sağlayabilmek için, toplam çalışan sayısını kısa vadede kolayca artırabilir veya azaltabilirler (Valverde vd., 2000: 651). Sayısal esneklik ile kastedilen şey işçilerin iş yükü

dalgalanmalarına uydurulması, tam zamanlı çalışmayanların sayısının artırılması ve aynı zamanda maliyetlerin düşürülmesidir (Kalleberg, 2001).

Sayısal esneklikte üretim sürecinde daima kullanılan, nitelikli işgücü olarak da tanımlanan çekirdek işgücü ve kendilerine sadece gerektiği anda başvurulan niteliksiz yani çevre işgücü bulunmaktadır. Çekirdek işgücünü daima elinde tutan işletmeler sadece gerektiğinde çevre işgücüne başvurmakta böylece verimliliklerini artırmakla kalmayıp, işten çıkarma maliyetlerine de katlanmamaktadırlar (Çelik, 2007: 5-6).

Sayısal esneklik iç sayısal esneklik ve dış sayısal esneklik olarak ikiye ayrılmaktadır. İç sayısal esneklik; işletmede çalışan sayısı değiştirilmezken, çalışılan iş saatlerinin değiştirilmesidir. Kısa dönemli talep değişikliklerine karşı, çalışılan iş sürelerinin değiştirilmesi suretiyle işçilere uygulanan zamana dayalı esneklik sonucunda çalışma süreleri ile işçilerin ücret miktarları da değişmektedir. Dış sayısal esneklik ise işverenin işçi sayısına yönelik yaptığı düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu sayısal esneklik işçi sayısı ile bağıntılı olduğundan işletmede işçi devrini arttırmaktadır. Ancak yeni alınan işçinin işletmeye uyum süreci, edineceği bilgi ve becerilerin işletmeye maliyet olarak geri döneceği gerçeği dışlanmamalıdır (Doğru, 2010: 36-38). İşletmeler işçileri işe alıp işten çıkarırken ne kadar az mevzuatla ve yasal sınırlarla karşılaşırsa o kadar çok sayısal esneklikten faydalanabileceklerdir (Karlıdağ, 2011: 8).

2.4.2. Çalışma Süresi Esnekliği

Sanayileşme ile birlikte çalışma süresi kavramına bakış açısı değişmiş, 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan ekonomik kriz ve petrol fiyatlarındaki artışlar çalışma süresinin kısaltılması yerine esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir (Topçuk, 2006: 22). Buna bağlı olarak sanayi devriminin başındaki uzun çalışma saatlerinin yerini daha esnek çalışma saatleri almaya başlamıştır. 1970'li yıllardan itibaren yaşanan gelişmeler ışığında ortaya çıkmaya başlayan esnek çalışma süresi 1967 yılında ilk defa Federal Almanya'da ''Messercshmidt- Bölköw-Blohm'' işletmesinde işe geliş ve işten çıkış saatlerinde karşılaşılan yoğun trafik sıkışıklığına çözüm bulmak amacıyla uygulanmıştır (Doğru, 2010: 44-45).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, tarafların çalışma sürelerini serbest bir şekilde kendilerinin düzenlemesine imkân veren bir esnek çalışma türüdür. Çalışma sürelerinde esneklik kavramı işçi ve işveren açısından farklı anlamlara gelmektedir. İşçi açısından işin başlangıç ve bitiş süresinin kendi kişisel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak durumuna göre ayarlaması anlamına geliyorken, işletme açısından işin ihtiyaç duyulan sürelerde yapılması anlamına gelmektedir. Örgütler aynı zamanda maliyetleri düşürmek içinde bu çalışma biçimini talep etmektedirler. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işe başlama ve işin bitişi açısından geleneksel işe başlama ve işin bitiş sürelerinden farklı sürelerin belirlenmesi şeklinde de ifade edilebilir. Zamana göre yapılan bu

esneklik türü çalışma sürelerinin bireyselleşmesini sağlamaktadır. Çalışma sürelerinde esnekleşmeye gidilmesinin altında yatan sebep; işletmelerde maksimum kapasite kullanımı ve talepteki değişimlere uyum sağlamaktır (Pinhas, 2006: 72; Zeybek, 2015: 56; Çelenk, 2008: 35).

Çalışan insanların dinlenmeye ihtiyacı olsa da işletmeler makinelerini kapatmadan çalıştırıp tam kapasite kullanmak isteyecek ve üretim süreçlerini insandan bağımsız olarak sürdürerek üretimin artmasını sağlayacaklardır. Bunun için çalışma süresinin esnekleştirilmesi bir çıkış kapısı olarak görülmektedir. Bu doğrultuda işletmeler müşteri beklentilerine ve piyasa koşullarına göre esnek modeller geliştirmeli ve değişen ihtiyaçlara bağlı olarak dinamik bir çalışma süresi esnekliği tasarlamalıdır. Böylece işletmeler hem piyasa karşısında rekabet gücünü korumuş olacak hem de artan teknolojik gelişmeler karşısında değişimi hızla yakalayabileceklerdir. İşçilere çalışma zamanını dilediği gibi düzenleyebilme imkânı veren sistem işsizliğin azaltılmasında etkili olacaktır.

Çalışma süresi esnekliği daha az çalışma süresini ifade etmemekte, farklı çalışma süresi uygulamaları ile çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Çalışma süresi esnekliği, işçi ve işverenin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışma sürelerinin planlanmasıdır. Klasik çalışma şekli olan sabah başlayıp akşam sona eren mesainin yerine, vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı ve sıkıştırılmış iş haftası gibi değişik zamanlı çalışma şekilleri çalışma süresi esnekliğinin örnekleri olarak ortaya çıkmaktadır (Pinhas, 2006: 73).

2.4.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği (Pay Flexiblity) işverenlerin ücret yapısı ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve ekonomik koşullara göre değiştirebilme serbestisidir. Aynı zamanda çalışanların bireysel verimlilik, performans ve yeteneklerine göre serbestçe ödüllendirilebilmesini de ifade eder. Ücret esnekliği uygulaması ile işveren yalnızca işgücü maliyetini düşürmekle kalmayıp, ayrıca ücreti işçiler için bir motivasyon ve güdüleme aracı olarak kullanmaktadır. Böylelikle nitelikli çalışan firmaya çekilebilecek ve işlevsel esnekliği uygulamak için de standartlaştırılmış ve topluca saptanan ücretler yerine kişiselleştirilmiş ücret verilmesi sağlanacaktır. Söz konusu değişken ücret ödeme planları uygun şekilde tasarlanırsa, çalışanların motivasyonu ve verimliliği üzerinde doğrudan etkili olacaktır. Bu politikalar, ödeme düzeylerinin ve yapılarının firmanın ihtiyaçlarına göre dalgalanmasına izin vererek, ödeme maliyetleri üzerinde artırılmış bir kontrol sağlamaktadır. Böylece, ödeme stratejisi, dış düzenleme biçimleri tarafından dikte edilen ücretler yerine iş stratejisini takip eden ücretler durumuna gelecektir. Şirketlerin artan rekabet ortamı karşısında ayakta kalabilme isteğine dayanan bu sistemde işçi daha çok ücret alabilmek için motive olacak ve işletme artan performanslar ve verimlilik sayesinde rekabette avantajlı konuma gelecektir. (Siller, 2014: 33; Sönmez, 2006: 188; Kalaycı, 2018: 26; Valverde, 2000: 653).

Ücret esnekliği, mevzuat yoluyla dayatılan asgari ücret uygulamaları veya merkezi olarak belirlenen ücret tabanları yerine, işletmelerin ihtiyaç durumuna, konumuna, piyasa şartlarına ve mevcut ekonomik koşullara göre değişen ücret uygulamaları şeklinde de tanımlanabilir (Tunçcan, 2004: 133). Bir diğer ifade ile ücret esnekliği kurumsal performans ve firma verimliliği ile uyumlu bir ücret belirleme yöntemidir. Bu esneklik türü bireysel veya takım performansına uygun bir ödeme sistemini ifade etmektedir. Performansa ve üretkenliğe dayalı ücret alan işçiler, daha iyi firma performansına ve sürdürülebilir büyümeye yol açarak üretkenliklerini artırmaya çalışmaktadırlar. Yapılan birçok çalışma, performansa göre ödeme sisteminin benimsenmesi ile iş performansı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Beklenti teorisi, hedef belirleme teorisi ve performansa bağlı ücretlerin çalışanları motive edebildiği tespit edilmiştir. Performansa dayalı ücret sisteminin uygulanması, örgütsel bağlılığın yanı sıra, kurumsal karların sadece yöneticiler veya hissedarlar gibi belirli kişilere dağıtılmadığı, aynı zamanda işçilerle de paylaşıldığı fikrini aşılayarak yönetime olan güveni artırır (Choe vd., 2022: 3).

Ücret esnekliğinin işletme düzeyinde mikro ve makro boyutta olmak üzere iki değişik görünümü bulunmaktadır. İşletme bazında ücret esnekliği, ücretlerin bölgeler, işletmeler, işkolları, meslekler ve vasıflar arasında değişen gereksinimlerini karşılamada uyum gösterebilmesi ve ücretlerin işletmelerin mali gücüne göre ayarlanmasını ifade etmektedir. Makro ücret esnekliği ise; ücretlerin genel ekonomik duruma, konjonktürel dalgalanmalara ve piyasa şartlarına uyum sağlayabilecek düzeyde belirlenmesidir (Yavuz, 1994: 23).

İşletmelerin verimlilik düzeyi, ödeme gücü ve ücret yapısı değişen piyasa koşullarına bağlı olarak şekillenmektedir. İşletmeler ücret esnekliği sayesinde ekonomik kriz dönemlerinde üretimlerini zorunlu giderlerini karşılayacak şekilde düşürebilecek ve işçilerin ücret düzeylerinde ayarlama yaparak, işçi çıkarmaya gitmeden içinde bulundukları kriz dönemini daha az hasarla atlatabileceklerdir. Böylelikle hem çalışanların işsiz kalması önlenecek hem de işyerindeki üretim asgari düzeyde devam etmiş olacaktır. Böylece ücret esnekliği kriz dönemlerinde resmi işsizliğin artmasını önleyecektir (Köseler, 2019: 36-37). Diğer yandan toplumun büyük çoğunluğunun ücretlilerden oluşması nedeniyle, talebin azaldığı dönemlerde ücretlerinde kısılması toplam talebin daha da azalmasına neden olabilecektir. Bu durumda yalnızca zorunlu giderlerin karşılanacağı kadar üretim yapan firmanın üretimi daha fazla düşüremeyeceği için işçi çıkarmak zorunda kalabileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir (Tatlıoğlu, 2011: 13-14).

Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ücret esnekliği bazıları açısından çalışmanın tam karşılığı olarak değerlendirilirken, bazıları açısından ise ekonomik olarak güven sarsıcı bir durum olarak görülmektedir (Engizek, 2017: 33). Ücret esnekliği yöntemiyle çalışan bir işçi ya parça başı yapılan iş ya da belirli bir işin tamamlanması durumunda ücrete hak kazanabilmektedir. Bu durumda işçinin aldığı ücret her ay değişiklik gösterecektir. Çalışması karşılığında aldığı ücretin istikrarsız olması işçiyi huzursuz edecek ve gelecek kaygısı gütmesine neden olacaktır. Ücret esnekliği işverene

meydana gelebilecek küçük bir durgunlukta bile ücretleri değiştirme imkânı verdiğinden dolayı eleştirilmektedir (Köseler, 2019: 36-37).

Ücret esnekliğinin olmadığı dönemlerde ücret politikalarındaki katılıklar işsizlik ve enflasyona sebep olmaktadır. Bunun temel nedeni ücretin işgücü verimliliğine uyumunun sağlanamamasıdır. Sendikaların toplu pazarlık dönemlerinde ücretlerin esnekliğine engel olması da enflasyon artışını körükleyen sebeplerdendir. Toplu pazarlık sisteminde ücretler yukarıya doğru itici, aşağıya doğru tutucu bir hal almaktadır. Bu durumda ekonomik refah dönemlerinde, toplu pazarlıkla arttırılan ücretler, ekonomik durgunluk dönemlerinde azaltılamamaktadır. Bunun sonucu olarak uzun dönem itibari ile sürekli olarak artış eğilimi gösteren ücretler bir süre sonra sinsi enflasyona sebep olacaktır (Yılmaz, 2004: 16).

2.4.4. Fonksiyonel Esneklik

Piyasa koşullarındaki ve teknolojideki hızlı değişmeler, organizasyonları daha uyumlu ve esnek olmaya zorlamaktadır. İşletmeler yaşanan bu hızlı değişime uyum sağlama yeteneklerini artırmak için; işletmenin yapısını ve iş süreçlerini, iş sözleşmelerini veya çalışma saatlerini değiştirmek, işgücünün yetkinliklerini ve uyarlanabilirliğini arttırmak gibi çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. İşletmelerde görevler ve çoğu iş öğeleri belirli iş tanımları altında bir araya getirildiğinden, fonksiyonel esneklik tek bir işe ayrılan görev demetini değiştirmek veya çalışanlara farklı görev demetleri atamak anlamına gelmektedir. Bir diğer ifade ile fonksiyonel esneklik, çalışanların mevcut görevlerden farklı görev ve faaliyetleri gerçekleştirebilmelerini, yani bu yeni görevler için gerekli beceri ve bilgilere sahip olmalarını veya geliştirmelerini gerektirir (Van Dam, 2003: 138). Fonksiyonel esneklik çalışanların aynı organizasyon içinde farklı görevleri yerine getirme yeteneğini temsil eder. İşçiler bu sayede hem görevlerde hem de karar verme yetkilerinde daha etkin olabilirler (Richbell vd., 2011: 5).

Fonksiyonel esnekliğe aynı zamanda iç esneklik veya işlevsel esneklik de denilmektedir. Fonksiyonel esnekliğin birçok farklı şekilde tanımı yapılmaktadır. Fonksiyonel esneklik örgütsel koşulları karşılamak için insan sermayesinin nasıl tahsis edilebileceğini araştırarak içsel yönlere odaklanır. Bazı araştırmacılar, kaynak temelli bakış açısını kullanarak işlevsel esneklik kavramını genişletmiştir. Bu bakış açısına göre, kurumsal kaynaklar yeni hizmetlerin tedarikçileri olduklarında esnektir. Örneğin, kaynaklar dönüştürülmeden veya basit dönüşümler uygulanmadan çeşitli durumlarda kullanılabildiğinde, organizasyona ilgili uyarlanabilirlik yetenekleri sağlanmış olunur (De La Lastra, 2014: 5). Bir başka ifade ile fonksiyonel esneklik, talepler doğrultusunda çalışanların çok yönlülüğü ile çeşitli işler ve görevlerin arasında serbestçe hareket edebilmeleri ve emeğin ikame edilebilirliği anlamına gelmektedir (Riley ve Lockwood, 1997).

Bu esneklik türü temelde iki faktöre dayanmaktadır. Birinci seçenek bilgi, yetenek ve becerilerini göz önünde bulundurup, birden fazla görevi ifa edebilecek nitelikteki çalışanları istihdam etmektir. Burada çalışan piyasadaki değişime kolayca ayak uydurabilecek bir niteliktedir. İkinci seçenekte ise örgüt bünyesinde halihazırda bulunan çalışanların çeşitli eğitim, rotasyon ve benzeri uygulamalarla geliştirilmesidir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 79). Örneğin birçok şubesi olan bir marketler zincirinin her bir şubesinde 4-5 kişinin çalıştığı ve bu işçilerin hem reyon görevlisi hem de kasiyer olarak çalıştığı görülmektedir. Reyon görevlisi nitelik gerektirmeyen bir iş iken kasiyerlik nitelik gerektiren bir iştir. Burada işveren reyon görevlisine çeşitli eğitimler vererek aynı zamanda kasiyer olarak çalıştırmakta ve kasiyer çalıştırmanın getireceği ek yükümlülüklerden kurtulmaktadır (Köseler 2019: 38-39).

Fonksiyonel esneklik kavramı, son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte daha da popüler olmaya başlamıştır. İşletmeler kriz dönemlerinde ilk olarak işçi çıkarmaya giderek krizin etkilerini hafifletmeye çalışmaktadırlar. Fonksiyonel esneklik yapısı ile birlikte işletmeler, çalışanları farklı alanlarda değerlendirip fonksiyonel yapının yürümesini sağlamakta ve işsizlik rakamlarının artmasını da engellemektedir (Ateş ve Çöpoğlu, 2015: 101).

Yine işletmeler açısından son dönemlerde karşılaşılan sorunlardan birisi kalifiye çalışanın işe alımıdır. İşe alım uygulamalarında doğru eşleşmenin yapılamaması ve çalışanların istekleri işletmenin işgücü tarafının eksik kalmasına sebep olmaktadır. İşletmeler fonksiyonel esneklik sayesinde eksik pozisyonları kolayca doldurabilmekte, hem çalışan açısından kar edip maliyet avantajı sağlayabilmekte, hem de işgücü kaybını önleyebilmektedir (Öztürk, 2020: 13). Fonksiyonel esneklik genel olarak işgücünün miktarına değil, onun vasıf ve yeteneklerine odaklanmaktadır. Burada işgücünün en iyi ve en verimli şekilde kullanılması söz konusu olmakta, bu sayede iş yerine yeni elaman alınmadan mevcut elemanlarla gerekli üretim yapılabilmektedir (Pinhas, 2006: 70). Bu açıdan bakıldığında işletmelerde, işçilerin yalnızca bir departmanda değil, ihtiyaç duyulan tüm alanlarda çalıştırılmasını amaçlayan fonksiyonel esneklik, işçilere çeşitli eğitim ve kurslarla beceri ve vasıf kazandırmaktadır. Çalışanlar böylelikle daha karmaşık işlerde ve işletmenin tümünde çalışabilir duruma gelmektedir (Topçuk, 2006: 19). Fonksiyonel esneklik ile birlikte görev ve sorumluluk alanı genişleyen çalışanın iş tatmini yükselecek ve bu sayede daha tatminkâr olacaktır. Çok detaylı iş tanımları yerine daha geniş kapsamlı iş tanımları yapılacak, işçi işlev ve becerilerini hem dikine hem de enine genişletebilecektir (Siller, 2014: 30). Fonksiyonel esneklik ile birlikte çalışan sayısı arttırılmadan gerekli olan işgücü ihtiyacı iç kaynaklar ile karşılanmaktadır.

Fonksiyonel esneklikte daha çok tercih edilen vasıflı işgücü birincil işgücü piyasasında faaliyet göstermekte ve sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Vasıflı çalışanlar iş güvencesinden yoksun olmayan ve yeterli gelir düzeyine sahip olduklarından sendikal korumaya ihtiyaç duymamakta, bu da işçi sendikalarına olan ilgiyi azaltmaktadır. İş için gerekli tüm bilgi ve becerilere sahip olan çalışanlar işveren ile bireysel anlaşmalar yapabilmektedir. İşletmeler çok sayıda vasıfsız işçi yerine

az sayıda vasıflı işçi çalıştırmayı tercih etmekte, böylece daha az sendikal engelle karşılaşmaktadırlar. Buda fonksiyonel esnekliğin işletmeler tarafından tercih edilmesinin bir diğer nedenidir.

2.4.5. Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri diğer esneklik türlerinden farklı bir esnek çalışma türünü ifade etmektedir. Burada kastedilen işletmenin bazı işlerini kendi örgüt yapısı içerisinden karşılamak yerine, dışarıdan (uzaktan) başka bir ilgili işgörenlerden hizmet alımı yaparak yani alt işveren (taşeron) vasıtasıyla karşılamasıdır (Atkinson, 1986: 4). Esneklik biçimi olarak "uzaklaştırma Stratejisi" ile işletmenin uzağında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Uzaklaştırma aynı zamanda iş sözleşmelerinin ticari sözleşmelerle yer değiştirmesini temsil eder. Bir şirket kendi üretim yapısına uymayan, asıl işe yardımcı nitelikteki işleri yapabilmek için kendi işgücünü ve potansiyelini kullanmak yerine bu işleri başka kişilere veya kuruluşlara devredebilir. Burada söz konusu olan şey bir işletmenin uzmanlık alanı dışındaki işleri yapmasının hem zaman hem de maliyet olarak işletmeyi zarara uğratabilecek olması ya da işletmenin gerekli işgücü ve zamanı asıl işe ayırarak daha fazla kar edebiliyor olmasıdır. Asıl iş dışındaki işlerin işletme kaynakları kullanılmadan yapılmasıyla kaynak israfı önlenecek ve işletmeler uzman olmadıkları alanlar için taşeron firmalardan ve uzman kişilerden yararlanacaktır. Kaynak israfının önlenmesi ile birlikte işletmelerde etkinlik ve verimlilik de artacaktır (Çelik, 2007: 10-11).

Uzaklaştırma Stratejilerinin bir örneği olan taşeronluk günümüzde son derece yaygın bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Maliyetlerden tasarruf etmek isteyen işletmeler, işlerin bir bölümünü istisna sözleşme niteliğindeki sözleşmelerle üçüncü taraflara havale ederek farklı uzmanlık alanlarından yararlanmaktadırlar. Gelişmiş ekonomiler veya örgütlenmiş sektör ve işletmeler bu yolla üretimlerinin bazı bölümlerini ülke dışına çıkarma fırsatı elde etmekte, böylece büyük bir hareket serbestisi kazanmakta ve esnekleşmektedirler (Çelik, 2007: 10).

Taşeronluk uygulaması ile üretimin herhangi bir aşamasında uzmanlık gerektiren teknolojilere veya uzmanlık gerektiren işlere gereksinim duyan işverenler üretim için gerekli olan teknolojileri kullanma olanağı bulmanın yanı sıra, gerekli uzmanlığı kazanmaları için yapılması gereken sermaye yatırımından da kurtulmaktadırlar. Diğer yandan firma gerekli teknolojik alt yapıya sahip olsa bile bunu kullanabilecek nitelikte ve sayıda işgücüne sahip değil ise, işi taşeron firmaya devrederek işlevsel ve sayısal esneklikten de faydalanmış olur (Şen, 2000: 54). Ayrıca uzaklaştırma stratejileri taşeronlaşma ile işletmeleri piyasada oluşan risk ve belirsizliklere karşı da korumaktadır.

Belirli katı kural ve ilkelerin olduğu, organizasyon içerisinde esneklik uygulamalarının gerçekleşmesinin güç olduğu işletmeler firmanın dışında esneklik uygulamalarından yararlanmayı tercih etmektedirler (Engizek, 2017: 34). Bu esneklik türü işletmelerin hem kolay ve hem de ucuz

işgören temin etmesini kolaylaştırmaktadır. Bu uygulamalarda düşük ücretle çalışmaya razı olan sendikasız çalışanların tercih edilme sebebi maliyetleri düşürmektir. Ancak işletmeler ucuz işgücünden yararlanabilmek için daha fazla taşeronlaşmayı tercih edebilmekte bu da sendikasızlaştırmaya yönelik olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Akyaz, 2019: 11). Bu nedenle işçi sendikaları çalışanların iş güvencesinden ve sosyal korumadan yoksun olacağı gerekçesiyle uzaklaştırma stratejilerine ve taşeronlaşma uygulamalarına karşı çıkmaktadır (Taşkın, 2020: 19).

Diğer yandan uluslararası ölçekte firmalar kendi ülkelerindeki yüksek maliyetlere katlanmamak adına üretimlerini maliyetlerin daha düşük olduğu ülkelere kaydırmış ve bu durum çeşitli eleştirileri beraberinde getirmiştir. Bu şekilde üretimi gerçekleştirecek ülke firmasının işgücü talepleri yükselirken, işi devreden ve üretimini maliyetin ucuz olduğu ülkelere kaydıran firmanın işgücü talepleri ise azalacaktır. Yalnızca işverenin değişmesi işsizliğin artmasına veya azalmasına sebep olmayacaktır. Ülkeden ülkeye veya firmadan firmaya istihdam düzeylerinde bir değişme söz konusu olsa da mutlak olarak yaratılan yeni bir iş söz konusu olmayacaktır (Tatlıoğlu, 2011: 15).

2.5. Esnek Çalışma Biçimleri

Küresel rekabetin bir sonucu olarak ekonomik baskılar, iş ortamındaki çalkantılı ve öngörülemeyen değişiklikler, istihdam uygulamalarının tasarım ve yapısında yeniden yapılanmaya yol açmıştır. Kuruluşlar, maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek hızla değişen koşullara uyum sağlamada proaktif olmaları gerektiğinin farkına varmışlardır (Lim ve Teo, 2000: 560). İçinde bulunulan bu durum işçi ve işverenleri farklı hukuki bir ilişki kurmaya yönlendirmiş ve böylece klasik çalışma biçimlerinin yerini esnek çalışma modelleri almaya başlamıştır.

Alman iktisatçı Christel Konmerer esnek çalışmadan ilk söz eden kişidir. Esnek çalışmanın ilk uygulamasına ise 1967 yılında Messern Chernitt Bolkow-Blohm firmasında rastlanmıştır. Firmada yöneticiler işçilerin işe yorgun geldiğinin ve altında yatan sebebin ise işe gelirken maruz kaldıkları yoğun trafik olduğunu fark etmişlerdir. Bu sorunu çözmek için bir deneme yaparak ilk etapta 2000 işçiye 08:00-17:00 saatlerinin dışına çıkarak kendi saatlerini kendilerinin belirlemesine izin verilmiştir. Bu denemenin üzerinden 2 yıl geçmeden firmada çalışan 12 bin personelin tamamı esnek çalışmaya alınmıştır (Yakkan, 2016: 7). Bütün bu gelişmelerin ve yeni çalışma biçimlerine duyulan ihtiyacın sonucunda zamanla evde çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

2.5.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırılan geçici iş ilişkisi, bir işverenin işçisinin iş görme edimini belirli veya geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesini ifade etmektedir. Devreden işveren ile işçi arasında yapılan bireysel iş sözleşmesi sona ermemekte, devam etmektedir (Bozkurt Yüksel, 2008: 53). Diğer bir ifadeyle geçici iş ilişkisi, işverenin kendisine bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan işçisini kendisinin de yazılı rızasını alarak holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı bir işyerinde veya yapmakta olduğu işine benzeyen işlerde çalıştırılmak şartıyla başka bir işverene geçici olarak devretmesidir (Öztürkoğlu, 2013: 123). Bu tip çalışma uygulamasında işçiye ücretini ödünç veren işveren vermekte ancak işçi işin yerine getirilmesi bakımından ödünç alan işverene karşı sorumlu olmaktadır (Şen, 2000: 53-54). Kısaca ödünç iş ilişkisi, işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işveren arasında kurulan hukuki bir ilişkidir.

İşletmeler talebin arttığı dönemlerde artan talebi karşılayacak ilave çalışan ihtiyacını karşılamak, finansal açıdan sıkıntı içerisine girilen dönemlerde işgücü maliyetini dönemsel olarak azaltmak, mevsimlik ya da özel uzmanlık gerektiren işlerde yeni çalışan istihdam etmek yerine, ihtiyaç duyulan personeli geçici olarak temin etmek ve iş yükünün azaldığı dönemlerde personelini işten çıkarmak yerine ihtiyacı olan başka bir işletmeye geçici olarak vermek gibi gerekçelerle geçici iş ilişkisini kullanmaktadırlar (Başmanav, 2016: 142). Böylece ödünç iş ilişkisi işletmelere hem işlevsel hem de sayısal esneklik sağlamaktadır.

Bu esnek çalışma modelinde işçi, işçinin hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren) ve geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan) olmak üzere üçlü bir iş ilişkisi mevcuttur. İşçi ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle ve onun verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür. Ödünç iş ilişkisinde mevcut hizmet akdi devam eder. İşçiyi geçici olarak çalıştıran işveren ile işçi arasında yeni bir iş akdi kurulması gerekmez. Ödünç veren işveren çalışanının başka bir işverene devredilmesi için tek başına karar alamaz. Devrin gerçekleşebilmesi için işçinin de onayı gereklidir. Ücret ödeme borcu asıl işverene ait olsa da işçinin rızası ile birlikte ücret ödeme borcu ödünç alan işverene de geçebilecektir (Çelik, 2007: 29).

Geçici iş ilişkisi; işletmenin bünyesinde sürekli olarak istihdam ettiği çalışanını geçici süreliğine başka bir işletmeye ödünç vermesi sonucunda kurulabileceği gibi, işletmelere ödünç vermek üzere çalışan istihdam eden özel istihdam büroları aracılığıyla da kurulabilmektedir. İşletmenin kendi bünyesindeki işçisini geçici olarak başka işletmenin bünyesi altına vermesi meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılırken, özel istihdam büroları aracılıyla işletmelere ödünç işçi verilmesi ise meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, genellikle işverenin herhangi bir kâr amacı gütmediği, holding bünyesinde var olan başka bir şirketin ihtiyaç duyması veya kendi şirketinde var olan işçi fazlasını işten çıkarmak yerine işçiye ihtiyaç duyan başka bir işletmeye geçici olarak devretmesi gibi

nedenlerle kurulmaktadır. Bu durumda işgörenini ödünç veren işveren geçici olarak belirli bir süreliğine işçisini ödünç vermekte ve süre dolduğunda işgören kendi işvereninin işinde çalışmayı sürdürmektedir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi işçinin yazılı rızası alınarak 6 ayı geçmemek üzere kurularak en fazla 2 defa yenilenebilir (Başkan, 2017: 4-6). Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ise aracılık hizmeti veren özel istihdam bürosu, işe ihtiyaç duyan işgörenle işgörene ihtiyacı olan işvereni belirli bir süreliğine bir araya getirmektedir. Yani burada işveren işçiyi başka bir işverenin işyerinde çalıştırmak üzere işe almakta ve onunla iş sözleşmesi yapmaktadır. Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile kurulması ihtiyaç duyulan işgücü ihtiyacını karşılamada kolaylık sağlamaktadır (Akyaz, 2019: 35).

Avrupa Birliği çalışma mevzuatında geçici iş ilişkisi ile çalışanların tanımlanması Ödünç İş İlişkisine İlişkin 2008/104/EC Sayılı Yönerge ile yapılmıştır. Yönergeye göre geçici işçi bürosu, bir işçi ile onu geçici süre ile başka bir kullanıcıya, o kullanıcının gözetim ve talimatı altında çalıştırmak üzere sözleşme yapan, ulusal mevzuatlara uygun kurulmuş gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder. Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi ise geçici işçi bürosu ile sözleşmesi olan, bu sözleşme kapsamında başka bir kullanıcının gözetim ve denetiminde çalışmayı kabul eden işçidir (Kolsuz, 2014: 30).

Türkiye'de ise geçici iş ilişkisi ile çalışma ilişkisi 1960'lı yılların başında ortaya çıkmaya başlamış ve holdingleşmenin yaygınlaşmasına rağmen yasal bir temele dayanması 2003 yılında 4857 sayılı kanun ile olmuştur. Ancak 4857 sayılı kanunda yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiş, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi düzenlenmemiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise 2016 yılında 29717 sayılı resmî gazetede yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunun 7. maddesi revize edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi; "Özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir" şeklinde ifade edilmiştir. Belirtilen maddenin ikinci fıkrasında özel istihdam bürosunun geçici işçi çalıştırabilmesi için Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilmiş olması gerektiği yer almaktadır (4857 Sayılı İş. Kan. 2003: Mad. 7).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisinin kurulması, "geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler" ve "geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller" olarak iki farklı kategoride düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işlerde başka bir koşula bakılmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabiliyorken, geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerde ise işin niteliği önem taşımakta, ancak işin işleyişi sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle işverene özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisini kurma izni verilmektedir. Her iki durumda da süre sınırı bulunmaktadır. Mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri ve işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler kategorisine girerken, İş Kanunu'nun 13. maddesinin beşinci fıkrası ile 74'üncü maddesinde belirtilen haller, işçinin askerlik hizmeti hali ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer

haller; iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde ve üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hali; mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde geçici iş ilişkisinin kurulması; işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen şekilde artması halleri geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller kategorisine girmektedir (Nurmukhambetova, 2017: 183-184).

Ödünç iş ilişkisi özellikle ek gelir elde etmek isteyenler, emekliler, kalıcı işi olmayanlar, yeni mezun olmuş öğrenciler, yeniden işe başlayanlar, kalıcı iş arayanlar ve farklı işler ya da farklı konumlar arasında kalanlar tarafından tercih edilen bir esnek çalışma biçimidir. İşletmeler genellikle özel istihdam büroları tarafından karşılanan personel maliyetleri ve idari giderlere katlanmamak ve talep değişkenliğine bağlı olarak değişiklik yapılan esnek işgücü için geçici iş ilişkisini tercih etmektedir. Gelişen teknolojiler sonucunda ofis otomasyonunu sağlamak ve teknolojiye ayak uydurmak için yeni teknoloji makine ve teçhizat kullanımı sonucunda geçici işçi çalıştırmak eğitime daha az yatırım yapılmasına olanak sağlamaktadır (Kerka, 1990: 3).

Geçici iş ilişkisinin tarafları için bazı dezavantajları da bulunmakta olup, işverenler açısından değerlendirildiğinde, geçici çalışan işgörenin kurum kültürü ile uyum problemi yaşaması, aşırı işgücü devri, daha düşük iş kalitesi ve motivasyonu düşük çalışanlar olarak sıralanabilir. Çalışanlar açısından ise sosyal yardımların, emekli maaşlarının ve yükselme fırsatlarının olmaması ve kalıcı bir iş bulmanın olası zorlukları, daha az düzeyde iş güvencesi, düşük düzeyde ücret ve yüksek gelir güvencesizliği, emeklilik ve sağlık sigortalarından yararlanmada zorluk olarak sıralanabilir. Ayrıca, geçici işlerin kalıcı işlerin yerini aldığı ve temel çalışanların güvenceye, sosyal haklara, emekli maaşlarına ve istikrarlı bir gelire sahip olduğu ve çevresel çalışanların hiçbirinin olmadığı iki kademeli bir iş gücünün büyümesini teşvik ettiğine dair endişeler de vardır. Geçici iş gücü içerisinde özellikle kadınlar, gençler ve azınlıklar çoğunlukta olduğu için, bu eğilim onların eğitim fırsatlarına ve yüksek ücretli işlere erişimlerini daha da sınırlayabilir (Christensen ve Murphree, 1988: 1-93).

2.5.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Esnek çalışma sözleşmeleri çalışanların ve işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verecek, mal ve hizmet talebindeki mevsimsel ve yapısal dalgalanmalar karşısında tepki vermeyi mümkün kılabilecek bir modeldir. Esnek çalışma sözleşmelerinin çıkış noktası karşılıklı fayda, eşitlik, verimlilik ve etkinliktir. Bu doğrultuda ortaya çıkan bir diğer esnek çalışma sözleşmesi olan belirli süreli iş sözleşmesi süresi belirli olan bir işin yapılması amacıyla işveren ve işçi arasında yapılan bir sözleşmedir (Çelik, 2007: 18-19). İşyerinde yapılacak işin sınırlı bir sürede tamamlanıyor olması nedeniyle işçiye duyulan ihtiyaç geçici nitelik gösterebilir. İşletmeler yıllık izin, analık ve hastalık izni nedenleriyle mevcut olmayan işçinin yerine alınması gibi kişiye ilişkin nedenlerden veya acil sipariş, özel üretim siparişi, yılbaşı ve bayram dönemindeki iş yoğunluklarının artması gibi işletmeye ilişkin nedenlerden dolayı geçici işgücü çalıştırma gereksinimi duymaktadırlar (Alpagut, 1998: 65-

99). Belirli süreli iş sözleşmeleri firmaların işçileri kadrolu olarak istihdam etmek yerine, daha kolay işe alma ve işten çıkarmalarına imkân vererek sayısal esneklik sağlanmasını mümkün kılan bir esnek çalışma modelidir.

Kısa dönemler içerisinde iş ilişkilerinin kurulması amacıyla uygulanan sözleşme türlerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesi esnek çalışmada önemli bir yere sahiptir. Bu sözleşme türü daha çok işletmeye yeni katılan işçileri deneme amacıyla kullanılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinde işçiler geleceğe yönelik bir beklenti içinde olmadıklarından, işlerde motivasyon kaybı ve işyerine bağlılığın azalması gibi olumsuzluklarla karşılaşılabilmektedir. Aynı zamanda işlerin belirli bir süreyi kapsaması işçilerin yükselerek üst bir göreve gelme ihtimalini azaltmaktadır (Serbes, 2019: 41-42).

Piyasa şartlarına bağlı olarak işçi sayısının arttırılmak istenmesi durumunda sıklıkla başvurulan bir yöntem olan belirli süreli iş ilişkisi, işveren ile işçi arasında anlaşılan çalışma döneminin bitiminde yasal prosedür izlenmeden kendiliğinden sona ermektedir. Özellikle kapitalist ekonomilerin geçerli olduğu batı ülkelerinde uzun süre teşvik edilen bir sistem olan belirli süreli çalışmanın ana amaçlarından biri işvereni, iş güvencesi sağlamakta olan yasal düzenlemelerden bağımsız hale getirerek ek istihdam yaratmaktır (Parlak ve Özdemir, 2011: 11).

İşverene birçok yarar sağlayan belirli süreli iş sözleşmesi sistemi fesih bildirimini ortadan kaldırdığı için sözleşme belirli bir zamanda sona ermektedir. Burada iş akdinin fesih tarihi önceden belli olduğu için bu durum haksız fesih sayılmayacaktır. Bazı ülkelerde bir iş sözleşmesinin normalde kalıcı olması ve ömür boyu sürmesi gerektiği fikri hakimdir. Diğerlerinde ise, işveren ile işçi arasında sadece belirli bir süre ilişki kurmak için bir iş sözleşmesi kabul edilir. Ülkeler arasındaki farklar çok büyük olmamakla birlikte, bu iki görüş, haksız işten çıkarmaya karşı koruma, işten çıkarma prosedürleri (çalışan temsilcilerine veya çalışma ofisine danışılması gibi) ve ücret ödememe koşulları hakkında farklı ulusal yasal veya sözleşmeli düzenlemelerde yansıtılmaktadır. Sürekli sözleşmeden farklı olarak, belirli süreli sözleşmenin sona ermesi, haksız işten çıkarmaya karşı kanun hükümlerine tabi değildir; Dolayısıyla, belirli süreli sözleşmeler, bir anlamda, işten çıkarma mevzuatının atlanmasının tamamen yasal bir yolunu oluşturmaktadır (Bielenski, 1999: 23).

Gelişmiş ülkeler mevzuatlarında belirli iş sözleşmesiyle ilgili düzenlemelere yer vermişlerdir. AB'nin 1999 yılında yayınladığı 99/70 sayılı Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesi belirli süreli çalışmayı; işçi ve işveren arasında belirlenen tarihlerde, bir işin tamamlanması veya bir hadisenin oluşması halinde kabul edilen çalışma türü şeklinde tanımlamıştır (Tokol, 2008: 140-141). Türkiye'de ise belirli süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 11. maddesine göre iş ilişkisi herhangi bir süreye bağlı değil ise yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ise; "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında

yazılı şekilde yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. İlaveten belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması esaslı bir neden olmadıkça üst üste yapılamayacağı belirtilmiştir. Aynı halde yapılan iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. İlgili maddelerden de anlaşılacağı üzere kanunda belirli süreli sözleşme yapmaya ilişkin bazı sınırlamalar bulunmaktadır (4857 Sayılı İş. Kan.,2003: Mad. 11).

Belirli süreli çalışma işçi sendikaları açısından, belirli süreli çalışma sisteminin çalışanların iş güvencesini ortadan kaldırdığını, ucuz ve güvencesiz istihdama neden olduğunu, iş kazalarının artmasına yol açtığını, çalışanlarda gelecek kaygısı ve çeşitli ekonomik problemler meydana getirdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu sistem işverenlerin yüklenmesi gereken bazı belirsizlik ve risklerin çalışanlara yüklenmesi olarak yorumlanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 15).

2.5.3. Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma diğer esnek çalışma türlerinde olduğu gibi ekonomik ve teknolojik gelişmeler, artan uluslararası rekabet ve özellikle de hizmet sektöründe meydana gelen büyümeye bağlı olarak ortaya çıkan bir esnek çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türlerinden en yaygın olanıdır. Literatür incelendiğinde kısmi süreli çalışmanın kesin bir tanımı bulunmadığı görülmektedir. Ülkelere hatta bölgelere göre farklı birçok tanımı olan kısmi süreli çalışma genel olarak normal haftalık çalışma süresinin altında kalan çalışma olarak ifade edilmektedir. Ancak belirlenen çalışma süresi ülkeden ülkeye hatta bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir.

Uluslararası platformda ilk kez 1953 yılında Birleşmiş Milletler (UN)'e bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu'nun 7. oturumunda ele alınan kısmi süreli çalışmaya "genel olarak mutat iş süresinin önemli ölçüde altındaki bir süreyle, günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma" şeklinde bir tanımlama önerisi sunulmuştur. Kasım 1965'te ise ILO uzmanlarınca kadınların çalışma sorunları üzerine yapılan toplantıda, "işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" olarak yaptığı tanımlama onaylanmıştır (Şafak, 2009: 1). Avrupa Birliği'nde kısmi süreli çalışma doğrudan tanımlanmamakla birlikte 97/81 sayılı yönergede; "Yarı zamanlı işçi terimi", haftalık olarak veya bir yıla kadar olan bir çalışma süresi boyunca ortalama olarak hesaplanan normal çalışma saatleri, karşılaştırılabilir bir tam zamanlı çalışanın normal çalışma saatlerinden daha az olan bir çalışan" (European Communities, 1998: 7) şeklinde tanımlanmıştır. Ekonomik Kalkınma Örgütü'nün (OECD) 1997 yılında yayınladığı bir raporda ise kısmi süreli çalışma; haftalık çalışma süresinin ülkelerdeki yaygınlık durumuna göre farklılık göstermekle birlikte genel olarak 30 saat eşiğinin altında belirlendiği çalışma biçimi olarak tanımlanmıştır (Bastelaer vd., 1997: 3).

Birçok farklı tanım yapılmasına rağmen en kapsamlı ve en çok kabul gören tanım ILO tarafından 1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinde yer alan kısmi

çalışma tanımıdır. Burada kısmi çalışma; "normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma" olarak tanımlanmaktadır (C175-Part-Time Work Convention, 1994: Madde 1). ILO'nun yaptığı bu tanımdan yola çıkarak bir çalışmanın kısmi süreli sayılabilmesi için bazı unsurlarının bulunduğu anlaşılmakta olup, bunlar aşağıda sıralanmışır;

- Normal çalışma süresinden az olması,
- Yapılan çalışmanın sürekli ve düzenli olması,
- Söz konusu çalışmanın gönüllülük esasına dayanması.

Türkiye'de ise kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş kanunu'nun 13. maddesinde kısmi süreli çalışma; "işçinin, normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi" şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Yine maddenin devamında "kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir" ibaresi yer almaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: Madde 13). Buradan da anlaşıldığı üzere kısmı süreli olarak çalışan işçinin hakları İş Kanunu ile birlikte güvence altına alınmış ve tam süreli emsal işçiden herhangi bir ayrıma fırsat verilmemiştir.

Kanunda yer alan "önemli ölçüde daha az" ibaresi soyut bir kavram olması ve uygulamada karışıklığa sebep olabileceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde bu ifadeye açıklık getirilmiş ve "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır (Öztürk, 2011: 6). Yani bir işyerinde, emsal işçi tam süreli iş sözleşmesi ile haftada 45 saat çalışıyorsa, o işyeri için 30 saat ve daha az süreyle yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilir.

Kısmi süreli çalışmanın işverenler ve çalışanlar tarafından tercih edilmesinin birçok nedeni bulunmaktadır. Çalışanlar arasında özellikle kadınlar, emekliler ve gençler arasında tercih edilen kısmi süreli çalışma, çalışma sürelerinin normal çalışma sürelerinden az olması nedeniyle çalışanlar tarafından tercih edilmektedir. İş görenlerinin çoğunu genç yaştaki ve emekliliği yaklaşmış kadınların oluşturduğu kısmi çalışma eğitim hayatına devam etmek isteyen gençler, tam gün çalışamayacak yaşlılar ve kariyer yapmayı istemeyenler tarafından da tercih edilmektedir (Kerka, 1990: 2).

Değişen toplum yapısı ve kentleşme ile birlikte hizmet sektörünün genişlemesi, aile yapısının değişmesi, evlenme yaşının yükselmesi, azalan evlilik oranları, kadınların eğitim seviyesinin

yükselmesi ve daha iyi yaşam şartlarına kavuşma isteği ile birlikte aile bütçesine katkıda bulunma zorunluluğu kadınları kısmi süreli çalışmayı tercih etmeye yöneltmiştir (Ekin, 1991: 19-21). Bunların yanı sıra kadınların evde çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının olması da kadınları kısmi süreli çalışmaya tercih etmeye yönlendirmiştir. Kısmi süreli çalışmayı tercih eden bir diğer grup olan emekliler ise kısmi süreli çalışmayı ek gelir kaynağı olarak görmektedirler. Ders döneminde boş vakitlerini değerlendirmek ve okul harçlıklarını kazanmak için çalışan öğrencilerde kısmi süreli çalışmayı tercih edenler arasındadır. Kısmi süreli çalışma, normal çalışma sürelerinden daha az çalışılması nedeniyle engelli bireylerin çalışması ve topluma kazandırılması konularında bir çıkış kapısı olarak düşünülmektedir. Günümüzde bireylerin değer yargılarının ve beklentilerinin değişmesi daha fazla boş zaman ihtiyacını arttırmış bu da kısmi süreli çalışmaya olan talebin artmasına neden olmuştur. Kısmi süreli çalışma ile birlikte çalışanlar çalışma sürelerini belirleme hakkına sahip olmakta ve kendilerine özel zaman yaratabilmektedirler. Böylelikle özel hayatları ve iş yaşamları arasında bir denge kurabilmektedirler. Bireylerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin bir diğer nedeni ise işsizliğin arttığı dönemlerde işsiz kalmamak olduğu söylenebilir.

Çalışanlar açısından bu olumlu etkilerinin yanında bazı olumsuz etkileri de bulunan kısmi süreli çalışma, özellikle sosyal haklar konusunda çalışanların mağduriyetine sebep olabilmektedir. Tam süreli çalışan emsal işçiye oranla daha kısa süre ile çalışan işçi çalıştığı süreyle orantılı olarak ücret almakta bu da aile geçindirmek zorunda olan işçi için yeterli olmamaktadır. Kısmi süreli çalışan işçi emeklilik hakkı ve sağlık güvencesinden yararlanma konularında sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bunların yanı sıra meslekte yükselme, kıdem ve eğitim konularında da diğer işçilerden daha az haklara sahiptirler (Koç ve Görücü, 2011: 164; Karadeniz, 2011: 95).

İşverenler açısından kısmi süreli çalışmanın en önemli avantajı sayısal esneklik sağlamasıdır (Branine, 2003: 60). Diğer taraftan kısmi çalışma işin niteliği gereği tam gün çalışılmasına ihtiyaç duyulmayan işlerde maliyetlerin azalmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra piyasa koşullarına göre üretim yapılmasının yanı sıra uzmanlık gerektirmesine karşın tam gün istihdamına ihtiyaç duyulmayan işçilerden daha ucuza yararlanma imkânı da sağlamaktadır. İşveren eğitim maliyetlerine katlanmak yerine dışarıdan eğitilmiş iş gücünü ucuz bir maliyetle satın alabilir. Ayrıca kısmi süreli çalışan işçi daha kısa süreli ve kendi belirlediği süre zarfında çalışacağı için motivasyonu ve işe bağlılığı artacak bu da işyerinde verimliğin artmasına sebep olacaktır. Kısmi süreli çalışma tam kapasite çalışmaya yardımcı olarak, işletmenin daha uzun süre faaliyet göstermesine ve makinelerin daha fazla kullanılmasına imkân verecektir. Kısmi çalışma ile fazla çalışmalara ihtiyaç kalmayacak, fazla çalışmadan doğan ek ücret ödemeleri en aza inecek ve karlılık artacaktır (Koç ve Görücü, 2011: 161-162).

Kısmi süreli çalışma klasik kısmi süreli çalışma ve esnek kısmi süreli çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Klasik kısmi süreli çalışma, çalışma zamanının kesin olarak belirlendiği bir çalışma biçimidir. Burada çalışanın çalışmakla yükümlü olduğu çalışma süresi taraflar arasında serbestçe

belirlenmektedir (Karlıdağ, 2011: 25). Diğer kısmi çalışma türü olan esnek kısmi çalışma biçiminde ise çalışma süresi ve biçimi tarafların iradesine bırakılmaktadır. Bu iki türü birbirinden ayıran en önemli özellik klasik kısmi süreli çalışmada çalışma süresinin taraflarca çalışmanın başında belirlenmesine karşın esnek kısmi çalışmada işin nitelik ve gerekliliklerine göre daha sonradan belirlenebiliyor olmasıdır. Buradan da anlaşıldığı üzere esnek kısmi süreli çalışma geleneksel kısmi çalışmadan farklı olarak katı çalışma saatleri yerine esnek çalışma saatleri anlayışını içermektedir (Zeytinoğlu, 2004: 460).

Atipik istihdam modellerinin en eskisi olduğu varsayılan kısmi süreli çalışma oranları gün geçtikçe daha da artmaktadır. Kısmi çalışma sistemine kadınların erkeklerden daha yatkın olması bu sisteme olan talep ve beklentiyi küresel ortamda arttıran nedenlerin başında gelmektedir. Gelişen iş piyasasında kadın çalışan sayısının artmasıyla kısmi çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır.

2.5.4. İş Paylaşımı

1929 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından ortaya çıkan işsizlik problemlerini çözmek için ortaya atılan iş paylaşımı yaşanan gelişmeler doğrultusunda dünya genelinde yaygınlaşmaya başlayan bir esnek çalışma türü haline gelmiştir. Kısmi süreli çalışmayla tam gün çalışmanın yararlarını birleştiren iş paylaşımı, çalışanların dayanışmasını arttıran, çalışmak istemesine karşın çeşitli sebeplerle tam gün çalışmaya fırsatı olmayanların iş hayatına katılmasına olanak sağlayan bir çalışma biçimidir (Taner, 2018: 58).

İş paylaşımı, genellikle iş kayıplarına alternatif olarak kullanılan, işi işçiler arasında yaymak için çalışma saatlerinde kısa vadeli azalmayı ifade eder. En yaygın anlamda iş paylaşımı, iki çalışanın bir tam zamanlı pozisyonda aynı işi paylaştığı, maaş ve faydalarının ise çalışılan süreye göre bölüştürülmesi şeklinde bir düzenlemeyi ifade etmektedir. (Humphreys vd., 2000: 18). Bir diğer ifade ile iş paylaşımı; bir tam zamanlı işin görevlerini paylaşan iki veya daha fazla kişiyi içermektedir. İşi paylaşanlar bütün bir işten sorumludur (Branine, 1998: 20).

Bazı ülkelerde mevcut mevzuat veya toplu sözleşmeler, iş paylaşımında işveren ve çalışanların hak ve ödevlerine ilişkin hükümler düzenlerken, bazılarında bu istihdam formunun tasarımı ve uygulanmasına ilişkin herhangi bir yönerge bulunmamaktadır. Bunu kendi aralarında düzenlemek işveren ve çalışanların sorumluluğundadır. Buna örneğin sözleşme seçimi (sürekli veya belirli süreli), çalışma saatleri ve çalışma organizasyonu (genel yasal veya toplu olarak kabul edilen çerçeveler dahilinde) dahildir (Eurofound, 2015: 39). Türkiye'de İş Kanunu'nda iş paylaşımı düzenleme konusu yapılmamış ayrıca iş paylaşım sözleşmesi yapılmasını engelleyici herhangi bir hükme de yer verilmemiştir.

İş paylaşımı kısmi süreli çalışmaya benzemekle birlikte tam gün süreli olmasından dolayı ondan ayrılmaktadır. Kısmi çalışma söz konusu işin niteliği gereği günün belli bir zaman dilimi içerisinde bir kişi tarafından yerine getirilmesini ifade ederken, iş paylaşımı iki veya daha fazla kişi tarafından tam gün süreli işlerin yapılmasıdır. Burada çalışanlar aralarında işi ve ücreti çalışmalarıyla orantılı olarak paylaşmaktadırlar (Karlıdağ, 2011: 38). İş paylaşımının üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar: Yapılacak işin süresinin işçi tarafından belirlenmesi, işi paylaşma yoluyla iş akdini yerine getirecek işçilerin ekip oluşturması ve son olarak da iş paylaşımının grup çalışması olmasından dolayı gruptaki çalışanların her birinin diğerinin yerini alabilecek nitelikte olması yani gerektiğinde işi tek başına yürütebilmesi şeklinde sıralanabilir (Şen, 2000: 48-49). Burada iş paylaşımı yapan çalışanlar çalışma süresi içinde işin durmaksızın sürdürülmesi sorumluluğu altına girmektedirler (Yavuz, 1994: 78). Daha önce de belirtildiği gibi, iş paylaşımının önemli bir özelliği, işin belirli görevleri yerine getiren çalışanların ortak sorumluluğu altında olmasıdır. Bu, örneğin iş arkadaşlarının hasta olması veya başka nedenlerle gelmemesi durumunda, iş ortaklarının birbirlerinin yerine geçme yükümlülüğünü içerir.

İş normalde hem işin gereklerine hem de işi paylaşanların ihtiyaçlarına bağlı olarak çeşitli şekillerde görev ve zamana bölünür. İş paylaşımı, her tür çalışana fırsatlar açabilen bir tür esnek çalışma uygulamasıdır. İşin gerçek gereksinimlerine bağlı olarak, işi paylaşanların aynı cinsiyet, yaş veya ırktan olmaları gerekmez. Yetenekli bir kişinin engelli biriyle, daha genç birinin daha yaşlı biriyle, bir kadının bir erkekle veya farklı milliyet ve etnik kökene sahip kişilerle paylaşması mümkündür. (Branine, 2004: 137-138).

İş paylaşımında işveren ve çalışanlar, her bir işçinin katkısının kapsamı, çalışma programları, ikame mekanizmaları vb. üzerinde müştereken anlaşırlar. Yapılan araştırmalara göre işverenlerin iş paylaşımını tercih etmesinin ana nedenleri, işgücüne esnek çalışma modelleri sunma isteği, bir işin tam zamanlı kapsamını sağlamak, iş-aile yaşamını dengelemek, vasıflı işgücünün elde tutulması, işçi memnuniyetinin artmasına bağlı olarak iş kalitesini arttırmak ve pürüzsüz iş akışı şeklinde sıralanmaktadır. Belirli işçi gruplarına (engelli kişiler veya doğum izninden dönen kadınlar gibi) esnek, yarı zamanlı çalışma sağlamak için yasal bir zorunluluk varsa, bunları yerine getirmek ve tam zamanlı bir görevi doldurmak için iş paylaşımı iyi bir seçenek olarak görülmektedir (Eurofound, 2015: 36).

İş paylaşımının yaygın olarak dört farklı uygulama şekli bulunmaktadır. Bunlar bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta ve belirli olmayan dönüşümler şeklinde sıralanmaktadır (Şahin, 2016: 44);

- **Bölünmüş Gün:** Bölünmüş günde işi paylaşan çalışanlar her gün yarım olarak çalışmaktadırlar. Örneğin çalışanlardan biri sabah işe geliyorsa diğeri öğleden sonra işe gelmektedir.

- **Bölünmüş Hafta:** Bölünmüş haftaya göre çalışanlardan biri haftanın ilk yarısında (örneğin Pazartesi, Salı, Çarşamba) çalışma gerçekleştirirken diğeri ikinci yarısında çalışma gerçekleştirmektedir. Bu iş paylaşım türü en fazla kullanılan iş paylaşım türüdür.
- **Dönüşümlü Hafta:** Bu iş paylaşım türü genellikle işe gidiş gelişlerin zor olduğu uzak yerlerde yaşayan çalışanlar ya da uzak yerlerde bulunan işyerleri tarafından tercih edilmektedir. Burada çalışanlardan biri bir hafta tam çalışırken diğeri bir sonraki hafta tam çalışmaktadır.
- **Belirli Olmayan Dönüşümler:** Diğer iş paylaşım türlerine göre çalışanlara daha fazla esneklik tanıyan bir iş paylaşım türüdür. Çalışma süresi işveren ve çalışanın ihtiyaçlarına göre düzenlenir. Çalışma süresi belirli bir takvime bağlı olmamakla birlikte önceden bilinmesi mümkün değildir.

İş paylaşımı her türlü iş veya pozisyon için uygun değildir. Görevleri zamana veya beceriye göre bölmek mümkün olmalıdır. Yapılan araştırmalar işi paylaşanların dikkatli bir şekilde seçilmesinin önemli olduğunu göstermektedir. Becerileri ve yeterlilikleri söz konusu işe uygun olmalı, aynı zamanda kişilikleri uyumlu olmalı ve görevlerin ortaklaşa yerine getirilmesine izin vermelidir. Birbirlerini anlamaları ve dostane, iş birliğine dayalı bir ilişkiye sahip olmaları, görevlerin tesliminin sorunsuz ve verimli bir şekilde yapılması için esastır. Kilit stratejiler, becerileri ve nitelikleri birbirini tamamlayan işçileri istihdam etmeyi içerir (Dubourg vd, 2006: 17-24).

İş paylaşımı genç işsizliği ve yaşlanan çalışan nüfus gibi mevcut işgücü piyasası sorunlarının üstesinden gelmeye yardımcı olan bir esnek çalışma türüdür. Bir mentorluk programı olarak iş paylaşımı, yaşlı işçiler için işgücü piyasasından "yavaş çıkış" ve genç işçiler için bir çıraklık biçimi olarak kullanılabilir. İşleri mevcut çalışanlarla paylaşmaları için sübvanse eden planlı Sloven modeli, yaşlı işçilerin birikmiş bilgi ve deneyimlerini gençlere aktarırken kademeli olarak işgücü piyasasından çıkmalarını sağlar. Bu aynı zamanda işverenlerin yaşlıların işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin zihniyetlerini değiştirme potansiyeline de sahip olabilir (Eurofound, 2015: 39).

İş paylaşımının iş sürekliliğine ve çalışanların katılımına katkıda bulunduğu ve bir iş hakkında bilgi alışverişi yapan iki kişinin üretkenliği artırabileceği ileri sürülmektedir. Diğer yandan bazı ülkelerde de eğitim politikasının bir parçası olarak görülmektedir. İşlerinin ve çalışmanın temel niteliğinin esneklik olduğunu benimseyen çalışanların daha yüksek iş tatmini sağladıkları da ifade edilmektedir (Daniels, 2011: 12).

İş paylaşımı çalışanlar açısından değerlendirilecek olursa yukarıda da ifade edildiği gibi ekonomik kriz dönemlerinde işsizliği azaltan bir çalışma şekli olması nedeniyle iş güvencesini arttırdığı söylenebilir. Çalışanlara sağladığı esnek çalışma süreleri ile boş zaman kullanımını arttıracak, çalışanların iş yaşam dengesine katkıda bulunacak bu da iş verimliliğini ve çalışan motivasyonunu arttıracaktır. Boş zamanı artan çalışan kendine yatırım yapabilecek ve daha fazla

sosyal faaliyetlere katılabilecektir. Ancak bölünen iş sürelerine bağlı olarak ücretlerde bölüneceği için çalışan gelir kaybına uğrayacaktır. Ayrıca işi paylaşanların "uyumu" doğru değilse iş paylaşımı artan iş yoğunluğuna, fazla mesai ihtiyacına ve işle ilgili strese neden olabilir.

İşveren açısından ele alındığında ise iş paylaşımı işyerinde işgücü devir hızını azaltarak işe giriş çıkışların sayısının azalmasına yardımcı olmaktadır. İşgücü devrinin azalmasının altında yatan bir diğer neden ise nispeten yorucu ve daha zahmetli işlerin paylaşılarak yapılmasıdır. İş paylaşımı kriz dönemlerinde nitelikli işgücünü işletme çatısı altında tutabilmenin bir yolu olarak görülmektedir. Ev ile aile dengesinin sağlanması açısından kadın istihdamını arttırıcı bir etkendir. İş paylaşımında çalışanlardan birinin tüm işten sorumlu olması nedeniyle işin kesintiye uğrama durumu söz konusu olmamaktadır. Daha kısa sürelerde çalışma yapılması çalışanın işe daha fazla yoğunlaşmasına ve iş verimin artmasına sebep olmaktadır. Ancak kısmı süreli çalışanlar tam süreli çalışanlara oranla daha düşük ücret alacağı için çalışmaya ilişkin tutumları olumsuz olabilecektir. Ayrıca uygulamada çalışanların birbiri ile uyumsuz olması ve aralarında iletişim kopukluğu yaşanması, işte birden fazla işçi istihdam edilmesinden kaynaklı idari masrafların fazla olması gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

2.5.5. Kayan İş Süreleri

Kayan iş süreleri işçilerin trafik sıkışıklığı bahanesiyle işe erken başlayıp erken bırakmalarını engellemek için ilk kez 1967 yılında F. Almanya'nın Ottowan kentinde bulunan Bölkow şirketinde uygulanmıştır. O dönemde esneklik talebi firma dışındaki ihtiyaçlardan kaynaklanmıştır. Tüm çalışanların işe başlama ve işi bitirme saatlerinde aynı anda yola çıkması yoğun bir trafik sıkışıklığını ve farklı birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu sorunlar karşısında işveren işe başlama zamanında değişiklik yapma yoluna gitmiştir (Çalışkan ve Sungur, 2009: 3). Kayan iş süreleri iş görenin ve işverenin taleplerini karşılamak üzere çalışma hayatının esnekleştirilmesinin sağlandığı ilk uygulamalardan biridir.

İşin başlangıç ve bitiş saatleri açısından, sürekli tam gün çalışmadaki çalışma sürelerinden farklı bir düzenlemeyle kayan iş süresi; çalışılması gereken zaman dilimini, başlangıç ve bitiş saatleri önceden belirlenmiş bir zaman dilimi yerine, belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak belirleyip çalışma saatlerinin kişiselleştirilmesini sağlayan bir uygulamadır (Zeybek, 2015: 60). Daha açık bir şekilde ifade edilecek olursa, kayan iş süresinde işçi çekirdek süre olarak adlandırılan sürede zorunlu olarak çalışmakta, günlük işe başlama ve işi bitirme süresini kendisi düzenleyebilmekte veya aylık ya da haftalık zaman dilimlerinde günlük çalışma süresini aşmadan günlük iş süresi uzunluğunu kendisi belirleyebilmektedir (Günay, 2004: 7). Bu uygulamada günlük işe başlama ve bitirme sürelerinde her gün değişiklik yapılabilmektedir. Geleneksel iş uygulamasında olduğu gibi belirli bir çalışma periyodu boyunca aynı saatte işe giriş-çıkış yapma mecburiyeti yoktur (Çamlı, 2010: 33).

Bu modelde, tüm çalışanların iş başında olmasını gerektiren temel süre "asıl, sabit veya çekirdek zaman" olarak ifade edilmektedir. Çalışan çekirdek zamanın dışında kalan sürelerde istediği zaman işe gelip istediği zaman paydos verebilecektir. Bunlara ek olarak kendi çalışma periyoduna uygun olarak ara dinlenmesini de kendisi planlayabilecektir. Kayan iş süresinde işçi esnek zaman dilimi içerisinde işe başlama ve bitiş saatini kendisi belirleyeceği için işe geç kalmalar ve devamsızlıklar azalacaktır. Bunların yanı sıra iş görenler en verimli oldukları zaman diliminde çalışma fırsatı elde edecek ve işe giriş çıkış saatlerinde yaşanacak farklılıklar trafik sıkışıklığı sorununun önüne geçecektir (Öztürkoğlu, 2013: 118-119).

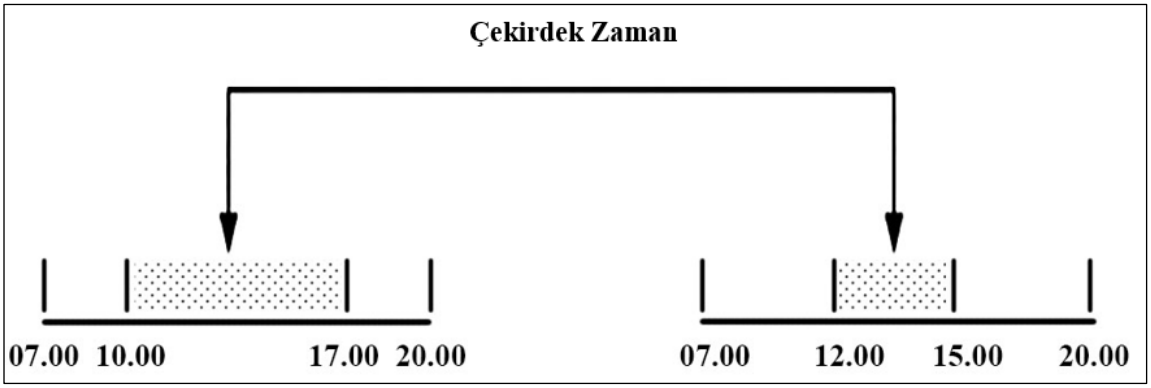
Kayan iş sürelerinin, "basit kayan çalışma süresi" ve "nitelikli (vasıflı) kayan iş süresi" olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

Basit Kayan Çalışma Süresi: Basit kayan çalışma süresinde günlük çalışma süresi sabit olmak koşuluyla işçi işe başlama, ara dinlenme ve işi bitirme zamanını kendisi dilediği gibi belirleyebilmektedir. Modelde çekirdek zaman dilimi işletme tarafından önceden belirlenmekte, işletmenin açık bulundurulduğu çekirdek zaman dışında kalan esnek zamanda ise işçi çalışma düzenini kendisi belirlemektedir. Basit kayan iş süresinde işçinin işe erken başlayıp erken bitirmesi veya geç başlayıp geç bitirmesi söz konusu olabilmektedir. İşçi belirlediği çalışma süresini uzun süre kullanabileceği gibi sürekli değişiklikte yapabilecektir (Asiltürk, 2011: 78-79).

Nitelikli (Vasıflı) Kayan İş Süresi: Nitelikli kayan iş süresinde ise işçiler çekirdek zaman dışında kalan hem işe başlama ve bitiş saatlerini hem de günlük kaç saat çalışma yapacaklarını kendileri belirleyebilmektedirler. Çalışan bu çalışma biçiminde eksik veya fazla çalıştığı süreleri denkleştirebilmektedir (Köseler, 2019: 51). Böylece, bir ay veya bir hafta gibi belirli bir zaman dilimi içinde çalışması gereken ortalama süreyi daha fazla ya da daha az çalışarak telafi etme olanağına sahip olmaktadır. Çalışanın yaptığı bu çalışmada fazla çalıştığı süre için ücret talep hakkı yoktur. Çünkü yaptığı çalışma eksik çalıştığı bir başka günün çalışmasıdır (Karlıdağ, 2011: 18).

Şekil 2'de basit kayan çalışma süresi ve nitelikli kayan iş süresine ilişkin çalışma saati modelleri sunulmuştur.

Şekil 2: Basit ve Vasıflı Kayan Süreli Çalışma Saati Modelleri



Kaynak: Çalışkan ve Sungur, 2009: 4

Şekil 2'de görüldüğü gibi basit kayan iş süresinde işyerinde çekirdek zaman dilimi 10:00-17:00 arasında belirlenmiş ise çalışan işletmenin açık bulunduğu 07:00 ile 20:00 arasını kapsayan esnek zaman dilimi içerisinde işe başlama ve bitiş saatini değiştirebilecektir. Nitelikli kayan iş süresinde ise günlük 8 saat çalışma olan bir işyerinde çekirdek zaman olarak işyeri 12:00-15:00 belirlenmiş ise çalışanın o gün işlerinden dolayı kısa çalışması gerekiyorsa kalan süreyi başka bir gün fazla çalışarak telafi edebilecektir.

Bu iki çalışma türü arasındaki temel farklılık ise basit kayan çalışma süresinde işçi günlük iş süresini değiştirmeden yalnızca işe başlama ve bitirme saatlerini değiştirebiliyorken, nitelikli kayan çalışma sürelerinde ise ortalama çalışma süresinin üzerine çıkmadan belirli bir zaman dilimi içerisinde bir günde ne kadar çalışacağını kendisi belirleyebilecektir (Asiltürk, 2011: 78-79).

2.5.6. Yıllık İş süreleri

Yıllık iş süreleri, yıl boyunca çalışılacak toplam saat sayısının sabit olduğu ancak çalışanın günlük ve haftalık çalışma düzenleri üzerinde esnekliğin olduğu bir sistemdir. Tipik olarak, bir çalışanın çalışması için sözleşmeli olduğu zamanlar şu şekilde ayrılır:

- Yılın çoğunu kapsayan vardiyalar
- Çalışanın kısa sürede çalışmasının istenebileceği tahsis edilmemiş vardiyalar

Bu sistemde çalışana tahsis edilmemiş vardiyalar için ödeme yapılır ve çalışan zamanını şirkete borçlu olur. Burada şirket ödeme yaptığı saatleri veya vardiyaları yedekte tutarak yoğun bir talep ile karşı karşıya kaldığında iş akışını sağlamak için kendisini güvence altına almış olmaktadır. Bu uygulama işletmelerin üretkenliğini ve verimliliğini arttırabileceği gibi çalışılan saat miktarının

işlenmesi gibi ekstra idari maliyet artışına sebep olabilecektir. Ayrıca talebin arttığı dönemlerde uzun vardiyalarda yapılan çalışma yorgunluğa neden olarak devamsızlığı artırabilir (Acas, 2015: 12).

Yıllık iş sürelerinde çalışan ve işveren arasında yıllık çalışılan toplam saatler üzerinde bir anlaşma yapılmaktadır. Söz konusu bu durum taleplerin yoğun olduğu dönemlerde iş saatlerini arttırmak için işverenlere geniş fırsatlar sunmaktadır. Çalışanlara ise 12 aylık süre boyunca kişisel ihtiyaçlarını daha etkin bir biçimde karşılamak için kendi çalışma sürelerini düzenleme fırsatı vermektedir (Humphreys vd., 2000: 18).

Esnek çalışmanın bu türü piyasa dalgalanmalarına karşı işyerinin veya çalışanın mağdur olmaması için geliştirilmiştir. Uygulamada çalışanların bir yıl içerisindeki tam, fazla ve eksik çalışmalarının dengelenerek ortalama tek bir çalışma süresinin belirlendiği görülmektedir. Bu bağlamda özellikle yıl içerisinde iş hacminde değişiklik olan işletmeler tarafından tercih edildiği görülmektedir. Bu sistemde çalışan, talebin arttığı dönemlerde yoğun bir şekilde çalışırken, talebin az olduğu dönemlerde ise daha az çalışıp izin yapmaktadır. Ancak herhangi bir ihtiyaç durumunda kısa süreli ihbar yoluyla işletmeye çağırılabilmektedir. Çalışanların ücreti ise dönem itibariyle fili olarak çalıştığı süreye göre değil, kendisi için ortalama olarak belirlenen süreye göre maktu olarak ödenmektedir (Pinhas, 2006: 92). Yani yıllık çalışma süresine bağlı kalınacak şekilde işgören az çalıştığı dönemlerde bile yine tam çalışmış gibi ücret alacaktır.

Türkiye'de 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi tarafların karşılıklı anlaşmasına bağlı olarak günde 11 saati aşmamak üzere haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılabilir. Kanunda ek olarak bu durumda 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresini aşamayacağı ve ek olarak bu sürenin 4 aya kadar uzatılabileceği yer almaktadır. Bu düzenlemeden de anlaşıldığı üzere yıllık iş süresi Türkiye'de bir yıl bazında uygulanamamaktadır (Noyan, 2007: 201).

2.5.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası ilk olarak 19. yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de tekstil sanayisinde ortaya çıkmıştır. Burada haftalık çalışma saati 5,5 günden 5 güne indirilmiş, haftalık tatil ise 1,5 günden 2 güne çıkarılmıştır. Sonuç olarak haftalık 5,5 günde tamamlanması gereken mesai 5 günde tamamlanmış ve işçi daha uzun hafta tatili imkânı elde etmiştir. Haftalık çalışma süresi değişmeden yapılan düzenlemede işverenin herhangi bir maddi kaybı söz konusu olmamıştır. 1940'ların başlarında ABD'de ve sonlarında Avustralya'da görülmeye başlanan sıkıştırılmış çalışma haftası 1970'li yıllara kadar pek artmamış ancak 1970'lerden sonra artış yaşanmaya başlanmıştır (Yavuz, 1994: 70).

Sıkıştırılmış çalışma haftası olarak da adlandırılan yoğunlaştırılmış iş haftası, günlük çalışma saatinin arttırıldığı ve bununla beraber haftalık çalışılan gün sayısının azaltıldığı bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bu sistemde günlük çalışma süresi 8 saatten daha fazla olarak yapılmakta ve buna bağlı olarak çalışma haftası içerisinde çalışılan gün sayısı azaltılmaktadır (Di Milia, 1998: 200-206). Yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışanın bir günde çalışması gereken saat sayısının arttırılarak çalışma günlerinin beş/altı günden daha kısa bir süreye sıkıştırılması şeklinde de tanımlanmaktadır. (Baltes vd., 1999: 498). Yani yoğunlaştırılmış çalışma haftasında haftalık iş süresinin 5 veya 6 iş gününden daha az süreye sıkıştırılması söz konusudur. Çalışan burada haftalık 45 saatlik iş süresini tamamlamak için daha az işgününde daha fazla çalışma yapacaktır. Bu esnek çalışma modelinde haftalık iş süresi, sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak dağıtılabileceği gibi, farklı şekillerde de dağıtılabilmektedir (Günay, 2004: 10).

Yoğunlaştırılmış iş haftası terimi Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatta yer alırken öğretide denkleştirme yöntemi olarak ifade edilmiş yeni bir esnek çalışma yöntemidir. 4857 sayılı kanunun 63. maddesinde çalışma süreleri düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. İlaveten aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Maddenin devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği yer almaktadır. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: Madde 63). Burada işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: Madde 41).

Yoğunlaştırılmış iş haftası olarak adlandırılan bu çalışma düzenin en yaygın kullanım şekilleri şu şekilde sıralanabilir (Bolat vd., 2006: 10 -11);

- Günde 10 saat, haftada 4 gün (4 / 40 plânı),
- Günde 12 saat, haftada 3 gün (3 / 36 plânı),
- Günde 9 saat, haftada 4 gün ve 1 gün (genellikle cuma günü) 4 saatlik çalışma,
- Günde 9 saat çalışılarak 5 ve 4 günlük iş haftalarının dönüşümlü olarak uygulanması (5 / 4-9 plânı),
- Hafta sonu 2 gün, 12'şer saatlik çalışma.

Yoğunlaştırılmış iş haftasında diğer bir uygulama ise kalan günlerin yine işletmenin faaliyetleri için kullanılmasıdır. İşletmeler yoğunlaştırılmış iş haftası siteminden kazandıkları zamanda kısmi süreli çalışma sisteminden faydalanarak işletmeyi daha fazla çalıştırabilmektedirler.

Yoğunlaştırılmış iş haftası sisteminde işyerinin daha az iş günü açık olması ve daha az iş gününde çalışma gerçekleştirmesi nedeniyle sabit maliyetleri azalmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 35-36). İlaveten yoğunlaştırılmış iş haftası işlerin yoğun olduğu dönemlerde fazla çalışma ücreti, vardiya zammı ya da gece zammı maliyetlerine katlanmaksızın üretimin devam etmesini sağlamaktadır. Genellikle haftada 5 günden daha az çalışmak isteyenler tarafından tercih edilirken işçiye daha fazla serbest zaman ve mesleki eğitim imkânı sunmaktadır (Gürkanlar, 2010: 81). Yerleşim alanı dışındaki işletmelerde işe devamsızlık oranların düşmesine olanak sağlamaktadır. Bu çalışma düzeninde kişiler ailelerine ve günlük işlerine daha fazla zaman ayırabilmektedir.

Diğer esnek çalışma modellerinde olduğu gibi yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamalarının bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Bu uygulamada çalışanlarda uzun iş saatleri nedeniyle oluşan yorgunluk, stresin oluşmasına ve iş kazalarının meydana gelmesine neden olabilmektedir (Karlıdağ, 2011: 21). Yine uzun iş saatleri neticesinde çalışan verimliliği düşmekte bu da üretim oranlarını olumsuz etkilemekte ve sonuç olarak maliyetler yükselmektedir. Uzun çalışma saatleri sonrasında yeterince dinlenemeyen çalışan ertesi gün işbaşı yapmakta zorlanacak ve işe devamsızlıklar artacaktır. İş yerinde artan yorgunluk neticesinde dikkatin dağılması ve fiziksel tehlikelerin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. İş ve alile hayatını dengelemede yaşanan güçlüklerde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamalarının olumsuz etkilerinden bir tanesidir (Wedderburn, 1996: 11).

2.5.8. Vardiya Modelleri

Günümüzde yaygın olarak uygulama alanı bulan vardiyalı çalışma en eski esnek çalışma modellerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Sürekli olarak faal vaziyette bulunan işyerlerinde, işin veya işyerinin niteliği dolayısıyla, günün veya haftanın tüm zamanlarında, aynı günün birbirini izleyen değişik zamanlarında ayrı işçilerin çalıştırılmasıyla yapılan çalışma biçimine vardiyalı çalışma denilmektedir (Korkusuz, 2005: 2). Vardiyalı çalışma mal ve hizmet üretiminin kesintiye uğramaması açısından önemli olan bir esnek çalışma türüdür. ILO tarafından yapılan tanıma göre vardiyalı çalışma, bir işletmenin günlük çalışma saatlerinden daha uzun süre faaliyette bulunabilmesi amacıyla gündüz veya gece tüm zamanlarda, çalışanlardan birinin, bir diğerinden sonra işe gelip çalışması suretiyle çalışma zamanının düzenlendiği bir yöntemdir (ILO, 2004: 1). Söz konusu yöntem ile birlikte işletmenin faaliyetleri aralıksız olarak 24 saat boyunca sürdürülebilmektedir.

Vardiyaların başlangıç ve bitiş süreleri işletmelerin faaliyet alanlarına göre uygulamada farklılık gösterebilir. Söz konusu işin gerekliliklerine bağlı olarak ikili veya üçlü vardiya sistemi kullanılabilmektedir. Eğer işletme ikili vardiya sistemine göre çalışma gerçekleştiriyorsa bunlar sabah ve gece vardiyası, üçlü bir vardiya sistemi kullanıyor ise sabah, öğleden sonra ve gece vardiyaları olarak adlandırılmaktadır (Turan, 2017: 69). Farklı saatlerde uygulanmasına rastlansa da genelde gündüz vardiyası 08:00-16:00 saatleri arasını, akşam vardiyası 16:00-00:00 arasını

kapsamakta ve gece vardiyası ise gece yarısı başlayıp sabah 08:00 da sona eren 8 saatlik süreyi kapsamaktadır (King vd., 1985: 26).

Vardiyalı çalışma, şirketlerin çalışma saatlerini bireysel çalışanların çalışma süresinin ötesine uzatmasına ve yoğun talep dönemlerine daha iyi uyum sağlamasına olanak tanır. Vardiya sistemleri neredeyse sonsuz çeşitlilikte biçimler alabilir. Ancak genel olarak sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya olmak üzere iki temel kategoriye ayrılırlar (ILO, 2011: 45);

Sabit Vardiya Sistemleri: Belirli işçi grubunun her zaman aynı vardiyada çalıştığı sabit vardiya sistemlerinde sürekli olarak gündüz, sürekli olarak öğleden sonradan gece yarısına değin veya sürekli olarak gece çalışan ekipler vardır. Olağan üstü bir durum olmadıkça, çalışanlar kendi vardiyalarında çalışmak zorundadırlar. En yaygın vardiya sistemleri, iki vardiyalı sabit (sabah/öğleden sonra ve öğleden sonra/akşam) ve üç vardiyalı sabit (sabah, öğleden sonra/akşam ve gece) sistemlerdir.

Dönüşümlü Vardiya Sistemleri: Çalışanların zaman içinde düzenli olarak değişen ve günün her saatinde "dönen" (örneğin sabahtan öğleden sonraya/akşamdan gece vardiyasına) iş vardiyalarına atandığı dönüşümlü vardiya sistemleridir. Burada ekipler belirli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak çalışmaktadır.

Vardiyalı çalışma sistemleri, vardiyanın değişimine bağlı olarak, kendi içinde üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar süreksiz sistem, yarı sürekli sistem ve sürekli sistem olarak sıralanabilir (Yüksel, 2006:5);

Süreksiz Sistem: İşletme süreksiz vardiya çalışmasında günde 24 saatten daha az çalışmakla birlikte, genellikle sabah-akşam veya sabah-gece olmak üzere 16 saat boyunca sabit veya dönüşümlü çalışma gerçekleştirmektedir. Bu sistemde hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışma yapılmaz. Bu sistem yönetimsel sorunların az olduğu uygulanması en kolay olan sistemdir.

Yarı sürekli sistem: Bu sistemde günde 24 saat çalışma gerçekleştiren işletme hafta sonlarında ve bayramlarda çalışma gerçekleştirmez. Genellikle üç ekip ve üç vardiya bulunan yarı sürekli sitemde ekipler sabah, öğleden sonra ve gece sabit veya dönüşümlü olarak çalışmaktadır.

Sürekli sistem: Sürekli vardiyalı çalışmada işletme günde 24 saat haftada 7 gün bayram tatilleri de dahil olarak çalışmaktadır. En az dört ekip olmak üzere 4 veya 7 ekip sabit ya da dönüşümlü olarak çalışmaktadır. Sürekli vardiya sistemi işletme üretim kapasitesinden en üst düzeyde yararlanma imkânı sağlamaktadır.

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak 25426 Sayılı Resmî Gazete'de 07.04.2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" vardiyalı çalışma biçimini düzenlemektedir. Bu yönetmeliğe göre işveren, her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini ve posta sayısını, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlarla ilgili değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür. Yine bu işçilerle ilgili sağlık raporlarının resmî kurumlara bildirilme yükümlülüğü bulunmaktadır. Vardiya usulü çalışma AB'nin Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi 2003/88/Ec'de oldukça detaylı olarak düzenlenmiştir. Direktife göre gece ve vardiyalı çalışanların durumu, güvenlik ve sağlık koruma düzeyi, işlerinin doğasına uyarlanmalıdır. Koruma/önleme hizmetleri ile kaynakların organizasyonu ve işleyişi verimli olmalıdır (DIRECTIVE /88/EC, 2003: Md. 10).

Vardiyalı çalışma, günün 24 saatinde hizmetine ihtiyaç duyulan sağlık, ulaşım, yangın kurtarma, güvenlik, kolluk kuvvetleri hizmetleri gibi temel ve acil hizmetler ile bazı kamusal hizmetlerin sunumu olmak üzere birçok sektörde ağırlıklı olarak kullanılmaktadır. (Occupational Safety and Health Branch Labour Department, 2008: 1). Özellikle talebin yoğun olduğu sektörlerde kesintisiz üretim yapılmasını, tesis ve ekipmanların tam kapasite kullanılmasını sağladığı için işletmeler tarafından tercih edilmektedir. Bu bağlamda, vardiyalı çalışma, giderek esnekleşen piyasa taleplerine yanıt olarak organizasyonun günün her saatinde aktif olmasını sağlayan yaygın olarak kullanılan bir araçtır (Wilson vd, 2007: 163). Aynı zamanda gece ve çalışma saatlerin dışında enerjinin ve kaynakların etkin kullanılmasına imkân vermektedir. İlaveten, çalışanlar için belirli vardiya sürelerinde çalışmanın (örneğin gece vardiyası) ilave gelir kaynağı yaratması gibi faydaları bulunmaktadır. Ayrıca mevcut işlerin kayıt altına alınması diğer bir ifadeyle güvencesiz istihdamı azaltması gibi birçok avantaj da sağlamaktadır (ILO, 2004: 2).

Yukarıda ifade edilen işveren ve çalışan açısından avantajlarının yanı sıra bazı dezavantajları da bulunmaktadır. İşverenler için gece vardiyasında yeterli denetimi sağlamanın zorluğu ve karmaşıklığı, vardiya primleri ve eğitim gibi artan maliyetler, daha fazla işçiye sahip olmaktan kaynaklanan ek idari maliyetler gibi dezavantajları bulunmaktadır. Çalışanlar açısından ise özellikle gece çalışmasının söz konusu olduğu durumlarda, çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde olası olumsuz etkilerin ortaya çıkması, özellikle "sosyal olmayan" ve düzensiz çalışma saatleri nedeniyle işçinin aile ve sosyal yaşamının bozulması ve gece çalışanlar için işe gidiş gelişlerde yaşanan zorluklar olarak ifade edilebilir. İlaveten vardiyalı çalışanlarda uyku- uyanıklık döngüsünde yaşanan bozukluklar ve yorgunluk sonucunda iş kazalarının artması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

2.5.9. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmı süreli çalışmanın özel şekillerinden biri olan çağrı üzerine çalışma, iş görenin önceden yapılan bir hizmet akdi uyarınca işveren tarafından çağırıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Çağrı üzerine çalışmanın temelinde yatan sebep işletmeye esneklik sağlayarak, işletmenin talep değişikliklerine uyumunu temin etme ihtiyacıdır. Bu sistem ile talep daralmalarının yaşandığı dönemlerde isteğe bağlı olarak iş sürelerinin azaltılması mümkün olurken, talebin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalışma uygulamasından faydalanılarak talep artışlarına çözüm bulunmaktadır. İlaveten ekonomik durgunluk döneminde çalışma sürelerinin azalması iş görenlerin işten çıkarılmasının önüne geçmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 119-120).

Düzenli olmadığından ara sıra çalışmayı kabul edenler tarafından tercih edilen çağrı üzerine çalışma, çoğunlukla talebin arttığı dönemlerde hastane, otel, lokanta, gazetecilik işletmelerinde ve bazı endüstri kollarında yaygın olarak görülmektedir. İşçinin ne kadar süre ve ne zaman çalışacağı işverene bırakılan bu çalışma modelinde, işçi ancak iş çıkması halinde ve işverenin çağrısından sonra çalışabilmektedir (Bozkurt Yüksel, 2008: 52). Bu tür bir işte çalışma için işverenin çağrı yapması ve işçinin çağrıyı kabul etmesi gerekmektedir. Çağrı işin başlamasından bir süre önce yapılmalıdır. Çağrı üzerine çalışanların büyük bir bölümü yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerden oluşmakta iken, sağlık ve finans sektörleriyle yerel idarelerde istihdam edilenler vasıflı işçilerden oluşmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 42).

Uluslararası alanda çalışma ilişkilerine ilişkin mevzuatlarda uzun zamandan beri yer alan çağrı üzerine çalışma, Türkiye'de 2003 yılında 4857 sayılı kanun ile yasal bir nitelik kazanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı kanunun 14. maddesinde kısmi süreli çalışma yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işi kendisine ihtiyaç duyulması halinde yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Ek olarak hafta, ay veya yıl gibi bir zaman diliminde işçinin ne kadar çalışma gerçekleştireceği taraflarca belirtilmediğinde, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak belirlenmiş sayılır. İşçi belirlenen sürede çalıştırılmasa da ücrete hak kazanacaktır. İşveren çağrı üzerine çalışma yaptıracağı işgörene çalışacağı zamandan en az 4 gün önce çağrı yapmak zorundadır. İlgili sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır (4857 Sayılı İş Kan., 2004: Md. 14).

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iki farklı uygulama bulunmaktadır. Birinci tür çağrı üzerine çalışmada belirli bir süre içerisinde toplam ne kadar çalışılacağı önceden işçi ve işveren arasında yapılan sözleşme ile belirlenir ve işverenin talebi üzerine işgören bu yükümlülüğünü terine getirir. İkincisinde ise çalışılacak sürenin belirlenmesinde söz sahibi olan taraf işverendir. İşveren ne kadar ve ne zaman çalışılacağına kendisi karar vermektedir.

Çağrı üzerine çalışma özellikle işverenlerin mevsimsel ihtiyaçlar doğrultusunda iş yükü dalgalanmalarının çalışma saati sayısı ile optimum şekilde eşleştirilmesine olanak sağlamaktadır. İlaveten açık bir pozisyonun eksikliği çağrı üzerine çalışma ile doldurulabilmektedir. Ancak çağrı üzerine çalışma sonucunda işçilerin birbirleriyle ve iş ile entegrasyon sorunu yaşaması mümkün olmakta bu da iş verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Ek olarak çalışanların çağrı üzerine çalışması ve ne zaman çalışacağının önceden belli olmaması çalışanlarda motivasyon kaybına sebep olabilecektir. Aynı zamanda öngörülebilir ve düzenli bir çalışma olmadığından işçi için belirsizlik içermektedir. Ancak kısa çalışma saatlerini içermesinden dolayı öğrenciler tarafından tercih edilebilir bir çalışma türüdür.

2.5.10. Tele Çalışma

Otomasyon ve dijitalleşme, ürünlerin sabit üretiminde olduğu kadar nakliye, satış ve muhasebe gibi hizmetlerde de insan emeğine duyulan ihtiyacı büyük ölçüde artırmaktadır. Dünyanın yeni, bilgiye dayalı ekonomisinde giderek artan sayıda görev, internet bağlantıları ile sağlanmakta ve bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla herhangi bir zamanda herhangi bir yerde gerçekleştirilebilmektedir. Giderek daha az iş, tamamen tek bir yere bağımlı kalmaya devam etmektedir. Mobilite ve iş için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımındaki bu artış, esnek çalışma süresi ve işyeri düzenlemelerine yönelik artan taleple birleşmektedir. Ayrıca, kadınların işgücü piyasasına katılımındaki hızlı artışlar, çift gelirli hanelerin sayısını artırmıştır. Bu dönüşüm, zaman ve mekânda tüm çalışan hane üyeleri için ücretli iş ve özel hayatı esnek bir şekilde düzenleme yeteneği için artan bir talep yaratmış bu da esnek çalışmaya olan talebi arttırmıştır (Gschwind ve Vargas, 2019: 36-37).

Tele çalışma adından da anlaşıldığı üzere evden çalışan ve işverenin veya müşterinin ofisine çevrimiçi veya çevrimdışı olarak bağlı olabilecek bir bilgisayardan çalışan insanları içerir. ILO tele çalışmayı "işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli" olarak tanımlamaktadır (ILO, 1990: 3). 2002 tarihli Avrupa Uzaktan Çalışma Çerçeve Anlaşması'nın 2. maddesinde Tele çalışma, bir iş sözleşmesi bağlamında, bilgi teknolojisini kullanarak, işverenin işyerinde de gerçekleştirilebilen işin, düzenli olarak bu binalardan uzakta gerçekleştirildiği bir işi organize etme veya gerçekleştirme biçimi şeklinde tanımlanmıştır (Framework Agreement On Telework, 2002: Md. 2). Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere tele çalışma konusunda henüz literatürde bir kavram birliği bulunmamaktadır. ILO'nun yaptığı bir çalışmaya göre literatürde 50'den daha fazla tele çalışma tanımı bulunduğu tespit edilmiştir. Tanımlar üzerinde yapılan incelemeler, iletişim ağlarının artan kümelenmesi ve yeni çalışma biçimleri sonucunda bu tanımların "organizasyon", "mekân" ve "teknoloji" olmak üzere üç temel unsur üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Ayrıca tanımların %60'tan fazlası bu kavramsal temellerin iki veya daha fazlasının birleşimine dayanmaktadır (ILO, 2016a: 3).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gerek mesleki gerekse özel yaşamda kullanım yoğunluğu artmaya devam etmektedir. Sonuç olarak daha fazla çalışan, bilgisayar ağları ve telekomünikasyon cihazlarının kullanımı yoluyla uzak konumlardan yani işverenlerinin tesislerinden ayrı çalışabilmektedir (Welz and Wolf, 2010: 2-21). Aslında, günümüzün ofis işleri ve daha geniş anlamda bilgi işleri internet tarafından desteklenmekte ve hemen hemen her yerden ve her zaman gerçekleştirilebilmektedir. Bu yeni mekânsal bağımsızlık, işverenler ve işçiler için hem yeni fırsatlar hem de yeni zorluklar sunarak teknolojinin çalışma ortamındaki rolünü dönüştürmektedir. Tele çalışma, iş esnekliği gereksinimleri ile işçilerin güvenlik istekleri arasında gerekli dengeyi sağlarken, iş kalitesini artırmayı ve özellikle savunmasız işçi gruplarına kayıtlı işgücü piyasasına erişimi teşvik ederken, teşebbüslerin üretkenliğini ve rekabet gücünü artırmayı amaçlayan iş organizasyonunun modernizasyonunu içerir (ILO, 2020a: 8).

Tele çalışmanın uygulamada farklı biçimleri bulunmaktadır. Bunlar; evde büro, uydu büro, komşu büro, gezici büro ve elektronik hizmet bürosu şeklinde sıralanabilir.

Evde Büro: Evde büro olarak adlandırılan çalışma türü tele çalışmanı en yaygın olan ve evde yapılan şeklidir. Burada iş edimini yerine getirmekle yükümlü olan kişi üstlendiği işi kendi evinde ve elektronik iletişim ağı ile bağlantı kurarak gerçekleştirir. Burada dikkat edilmesi gereken unsur evde büro uygulaması ile klasik evde çalışma uygulamasını karıştırmamak gerektiğidir. Klasik evde çalışma biçiminde daha çok el becerilerine dayalı işler söz konusu iken evde büro çalışmasında ise yeni iletişim teknolojilerine dayalı, yüksek vasıf gerektiren ve profesyonel anlamda yapılan işlerde rastlanılmaktadır. Evde büro çalışması çoğunlukla e-posta, ofis bilgisayarlarına bağlı bilgisayarlar, telefon ve faks makineleri kullanılarak gerçekleştirilmektedir. (Ölçer, 2004: 146).

Uydu Büro: Uydu tele çalışma merkezleri coğrafi olarak işyeri merkezinden uzakta olmasına rağmen onunla sürekli olarak iletişim halinde olan elektronik donanımlı merkezlerdir. Uydu büro merkezleri işyeri merkezi ile aynı ülke içerisinde oluşturulabileceği gibi, işin daha düşük maliyetle yapılmasının sağlandığı için işyeri merkezinin bulunduğu ülkeden başka bir ülkede ya da bölgede de oluşturabilmektedir (Erdem, 1997: 77-103). Uydu büro şirkete ait olup içerisinde gerekli tüm ekipmanlar bulunmaktadır. Amaç, işi çalışanların ikamet ettiği yere yaklaştırmaktır. Böylece işe gidip gelme zaman ve maliyetlerini, ofis bakım ve yönetim giderlerini azaltmak mümkün olabilmektedir (Parkkola, 2003: 13).

Komşu Büro: Uydu bürolar ile benzerlik göstermesine karşın birden fazla farklı işyerinin elemanlarının bir arada çalışması nedeniyle ondan ayrılmaktadır. Burada birkaç şirket tarafından ortak kullanılan bir büro bulunmaktadır. Her çalışan kendi işyeri ile bağlantı kurarak çalışma imkanına sahiptir (Çakır, 2001). Komşu büro birkaç işletmenin bir araya gelmesiyle kurulabildiği gibi bağımsız çalışan konumundaki kişilerce de kurulabilir. Şehir dışında kurulan bürolardan hizmet

alınması genel giderlerden tasarruf edilmesi, personel taşıma giderleri ve zamandan da tasarruf edilmesine yardımcı olmaktadır.

Gezici Büro: Tele çalışmanın diğer türü olan gezici veya mobil tele çalışma, BİT'lerin yarattığı fırsatlara dayalı olarak farklı yerlerde iş eylemlerinin gerçekleştirildiği çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Gezici büro çalışmasında uzaktan çalışanların işlerini yürüttükleri belirli bir ofis mevcut değildir. Bu uygulamada iş görenler çoğunlukla yoldadırlar ve bulundukları her yerden iletişim teknolojileri yoluyla merkez iş yeriyle bağlantı kurarlar. Genellikle seyahat etmeyi gerekli kılan işlerde çalışanlar tarafından kullanılmaktadır (Ölçer, 2004: 147).

Elektronik Hizmet Bürosu: Elektronik hizmet bürosu, kendi adına (bağımsız) çalışanlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu kişilerce karşılanan bağımsız hizmet veren bürolardır. Bu ofisler herhangi bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye hizmet sunmaktadırlar (Yavuz, 1994: 89). Diğer esnek çalışma türlerinde olduğu gibi tele çalışmanın da çalışanlar ve işverenler açısından bazı avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Tablo 2 ve tablo 3'te tele çalışmanın avantaj ve dezavantajları verilmiştir.

Tablo 2: Tele Çalışmanın Avantajları

Çalışanlar Açısından	**İşverenler ve Kurumlar Açısından**
-Esneklik ve özerklik	-Artan verimlilik
-İşsizliğe bir alternatif	-Yaşam kalitesinin artması
-Kişisel özgürlük	-Ofis-mekân tasarrufu
-Bireysel çalışma	-Çalışma veriminin artması
-Masrafların azalması	-İş ilişkilerinde esneklik
-İş problemlerinin azalması	-Daha iyi müşteri hizmeti
-Yolculuk zamanının ve maliyetlerinin azalması	-Motivasyonun artması
-Geliştirilmiş iş fırsatları	-Maliyetin azaltılması
-Yerel faaliyetlere daha fazla katılım	-Daha az devamsızlık
-İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması	-Nitelikli işgücü

Kaynak: Alkan Meşhur, 2007: 267

Tablo 2'den de takip edilebileceği üzere tele çalışma çalışanlar açısından esneklik, kişisel özgürlük, bireysel çalışma, işe gidiş geliş zaman ve masraflarının azalması gibi avantajlar sağlarken, işverenlere artan verimlilik, ofis-mekân tasarrufu, iş ilişkilerinde esneklik, maliyetlerin azalması vb avantajlar sağlamaktadır.

Tablo 3: Tele Çalışmanın Dezavantajları

Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından
-Kurumsal zorluklar	-Kurumsal yapı değişiklikleri
-Takım çalışmasının zorlaşması	-Donanım maliyetleri
-Statü kaybı korkusu	-Görev tahsis hataları
-Terfi sorunları	-Çalışan motivasyonu
-Psikolojik problemler	-Teknolojiye erişim problemleri
-Sosyal izolasyon	-Çalışanların işi istismar etme korkusu
-Teknolojik kaynakların eksikliği	-Çalışanların izlenmesindeki zorluklar
-İş ve ev yaşamı arasında denge sorunu	-Çalışanların kontrolü ve güveni
-Aile sorunlarının şiddetlenmesi	-Kurumsal deneyim eksikliği
-İşkolikliğe eğilim	-Sendikaların olumsuz yaklaşımları
-Meslektaşlardan izole olma	-Sigorta, sağlık ve güvenlik sorunları

Kaynak: Alkan Meşhur, 2007: 267

Tablo 3'te görüldüğü üzere tele çalışmanın çalışanlar açısından sosyal izolasyon, psikolojik problemler, terfi sorunları, aile sorunlarının şiddetlenmesi, meslektaşlardan izole olmak; işverenler açısından ise donanım maliyetleri, çalışanların kontrolünün zorlaşması, görev ve tahsis hataları, çalışanların işi istismar etme korkusu, kurumsal deneyim eksikliği gibi dezavantajları bulunmaktadır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler, tele çalışma uygulanmalarının giderek daha kolay hale gelmesini sağlamaktadır. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte elektronik ekipman fiyatlarının diğer maliyet unsurlarına kıyasla düşmeye devam edeceği gerçeği nedeniyle tele-çalışmanın çekiciliği de artacaktır.

2.5.11. Evde Çalışma

Gelişen ulaşım ve iletişim teknolojileri sayesinde işlerin işyerinde yapılması zorunluluğu ortadan kalkması işgörenlere işyeri dışında çalışabilme olanağı sunmuştur. Diğer taraftan işverenlerin maliyetleri azaltmak adına formel yapıdan ve çalışma standartlarından taviz vererek evde çalışmayı tercih etmeleri de evde çalışmanın artmasını hızlandırmıştır. Bunlara ek olarak hizmet sektörünün (dil öğretimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb.) hızla yayılması da evde çalışma biçiminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Asiltürk, 2011: 84).

Eve iş verme olarak da adlandırılan evde çalışma esnek çalışma türlerinin en eskilerinden birini oluşturmaktadır. Genel olarak evde çalışma bir işverene bağlı olarak işverenin denetimi olmaksızın sözleşme gereği evde çalışma şeklinde ifade edilmektedir (Hatman, 2002: 71). Evde çalışma bir diğer ifade ile dışarıda gelir getirici olarak yapılan işin evde yapılmasıdır. Ancak bu açıdan bakıldığında hem ev dışında işverene bağlı olarak yapılan sürekli işlerden hem de evde yapılmasına karşın karşılığında herhangi bir gelir elde edilemeyen işlerden ayrılmaktadır (Turgut, 2006: 40). Yani evde

çalışma bir çalışanın evde kalırken, bilgi ve iletişim teknolojisini kullanarak işinin temel sorumluluklarını yerine getirdiği bir çalışma düzenlemesidir (ILO, 2020b: 5).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile ortaya çıkan yeni atipik çalışma modellerinden biri olan evde çalışma; çalışanın işin tamamını veya sadece işin bir kısmını geleneksel olarak işletme içinde yapması yerine, işi evinde yapmasıdır. Bu çalışma normal çalışma saatleri içerisinde yapılabileceği gibi dışında da yapılabilir. Burada çalışanlar telefonlar, faks makineleri, bilgisayar modemlerinin yanı sıra elektronik ve sesli posta sistemlerini kullanarak kuruluşlarıyla iletişim kurarlar. Evde çalışma haftada birkaç gün yapılabileceği gibi bir hafta evde bir hafta ofiste olacak şekilde de planlanabilmektedir. Evde çalışma geleneksel, merkezileştirilmiş işyerinin coğrafi ve örgütsel sınırlarını ortadan kaldırmak için bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerini kullanan bir çalışma biçimidir (Lim ve Teo, 2000: 561).

Evde çalışma kavramı 1996 yılında ILO tarafından 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile tanımlanmış ve kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu sözleşme evde çalışmayı çalışanın kendi evinde veya kendi seçeceği başka bir mekânda işverenin işyeri dışında yapılan, kullanılan ekipmanı, malzemeleri veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen şekilde bir ürün veya hizmet üretimi ile sonuçlanan ve herhangi bir ücret karşılığında yapılan çalışma olarak tanımlamıştır (ILO, 1996: Madde 1). 1998 yılında Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan "Evde Çalışanların Korunması Raporu'nda ise evde çalışan tanımı yapılmıştır. Yapılan tanıma göre sabit bir yerde, işverenin denetimi altında olmayan ancak işverene bağlı olarak bedensel veya zihinsel iş yapan kişiye evde çalışan denir. Tanımda bağımlılık ile kastedilen şey çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin bağlı olacağı koşullarla ilgili olarak uyulması istenen emirler ve taleplerdir (Kaya ve Doğan, 2016: 1081).

Türkiye'de ise evde çalışma uygulamalarına rastlanmakla birlikte İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmemiştir. İş kanunu'na göre daha kapsamlı olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 461 ve 469. Maddeleri arasında evde çalışma ile ilgili bir düzenleme yer almaktadır. 461. maddeye göre evde çalışma, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlenmesidir (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011: Mad. 461). Evde çalışma Türkiye'de ilk defa Güneydoğu Anadolu'da yaşanan istihdam problemine çare bulmak amacıyla uygulanmış daha sonrasında ise Türk aile yapısına uygun olduğu için özellikle Tekstil sektöründe tercih edilen bir uygulama olmuştur (Öztürkoğlu, 2013: 121). Türkiye'de ücret karşılığında eve parça başı iş verme uygulaması gizli işsizliğin önlenmesi ve çalışmayan aile bireylerinin işgücüne kazandırılması açısından önemli bir uygulamadır (Kuzgun, 2007: 856).

Evde çalışmanın iki ayrı uygulaması bulunmaktadır. Bunlardan ilki vasıfsız işgücüne dayanan ve uzun yıllardan beri kullanılan ucuz işgücünü kapsayan evde çalışmayı oluşturmaktadır. Burada

yapılan çalışmada kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi söz konusu olmaktadır. Diğer bir evde çalışma uygulaması ise özellikle internet ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ile birlikte 1990'lı yıllardan itibaren, zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışma imkanının ortaya çıkmasıyla yaygınlaşan evde çalışma biçimidir. Bu tür çalışmada önemli ölçüde bilgi ve teknolojik donanıma ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra burada çalışan işveren adına onun belirlediği bir süre içerisinde ücreti karşılığında çalışmaktadır (Alp ve Sönmez, 2011; 18-24; Kaya ve Doğan, 2016: 1080).

Çalışanların çalışma hayatında özerklik ihtiyacının artması, post modern çağda gelişen iletişim ağları ile birlikte mekanların önemini yitirmesi evde çalışma uygulamasının yaygınlaşmasının nedenlerindendir (Özçelik, 2021: 225). Özellikle kadınlar tarafından tercih edilen evde çalışma kadınlara iş hayatı ile aile hayatını dengeleme imkânı vermekte ayrıca esnek ve rahat bir iş ortamı sağlamaktadır. Kadınların yanı sıra gençlerin ve engellilerin de en çok tercih ettiği çalışma şekillerinden biri evde çalışmadır (Lim ve Teo, 1998: 255).

Evde çalışma çalışanlara iş ve yaşam alanları arasında denge kurabilme, işe gidiş geliş esnasında trafikte kaybedilen zamanı kendilerine ayırma, zaman yönetimi, sorumluluğun artması ve verimli çalışma gibi avantajlar sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar evde çalışanların, işe gitmek için seyahat etmesi gereken ve daha yüksek düzeyde strese maruz kalan ofise bağlı personelden daha üretken olduğunu göstermiştir. Yukarıda ifade ettiğimiz olumlu etkilerinin yanında çalışanı olumsuz etkileyen tarafları da bulunmaktadır. Evde çalışan birey toplumdan tamamen izole olabileceği gibi kariyer açısından statü kaybı yaşama korkusuyla da karşı karşıya kalabilecektir. Sosyal olarak izole edilmiş evde çalışanların, zihinsel olarak sağlıklı kalmaları ve görevlerini verimli bir şekilde yerine getirmeye devam etmeleri için, yalnızca çalışma ortamları aracılığıyla değil, sosyal düzeyde başkalarıyla düzenli temas halinde olmaları hayati derecede önemli görünmektedir. Bu sosyal temas, bireyin yalnızlık hissini azaltmaya yardımcı olması gereken video konferans, cep telefonları, faks ve elektronik posta gibi modern teknolojiler kullanılarak sağlanabilir (Hobbs ve Armstrong, 1998: 367). Yine evde çalışma esnasında kapı çalması, telefon çalması ve ev halkının müdahalesi gibi sebeplerle iş bölünebilmekte bu da işten alınan verimin azalmasına neden olabilmektedir.

Çalışanların yanı sıra işverenler tarafından da tercih edilen evde çalışma, işyeri kirası, yemek giderleri, yol masrafları, elektrik, su gibi ofis giderlerini ve fazla çalışma ücretleri gibi işverenin katlanmak zorunda olduğu maliyetleri azaltmaktadır. İş kazalarının azalması ve evde rahat bir ortamda çalışan işçinin verimliliğinin artması gibi avantajlarda sağlamaktadır. Daha esnek örgüt yapısı ve motivasyonu yüksek çalışanlar için evde çalışma işverenlerin tercih ettiği çalışma biçimlerindendir (Özçelik, 2021: 225). Evde çalışma, öncelikle seyahatin azalması, bunun sonucunda yakıt tasarrufu ve sıkışık şehir merkezleri ve aşırı gerilmiş toplu taşıma üzerindeki baskının azalması nedeniyle genellikle "yeşil" bir faaliyet olarak kabul edilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI

3.1. Kadınları Esnek Çalışmaya Yönlendiren Nedenler

Tüm Dünya ülkelerinde kadın işgücü sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler sonucu kadınlar daha fazla işgücü piyasasına girmekte ve istihdam yapıları her geçen gün yeniden şekillenmektedir. Söz konusu değişimler toplumlar açısından eş zamanlı gerçekleşmese de sonuçları bakımından benzerlik göstermektedir. Küresel çapta kadınların çalışma hayatına katılmasında ve kadın işgücü istihdamı artışında etkili olan pek çok faktör bulunmaktadır (Kaya, 2009: 32).

Esnek çalışma seçenekleri, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işe girmelerini ve çalışmaya devam etmelerini zorlaştıran birçok engeli ortadan kaldırmaya yardımcı olma potansiyeline sahiptir. Avrupa'daki demografik, toplumsal ve ekonomik gelişmeler standart çalışma düzeninin, modern bir toplumun değişen yaşam tarzları ve beklentilerinin gerisinde kaldığını göstermektedir. Politika yapıcıları ve işverenler, 21. yüzyılda yaşam tarzlarını daha iyi yansıtabilmeleri için işyerinin çalışanların değişen ihtiyaçlarına yanıt vermesini ve böylece ülkedeki tüm insan kaynaklarından yararlanılmasını sağlamalıdır (Silim and Stirling, 2014: 3).

İstihdam ve aile ilişkilerindeki değişimler ve kadın istihdamının artması toplumsal cinsiyet normlarındaki değişimlere paralel olarak ilerlemiştir. Kadın istihdamı, 1980'lerde akademik tartışmaların ortaya çıktığı dönemden itibaren istihdam ve esnekliğe ilişkin tartışmaların ayrılmaz bir parçası olmuştur. Kadınların çoğunlukla esnek bir şekilde (hem sayısal hem de işlevsel anlamda) çalıştıkları göz önüne alındığında bu şaşırtıcı bir durum değildir (Crompton, 2002: 544).

Esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılan bu çalışma biçimleri özellikle kadın çalışanların ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmalarına yardımcı olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda çalışanların birçoğu, kendilerine zaman ayırmak istemelerinin yanı sıra ailevi sorumluluklarını yerine getirmenin ve aileleri ile daha fazla zaman geçirmek istemelerinin esnek çalışma kararlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Aile yaşamı, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmakta en çok zorlanan ve bu konuda daha çok baskıya maruz kalan kadınlar için esnek çalışma biçimleri daha cazip olmakta ve genellikle çalışma yaşamına katılmak için bir çıkış kapısı olarak görülmektedir (Çakır, 2001: 1).

Esnek çalışma işgücü piyasasında kadınlara yönelik işlem maliyetini azaltan, kadınların piyasadaki üretkenliğini arttıran ve ücretli çalışmaya zaman ayırmalarını sağlayan kurumsal bir değişiklik olarak düşünülmektedir. Esnek çalışma özellikle kadınların ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmesi, aile bütçesine katkı sağlaması gibi nedenlerle tercih ettiği çalışma biçimi olup, tam zamanlı çalışmanın gerçekleşmediği durumlarda da kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

3.1.1. Aile Bütçesine Katkı

Aile geçimine katkıda bulunma zorunluluğu söz konusu olduğunda, ilk akla gelen şey kadınların çalışma yaşamına katılmalarıdır. Bu çalışma ise cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü gereği çoğunlukla, ya kayıt dışı çalışma veya kısmi süreli geçici işler olmakta, ya da evde çalışma olarak gerçekleşmektedir (Bolcan, 2006: 93).

Çalışan kadınların evlilik kararı alması, çocuk sahibi olması ve eşlerinin gelir durumu kadınları esnek çalışmaya yönlendiren başlıca nedenlerdendir. Bunların yanı sıra hanehalkı geliri ve finansal ihtiyaçlarda kadınların esnek çalışma kararını etkilemektedir. Özellikle evli kadınlar veya ailesinde çalışabilecek statüde başka bir birey bulunmayan kadınlar hanehalkı geliri yetersiz olduğu için işgücü piyasasına katılmaktadır. Ancak ailevi yükümlülükleri olduğu için çalışma biçimi olarak genellikle esnek çalışmayı tercih etmektedirler. Özellikle düşük eğitimli ve düşük statüde çalışan kadınlar çocuk ve yaşlı bakımı için gerekli bakım hizmetlerini dışarıdan satın almaya yetecek düzeyde ücret kazanamadıkları için esnek çalışmayı tercih etmektedirler.

Yönetici pozisyonlarında bulunan, eğitim düzeyi yüksek, vasıflı nitelikteki kadınların ise esnek çalışmayı tercih etme oranları, vasıfsız ve eğitim düzeyi yetersiz olan kadınlara oranla daha düşüktür. Eğitim ve mesleki düzeyleri ne kadar yüksekse, çocuk bakım hizmetlerini karşılayabilecek düzeyde gelir elde ettikleri için düzenli istihdama bağlı kalma olasılıkları o kadar yüksek olmaktadır. Diğer yandan eşin mesleki statüsü ne kadar yüksek olursa, kadınların kariyer molaları da o kadar uzun olabilmektedir. Ayrıca, bekar anneler, evli annelere kıyasla istihdamda daha fazla zaman harcamaktadırlar (Lerodiakonou ve Stavrou, 2011: 136-137). Çünkü bekar anneler çocuklarının tüm masraflarını ve aile geçimini kendileri gerçekleştirmek durumundadırlar. Dolayısıyla daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

3.1.2. Ailevi Sorumluluklar

Kariyer ve aileyi birleştirmek isteyen kadınları işte tutmanın anahtarı, gerek duydukları esnekliği ve aile desteğini sağlamaktır. Kadınların işe ve aileye yönelik tutumları, esnek çalışmayı kullanma olasılıklarının erkeklerden daha çok olmasının nedenlerini kısmen açıklamaktadır. Geleneksel toplumlarda cinsiyet rolü beklentileri, erkekleri aile geçimini sağlayan birincil role, kadınları ise bakıcı rolüne yerleştirdiğinden, bireylerin esnek çalışma düzenlemeleri altında çalışma

niyetleri, ev içi rol dağılımından doğrudan etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği çocuk bakımı sorumlulukları olan kadınların, erkeklere kıyasla esnek çalışma düzenlemelerini benimseme olasılığı daha yüksektir. Yapılan çalışmalarda kadın istihdamının esnek çalışma düzenlemelerine paralel olarak arttığı görülmektedir. Bu da kadınların esneklik sunan şirketlerde çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Kadınlar evlendikten sonra, genellikle eşlerinin veya ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için terfi, ücret ve çalışma saatleri gibi kendi ihtiyaçlarını feda etmeye karar verirler. Çünkü eşlerinin bu fedakarlığı yapması pek olası değildir. Bununla birlikte, aile ağından alınan destek, iş-aile çatışmasını azaltarak kadınların ücretli işlerde yer almasını sağlayabilir. Ayrıca, çocukların sayısı ve yaşı önemlidir. Şöyle ki; bakmakla yükümlü olunan çocuklara sahip olmak, annelik rollerini de yerine getirmek için azaltılmış çalışma saatlerini gerekli kılabilir (Lerodiakonou ve Stavrou, 2011: 135-136).

Kadınların evlenmeleri, hane içi sorumlulukları ve çocuk sahibi olmaları ya kadınları istihdamdan uzaklaştırmakta ya da çeşitli esnek çalışma türlerine yöneltmektedir. Yapılan bazı çalışmalar, çocuk sahibi olup olmaması fark etmeksizin çalışan kadınların, iş-aile çatışmasından kaynaklanan stresi erkek çalışanlardan daha fazla yaşadığını, çocuk sahibi çalışan kadınların ise çocuk sahibi olmayan hemcinslerinden daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını ortaya koymaktadır. Sosyal rollerini özümseyen kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle kısmi süreli çalıştıklarında erkeklere oranla yaşamdan daha fazla tatmin olmaktadırlar. Çocuk sahibi kadınlar ise gönüllü olarak esnek çalışma türlerini tercih etmektedirler. Dolayısıyla kadınlar için ev ve ebeveyn sorumlulukları nedeniyle iş ve aile hayatı arasındaki roller arasında denge kurma konusunda zaman esnekliği önemlilik arz etmektedir (Gürkanlar, 2010: 57).

Esnek çalışma düzenlemeleri, özellikle kadınlar için işlerini aile taleplerine uyarlama da kullanılan yararlı, olumlu ve kapsamlı bir kaynaktır. Yapılan bazı çalışmalar, esnek çalışmanın annelerin doğumdan sonra çalışmaya devam etmelerine ve aile talebinin yüksek olduğu zamanlarda ise insan sermayesi yoğun işlerde kalmalarına izin verdiğini göstermiştir. Dolayısıyla esnek çalışma kadınların her ikisini de sürdürmesine izin vererek, iş-yaşam dengesindeki memnuniyetlerini artırmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma, toplumda cinsiyet eşitliğini daha da geliştirmek için yararlı bir araç olarak görülmektedir (Chung ve Lippe, 2020: 366). Yani esnek çalışma bakım sorumlulukları olan kadınların çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştırmaktadır.

Kadınların esnek çalışma düzenlemeleri altında çalışma istemeleri, değerlerinden, inançlarından, fikirlerinden ve hedeflerinden de etkilenmektedir. Birçok toplumda, küçük çocuklara başkaları tarafından bakılması hâlâ kabul edilemez ve hâlâ küçük çocukların yalnızca anneleri tarafından bakılacağına dair güçlü normatif beklentiler vardır. Bu normlar genellikle, çocuklarını "düzgün" bir şekilde yetiştirmek için onlarla daha fazla zaman geçirmeyi tercih ettiklerini iddia eden kadınlar tarafından içselleştirilir. Esnek çalışma genellikle hem aile hem de istihdam alanlarına dahil olmanın hayatlarını zenginleştireceğine inananlar tarafından tercih edilmektedir. Bu kadınlar daha

yavaş kariyer ilerlemesi anlamına gelse bile, istihdamı aile ile birleştirme arzusundan dolayı esnek çalışmaya karşı olumlu tutumlara sahiptirler (Lerodiakonou ve Stavrou, 2011: 136-137).

3.1.3. Tam Zamanlı İşlerin Yetersizliği

Kadınların esnek çalışmayı tercih etme nedenlerinden bir diğeri ise tam zamanlı iş bulamamalarıdır. İşverenlerin cinsiyetçi yaklaşımı sonucu bazı iş ve meslekler için erkekleri tercih etmeleri ve kadınların piyasada sınırlı sayıda tam zamanlı işte çalışabilmesi de kadınların esnek çalışmayı tercih etmesine sebep olmaktadır. Ayrıca piyasalarda yaşanan ekonomik durgunluk, talepte daralma ve üretimde azalma sonucunda işverenlerin ilk gözden çıkaracağı grup genellikle kadınlardan oluşmaktadır. Ekonomik daralma dönemlerinde işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalan kadınlar genellikle esnek çalışmayı bir çıkış kapısı olarak görmekte ve esnek çalışmaya yönelmektedirler.

Tam zamanlı işlerin yetersizliğinin yanı sıra kadınların esnek çalışmayı tercih etme sebebi tam zamanlı çalışmak istememesi de olabilmektedir. Özellikle ailevi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakımı, devam eden eğitim hayatı, kadınların kendilerine ve sevdiklerine zaman ayırmak istemeleri de esnek çalışma nedenlerindendir. Esnek çalışan kadın kendini geliştirebilmekte ve kendi özel işlerini de yapabilmektedir. Dolayısıyla çalışan kadın serbest zaman ihtiyacını karşılamak için de esnek çalışmayı tercih etmektedir. Bu durumda esnek çalışan kadın çeşitli sosyal faaliyetlere de katılma imkânı elde etmektedir. İlaveten kendi ekonomik bağımsızlığını kazanmak isteyen kadınlar tam zamanlı iş bulmak zor olduğundan esnek zamanlı olarak çalışmaktadırlar.

3.2. Esnek Çalışmada Kadın İstihdamının Boyutları

3.2.1. Geçici İstihdamda Kadınlar

Toplumsal tutumlar ve koruyucu yasalarla pekiştirilen, sürekli iş sözleşmelerinin norm haline geldiği bir işgücü piyasasında, öncelikle mevsimsel iş yükü dalgalanmaları yaşayan işverenlerin kısa süreli işgücü ihtiyaçlarını karşılamanın veya daimî çalışanlara tatil, hastalık izni, doğum izni veya diğer devamsızlık biçimlerinde teminat sağlamanın bir aracı olarak geçici çalışma varlığını sürdürmektedir (Atkinson, 1986: 15). Geçici istihdam son yıllarda neredeyse tüm gelişmiş piyasa ekonomilerinde önem kazanmıştır. Hemen hemen tüm ülkelerde, tüm geçici işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından yapılmaktadır (Horwitz ve Smith, 2010: 593). Bu kısımda geçici istihdamda kadınların mevcut durumu ve yıllar itibariyle değişimi detaylı bir şekilde incelenecektir.

3.2.1.1. Türkiye'de Geçici Çalışma

Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de esnekleşme küreselleşmenin etkileri ile birlikte ortaya çıkmaya başlamıştır. Aynı zamanda işgücü piyasasında esneklik iç ve dış koşullara bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'de zaman içinde yaşanan işsizlik olgusu ve AB'ye uyum süreci esnekleşmenin yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Ayrıca üretimde yaşanan talep dalgalanmaları nedeniyle meydana gelebilecek eksik veya fazla işgücü esnek istihdam modelleri sayesinde değerlendirilebilmektedir. Türkiye'de işsizlik oranının Avrupa ortalamasının üstünde olması ve genç nüfus oranının yüksek olması Türkiye'deki işgücünün geçici çalışma ve esnek iş sözleşmelerine yönelme eğilimini arttırmaktadır (Dizelci, 2022: 30). Özellikle kadınlar toplumsal rol ve statüleri gereği kriz dönemlerinde gözden çıkarılan ilk grup olmaları, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yükümlülüklerinin olması nedeniyle geçici çalışmayı tercih etmektedir.

Tablo 4'te Türkiye'de geçici çalışan kadınların 1990 ile 2021 yılı arasındaki değişimi gösterilmiştir.

Tablo 4: Türkiye'de Geçici Çalışan Kadınlar (15-64)

Yıllar	Geçici Çalışanlar (Bin)	Toplam Çalışanlar (Bin)	Geçici Çalışanların Toplam Çalışanlar İçindeki Payı (%)
1990	194	1.225	15,8
1995	271	1.543	17,6
2000	253	2.040	12,4
2005	290	2.463	11,8
2010	403	3251	12,4
2015	556,6	4939,9	11,3
2020	503,8	5685	8,9
2021	594,6	6165,3	9,6

Kaynak: OECD,2022b:2; ILOSTAT, 2023a:1

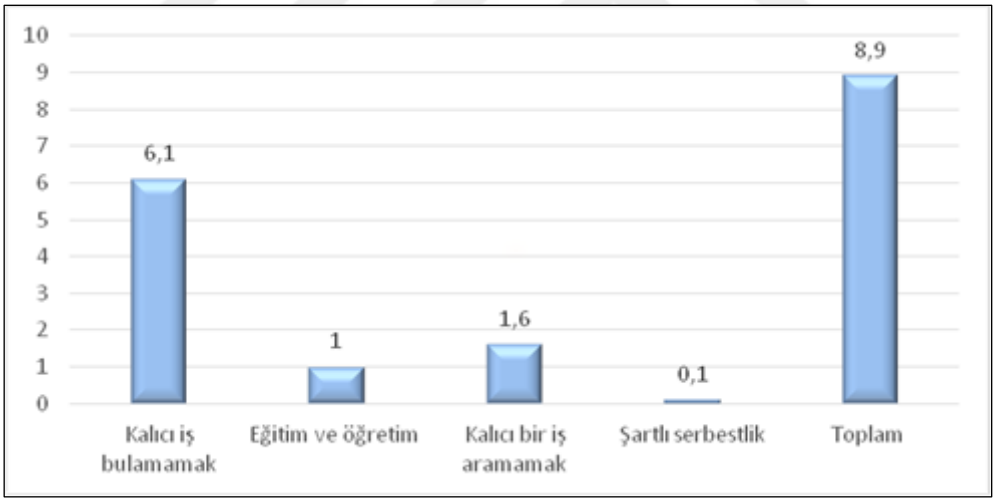
Tablo 4'te görüldüğü üzere 15-64 yaş aralığında geçici çalışan kadın sayısı 2000 ve 2020 yıllarında azalmakla birlikte diğer beş yıllık dönemler itibariyle sürekli artış göstermiştir. Genel olarak tabloya baktığımızda geçici çalışan kadınların toplam çalışanlar içindeki payının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 1990'lı yıllarda Türkiye'de kadının çalışmasına karşı var olan tutum, kadınların ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerinin öncelikli olarak görülmesi kadını geçici çalışmaya yönlendirmiştir. Toplumun kadına yüklediği bakım yükümlülükleri ve düşük eğitim seviyesi kadının tam zamanlı iş bulmasını zorlaştırmıştır. 2020 ve 2021'li yıllara gelindiğinde ise geçici çalışan kadınların toplam çalışanlar içindeki payının azaldığı görülmektedir. Artan eğitim düzeyi, kadınların bakım sorumluluklarını ücretli olarak satın alabilme imkanları ve kadının çalışmasına karşı değişen toplumsal tutum kadınların daha az geçici çalışmayı tercih etmesine sebep

olmuştur. 2020 yılında Türkiye'de geçici çalışan kadınların sayısında azalmanın bir diğer nedeni de küresel çapta etkisini gösteren COVID-19 salgını olmuştur. COVID-19 salgını ile birlikte kapanmalar olmuş ve bazı sektörlerde çalışmalar durma noktasına gelmiştir. Özellikle talebin arttığı dönemlerde geçici işçi çalıştırma yoluna giden işletmeler pandeminin getirdiği sektörel daralmalar karşısında geçici işçi çalıştırmamış hatta neredeyse işçi çıkarma yoluna gitmişlerdir.

Toplumun kadın için benimsediği geleneksel rol içerisinde kadının çalışma hayatı içerinde yer alması, ekonomik anlamda üretken olması, gelir elde etmesi gibi olgular ikinci sırada yer alırken, ilk sırayı kadının genellikle ev hayatı içerisinde bulunması almaktadır. Bu anlayış kadının tam zamanlı olarak çalışma hayatına dahil olmasını zorlaştırmaktadır. Dahası çocuk bakımı, ev işleri ve ailenin diğer ihtiyaçlarına yönelik olan yükümlülükleri yerine getirmek yine çalışan kadının omuzları üzerinde yer almaktadır (Turgut, 2019: 26). Kadınların içinde bulundukları toplumsal ve kültürel yapıya bağlı olarak geçici çalışmayı tercih etme nedenleri farklılaşmaktadır.

Grafik 4'te Türkiye'de asıl nedene göre geçici çalışan kadınların mevcut durumu gösterilmiştir.

Grafik 4: Türkiye'de Asıl Nedene Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2020, %)



Kaynak: EUROSTAT, 2023a: 1

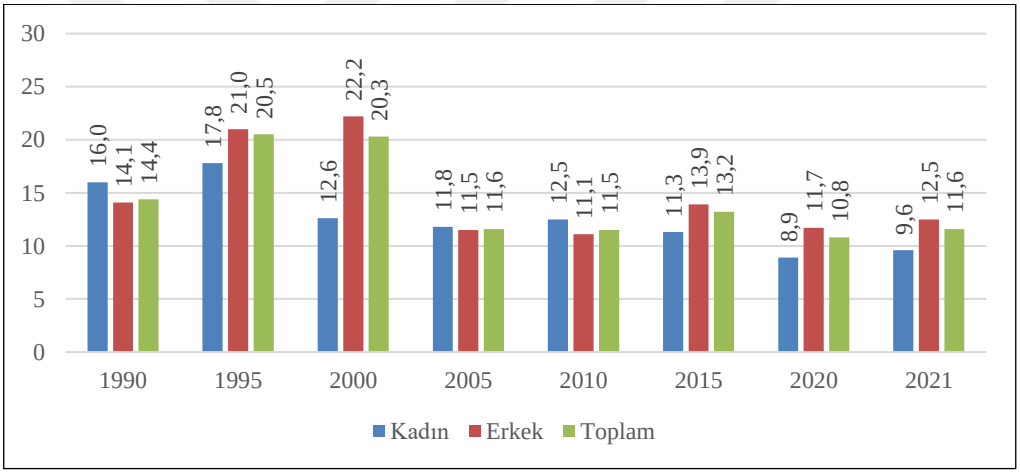
Grafik 4'e göre Türkiye'de 2020 yılında çalışan kadınların %8,9'unun geçici çalıştığı görülmektedir. 2020 yılında geçici çalışan kadınların %6,1'i kalıcı bir iş bulamadığı için geçici çalışmakta iken, %1,6'sı kalıcı bir iş aramamakta, %1'i eğitim ve öğretim nedeniyle, % 0,1 zaman serbestliği sağladığı için geçici çalışmayı tercih etmektedir. Grafik 4'te yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de geçici çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu kalıcı bir iş bulamadığı için geçici çalışmayı tercih etmektedir. Kadının ikincil işgücü olarak konumlandırılması, çocuk ve yaşlı bakım sorumluluklarının olması gibi nedenler piyasada kalıcı iş bulmasını zorlaştırmakta bu da kadını geçici çalışmaya yönlendirmektedir. Ayrıca eğitim hayatı devam eden kadınlar eğitimlerini

devam ettirebilmek için geçici çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınları geçici çalışmaya yönelten bir diğer neden ise geçici çalışmanın zaman serbestîsi sağlamasıdır. Özellikle yaşanan toplumsal dönüşümler sonrası ortaya çıkan boş zaman kavramı çalışan kadınlar için önem kazanmış bu da geçici çalışmaya yönelmelerine sebep olmuştur.

Geçici çalışma tercihi erkekler ve kadınlar açısından farklı yorumlanabilmektedir. Kültürel değerlere ve toplumsal tutumlara bağlı olarak erkeklerin geçici çalışması toplum tarafından yadırganırken, kadınların geçici çalışması desteklenmektedir. Erkek evi geçindirmekle ve aile bireylerine bakmakla yükümlü tutulmuştur. Bu da geçici çalışmanın kadın ve erkek açısından farklı yorumlanmasına neden olmaktadır.

Grafik 5'te Türkiye'de geçici çalışmanın cinsiyete göre payı verilmiştir.

Grafik 5: Türkiye'de Geçici Çalışanların Cinsiyete Göre Payı (%)



Kaynak: ILOSTAT, 2023a: 2

Grafik 5'te görüldüğü üzere Türkiye'de geçici çalışanların cinsiyete göre payı yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izlemiştir. Grafiğe göre 1990, 2005 ve 2010 yıllarında geçici çalışan kadınların oranı geçici çalışan erkeklerden daha fazla iken 1995, 2000, 2015, 2020, 2021 yıllarında geçici çalışan erkeklerin oranı geçici çalışan kadınların oranından daha fazla olarak gerçekleşmiştir. Geçici çalışan erkeklerin oranının en yüksek olduğu yıllar sırasıyla 2000 (%22,2), 1995 (%21) ve 1990 (%14,1) şeklindedir. Kadınlarda geçici çalışma oranının en yüksek olduğu yıllara baktığımızda ise sırasıyla 1995 (%17,8), 1990 (%16) ve 2000 (%12,6) şeklinde olduğu görülmektedir. Grafiğin geneline baktığımızda geçici çalışan kadın oranının 1990-1995 yılları arasında arttığı, 1995-2000 yılları arasında belirgin bir şekilde azaldığı ve 2000-2021 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2021 yılında ise geçici çalışan erkeklerin oranı %12,5 iken geçici çalışan kadınların oranı %9,6'dır. Değişen koşullar günümüzde kadının daha az geçici çalışmayı tercih etmesine neden olmuştur. Öyle ki kolaylaşan çocuk bakımı, artan maddi özgürlük ihtiyacı ve ev işlerinde kullanılan

teknolojik aletler kadınların tam zamanlı istihdama yönelmesine neden olmuştur. 2021 yılında geçici çalışan erkeklerin oranının kadınlardan fazla olmasının nedeni ise genç nüfus yapısı oldukça fazla olan Türkiye'de kalıcı iş bulmanın zorluğu olduğu söylenebilir.

Kadınların geçici istihdamı tercih etmesini etkileyen faktörlerden bir diğeri ise yaş faktörüdür. Kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma yaşları belli bir aralığı kapsadığından bu yaş grubundaki kadınlar geçici çalışmaya daha sıcak bakmaktadırlar.

Tablo 5'te Türkiye'de kadınların yaş gruplarına göre geçici istihdamdaki payları gösterilmiştir.

Tablo 5: Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre Gecici İstihdamda Payı (%)

		1990	2000	2010	2020	2021
15-24	Daimi istihdam	81,7	89,2	84,3	79,5	76,2
	Geçici istihdam	18,3	10,8	15,7	20,5	23,9
	Toplam geçici çalışanlar içinde kadınlar	23,1	13,3	29,3	29,4	29,6
25-54	Daimi istihdam	86,7	87,4	89,1	93,4	93,3
	Geçici istihdam	13,4	12,6	10,9	6,6	6,7
	Toplam geçici çalışanlar içinde kadınlar	16,4	11,3	24,5	23,6	24,6
55-64	Daimi istihdam	50,0	45,5	69,4	88,9	88,2
	Geçici istihdam	50,0	54,6	30,6	11,1	11,8
	Toplam geçici çalışanlar içinde kadınlar	20,3	14,1	22,7	18,6	17,5
65+	Daimi istihdam	33,3	28,6	44,4	91,1	92,3
	Geçici istihdam	66,7	71,4	55,6	8,9	7,7
	Toplam geçici çalışanlar içinde kadınlar	15,4	25	45,5	21,1	14,8
Toplam	Daimi istihdam	84,0	87,4	87,5	91,2	90,4
	Geçici istihdam	16,0	12,6	12,5	8,9	9,7
	Toplam geçici çalışanlar içinde kadınlar	18,8	12,1	25,8	24,9	25,6

Kaynak: OECD, 2023a: 1

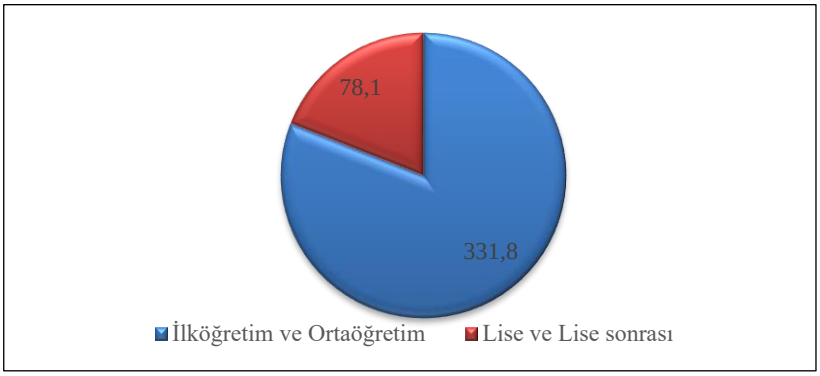
Tablo 5'ten takip edildiği üzere 15-24 yaş grubundaki kadınların geçici istihdam payı 1990 yılında %18,3 iken 2000 yılında %10,8'e gerilemiş, 2021 yılında ise %23,9 olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre 2000-2021 yılları arasındaki dönemde Türkiye'de 15-24 yaş grubunda yer alan kadınların geçici istihdam payının arttığı görülmektedir. Değişen toplumsal yargılar nedeniyle kadınların yükseköğrenime dahil olması sonucu Türkiye'de 15-24 yaş grubunda yer alan kadınların geçici istihdamı tercih etmeleri yıllar itibariyle artış göstermiştir. 25-54 yaş grubunda yer alan kadınlarda ise geçici istihdam payı 1990 yılında %13,4 iken 2021 yılında %6,7 olarak gerçekleşmiştir. 25-54 yaş grubundaki kadınların geçici istihdam payının 1990-2021 yılları arasında azaldığı görülmektedir. 55-64 yaş grubu arasındaki kadınlarda ise 1990 yılında %50, 2000 yılında %54,6, 2021 yılında ise %11,8 olarak gerçekleşmiştir. 55-64 yaş grubunda yer alan kadınların geçici istihdam payının 2000-2021 yılları arasında azaldığı görülmektedir. 65 yaş üstü kadınlarda ise geçici istihdam payı 1990 yılında %66,7, 2000 yılında %71,4 ve 2021 yılında %7,7 olarak gerçekleşmiştir.

Toplam orana baktığımızda ise Türkiye'de kadınların geçici istihdam payı 1990 yılında %16 iken 2021 yılında %9,7'ye gerilediği görülmektedir. 2021 yılında toplam geçici çalışanlar içinde kadınların payına bakıldığında en yüksek oranın 15-24 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Söz konusu oranının 15-24 yaş grubunda yer alan kadınlar da %29,6, 25-54 yaş grubunda %24,6, 55-64 yaş grubunda %17,5 ve 65+ yaş grubunda %14,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Toplamda ise 2021 yılında geçici çalışanların %25,6'sını kadınlar oluşturmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılması ve geçici çalışma türlerini tercih etmesi ile eğitim seviyesi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim hem insanları hem de tüm toplumu etkileyen bir beşerî sermaye yatırımıdır. Özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınların eğitim seviyesinde meydana gelecek ufacık bir ilerleme ekonomik kalkınma ve toplumsal dengesizliklerin giderilmesi adına güçlü adımların atılmasına neden olmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin artması, kişisel ücret getirilerini arttırmakla kalmayıp çocuk ölümlerini ve doğurganlığı azaltarak sosyal dışsallıklar getirmekte, sürdürülebilir kalkınma ve büyümeyi sağlamaktadır. Düşük eğitim seviyesi erken evlilikleri beraberinde getirmekte ve yüksek doğurganlığa neden olmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını olumsuz etkilemektedir. Yapılan çalışmalar Türkiye'de düşük eğitim seviyesinde yer alan kadınların erkekler ile karşılaştırıldığında işgücü piyasasına daha az katıldığını göstermektedir. Kadınların eğitim düzeyinde meydana gelen bir artış daha fazla işgücü piyasasına katılmalarına neden olmaktadır (Aşkın, 2015: 49-50).

Grafik 6'da Türkiye'de eğitim düzeyine göre geçici çalışan kadın sayıları 2020 yılı için sunulmuştur.

Grafik 6: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2020, Bin Kişi)



Kaynak: EUROSTAT, 2023b: 1

Grafik 6'da görüldüğü gibi Türkiye'de geçici çalışan kadınların büyük bir bölümü ilköğretim ve ortaöğretim mezunudur. Lise ve lise üstü eğitime sahip olan kadınlar geçici çalışmayı ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarına oranla daha az tercih etmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi eğitim seviyesi arttıkça geçici çalışmayı tercih etme oranı azalmaktadır. Kadının evinin sınırları dışına

çıkarak para kazanması ve kendi ayakları üzerinde durma imkânı aldığı eğitimle aynı oranda artış göstermektedir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar ağırlıklı olarak düşük statülü, düşük ücretli veya kayıt dışı işlerde çalışmaktadırlar. Kadınların eğitim düzeylerinde meydana gelen artış işgücüne katılma oranını artırdığı gibi doğurganlığı ve çocuk ölümlerini azaltmaktadır. Düşük eğitim seviyesi kadınların erken yaşta evlenmesine ve yüksek doğurganlığa neden olmaktadır. Bu da çocuk sahibi olan kadınların daha çok geçici çalışmayı tercih etmesine yol açmaktadır.

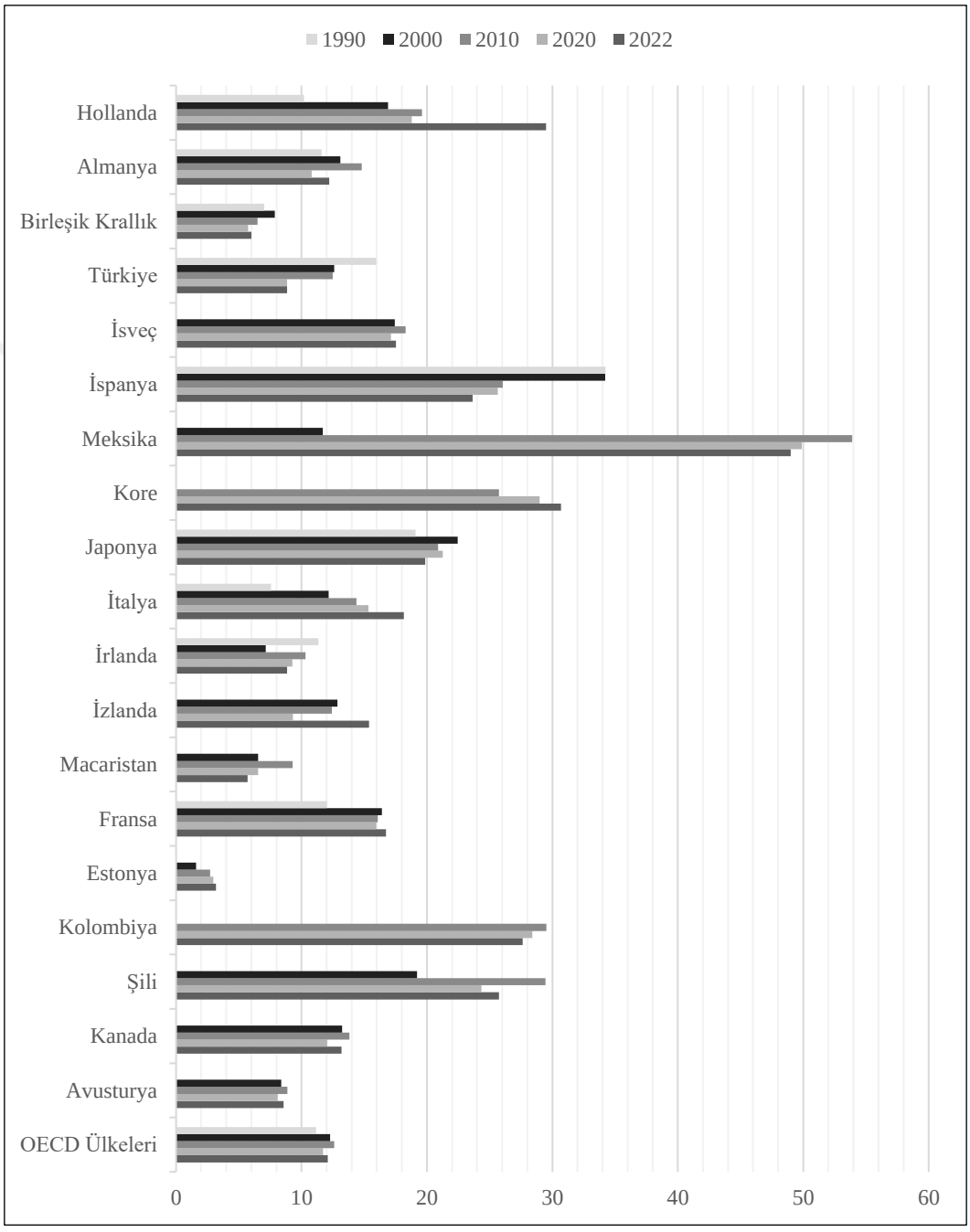
3.2.1.2. OECD Ülkelerinde Geçici Çalışma

Geçici çalışma gelişmiş ülkelerin emek piyasalarında en fazla dikkat çeken esnek çalışma türlerinden biridir. Gelecekte bu çalışma biçiminin en önemli istihdam kaynaklarından birisi olacağı öngörülmektedir. Geçici çalışma ile işçi çalıştırma işletmelerin istihdam fonksiyonlarını veya işgücünün idari kontrol ve sorumluluğunu dışsallaştırmak istemelerinden kaynaklanan bir çalışma türüdür (Parlak ve Özdemir, 2011: 20). Diğer esnek çalışma türlerinde olduğu gibi geçici çalışmanın tanımı da ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Ulusal araştırmalarda kullanılan farklı istatistiksel tanımlamalara bağlı olarak, geçici istihdam sıklığı ve eğilimleri hakkında kesin, ayrıntılı ve kıyaslanabilir çapraz ülke verileri bulunmamaktadır. Bu farklılıklar kısmen ülkelerde uygulanan farklı geçici istihdam tanımlarından kaynaklanmaktadır. Avrupa İşgücü Örneklem Araştırması'nda, işveren ve çalışan tarafından işin sona ermesinin belirli bir tarihe dayanması, bir görevin tamamlanması veya geçici olarak değiştirilen bir çalışanın iadesi gibi nesnel koşullarla belirlendiği anlaşılırsa işler geçici olarak kabul edilir. Geçici istihdam durgunluk dönemlerinde düzenli çalışanlara iş sağlama aracı olarak görülmektedir. Geçici çalışma işverenler tarafından işgücü girdilerini talepteki mevsimsel ve döngüsel dalgalanmalara daha yakın bir şekilde eşleştirmenin bir yolu olarak görülmektedir. Yani geçici çalışma ürün talebindeki belirsizlik ve kalıcı işçi çalıştırmanın ek maliyetleri de dahil olmak üzere artan işgücü maliyetlerinden kurtulmanın bir diğer yolu olarak görülmektedir. İşverenlerin geçici çalışmayı kullanma nedenleri şunlardır; özel projeler, mevsimlik ihtiyaçlar, devam etmeyen düzenli çalışanların yerini doldurmak, normal çalışan işe alınana kadar oluşan boşluğu doldurmak, düzenli işler için iyi adaylar belirlemek ve talepteki gerilemelere ve geçici işçilerin sahip olduğu özel uzmanlığa karşı düzenli personel için bir tampon sağlamak şeklinde sıralanabilir (Delsen, 1995: 47; Yazar Aslan ve Açıkgöz, 2019: 50).

Geçici iş kategorileri hem sayısal önemleri hem de kullanımlarını çevreleyen yasal ve geleneksel kurallar açısından OECD ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Yine de geçici istihdamın OECD ülkelerinin çoğunda istihdam ortamının önemli bir özelliği olduğu açıktır. Geçici işler, çoğunlukla daha genç ve eğitim seviyesi düşük bireyler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca birçok meslek grubunda ve sektörlerde geçici işlerde çalışanlar bulunmaktadır. Çoğu OECD ülkesinde kadınlar büyük oranda geçici istihdamda temsil edilmektedir. Bu kısımda OECD ülkelerinde geçici çalışan kadınların durumu incelenecektir.

Grafik 7'de seçilmiş OECD ülkelerinde geçici çalışan kadınlara ilişkin istihdam verileri sunulmuştur.

Grafik 7: Seçili OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınlar (%)



Kaynak: OECD, 2023a: 2; ILOSTAT, 2023a: 3

Grafik 7, 1990-2022 yılları arasında geçici istihdam da kadınların durumuna genel bir bakış sunmaktadır. Grafiğe göre kadınların geçici çalışma oranları 1990-2022 yılları arasında OECD ülkelerinde önemli bir çeşitlilik göstermektedir. Bazı OECD ülkelerinde kadın geçici istihdam

oranının (Hollanda, Kore, İtalya ve Estonya) artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Grafikte görüldüğü üzere bu ülkelere ek olarak Meksika'da kadınların geçici istihdam oranın da 2000 ile 2010 yılları arasında keskin bir artış olsa da 2010-2022 yılları arasında ılımlı bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Bazı OECD ülkelerinde ise kadınların geçici istihdam oranlarının (Türkiye, İspanya, Kolombiya) düşüş eğilimi gösterdiği görülmektedir. Sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış yerine çoğu ülkede kadınların geçici istihdam oranı dalgalı bir seyir izlemiştir.

Tablo 6'da seçili OECD ülkelerinde geçici istihdamın cinsiyete göre güncel payları verilmiştir.

Tablo 6: Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Güncel Geçici İstihdam Oranları (%)

Ülke	Yıl	Kadın	Erkek	Toplam
ABD	2017	3,8	4,1	4,0
Almanya	2022	12,2	12,5	12,4
Avusturya	2022	8,7	9,2	9,0
Estonya	2022	3,2	3,0	3,1
Fransa	2022	16,9	15,8	16,4
Hollanda	2022	29,1	25,8	27,4
İngiltere	2022	6,0	4,9	5,4
İrlanda	2022	9,2	7,7	8,4
İspanya	2022	23,6	18,8	21,1
İsveç	2022	17,7	14,1	15,9
İtalya	2022	18,1	15,7	16,8
İzlanda	2022	15,4	10,4	12,8
Kolombiya	2022	18,9	16,8	17,7
Kore	2022	25,6	16,7	20,7
Macaristan	2022	5,7	5,4	5,5
Şili	2022	25,4	26,4	26,0
Türkiye	2022	8,9	11,6	10,7
Kanada	2022	13,2	10,7	11,9
Japonya	2022	19,9	10,9	15,0
Meksika	2022	49,0	53,0	51,4
OECD	2022	12,1	10,5	11,3

Kaynak: OECD, 2023b: 1; ILOSTAT, 2023a: 4

Tablo 6'da görüldüğü gibi tabloda yer alan ülkelerden toplam geçici istihdam oranı en yüksek olan ülke %51,4 ile Meksika olmuştur. Onu takip eden ülkeler ise sırasıyla Hollanda (%27,1), Şili (%26), İspanya (%21,1) şeklindedir. Toplam geçici çalışan oranının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Estonya (%3,1), ABD (%4), İngiltere (%5,4) ve Macaristan (%5,5) şeklindedir. Kadın geçici istihdam oranları en yüksek olan ülkeler ise sırasıyla Meksika (%49), Hollanda (%29,1), Kore (%25,6) ve Şili (%25,4) şeklindedir. En düşük olan ülkeler ise Estonya (%3,2), ABD (%3,8), Macaristan (%5,7), İngiltere (%6)'dır. Erkeklerde ise geçici istihdam oranı en yüksek olanlar;

Meksika (%53), Şili (%26,4), Hollanda (%25,8) ve İspanya (%18,8) iken en düşük olanlar; Estonya (%3), ABD (%4,1), İngiltere (%4,9) ve Macaristan (%5,4)'dır. OECD ortalamasında ise kadın geçici istihdam oranı (%12,1) erkeklerden (%10,5) daha yüksektir. Türkiye'de ise geçici çalışan erkeklerin oranı (%11,6) geçici çalışan kadınların oranından (%8,9) daha fazladır.

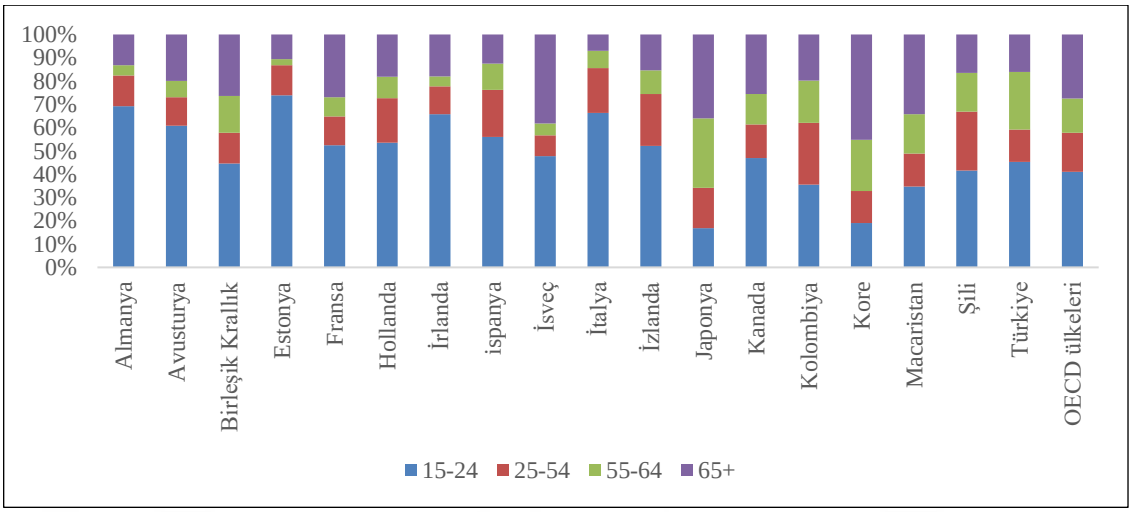
Geçici işlerin endüstriyel ve mesleki profilleri, erkeklerin geçici işlerde çalışma olasılığının neden kadınlar kadar yüksek olduğunu açıklamaya yardımcı olmaktadır. Geçici işlerin en yüksek yoğunlukları çoğunlukla tarımda ve vasıf gerektirmeyen mesleklerde bulunmaktadır. Bunlar ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan işlerdir. Bununla birlikte, daha az vasıflı hizmet işlerinin (yani perakende satış memurları ve sekreterler gibi "pembe yakalı" işler) vasıflı, beyaz yakalı işlere ve endüstrideki işlere göre geçici olma olasılığı daha yüksektir. Yine, küçük firmaların orta ve büyük ölçekli firmalara göre geçici işlerde işçi çalıştırma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir (OECD, 2002: 131-132).

Geçici işler kalıcı işlere nazaran daha düşük ücretli olup, bazen ücretli izinlere, hastalık iznine, işsizlik sigortasına, eğitime ve diğer yan haklara daha az erişim imkânı sunar. Geçici çalışanlar kalıcı çalışanlara oranla işlerinden daha az memnundurlar. Geçici işlerin genel olarak kısa süreli olmalarına rağmen, geçici işçiler istihdamda önemli bir devamlılık gösterirler ve dikkate alınan ülkeye bağlı olarak, geçici işçilerin üçte biri ile üçte ikisi iki yıl içinde kalıcı bir işe geçerler. Madalyonun diğer yüzü ise, geçici işçilerin dörtte birinin işsiz kalması ve daha da büyük bir kısmının geçici işlerde kalmasıdır. Kalıcı işlere hareketlilik, daha az eğitimli işçiler için daha düşüktür. Bu tür işçiler için geçici işlerden kalıcı işlere geçişi kolaylaştıracak politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (OECD, 2002: 131-132).

Geçici istihdamın tercih edilmesi yaş gruplarına göre de değişkenlik göstermektedir. Geçici çalışma, özellikle çocuk sahibi olan kadınlar, bakmakla yükümlü olduğu bireyleri bulunan çalışanlar ve mesleki eğitim ile çalışma hayatını birleştirmek isteyenler için işgücüne katılımın alternatif bir yolu olarak düşünülmektedir. Geçici çalışma işsiz kalmak yerine düzenli bir işe sahip olma olasılığını belirli gruplarda önemli ölçüde artırmaktadır. Özellikle eğitim veya ücret açısından dezavantajlı olan göçmenlerin, genç mezunların hem deneyim sahibi olmalarına yardımcı olmakta, hem de sosyal ağlarını genişleterek işgücüne dahil olmalarını kolaylaştırmaktadır (Yazar Aslan ve Açıkgöz, 2019: 51).

Grafik 8'de seçili OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre geçici çalışan kadın oranları 2022 yılı için gösterilmiştir.

Grafik 8: Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2022, %)

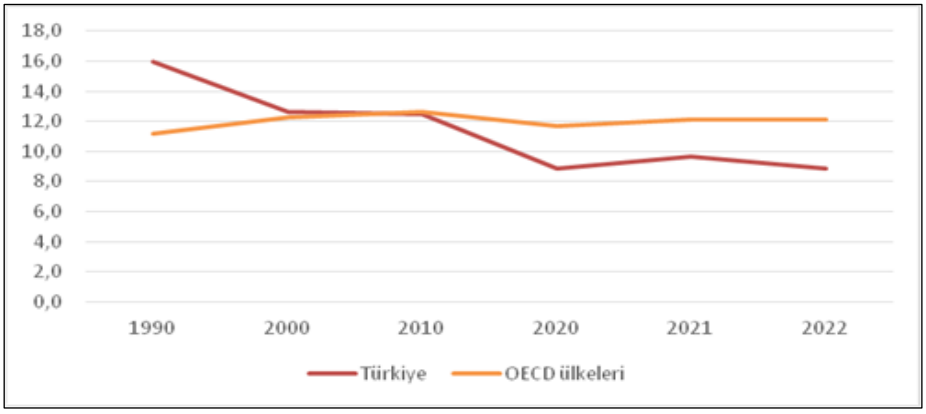


Kaynak: OECD, 2023a: 3

Grafik 8'de görüldüğü gibi geçici çalışan kadınların dağılımı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Grafikte yer alan ülke verilerine göre Japonya ve Kore hariç diğer OECD ülkelerinde 15-24 yaş grubunda yer alan kadınlar geçici çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla daha fazla tercih etmektedirler. Özellikle Almanya, Estonya, İrlanda ve İtalya'da bu fazlalık daha belirgindir. 15-24 yaş grubunda yer alan kadınların geçici çalışmayı tercih etme nedenlerine bakıldığında genellikle eğitim hayatına devam eden kadınların geçici çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca yaşanan toplumsal dönüşüm bireylerin boş zaman ihtiyacının artmasına sebep olmaktadır. Tam zamanlı çalışmak yerine kendine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak isteyen kadınlar da geçici istihdamı tercih etmektedirler. Geçici çalışmanın daha fazla tercih edildiği bir diğer grup ise 65 yaş ve üstüdür. Bu yaş grubunda yer alan kadınlar genellikle daha kısa süreli ve geçici işleri tercih etmektedirler. 25-54 ve 55-64 yaş grubu arasında yer alan kadınlar ise geçici çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla nispeten daha az tercih etmektedirler.

Grafik 9'da geçici çalışan kadınların oranı açısından Türkiye ve OECD ülkeleri karşılaştırılması sunulmuştur.

Grafik 9: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınların Oranı (%)



Kaynak: OECD, 2023a: 4

Grafik 9'da yer alan Türkiye ve OECD ülkelerinde geçici çalışan kadınların oranlarına bakıldığında 1990 yılında Türkiye'de geçici çalışan kadınların oranı %16 iken OECD ülke ortalamasının %11,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2000 ve 2010 yıllarında geçici çalışan kadın oranları Türkiye ve OECD ülkelerinde benzer eğilim gösterse de 2010 yılı sonrasında OECD ülkeleri ortalaması Türkiye geçici çalışan kadın oranının üzerine çıkmıştır.

3.2.2. Kısmı Süreli İstihdamda Kadınlar

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinin altında yapılan çalışma olarak ifade edilmektedir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde oldukça fazla tercih edilen ve kadın istihdamının yoğunlaştığı atipik bir çalışma türüdür. Kadınlar özellikle iş yaşamı ile aile yaşamındaki sorumluluklarını birlikte yerine getirebilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler.

Kısmi süreli çalışma, ailevi ve kişisel talepler ile işin faydalarını birleştiren ideal bir çalışma yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Tam süreli çalışmaya kıyasla, kısmi süreli çalışma aile ve kişisel ihtiyaçlar için daha fazla zaman bırakmaktadır. Kısmi çalışan birey, azaltılmış saatlerde çalışırken kariyer hedefine ulaşılmasına katkıda bulunan işle aktif olarak meşgul olmaya devam eder. Özellikle kadınlar, tam zamanlı anne istihdamına hâlâ karşı çıkan toplumsal cinsiyet normlarına uyum sağlamak amacıyla kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Yapılan araştırmalar kısmi süreli çalışan kadınların tam zamanlı ev kadınları kadar çocuk bakımına zaman harcadıklarını ve dolayısıyla kadınların yarı zamanlı çalışmasının, ev içi emeğin geleneksel cinsiyete dayalı ayrımını zorlamak yerine pekiştirdiğini ortaya koymaktadır (Roeters ve Craig, 2014: 188).

Küresel çapta meydana gelen ekonomik, sosyal ve kültürel değişmeler modern annenin sorumluluklarını hafifletmiştir. Kreş ve çocuk yuvalarının sayılarında ve çocuk bakımını kolaylaştıran malzemelerin üretiminde ve çeşitliliğinde meydana gelen artış ile birlikte kamu ve özel

kuruluşların maddiyat ve çeşitlilik açısından sağladığı kolaylıklar kadının annelik görevini hafifletmiştir. Çocuk bakımı görevleri hafifleyen kadının iş piyasasına dönmesi için önündeki engeller kalkmıştır. Ancak çalışma hayatına dönen kadının annelik rolü göz ardı edilmemelidir. Günümüz anneleri çocuklarının eğitim ve gelişimine, çevreye olan uyumuna oldukça önem vermektedirler. Dolayısıyla çalışma hayatına dönme imkânı bulan kadın öncelikli olarak kısmi süreli istihdamı tercih etmektedir. Çocuk bakımının yanı sıra ev işlerinin kolaylaşması, modern ev aletleri kullanımının ve kadınların boş zamanlarının artması kadınları kısmi süreli çalışmaya yönlendirmiştir. Ayrıca kadınlar ekonomik özgürlüklerini korumak amacıyla da kısmi süreli istihdamı tercih etmektedirler (Erbaş, 1997: 17-18).

3.2.2.1. Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma

Günümüz çalışma koşullarında kadınlar geleneksel rollerinin yanı sıra ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif olarak yer almaktadırlar. Türkiye'de de küresel anlamda meydana gelen bu değişikliğin etkileri görülmektedir. Ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların bir kısmı ekonomik hayata aktif olarak katılırken, bir kısmı da ev hanımlığı, çocuk ve yaşlı bakımı, hastalık, eğitim ve öğretim gibi nedenlerle çalışma hayatının dışında kalmaktadırlar. 21. yüzyılda kısmi süreli istihdamın artan payı, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ekonominin yanı sıra Türkiye işgücü piyasasının da temel özelliği olmuştur. Kısmi süreli çalışma çeşitli sebeplerle çalışma hayatı dışında kalan kadınlar için yeniden veya ilk defa çalışma hayatına dahil olmalarını sağlayacak bir çalışma biçimidir (Erbaş, 1997: 113).

Tablo 7'de Türkiye'de kısmi süreli çalışan kadın sayıları 1990 ve 2021 yılları arasında değişimi gösterilmiştir.

Tablo 7: Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (15-64)

Yıllar	Kısmi Süreli Çalışanlar (Bin)	Toplam Çalışanlar (Bin)	Kısmi Çalışmanın Toplam Çalışma İçindeki Payı (%)
1990	1.036	5.523	18,8
1995	741	5.774	12,8
2000	1.051	5.578	18,8
2005	637	4.944	12,9
2010	1.428	6.261	22,8
2015	1.460	7.854	18,6
2020	1.439	8.111	17,7
2021	1.308	8.760	14,9

Kaynak: OECD,2023c: 1; OECD, 2023d: 1; ILOSTAT,2023b: 1

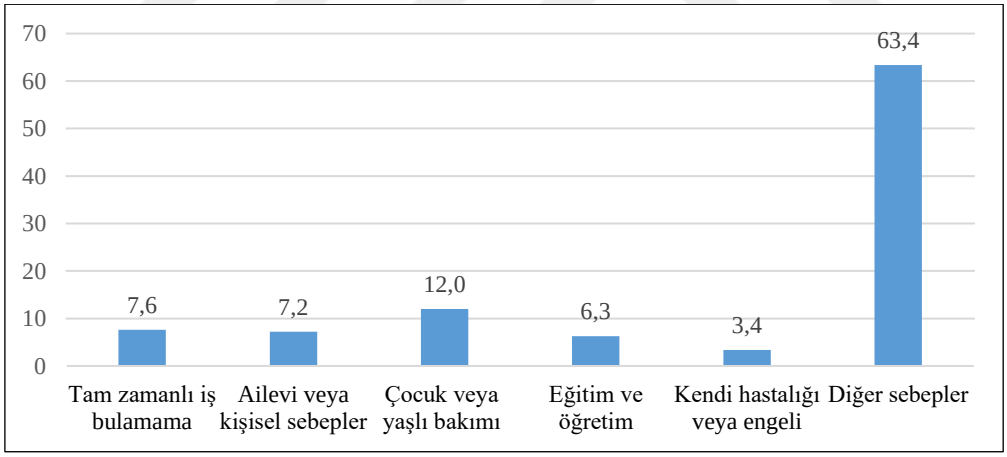
Tablo 7'den takip edilebileceği üzere 15-64 yaş aralığında Türkiye'de kısmi süreli çalışan kadınların toplam çalışanlar içindeki oranı yıllar itibariyle dalgalı bir seyir izlemiştir. 2000 ve 2010

yılları arasında kısmi süreli çalışan kadınların oranı artış eğilimi gösterirken diğer beş yıllık dönemlerde azalış eğilimi göstermiştir. Son dönemde de azalma eğilimi devam eden kısmi süreli çalışan kadınların oranı 2020 yılında %17,7, 2021 yılında ise %14,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de kadınlar yasal eşitlik açısından birçok hakkı batı toplumlarından daha önce elde etmiş olmasına rağmen geleneksel yapısını halen sürdüren bir toplum olması nedeniyle ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi cinsiyete bağlı işlerden kadınlar sorumlu tutulmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek ve çalışan kadınlar ise bu tür işlerde genellikle ücretli kadın emeğinden yaralanmaktadırlar. İşgücü piyasasında yer alan kadınların statüleri arttıkça çocuk bakımı ve eğitiminde kariyerlerinden daha çok fedakârlık etmektedirler. Geleneksel rol paylaşımının çocuk bakımından yalnızca kadınları sorumlu tutması kadınların çalışma nedeniyle annelik görevini yeterince yerine getirip getiremediklerini sorgulamalarına neden olmaktadır (Eser, 1997: 69-75). Bu da kadınların daha fazla kısmi süreli istihdamı tercih etmesine sebep olmaktadır.

Grafik 10'da Türkiye'de asıl nedene göre kısmi süreli çalışan kadınlara ilişkin veriler 2020 yılı için verilmiştir.

Grafik 10: Türkiye'de Asıl Nedene Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2020, %)



Kaynak: EUROSTAT, 2023c: 1

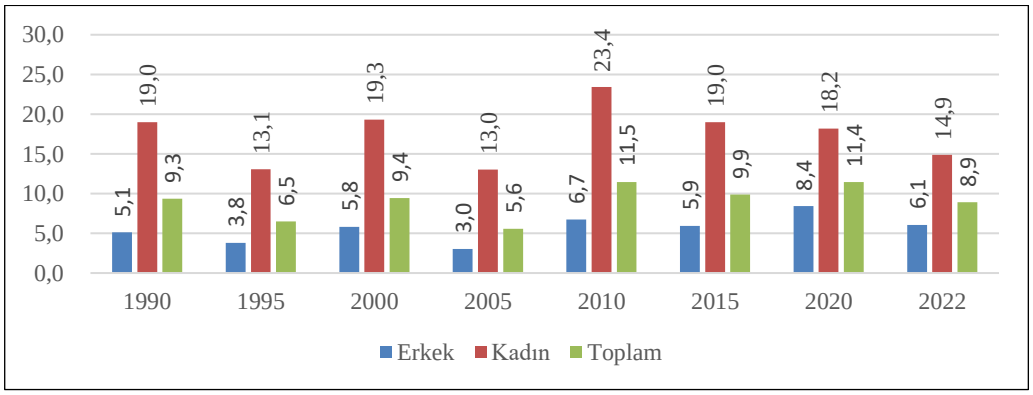
Grafik 10'da görüldüğü gibi Türkiye'de kadınların %12'si çocuk ve yaşlı bakımı gibi sebeplerle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Türk toplumlarında kadın evde erkek işte anlayışı kadınların erkeklere oranla daha az çalışma hayatına katılmalarına sebep olmuştur. Toplumda var olan anne kavramı, kadınların çocuklarını kendilerinin büyütmek istemesine sebep olmuştur. Dolayısıyla çocuk sahibi olan kadınlar çocuk bakım yükümlülüklerini yerine getirebilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Yine ataya saygı kavramı yaşlanan anne ve babanın bakım yükümlülüğünü kadının omuzlarına yüklemiş bu da kadının kısmi süreli çalışmayı tercih etmesine sebep olmuştur. Türkiye'de kadınların %7,6'sı tam zamanlı bir iş bulamadığı için kısmi çalışmayı

tercih ediyorken, %7,2'si ailevi veya kişisel sebeplerle kısmi çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınların kısmi süreli bir işe girmeye karar vermelerinde kendilerinin ve ailelerinin ekonomik durumunun da etkisi bulunmaktadır. Yine Türkiye'de kadınların %6,3'ü eğitim ve öğretim nedeniyle kısmi süreli çalışmayı tercih ederken %3,4'ü ise kendi hastalığı veya engeli nedeniyle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Özellikle lisans ve lisansüstü öğrenimine devam eden kadınlar aynı zamanda eğitim maliyetlerini karşılayabilmek için kısmi süreli çalışmaktadırlar. Tam günlü çalışmaya sağlığı el vermeyen kadınlar da hem aile bütçesine katkıda bulunmak hem de kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Çalışma yaşamında ilk gözden çıkarılan grup olan kadınlar işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olduklarından işsiz kalmamak için kısmi süreli çalışmaya razı olmaktadırlar. Günümüzde artan teknoloji ile birlikte değerler ve beklentilerde giderek değişmektedir. Öyle ki kadınların kısmi çalışmayı tercih etmelerinin bir diğer nedeni artan boş zaman ihtiyacı olmaktadır. Kısmi süreli çalışan kadın, kendi çalışma planını kendi yapabilmekte, ailesine, eğitimine, sosyal faaliyetlere, kurslara ve konferanslara daha fazla zaman ayırabilmektedir.

2015 yılında Düzgün Öncel ve Eris Dereli'nin yaptığı çalışmaya göre Türkiye'de kısmi süreli istihdam; kırsal kesimde yaşayan yaşlı, düşük eğitimli kadınlar arasında daha çok tercih edilmektedir. Ayrıca kısmi süreli çalışan kadınlar yüksek oranda tarım faaliyetlerinde, kayıt dışı sektörde ve mavi yakalı işlerde yoğunlaşmaktadır. Özellikle ailevi yükümlülükleri olan kadınların ortalama çalışma saatleri ve saatlik ücretleri erkeklere göre daha düşüktür. Yapılan çalışma kadınların kısmi süreli çalışma olasılığının yaşla birlikte arttığını göstermektedir. Ayrıca Türkiye'de bölgesel işsizlik oranı kadınlar için kısmi süreli çalışma olasılığını arttırmaktadır (Düzgün Öncel ve Eris Dereli, 2015: 107-108).

Grafik 11'de Türkiye'de kısmi süreli istihdamın cinsiyete göre payları verilmiştir.

Grafik 11: Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Payı (%)



Kaynak: OECD, 2023d: 2

Grafik 11'de görüldüğü üzere Türkiye'de kısmi süreli istihdamın cinsiyete göre payı yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izlemiştir. Grafiğe göre 1990-2022 yılları arasında kısmi süreli çalışan kadınların oranının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı en yüksek 2010 yılında %23,4 olarak gerçekleşmiş, onu %19,3 ile 2000 yılı takip etmiştir. Grafiğe bakıldığında özellikle 2010 yılı sonrası kısmi süreli çalışan kadınların oranının azaldığı görülmektedir. Yine kısmi süreli çalışan erkek oranının en fazla olduğu yıl %8,4 ile 2020 yılı olmuştur. Toplam kısmi çalışma ise 2010 yılında %11,5, 2020 yılında ise %8,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 8'de Türkiye'de kadınların yaş gruplarına göre kısmi istihdamdaki payları gösterilmiştir.

Tablo 8: Türkiye'de Kadınların Yaş Gruplarına Göre Kısmi İstihdamda Payı (%)

		1990	2000	2010	2020	2021
15-24	Tam Zamanlı İstihdam	83,2	83,9	81,9	79,9	82,6
	Kısmi Süreli İstihdam	16,8	16,1	18,1	20,1	17,4
	Kısmi İstihdamda Kadınların Payı	70,5	51,8	52,4	41,3	43,1
25-54	Tam Zamanlı İstihdam	80,5	81,3	77,4	83,9	86,5
	Kısmi Süreli İstihdam	19,5	18,7	22,6	16,1	13,5
	Kısmi İstihdamda Kadınların Payı	64,4	58,9	64,1	56,3	61,3
55-64	Tam Zamanlı İstihdam	78,9	70,0	62,9	70,8	76,6
	Kısmi Süreli İstihdam	21,1	30,0	37,1	29,2	23,4
	Kısmi İstihdamda Kadınların Payı	49,7	58,5	48,9	40,0	44,0
65+	Tam Zamanlı İstihdam	70,0	70,0	53,6	64,0	71,6
	Kısmi Süreli İstihdam	30,4	30,0	46,4	36,0	28,4
	Kısmi İstihdamda Kadınların Payı	30,9	39,0	37,4	31,1	34,0
15-64	Tam Zamanlı İstihdam	81,2	81,2	77,2	82,3	85,1
	Kısmi Süreli İstihdam	18,8	18,8	22,8	17,7	14,9
	Kısmi İstihdamda Kadınların Payı	64,0	56,9	59,8	50,7	54,6

Kaynak: OECD, 2023e: 1

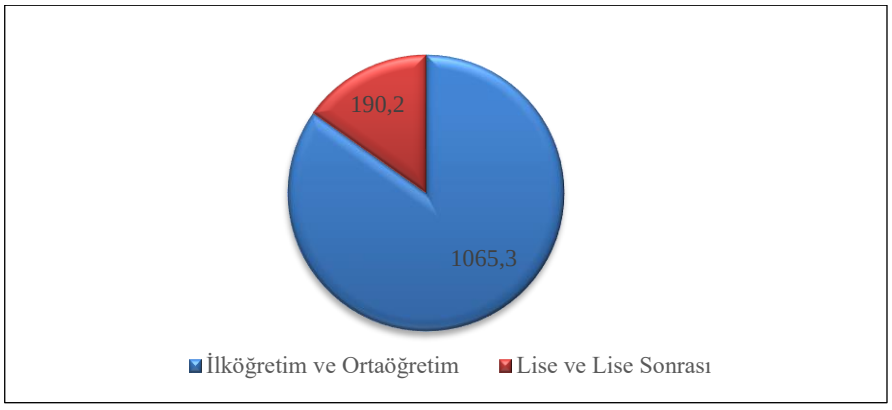
Tablo 8'den takip edildiği üzere 15-24 yaş grubundaki kadınların kısmi süreli istihdam payı 1990 yılında %16,8 iken, 2000 yılında %16,1'e gerilemiştir. 2000-2020 yılları arasındaki dönemde Türkiye'de 15-24 yaş grubunda yer alan kadınların kısmi süreli istihdam payı artış göstermekle birlikte 2021 yılında %17,4'e gerilemiştir. 25-54 yaş grubunda yer alan kadınların kısmi süreli istihdam payı ise 1990 yılında %19,5 iken, 2000 yılında %18,7'ye gerilemiş, 2010 yılında %22,6'ya yükselmiştir. 2010-2021 yılları arasındaki dönemde azalış eğimi göstermiş ve 2021 yılında %13,5 olarak gerçekleşmiştir. 55-64 yaş grubunda yer alan kadınlarda ise kısmi süreli istihdam payı 1990-2010 yılları arasında artmış, 2010 yılı sonrasında ise azalış eğilimi göstermiş ve 2021 yılında %23,4 olarak gerçekleşmiştir. 65 yaş üstü kadınlarda ise kısmi süreli istihdam payı 1990 yılında %30,4 iken, 2000 yılında %30'a gerilemiş 2010 yılında %46,4'e yükselmiştir. 2010-2021 yılları arasında azalış eğilimi göstermiş ve 2021 yılında %28,4 olarak gerçekleşmiştir. 15-64 yaş grubunda yer alan

kadınlarda ise kısmi süreli istihdam oranı 1990-2010 yılları arasında artmış, 2010-2021 yılları arasında ise azalmıştır. 2021 yılında 15-64 yaş grubunda yer alan kadınların kısmi süreli istihdam payı %14,9 olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılında toplam kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların payına bakıldığında en yüksek oranın 25-54 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Söz konusu oranın; 15-24 yaş grubunda%43,1, 25-54 yaş grubunda %61,3, 55-64 yaş grubunda %44, 65+ yaş grubunda %34 ve 15-64 yaş grubunda ise 54,6 olduğu görülmektedir. Yani 2021 yılında çalışma çağındaki nüfus içinde kısmı süreli çalışanların %54,6'sı kadınlardan oluşmaktadır.

Özellikle 2020 yılında küresel çapta etkili olan COVID-19 salgını kısmi süreli istihdam oranı üzerinde etkili olmuştur. COVID-19 salgını zorlayıcı bir sebep olarak ortaya çıkmış ve çalışanların zarar görmemesi için farklı tedbirler alınması gerekliliği doğmuştur. En önemli tedbirlerin başında, kısa çalışma uygulaması gelmektedir. Kısa çalışma uygulaması, iş ilişkisinin devamlılığı, işçilerin uğrayacağı gelir kaybının kısmen de olsa önlenmesi ve ayrıca işletmenin ayakta kalabilmesi açısından önemli bir tedbirdir (Yürekli, 2020; 24-34). Ancak Tablo 8'de takip edildiği üzere 15-64 yaş grubu kadınlarda kısmi istihdam payı 2020 ve 2021 yıllarında azalmıştır. Her ne kadar pandeminin getirdiği olumsuz etkiler karşısında önemli tedbirler alınsa da bu durum kısmi süreli istihdam oranında var olan azalmanın önüne geçememiştir.

Grafik 12'de Türkiye'de eğitim düzeyine göre kısmi süreli çalışan kadın sayıları 2020 yılı için sunulmuştur.

Grafik 12: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2020, Bin Kişi)



Kaynak: EUROSTAT, 2023d: 1

Grafik 12'de görüldüğü gibi Türkiye'de kısmi süreli çalışan kadınların büyük bir bölümü (%85) ilköğretim ve ortaöğretim mezunudur. Lise ve lise üstü eğitime sahip olan kadınlar kısmi süreli çalışmayı ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarına oranla daha az (%15) tercih etmektedir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar için kısmi süreli istihdamı tercih etme olasılığı eğitim seviyesi yüksek olan kadınlara oranla daha fazladır. Eğitim seviyesi artan kadın ailevi sorumlulukları için belli bir ücret

karşılığında destek alabilmekte bu da kadını tam zamanlı çalışmaya yöneltmektedir. Diğer esnek çalışma türlerinde olduğu gibi düşük eğitim seviyesi kadınların erken yaşta evlenmesine ve yüksek doğurganlığa neden olmaktadır. Bu da çocuk sahibi olan kadınların daha çok kısmi süreli çalışmayı tercih etmesine yol açmaktadır. Ayrıca, düşük eğitim düzeyine sahip kısmi süreli çalışanların oranının yüksek olması, yüksek eğitimli kişilerin genellikle kısmi süreli çalışmayı tercih etmediklerini göstermektedir. Türkiye'de kısmi süreli çalışmanın bir başka özelliği de kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunun tarım ve hizmet sektörlerinde istihdam edilmesidir. Öyle ki yarı zamanlı çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunu ücretsiz aile işçisi oluşturmaktadır.

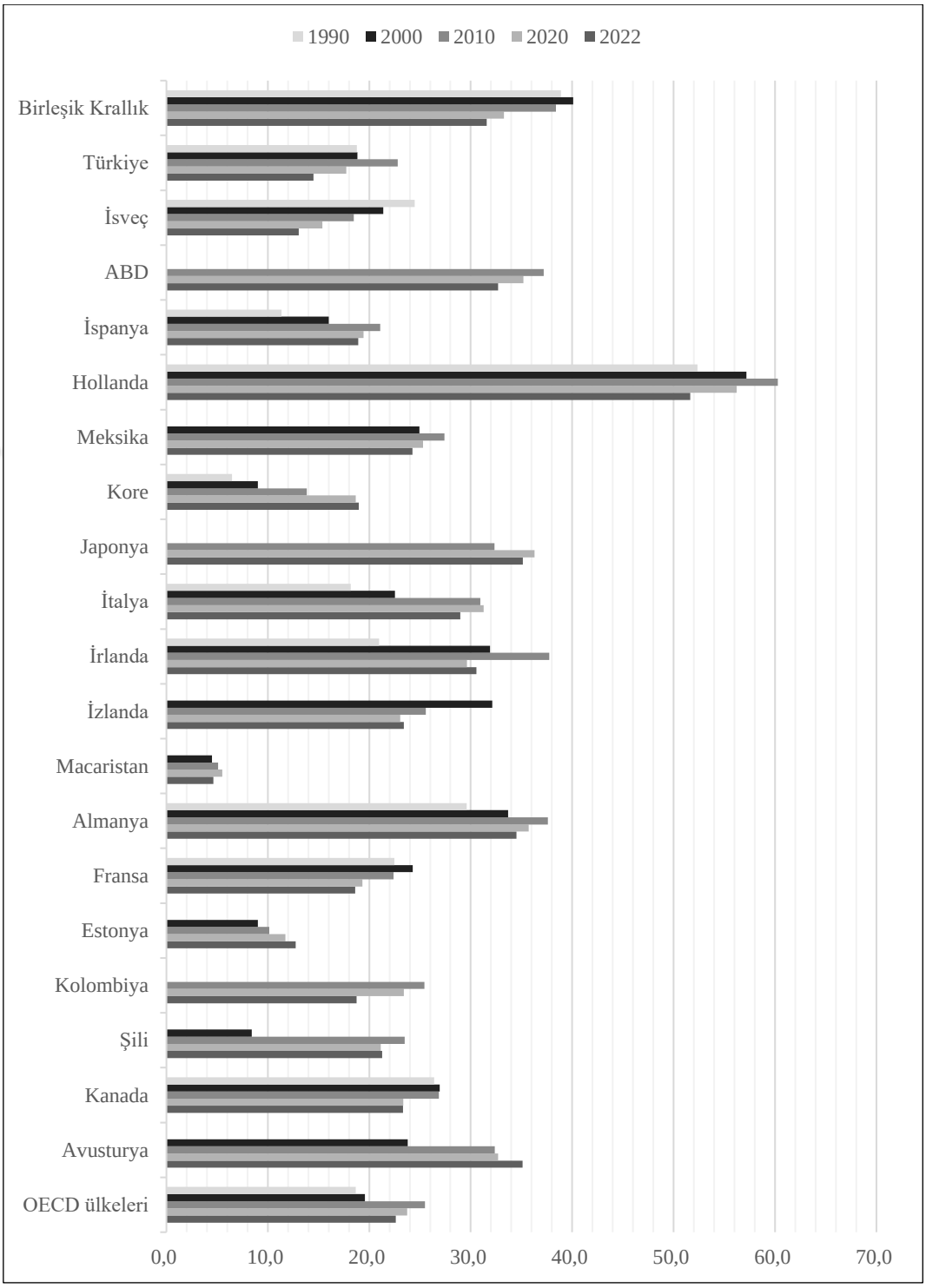
3.2.2.2. OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdam

Son çeyrek yüzyılda küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişim, imalat sanayinden hizmet sektörüne geçiş ve demografik değişimler işgücü piyasalarında önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan bu değişimler çalışma biçimlerini ve çalışma sürelerini ve işgücü yapısını derinden etkilemiştir. Ekonomik büyümenin yavaşlaması sonucu artan işsizlik oranları ile birlikte, Avrupa ekonomilerinin tüm çalışanlar için tam zamanlı ücretli istihdam yaratacak yeterli iş üretememesi de esnek çalışma uygulamalarını tetiklemiştir. Bununla birlikte küresel boyutta yaşanan bu ekonomik değişmeler şirketleri daha fazla kazanma ve tüketici taleplerine daha hızlı cevap vermeye yönlendirmiş, bu da çalışanlar ile esnek iş sözleşmeleri yapmalarına neden olmuştur (Kalleberg, 2000: 342). Yapılan bu esnek çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma, birçok ülkede işgücü piyasasında esnekliği sağlamak, istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak gibi çeşitli amaçlarla uygulanmaktadır.

Kısmi süreli çalışma ile ilgili ülkeler arasında istatistiki karşılaştırmalar belirli süre çalışılan saat üzerinden yapılmaktadır. Çalışanları tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma noktasında ayıran eşik değer ülkeden ülkeye değişmekle birlikte genellikle haftada 30 veya 35 saattir (ILO, 2004: 1). OECD ise bu eşik değeri 30 saat ve altında kalan süre kabul etmektedir (OECD, 2023).

Grafik 13’te seçilmiş OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınlara ilişkin veriler sunulmuştur.

Grafik 13: Seçili OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (%)



Kaynak: OECD, 2023e: 2

Grafik 13'ten takip edilebileceği üzere OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınların oranları 1990-2022 yılları arasında ülkeden ülkeye farklı bir değişim göstermiştir. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı bazı ülkelerde (Kore, Japonya, Estonya ve Avusturya) artış eğilimi

gösterirken, bazı ülkelerde (Birleşik Krallık, İsveç, ABD ve Kolombiya) ise düşüş eğilimi gösterdiği görülmektedir. Sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış yerine çoğu ülkede kadınların kısmi süreli çalışma oranı dalgalı bir seyir izlemiştir. Grafikten takip edildiği üzere 1990-2022 yılları arasında kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülke Hollanda olmuştur. Hollanda'yı Birleşik Krallık takip etmektedir. Grafiğe göre kadın kısmi süreli çalışma oranı en düşük olan ülke ise Macaristan'dır.

Tablo 9'da seçili OECD ülkelerinde kısmi süreli istihdamın cinsiyete göre payları 2022 yılı için verilmiştir.

Tablo 9: Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları (2022, %)

Ülke	Kadın	Erkek	Toplam
Avusturya	35,7	8,9	21,5
Kanada	24,6	12,4	18,2
Şili	22,2	11,5	16,0
Kolombiya	19,6	8,0	12,8
Estonya	14,6	6,6	10,6
Fransa	19,2	7,3	13,1
Almanya	35,7	10,4	22,2
Macaristan	5,5	2,8	4,1
İzlanda	24,3	11,0	17,2
İrlanda	31,2	9,4	19,6
İtalya	29,1	7,3	16,5
Japonya	38,5	14,3	25,1
Kore	23,3	11,1	16,4
Meksika	25,2	11,6	17,0
Hollanda	52,3	19,7	35,1
İspanya	19,1	6,1	12,1
İsveç	14,6	9,4	11,8
Türkiye	14,9	6,0	8,9
ABD	32,7	21,0	26,5
Birleşik Krallık	32,9	11,8	21,9
OECD Ülkeleri	24,0	9,6	16,1

Kaynak: OECD,2023d: 3; ILOSTAT,2023b: 2

Tablo 9'da görüldüğü gibi tabloda yer alan ülkelerden toplam kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülke %35,1 ile Hollanda olmuştur. Onu takip eden ülkeler ise sırasıyla ABD (%26,5), Japonya (%25,1), Almanya (%22,2) ve Birleşik Krallık (%21,9) şeklindedir. Toplam kısmi süreli çalışma oranının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Macaristan (%4,1), Türkiye (%8,9), Estonya (%10,6) ve İsveç (%11,8)'dir. Kadın kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülkeler ise; Hollanda (%52,3), Japonya (%38,5), Avusturya ve Almanya (%35,7) ve Birleşik Krallık (%32,9) şeklindedir. En düşük olan ülkeler ise Macaristan (%5,5), İsveç ve Estonya (%14,6), Türkiye (%14,9) ve İspanya (%19,1)'dır. Erkeklerde ise kısmi süreli istihdam oranı en yüksek olan ülkeler ABD (%21,0),

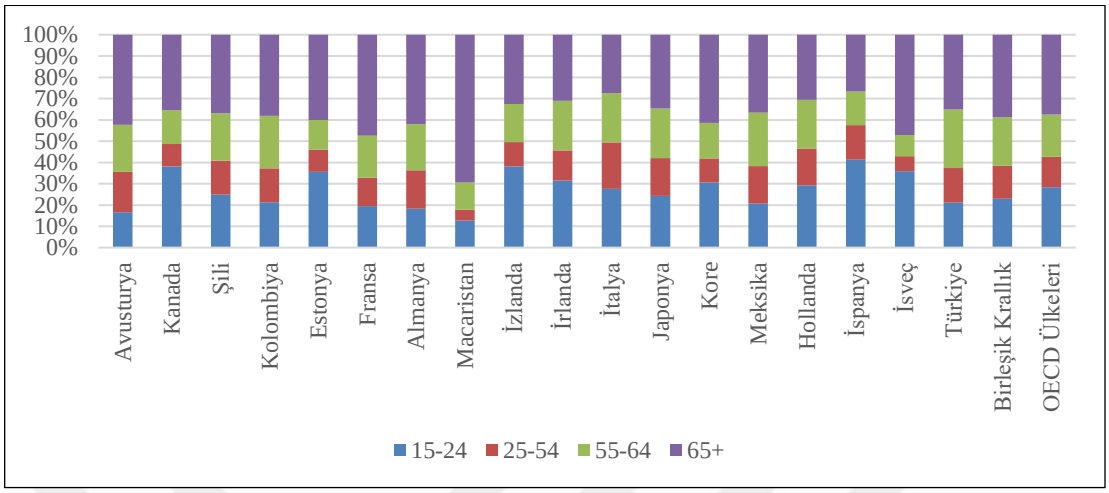
Hollanda (%19,7), Japonya (%14,3) ve Kanada (%12,4) iken en düşük olan ülkeler; Macaristan (%2,8), Türkiye (%6), İspanya (%6,1) ve Estonya (%6,6) şeklindedir. OECD ortalamasında ise kadın kısmi istihdam oranı (%24) erkeklerden (%9,6) daha yüksektir. Türkiye'de ise kısmi süreli çalışma oranı OECD ortalamasının altında olup, kadınlarda %14,9 erkeklerde %6'dır.

Kısmi süreli çalışma kadınlar arasında erkeklere göre çok daha yaygındır. Tutumlar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de özellikle yüksek kaliteli çocuk bakımı olmadığında, annelerinin tam zamanlı çalışmasının küçük çocuklar için zararlı olduğu düşünülmektedir. Kadınlar daha çocuk sahibi olmadan önce bile daha az çalışma saatleri olan işleri seçerek gelecekteki aile sorumluluklarını önceden tahmin ederler. Erkekler arasında yarı zamanlı istihdam düşüktür. Erkeklerin sıklıkla kısmi süreli çalışmadığı daha çok tam zamanlı çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Erkekler genellikle kadınlardan farklı nedenlerle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Roeters ve Craig, 2014: 187). Erkekler kadınlardan farklı olarak işsiz kalmamak için kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedir.

Kadınların kısmi süreli işlerde aşırı temsil edilmesinin ana nedeni, çocukların bakımına, yaşlı ebeveynlerin ve bakmakla yükümlü olunan diğer kişilerin bakımına ve diğer ev içi sorumluluklara daha fazla zaman ayırdıkları geleneksel bakıcı rolleridir. Kısmi süreli çalışan kadınlar hem ev içi sorumluluklarını yerine getirmekte hem de işgücü piyasasına katılmaktadırlar. Kısmi süreli çalışma bu nedenle kadınların işgücüne entegre olmalarını sağlamak için önemli bir araç olabilir. Kısmi süreli çalışmadaki farklı baskın cinsiyet kalıpları yalnızca ülkenin kültürel ve kurumsal değerlerini değil aynı zamanda ülkenin ekonomik yapısını da yansıtmaktadır. Tam süreli çalışma genellikle imalat sektörleri ile nitelendirilirken, kısmi süreli çalışma ağırlıklı olarak hizmet sektörü ile nitelendirilmektedir (ILO, 2016: 121-124).

Grafik 14'te seçili OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre kısmi süreli çalışan kadın oranları 2022 yılı için gösterilmiştir.

Grafik 14: Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2022, %)



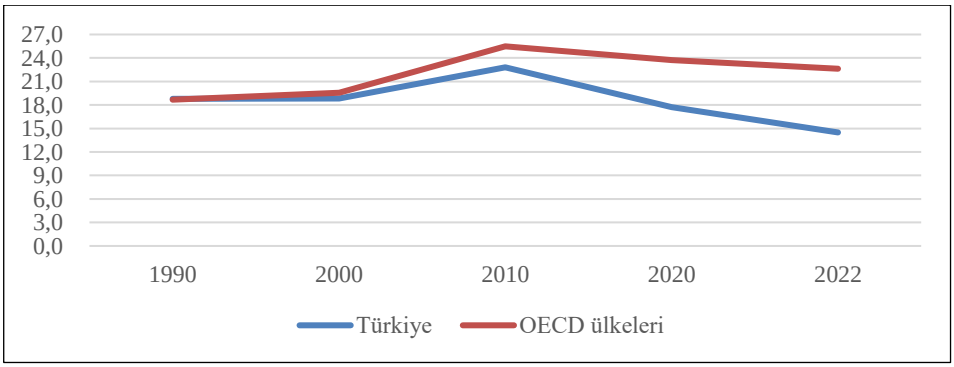
Kaynak: OECD, 2023e: 3

Grafik 14'te görüldüğü gibi kısmi süreli çalışan kadınların dağılımı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Grafikte yer alan ülke verilerine göre Kanada, İrlanda, İzlanda, İtalya ve İspanya hariç diğer OECD ülkelerinde 65 yaş üstünde yer alan kadınlar kısmi süreli çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla daha fazla tercih etmişlerdir. Özellikle Macaristan, İsveç, Fransa ve Avusturya'da bu fazlalık daha belirgindir.

Kısmi süreli çalışma, genellikle kişinin işgücü piyasasında deneyim elde etme ya da eğitimini tamamlama isteği üzerine çalışma yaşamının başlangıcında veya kişinin çalışma gücünü yitirmiş olması, tam sürelerde çalışamayacak durumda olması ve ek gelir elde etme isteği doğrultusunda ileri yaşlarda tercih edilmektedir. Kısmi süreli çalışma ileri yaş gruplarında işgücü piyasasından kademeli ayrılma için bir çalışma yöntemi olarak da görülmektedir. Ayrıca kısmi süreli çalışmanın orta yaş gruplarında daha az tercih edilmesinin sebebi de kişilerin tam süreli çalışma biçimini ağırlıklı olarak tercih etmeleridir. Avrupa Birliği İstatistik Kurumu (Eurostat) verilerine göre kısmi süreli çalışanların çoğu bu çalışma biçimini geçici olarak kabul etmektedir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar çocukları büyüdüğünde, eğitim gören bireylerin eğitimleri tamamlandığında, sağlık sorunları nedeniyle kısmi süreli çalışanların sağlık durumları iyileştiğinde tam süreli çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Kısmi süreli çalışan bazı kadınlar çocuk bakım servislerinin yaygınlaşması veya tam süreli çalışma saatlerinin aile yaşamına uyumu sağlandığında tam süreli çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir (Kuşaksız, 2006: 24).

Grafik 15'te kısmi süreli çalışan kadınların oranı açısından Türkiye ve OECD Ülkeleri karşılaştırılması sunulmuştur.

Grafik 15: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Oranı (%)

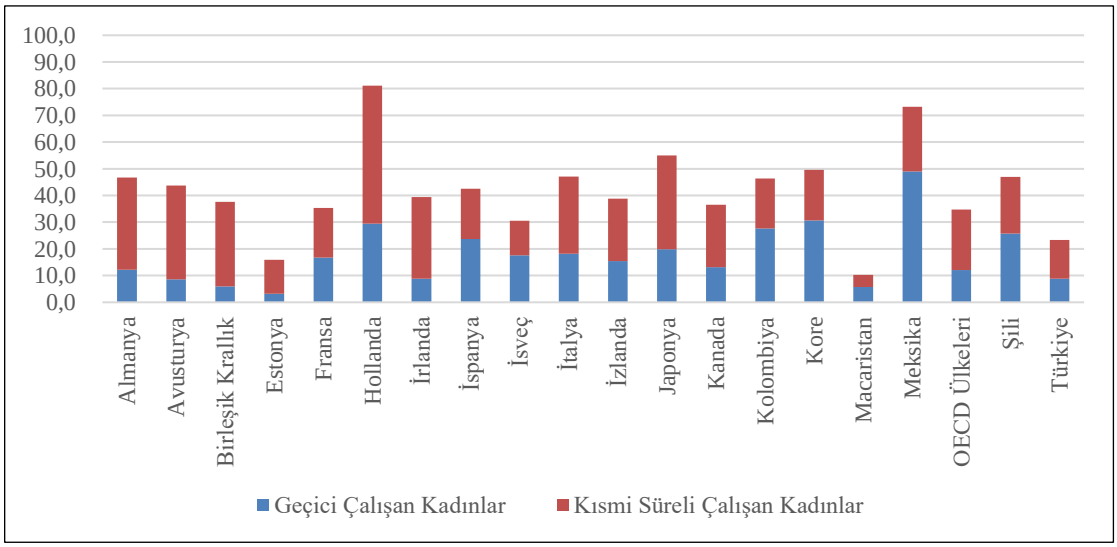


Kaynak: OECD, 2023e: 4

Grafik 15'te yer alan Türkiye ve OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınların oranlarına bakıldığında 1990 ve 2000 yıllarında benzer eğilim gösterdiği görülmektedir. 2010 yılı sonrasında ise kısmi süreli çalışan kadınların oranı hem OECD ülkeleri hem de Türkiye için azalış eğilimi göstermiştir. 2010 ve sonraki dönemlerde kısmi süreli çalışan kadınların oranı OECD ülkeleri ortalaması Türkiye kısmi süreli çalışan kadın oranından fazladır.

Grafik 16'da seçili OECD ülkelerinde geçici ve kısmi süreli çalışan kadınların oranları 2022 yılı için verilmiştir.

Grafik 16: Seçili OECD Ülkelerinde Geçici ve Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Oranı (2022,%)



Kaynak: OECD,2023a: 5; OECD, 2023e: 5

Grafik 16 2022 yılında seçili OECD ülkelerinde kısmi süreli ve geçici çalışan kadınların durumunu göstermektedir. Grafiğe göre hem kısmi süreli çalışan hem de geçici çalışan kadınların

oranının en yüksek olduğu ülkeler Hollanda ve Meksika'dır. Yine grafikte yer alan verilere göre 2022 yılında kısmi süreli ve geçici çalışan kadın oranı en düşük olan ülkeler Macaristan ve Estonya'dır. Türkiye ise hem kısmi süreli çalışan kadın oranında hem de geçici çalışan kadın oranında OECD ortalamasının altında kalmıştır.

3.3. Esnek İstihdam Biçimlerinde Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ekonominin küreselleşmesi, malların, hizmetlerin, sermayenin ve insanların artan serbest dolaşımı, özellikle esnek üretim biçimlerinin ve bilgisayar-internet teknolojilerinin devreye girmesi yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur. Çalışma biçimlerinde meydana gelen değişiklik aynı zamanda çalışma mekanlarını da değiştirmiş, insanların yaşamlarını sürdürdüğü tüm alanlar çalışma mekanına dönüşmüştür. İşgücü piyasası esnekliği çalışanlar, işverenler ve devlet olmak üzere üç boyutlu düşünülmesi gereken bir konudur. Bir işverenin esnekliği, sürekli değişen dinamik bir ortama uyum sağlama, pazar fırsatlarını yakalama ve belirli bir organizasyonda uygulanan işgücü piyasasının durumu ile genel strateji ve personel stratejisi arasındaki ilişkinin entegre edilmesini sağlamaktır. Öte yandan, devletin esnekliği ise işgücü piyasasındaki tüm paydaşların lehine olan uygun yasal düzenlemelerin hızla geliştirilmesi ve benimsenmesiyle gösterilmelidir (Wysocka, 2019: 370-373; Kıcır, 2019: 194).

Literatürde esnek çalışma biçimlerinin çalışanların iş-yaşam dengesini kolaylaştırdığı, kişinin çalışma hayatında birden fazla yol alabilmesine imkân sağladığı, çalışma biçimleri konusunda çeşitli alternatifler sağladığı ve çalışma hayatının kalitesini arttırdığı gibi avantajları olduğunu ortaya koyan çalışmalar olmasına rağmen, çalışanların işe bağlılığını, aidiyet ve dayanışma ruhunu zayıflatan ve emeğin farklı bir sömürü şekli olduğunu savunan çalışmalarda vardır. Ayrıca çalışma hayatında var olan dengelerin sermaye lehine şekillenmesini sağlayan bir istihdam politikası olduğu da düşünülmektedir (Atanır, 2012: 6). Ağırlıklı olarak kadınlar, göçmenler ve gençler gibi belli demografik grupların tercih ettiği esnek çalışma genellikle düşük iş güvencesi, kariyer fırsatlarından yararlanamama, düşük ücret ve iş tatmini ile nitelendirilmektedir. Öyle ki işgücü piyasasında meydana gelen değişiklikler dezavantajlı gruplar aleyhine derinleşmekte ve çalışanlar arasındaki sosyo-ekonomik eşitsizlikler artmaktadır (Kılınç, 2021: 103). Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinin, standart çalışma biçimlerine göre daha yüksek güvencesizlik, belirsizlik ve değişkenlik içermesi bu yeni istihdam biçimlerinin "eğreti istihdam" olarak tanımlanmasında etkili olmuştur. Eğreti istihdam; belirsizlik, iş güvencesinden ve korunmadan yoksunluk, kötü çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal kırılganlık içeren istihdam biçimidir. Eğreti istihdam ile standart dışı çalışma biçimlerinin eş anlamlı olduğunu savunan çalışmalar olmasına karşın bazı standart dışı işlerin eğreti olma düzeyi değişkenlik gösterebildiği için bu iki kavramın eş anlamlı olduğunu söylemek doğru değildir. Ayrıca her iki

istihdam biçiminin pek çok durumda iç içe girdiği ve aralarındaki sınırın belli olmadığı görülmektedir (Temiz, 2004: 56-59).

Standart olmayan istihdam biçimlerinin faydalarının analizi sırasında dikkate alınan önemli bir faktör, çalışanların cinsiyetidir. Cinsiyet farkı, kadınların standart olmayan istihdam biçimlerinde erkeklerden daha sık çalıştığını göstermektedir. Ek olarak, bu formların güvencesiz istihdam özelliklerine sahip olduğu ve çalışanların ilgilerini düşük derecede karşıladığını gösterdiği düşünülmektedir. Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki davranış kalıpları yalnızca ekonomik durumun, kültürel bağlamın ve bireysel inançların bir yansıması değil, aynı zamanda mevcut kurumsal düzenlemelerin de bir yansımasıdır. Standart dışı istihdam biçimlerinin kullanımına ilişkin analizlerin büyük çoğunluğu toplumsal cinsiyet kriterinin önemine işaret etmektedir. Kadınlar standart olmayan istihdam biçimlerinde erkeklerden daha sık çalışmakta ve bu biçimler erkeklere göre daha sık güvencesiz bir nitelik kazanmaktadır. Bu durum cinsiyet farkı sorununun bir parçasıdır. İşgücü piyasasına katılım oranı, ücret farklılıkları veya şirket yönetim kurullarında üst düzey pozisyonlarda yer alma oranları göz önünde bulundurulduğunda, cinsiyet farkının erkeklerin lehine olduğu değerlendirilmektedir. Atipik istihdam biçimleri (yarı zamanlı çalışma veya belirli süreli sözleşmeler) ve güvencesiz işler ele alındığında ise cinsiyet farkı kadınların lehinedir (Bak-Grabowska vd., 2021: 300-307). Standart olmayan istihdam biçimleriyle ilgili yaygın olarak belirtilen dezavantajlar şunları içerir: yüksek düzeyde iş güvencesizliği, öngörülemeyen çalışma saatleri, düşük ücret ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların seçenekleri sınırlı olduğu için standart dışı istihdam biçimlerini kabul ettikleri düşünülmektedir (Buddelmeyer vd., 2015: 1-22).

Esnek çalışma türlerinde en büyük paya sahip olan sınıflardan biri olan kadınların işgücü piyasasındaki durumu genellikle evdeki konumlarının bir yansımasıdır. Dünya genelinde kadınlar ağırlıklı olarak ücretli olmayan ev işlerinde ve bakım işlerinde çalışmakta iken ücretli işlerde daha az çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kadınların ödeme yapılmayan işlerde geçirdikleri sürenin fazla olması erkeklerden günlük olarak daha uzun süre çalıştıklarını göstermektedir. Kadınların ailevi sorumlulukları meslek seçimlerini etkilemekte bu işgücü piyasasına katılmak istediklerinde yapabilecekleri işlerin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadınlar ağırlıklı olarak esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedirler (ILO, 2016b: 119). Esnek çalışan kadınlar işgücü piyasasında tam zamanlı çalışan kadınlara göre daha düşük ücretle istihdam edilmektedirler. Ayrıca güvencesiz istihdam koşullarında ve daha az koruyucu mevzuat ile çalışmaktadırlar. Bu kısımda kadınların karşılaştığı bu sorunlar detaylı bir biçimde ele alınmıştır.

3.3.1. İş Güvencesinden Yoksunluk

İş güvencesi kavramı iş ilişkisinin devamlılığı anlamına gelmektedir. Yani işçinin mevcut işine keyfi olarak son verilememesi ve işçinin mevcut işini koruyabilmesidir. İş güvencesi geçerli ve haklı

bir sebep olmadan işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılamayacağına dair mevzuatımıza eklenmiş bir yasal dayanak olarak düşünülebilir. Buna bağlı olarak işveren işçinin iş sözleşmesini yasada belirtilen nedenlere bağlı olarak feshedebilmektedir. İstihdam güvencesi, çalışma hakkının korunması anlamlarına da gelen iş güvencesi kavramı doktrinde genel olarak, emeği karşılığında geçimlerini sağlayan çalışanların işverence haklı neden olmaksızın iş sözleşmesine son vermesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan ve engelleyen düzenlemelerdir. Ayrıca iş güvencesi, koruyucu yönü ağır basan ve iş sözleşmesinin işçi açısından zayıflığını gideren bir düzenlemedir. Modern iş hukukunun en temel amaçlarından biri, işçinin ailesini geçindirecek ücretinden yoksun kalmaması ve işini kaybetme korkusu yaşamayarak geleceğe güven duymasıdır (Ay, 2007: 14-17).

İşgücü piyasası esnekliği çalışanların iş ve yaşamları arasında denge kurabilme ölçüsünü ifade ederken, işletmelerin ekonomide ve üretimde meydana gelen dalgalanmalara ve değişen dünya şartlarına uyum sağlayabilme yeteneğini ifade eder. İşverenin ve çalışanın çalışma koşullarını toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akdi gibi hukuki araçları kullanarak aynı ölçüde belirleyebilme gücüne sahip olmadığı endüstriyel ilişkilerde esneklik kaçınılmaz olarak emek sömürüsü eleştirileri ile karşı karşıya gelmekte ve bu durum daha fazla güvence arayışına yol açmaktadır (Atanır, 2012: 6). Bu arayışın temel nedeni işletmelerin değişen koşullar karşısında yeniden yapılanma, küçülme, özelleştirme, dış kaynak kullanımı, esnek çalışma düzenlemeleri ve taşeron uygulamalarına yönelmeleridir. Tüm bu gelişmeler organizasyonlar ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşmelerin ortadan kalkmasına neden olmuş, çekirdek işgücü dışında çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Yaşanan ekonomik durgunluk işyerlerinin kapanmasına, çalışanların işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına, statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına sebep olmuş bu da iş güvencesini çalışanlar açısından hayati bir konu haline getirmiştir (Dığın ve Ünsar, 2010: 133).

Esneklik ve güvenlik iki farklı dinamik olup, güvenceli esneklik stratejilerinde her ikisinin de birlikte var olması gerekir. Güvenlik olmadan esneklik ne sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı ne de bireyler için sosyal uyum ve refahı getirebilir. Esneklik ve güvenlik arasında uygun bir dengenin zorunlu varlığı, Avrupa İstihdam Stratejisi'nde ilk kez başlatılmasından bu yana vurgulanmaktadır. Esnekliğin karşılığı olan iş güvencesi, klasik anlamda iş güvencesi değil, istihdam güvencesidir. Yani genel anlamda işgücünün işsizlik riskine karşı güvencesidir. Bu tür güvenlikte bireyler, istihdam edilebilir durumda kalmaları ve böylece işsizliğe karşı bir ölçüde korunmaları için temel olarak eğitim ve iş arama hizmetleriyle desteklenir. Refah ve sosyal uyum başta olmak üzere, güvenceli esneklik politikalarındaki hassas dengenin korunmasında güvenlik düzeyi çok önemlidir. Avrupa İstihdam Stratejisi'ne göre esnek bir işgücü piyasası, esnek sözleşmeli anlaşmalar, bireylerin iş bulmasına yardımcı olan aktif işgücü piyasası politikaları, güvenilir ve duyarlı yaşam boyu öğrenme ve modern sosyal güvenlik sistemleri ile sağlanabilir. Esnek süreli sözleşmeler, güvenilir istihdam koşullarının türlerine çeşitlilik kazandırmak için iş kanunları tarafından düzenlenebilir (Tural, 2008: 10).

İşgücü piyasasında kayıt dışı istihdam biçimleri genellikle sosyal güvenceden yoksun çalışma biçimleri olarak değerlendirilmektedir. Yeni dünya düzeninde işletmelerin rekabet avantajı yakalayabilmeleri için temel argüman kayıt dışı istihdam olarak gösterilmektedir. Özellikle emeğin düşük ücretle uzun süreler çalıştırılması, vergi ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi firmalara maliyet avantajı sağlayarak uluslararası piyasalarda rekabet avantajı sağlamaktadır. Maliyet avantajı sağlamak amacıyla esnek çalışmaya olan talebin artması, kısmi süreli ve geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaştığı sanayileşmiş ülkelerde güvencesizliği artırmıştır (Topçuk, 2006: 59).

Tablo 6'da yer alan verilerden takip edildiği üzere 2021 yılında OECD ülkelerinde geçici çalışan kadın oranı (%12,2) erkeklerin oranından (%11,5) daha yüksektir. Aynı zamanda Tablo 9'da yer alan kısmi süreli çalışma oranlarına göre 2022 yılında OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınların oranı (%24) erkeklerin oranından (%9,6) daha yüksektir. Mevcut verilere bağlı olarak OECD ülkelerinde kısmi süreli ve geçici çalışan kadınların oranlarının erkeklerden daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Esnek çalışma biçimleri ile birlikte artık çok daha fazla sayıda kadın işgücü piyasasına dahil olmaktadır. Kadın istihdamında meydana gelen bu artış yalnızca yasal değişiklikler ve eğitim seviyesinde meydana gelen artış ile değil aynı zamanda daha düşük maliyetle daha kolay işten çıkarılabilen bir işgücü grubu olmasıyla da alakalıdır (Temiz, 2004: 64). Esnek çalışma biçimlerinin en büyük taraflarından biri olan kadınlar genellikle rol ve sorumlulukları gereği esnek çalışmayı tercih etmekte bu da maliyet avantajı sağlamak amacıyla ucuz işgücü çalıştıran işletmeler tarafından tercih edilmelerine neden olmaktadır.

Ailevi sorumlulukların önemli ve acil olduğu durumlarda kariyer taahhüdünün zorluklarıyla birlikte kadınların esnek çalışması gerçeği, elbette kuruluşlardaki en üst düzey pozisyonların genellikle erkekler tarafından üstlenilmesi gerçeğinin önemli bir açıklamasıdır. Genel olarak esnek çalışma kalıpları bireyin kariyerine yardımcı olmaz. Bu nedenle, kadınlar esnek çalışanlar arasında baskın olmaya devam ederse, istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlama şansı ciddi şekilde azalacaktır. Geniş bir araştırma yelpazesi, esnek istihdamın ve özellikle yarı zamanlı istihdamın terfi beklentilerine zarar verdiğini ve üst düzey yönetici pozisyonlarının neredeyse her zaman tam zamanlı olduğunu göstermiştir (Crompton, 2002: 545). Ayrıca esnek çalışma uygulamalarında iki ortam arasındaki fiziksel sınırları ortadan kaldırdığından iş ve iş dışı alanlar arasındaki sınırların geçirgenliği artar. Bu durum özellikle esnek çalışmayı ailevi sorumlulukları yüzünden tercih eden kadınlarda artan çoklu görev ve sınır bulanıklığına yol açtığı için iş-yaşam dengesini kolaylaştırmak yerine zorlaştırabilir. Esnek çalışmayı aile dostu bir düzenleme olarak gören birçok çalışmanın varsaydığının aksine, esnek çalışmanın çalışma alanının daralması yerine genişlemesiyle sonuçlandığı ve bunun da ücretli çalışmanın aile hayatını ihlal etmesiyle sonuçlandığı görülmektedir (Chung ve Lippe, 2018: 369-370).

Güçlü bir esnek işgücü piyasasının varlığı esnek çalışanların iş güvencesinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Güvenceli esneklik kavramına verilen önem Danimarka ve Hollanda'nın

güvenceli esneklik üzerine yürüttükleri çalışmaların başarılı sonuçlar vermesine dayanmaktadır. Söz konusu ülkeler esneklik ve güvencenin 16 farklı birleşimini içeren, Wilthagen matrisi olarak adlandırılan güvenceli esneklik politikalarından kendi rejimlerine uygun olanı seçerek esneklik ve güvence dengesini oluşturmuşlardır (Gündoğan, 2007: 25). Danimarka güvenceli esneklik modeli (Altın Üçgen Modeli) yüksek düzeyde dış sayısal esnekliğe sahip esnek bir işgücü piyasası, işsizler için cömert bir ekonomik destek sistemi, işsiz bireylerin çalışma hayatına dönüşlerini sağlayan ve bireylerin becerilerini geliştirmeyi amaçlayan aktif işgücü piyasası politikalarından oluşmakta iken (Madsen, 2005: 11), Hollanda güvenceli esneklik modeli daha çok standart dışı işin normalleştirilmesi şeklinde tanımlanan, esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenlerin, standart istihdam sözleşmeleri ile istihdam edilenlerle benzer sosyal güvenlik haklarına sahip olmaları şeklindedir (Viebrock ve Clasen: 315).

Güvenceli esneklik her ülkenin politika ve kaynaklarının farklılığı nedeniyle değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları çalışma süresi esnekliği, ücret esnekliği, çalışma yeri esnekliği, çalışan sayısı esnekliği, fonksiyonel esneklik ve taşeronlaşma gibi farklı biçimleri içermektedir. Güvenceli esnekliğin temel unsuru çalışanlara istihdam güvencesi sağlanmasıdır. Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin en yoğun olduğu ülkelerde var olan güvenceli esneklik politikalarının esnek çalışma oranları düşük olan ülkeler tarafından incelenerek, mevcut işgücü piyasası koşullarına entegre edilmesi gerekmektedir. Evden çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici çalışma gibi esnek çalışma türlerinde çalışılmayan süreler için bir ücret garantisinin sağlanması, maliyet avantajı sağlamak için geçici işçi çalıştırma yoluna giden işverenler için getirilen iş sözleşmesinin sınırlı sayıda tekrarlanabilir olması, aktif işgücü piyasası politikalarını destekleyebilecek güçte yaşam boyu eğitim politikaları ile esnek çalışanların tam zamanlı işe dönüşünün kolaylaştırılması esnek çalışanlara istihdam güvencesi sağlanmasını kolaylaştıracaktır.

3.3.2. Düşük Ücret

Ücret, emeğin karşılığı olmasının yanı sıra çalışanlar açısından ekonomik bir araçtır. Aynı zamanda ücret çalışanların yetenek ve performanslarını hesaplamak için kullanılmaktadır (Kaya, 2017: 1361). İş sözleşmesinin kurucu bir unsuru olan ücret, işverenlerin işçilerin yapmış oldukları çalışma karşılığında ödenmesi gereken borç olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ücret işverenler için bir maliyet unsurudur (Günal, 2017: 6-7). Küreselleşen dünyada işgücü maaliyetlerini, daha açık bir ifadeyle sosyal güvenlik harcamalarını, sosyal ödentileri ve ücretleri düşürerek piyasa da maliyet avantajı sağlamak temel başarı kriteri olarak sunulmuştur. Bu doğrultuda esnek çalışma biçimleri ve taşeron uygulamaları maaliyet avantajı sağlamada önlem olarak görülmüştür (Başköy ve Kılıçaslan, 2017: 1519).

Esnek çalışma hem işverenlerin hem de kamu yetkililerinin gündeme aldığı önemli konular arasında yer almaktadır. Esnek çalışma süreçlerinde karşılaşılan sorunlardan bir diğeri de ücret

konusudur. Ücret, yapılan çalışmalarda da belirtildiği gibi, işçi açısından temel bir hak olmanın yanı sıra kendisin ve ailesinin geçim unsuru olması bakımından insan haklarını da ilgilendiren sosyal bir kavramdır. Bu bağlamda işyerlerinde var olan ücret politikaları ve işçiye ödenen ücret miktarları da önemlidir. Esnek çalışma biçimlerinin olduğu işletmelerde var olan ücret sistemine göre işçiye ödeme yapılmaktadır. Ancak bazı esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasında var olan kavramsal sorunlar nedeniyle ücretin gerçek değerinin belirlenmesi noktasında sorunlar yaşanmaktadır (Bozkurt ve Uzuner, 2023: 2).

Cinsiyete dayalı ücret farkı hem iş seçimlerinde hem de esnek ve yarı zamanlı çalışmaya başlama da dahil olmak üzere istihdama katılım geçmişi açısından kadın ve erkeklerin farklı çalışma biçimleriyle karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Cinsiyetler arası ücret farkının kalıcılığı iyi bir şekilde belgelenmiş ve esnek çalışma hakkında birçok makale yazılmış olsa da insanların iki konu arasındaki ilişkiye dair anlayışını inceleyen çok az araştırma mevcuttur. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği çeşitli faktörlere bağlanmaktadır. Bunlar arasında kadınların daha az vasıflı olması, kadınların daha düşük ücretli mesleklerde toplanması, mesleki cinsiyet ayrımı, kadınların anne olması, yarı zamanlı çalışan kadın sayısı ve ayrımcılık bulunmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farkının uzun vadeli sonuçları; tasarruflar ve emeklilik hakları ve ulusal ekonomi üzerindeki etkileridir (Smithson vd., 2004: 116).

Kadınların erkeklerden daha düşük eğitim niteliklerine sahip olması nedeniyle beceri eksiklikleri cinsiyete dayandırılmaktadır. İşgücü piyasasındaki, mesleki cinsiyet ayrımı ve kadınlara yönelik ayrımcılık nedeniyle katılıklardan kaynaklanan ve kadınların iş-yaşam dengesini sağlayacak şekilde bakım ve istihdamı birleştirmesine olanak sağlamak için gereken esnekliği sınırlayan durumlar, işgücü piyasasının etkili şekilde uygulanmasını engellemektedir. İster işsizlik ister aile üyelerinin bakımı nedeniyle olsun, istihdamdaki tüm kesintiler üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Erkekler daha fazla işsizlik yaşarken, kadınlar bakım için erkeklere göre işgücü piyasasında çok daha fazla zaman ayırmaktadır. Becker (1985) kadınların ev işlerinde harcadığı daha uzun saatlerin erkeklerinkine kıyasla piyasa işlerinde harcadıkları çabayı azalttığını ve dolayısıyla ücretlerini düşürdüğünü öne sürmektedir (Blau ve Kahn, 1999: 627). Yapılan bir araştırma, önemli sayıda kadının, çocuk sahibi olmadan önceki en iyi işi ile mevcut işi arasında aşağıya doğru hareketlilik yaşadığını göstermektedir. Ancak bütün anneler çocuk sahibi oldukları için işlerinden vazgeçememektedirler. Daha iyi eğitimli, daha iyi maaşlı ve en esnek işverenlere sahip olanların işgücü piyasasına bağlılıklarını sürdürme olasılıkları daha yüksektir. İşyerinde esneklik eksikliği, kadınların bakım ve istihdamı birleştirmede zorlanmasının ana nedenlerinden biridir (Walby ve Olsen, 2002: 9-10).

Erkeklerin ve kadınların farklı mesleklere göre sınıflandırılması, cinsiyetler arası ücret farkının ana etkenlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu faktör genellikle kadınları bazı mesleklere yönlendirip diğerlerinden uzaklaştıran karmaşık sosyal baskıları yansıtmaktadır. Ek olarak,

araştırmalar üniversite eğitiminin, ücret pazarlığında cinsiyet farklılıklarının, bakım konusundaki cinsiyet normlarının ve bunun sonucunda ortaya çıkan işyeri esnekliği ihtiyacının cinsiyetler arası ücret farkının önemli etkenleri olduğunu göstermektedir. Bu, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının daha incelikli nedenlerini ele alan toplumsal politika ve kamu politikası çözümlerine duyulan ihtiyaca işaret etmektedir (Chamberlain, 2016: 6).

Aile içindeki rollerinin bir sonucu olarak, kendilerine yönelik daha kısa ve daha kesintili çalışma hayatı öngörüldüğü için kadınlar piyasa odaklı örgün eğitime ve iş başında eğitime yatırım yapma konusunda erkeklere göre daha az teşvike sahiptirler. Bu da kadınların kazancının erkeklerinkine göre daha düşük olmasına sebep olmaktadır. Kadınlar bu tür yatırımların daha az önemli olduğu ve iş gücü kesintileri nedeniyle ücret cezalarının daha az olduğu işleri seçtiklerinden, benzer değerlendirmelerin mesleklerde cinsiyet farklılıkları yaratması beklenmektedir. Ebeveyn izni politikalarının yokluğunda, kadınlar özellikle firmaya özgü becerilere büyük yatırımlar gerektiren işlerden kaçınmaktadır. Çünkü bu tür yatırımların getirisi ancak kişi firmada kaldığı sürece elde edilmektedir (Blau ve Kahn, 1999: 626).

Esnek çalışan kadınların karşılaştığı sorunlardan bir diğeri olan düşük ücret ile çalıştırılma kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmakta ve atıl kalmasına neden olmaktadır. Özellikle kısmi süreli çalışma, eve iş verme, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları tam zamanlı çalışmaya oranla daha düşük gelir getirisi olan işlerdir. Ücret politikaları esnek çalışma uygulamalarına entegre edilmeli, çalışılan zaman dilimi ve alınacak olan ücret en azından asgari ücret ile orantılı olmalıdır. Böylece kadınlar esnek çalışma karşılığında nispeten daha düşük ücret ile çalışmak zorunda kalmayacak ve işgücü piyasasına katılımları artacaktır.

Cinsiyetçi ücret politikalarının varlığı da kadınların düşük ücret karşılığında istihdam edilmesine neden olmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farklılıklarını ortadan kaldırarak yeni ve güncellenebilir ücret politikalarının geliştirilmesi, özellikle cinsiyet faktörü nedeniyle düşük ücret alan kadınların istihdama katılımlarının arttırılması için oldukça önemlidir. Böylelikle bireyler değiştirilemez özelliklerinin değil, işi yapış şekillerinin veya yaptıkları işin değerlerinin belirlendiği bir ücret sistemi ve adil bir ücretlendirme ile daha özverili çalışacaklardır. Kadınların işlerinin değeri, performansları, deneyimleri ve eğitimleri gibi objektif faktörlere dayandırılmalıdır. Bu politikaların etkin bir şekilde uygulanması için işverenlerin cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesi ve eğitim alması önemlidir. Ayrıca, ücret politikalarının şeffaf bir şekilde belirlenmesi ve çalışanlarla paylaşılması da gerekmektedir. Böylelikle, kadınların işgücüne katılımının artması ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarının azalması sağlanabilir.

3.3.3. Koruyucu Mevzuattan Yararlanamama

Çalışma dünyasında kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği, çeşitli uluslararası çalışma standartlarında ve en önemlisi de 1958'de kabul edilen 111 numaralı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi tarafından tesis edilmiş bir ilkedir. Bu ILO Sözleşmesi, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını temel bir ilke olarak belirlemektedir. Bu ilke bugün ILO İnsana Yakışır İş gündeminin merkezinde yer almaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmeye yönelik genel hedefin, diğer "düzgün iş" hedeflerini ilerletmek için tasarlanan politikaların bu hedeflere ulaşmamasını yanlışlıkla engellememesini sağlamak amacıyla, çalışma süresi alanında da uygulanması ve tüm çalışma süresi politikalarına entegre edilmesi gerekmektedir (ILO, 2007: 10).

Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan ağır çalışma koşulları karşısında başlayan kanunlaşma faaliyetleri çalışma koşullarının insan onuruna yaraşır hale getirilmesi konusunda atılan en önemli adımlardan olmuştur. Dönemin getirdiği koşullar ile birlikte işçinin emeği, serbest piyasa koşulları içerisinde ekonomik değeri olan bir mal olarak görülmektedir. Aşırı uzun çalışma saatlerinin gündemde olduğu bu dönemde cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmaksızın çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenlikleri bakımından önlem alınmamakta, iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı olağanüstü rakamlara ulaşmaktaydı. Buna bağlı olarak çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş paylaşımının yaş ve cinsiyete bağlı olarak yapılması, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi gibi önlemlerin alınması amacıyla getirilen ilk düzenlemeler, emredici hükümler ile çalışma koşullarına net sınırlar çizmektedir (Baycık, 2014: 225).

Değişen koşullar ve küreselleşmenin bir sonucu olarak işgücü piyasasında daha düşük ücretli işgücüne yönelim meydana gelmiştir. Bu durumdan en fazla etkilen kesim ise daha ucuz nitelikte ve daha az eğitimli olan kadınlar olmuştur. Bu kesimde yer alan kadınlar genellikle olumsuz iş güvenliği koşullarında, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretle istihdam edilmektedirler (Önder, 2013: 57-58). Özellikle son yıllarda kadınların esnek ve güvencesiz çalışma alanlarında istihdam edilmeleri sıkça karşılaşılan bir durumdur. Kadınların çoğu sosyal güvencesi olmayan, kayıt dışı ve enformel işlerde çalışmaktadır. Özellikle esnek çalışma türlerinden biri olan ev eksenli çalışan kadınlar enformel işgücünün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Belli bir ücret karşılığında evde yapılan çalışma şeklinde adlandırılan evde çalışmada genellikle yapılan iş ve çalışanlar görünmez niteliktedir (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, 2003: 14). Bu şekilde çalışan kadınlar, sosyal güvenceden yoksun, yasal koruyucu mevzuatların dışında ve çok daha düşük ücretle çalıştırılma gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar (Aşkın ve Aşkın, 2019: 978).

Çalışma yaşamında esneklik uygulamaları çalışma biçimlerinde var olan katılığı ortadan kaldırırken onların koruyucu niteliğini yok etmemelidir. Başka bir ifade ile koruyucu nitelikteki iş hukuku normunun yalnızca katı özelliği değişime uğramamalıdır. Aksi halde yalnızca mutlak

esnekliğe odaklanmak ve bunu bir dayatma olarak kabul etmek, işçiyi tehditkâr bir ortamda örgütsüz ve güvencesiz bırakarak, işçi için hiçbir fırsat yaratmadan işçiyi koruma ilkesinin terk edilmiş olmasına neden olmaktadır (Kalkandeler, 2013: 60).

Bu kapsamda esnek çalışan kadınların koruyucu yasal mevzuatlar ile güvence altına alınması gerekmektedir. Özellikle eve iş verme ile çalıştırılan kadınların zorunlu sosyal sigorta programları kapsamına alınması, kadınların sosyal güvenceli bir işe erişiminin kolaylaştırılması için eğitim seviyesinin yükseltilmesinin sağlanması, kısmi süreli çalışma durumunda emeklilik prim gün sayısı konusunda yeni düzenlemeler yapılması gibi politikalara ihtiyaç vardır. Ayrıca yeterli gelir güvencesi sağlayacak, sosyal yardım ve hizmet programları ile sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi gerekmektedir.

3.4. COVID-19 Salgın Sürecinin Esnek Çalışmaya Etkileri

COVID-19 ilk kez 2019 yılında Çin'in Wuhan eyaletinde deniz ürünleri ve canlı hayvan satışı yapan pazaryerinde ortaya çıkmıştır. Daha sonra virüs tüm dünya ülkelerine hızla yayılmış ve binlerce ölüme neden olmuştur. Yaşanan bu salgının hızla yayılması üzerine COVID-19 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi" olarak ilan edilmiştir. Bu süreçte salgının etkisini, yayılma hızını ve bulaşma riskini azaltmak amacıyla hem dünya ülkelerinde hem de Türkiye'de bazı önlemler alınmaya başlanmıştır (Üstün ve Özçiftçi, 2020: 143). Tüm dünya ülkelerinde COVID-19 salgınının etkilediği unsurlardan biri de çalışma yaşamı olmuş, çalışma biçimlerinde çok kısa sürede köklü değişiklikler yaşanmıştır. Pandemi süreci özellikle esnek çalışma biçimlerinin gündeme gelmesine neden olmuştur.

Esnek çalışma uygulamaları iş ve mesleklerin daha fazla bilgisayar ve telekomünikasyon kullanması, daha fazla insanın güvenilir internet bağlantısına sahip olabilmesi ile her geçen gün daha da artmaktadır. COVID-19 salgını küresel iş gücünün büyük bir kısmını en azından geçici olarak esnek çalışmaya geçmeye zorlayarak bu süreci daha da hızlandırmıştır. Ofisten çalışmak esnek çalışma ile karşılaştırıldığında, işe gidip gelme süresini azaltma, daha esnek çalışma saatleri sağlama, iş memnuniyetini artırma ve iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Gibbs vd., 2021: 2).

COVID-19 salgını ile birçok işletmede çalışma şeklinden ürün ve hizmet sunumuna kadar köklü değişiklikler yaşanmıştır. Salgın öncesinde gerçekleştirilmeye çalışılan dijital dönüşüm faaliyetleri özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha hızlı bir şekilde gerçekleşmiş, bu ülkelerde deneyim, bilgi birikimi, yenilik ve teknoloji konularında hızlı atılımların yaşanmasına sebep olmuştur. COVID-19 salgın sürecinde uzaktan çalışma, evden çalışma, home ofis çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri daha da çekici hale gelmiş, pandeminin yarattığı olumsuz koşulları giderme de bir çıkış kapısı olarak görülmüştür. Özellikle virüsün bulaşma riskini önlemek

amacıyla uzaktan/evden çalışma yeni bir iş modeli haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini yaygın olarak kullanan işletmelerde uzaktan/evden çalışma daha etkin kullanılmıştır. Bu çalışma biçimi olağanüstü bir durum ile birlikte artış göstermesi nedeniyle tüm dünya ülkelerinde farklı şekillerde uygulamaya konulmuştur (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020: 72-74).

Pandeminin getirdiği zorunluluk nedeniyle artış eğilimi gösteren uzaktan/evden çalışma sosyal mesafe kuralı temelinde çalışanları, ailelerini ve toplum sağlığını koruyan bir uygulama olarak görülmüştür. Virüs bulaşma riskini azalttığı düşünülen bu çalışma biçimi ile yalnızca çalışanların değil aynı zamanda müşterilerin, tedarik zinciri içinde temas edilen diğer işletme çalışanlarının da riskinin azaltılması sağlanmaktadır (Dockery ve Bawa, 2020: 1-5).

Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de güvenilir bir iş ortamının ve sürdürülebilirliğin sağlanması için bazı önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin en başında ise salgının bulaşma riskini en aza indirmeyi amaçlayan evden çalışma ve dönüşümlü çalışma uygulamaları gelmektedir. Bu konudaki ilk uygulama kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesi amacıyla 22.03.2020 yılında yayınlanan genelge ile olmuştur. Ardından Sağlık Bakanlığı tarafından 23.03.2023 tarihinde yayınlanan 3522 sayılı genelge ile uzaktan çalışma ve rotasyonlu çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinin sağlık hizmetlerinde dahi uygulanabileceği belirtilmiştir. Söz konusu uygulama 02.06.2020 tarihinde sona ermiş, ancak Kasım-2020'de tekrar vaka sayılarının artması ile birlikte salgının yayılımını önlemek amacıyla çalışma koşullarında tekrar evden çalışma veya dönüşümlü çalışma uygulamaları gündeme gelmeye başlamıştır (Serinikli, 2021: 282).

Pandeminin bir sonucu olarak artan uzaktan/evden çalışma ile birlikte dijital dönüşümde tetiklenmiş, Zoom ve Slack gibi uygulamaların kullanıcı sayıları büyük bir oranda artmıştır. Evden çalışan insanlar toplantı ve görüşmelerini dijital uygulamalar üzerinden yürütmüşlerdir. Bu tarz uygulamaların alt yapısının geliştirilmesi ülkelerin rekabet gücünü arttırmaktadır. COVID-19 kaynaklı olarak gelişen evden çalışma modeli, yolda ya da trafikte geçen zamanın azalması, işyerindeki ölü zamanların değerlendirilmesi ve üretkenlik artışının sağlanması gibi avantajları da beraberinde getirmiştir. Evden çalışma işverenler için de ulaşım, yemek, yakıt gibi giderlerin azalmasına sebep olmuştur. Bu çalışma biçiminin bahsedilen avantajların yanı sıra bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlar; yeterli destek ve alt yapı eksikliği, teknik aksaklıklar, iş-yaşam dengesi ve yüz yüze görüşememektir. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda evden çalışma ile ilgili sorunların bir kısmı kolayca çözülebilecek yapıdayken bir kısmı da çalışmanın etkinliğini azaltabilmektedir (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020: 75).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadınlar tarihin en eski dönemlerinden beri çeşitli şekillerde çalışma yaşamına dahil olmuş, toplumun ve ekonominin yeniden üretiminde yer almışlardır. Göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçilmesiyle birlikte kadın ve erkeğin rol ve statüleri de değişikliğe uğramış, cinsiyete dayalı iş bölümü kavramı ortaya çıkmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümü gereği kadınlar; çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri, yemek, temizlik gibi görevleri üstlenirken, erkekler; fiziksel güç gerektiren, avcılık madencilik ve üretim araçlarının yapımı gibi aile geçimini sağlayan işleri üstlenmişlerdir. Kadınlar daha çok ev eksenli işlerde, emeğe dayanan mevsimlik veya yarı zamanlı işlerde gelir elde etmeden çalışırken, erkekler gelir getiren işlerde çalışmaktadırlar. Toplumun kadına yüklediği sorumluluklar ile birlikte kadınların yaptığı üretim faaliyetleri ve ev işleri iç içe geçmiş, bu da kadın emeğini görünmez kılmıştır.

Sanayi devrimi öncesi çalışma alanları tarım sektörü ve kendi aile işletmeleri olan kadınlar sanayi devrimi ile birlikte belli bir ücret karşılığında bir başkası hesabına iş üretmeye başlamış, toplumda yalnızca ev hanımlığı ve annelik rolleriyle var olan kadınlara bir ücret karşılığında çalışma imkânı sunulmuştur. Ayrıca II. Dünya Savaşı sırasında erkek işgücünün orduya destek vermek amacıyla savaşa katılması, kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde arttırmıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde standart ürün üretimi yapan Fordist üretim sisteminin tıkanması, üretimde verimliliğin düşmesi, yaşanan kriz ortamı ve uluslararası ticaretin yaygınlaşması standart ürünlerin yerini esnek ürünlere bırakmasına ve üretimin esnekleşmesine neden olmuştur. Sanayi devrimi sonrası hızla artan teknoloji ve tüm dünya ülkelerini derinden etkileyen küreselleşme olgusu ulusal sınırları ortadan kaldırmış, mal ve hizmetleri tüm dünyada serbestçe dolaşabilir hale getirmiş, işçi ve işverenleri her geçen gün daha rekabetçi bir piyasa içine sürüklemiştir. En büyük rekabet unsurlarından biri olan ürün fiyatı, emek fiyatından doğrudan etkilendiğinden yoğun teknoloji kullanan ülkelerde ucuz emek olarak görülen kadın emeğine olan talep artmıştır. Küreselleşmenin hızla artması ile meydana gelen gelişmeler ve artan rekabet ortamı işgücü piyasasını derinden etkilemiş ve işgücü piyasasının esnekleşmesine neden olmuştur. Esnek işgücü piyasası esnek üretimin yanı sıra esnek çalışma uygulamalarını da beraberinde getirmiştir.

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet kadınların daha fazla işgücüne katılmasını sağlamış ve kadınların istihdamda daha fazla yer almaya başlaması ile birlikte çalışma yaşamında karşılaştıkları çeşitli sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Daima ikincil işgücü olarak görülen kadınlar, başta toplumun kadına yüklediği cinsiyet temelli rollerden kaynaklanmak üzere birçok sorunla karşılaşmışlardır. Kadınlar özellikle iş ve aile çatışması,

cinsiyete dayalı ayrımcılık, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalıştırılma, terfi ve yükselmede karşılaşılan güçlük, kayıt dışı sektörlerde çalıştırılma, mobbing, cam tavan engeli, taciz ve yetersiz sosyal güvence gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Esnek çalışma kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı bu engellerin aşılması ve iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında kullanılan uygulamaların başında gelmektedir.

Yaşanan küresel dönüşüm ile birlikte, uluslararası rekabet, ekonomik kriz ve hızla artan teknolojinin bir sonucu olarak çalışma yaşamında yerini alan esnek çalışma biçimleri, çalışanlara çalışma yer, zaman ve saatleri üzerinde kontrol sahibi olma seçeneği sunan bir dizi çalışma düzenlemesidir. Bu çalışma düzenlemeleri yönetim ile çalışanların beklentilerinin uzlaştırılmasını amaçlamaktadır. Yaşanan bu gelişmeler sonucu kadınlar daha fazla işgücü piyasasına girmekte ve kadın işgücü sayısı günden güne daha da artmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları, istihdam yapıları her geçen gün yeniden şekillenen kadınların, işgücü piyasasındaki işlem maliyetini azaltmakta, ücretli çalışmaya daha fazla zaman ayırmalarını sağlamakta ve piyasadaki üretkenliklerini arttırmaktadır.

Kadınların esnek çalışmayı tercih etmesinin birçok nedeni olmakla birlikte özellikle ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmek, ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurabilmek bu sebeplerin en başında gelmektedir. İlaveten hane halkı gelirinin yetersiz olması söz konusu olduğunda ilk akla gelen durum kadınların çalışma yaşamına katılması olmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar aile bütçesine katkı sağlaması gerektiğinde tam günlü bir işte çalışmak yerine esnek çalışma uygulamalarını tercih etmekte, böylelikle hem aile geçimine katkıda bulunmakta hem de iş-aile dengesini sağlayabilmektedir. Geleneksel toplumlarda var olan cinsiyet rolü beklentileri de kadınların çalışma yaşamına dahil olmasını zorlaştırmaktadır. Kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları gibi durumlar ya kadınları işgücü piyasasından tamamen uzaklaştırmakta ya da esnek çalışma uygulamalarına yöneltmektedir. Ayrıca kadınların esnek çalışmayı tercih etmelerinin altında yatan nedenlerden bir diğeri ise toplumda ikincil işgücü olarak görülen kadınların tam zamanlı iş bulmasında yaşanan zorluktur. Ekonomik daralma dönemlerinde ilk gözden çıkarılan grup kadınlar olmakta, bu da kadınları işsiz kalmama düşüncesiyle esnek çalışmaya yönlendirmektedir. Kadınların esnek çalışmayı tercih etmesindeki bir diğer etken ise tam günlü çalışmak yerine, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleridir.

Kadınların aktif olarak işgücü piyasasına katılması yaş, eğitim seviyesi, çocuk sahibi olup olmama, evli veya bekar olma gibi faktörlerden doğrudan etkilenmektedir. Ülkelerin gelişmişlik seviyesi, kadının çalışmasına var olan tutum, kültürel yapı, ekonomik ve coğrafi koşullar da kadınların çalışma yaşamına katılmasında belirleyici olan faktörler arasındadır. Kadınların işgücü piyasasına dahil olmasında oldukça fazla tercih edilen esnek çalışma türlerinin yaş gruplarına göre dağılımı farklılık göstermektedir. OECD ülkelerinde geçici çalışan kadınlar ağırlıklı olarak 15-24 yaş grubunda yer almaktadır. Özellikle Almanya, Estonya, İrlanda ve İtalya gibi ülkelerde bu fazlalık

daha belirgindir. 15-24 yaş grubunda yer alan kadınlar genellikle eğitim hayatına devam etmek, artan boş zaman ihtiyacı gibi sebeplerle geçici çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınlar ağırlıklı olarak 65 yaş üstünde ve 15-24 yaş gruplarında yer almaktadır. Kısmi süreli çalışma kadınlar tarafından genellikle işgücü piyasasında bir deneyim elde etme, eğitimini tamamlama gibi sebeplerle çalışma yaşamının başlangıcında ya da kişinin tam sürelerle çalışamayacak durumda olması, çalışma gücünü yitirmiş olması gibi sebeplerle ileri yaşlarda tercih edilmektedir. Kısmi süreli çalışma ileri yaş gruplarında işgücü piyasasından kademeli ayrılma için kullanılan bir çalışma yöntemidir.

Kadınlar aile içerisinde var olan annelik ve eş olmak rolü ile çalışma yaşamına dahil olması durumunda sahip olacağı çalışan kadın rolünü dengede tutabilmek amacıyla genellikle esnek çalışma uygulamalarını tercih etmektedirler. Esnek çalışma ile birlikte çalışma yer ve zamanını değiştirme serbestliği elde eden kadınlar yaşadıkları rol çatışmasını en aza indirebilmektedirler. Esnek çalışan kadınlar hem ailevi sorumluluklarını yerine getirerek iş-aile dengesini sağlayacak hem de ekonomik özgürlük kazanarak kendi ayakları üzerinde durabilmektedirler. Esnek çalışma özellikle çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların işgücü piyasasına tekrar dahil olmasını kolaylaştırmaktadır. Diğer bir ifade ile esnek çalışma bakım sorumlulukları olan kadınların çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştırmaktadır.

Kadın işgücünü ekonomiye kazandırmak ve kadın istihdamını artırmak isteyen ülkeler esnek çalışmayı bir çıkış kapısı olarak görmüşlerdir. OECD ülkelerinde esnek çalışmanın en yaygın türlerinden olan kısmi süreli istihdam ve geçici istihdamda kadınların payının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. 2022 yılı verilerine göre geçici çalışan kadınların oranı OECD ülkelerinde %12,1 iken geçici çalışan erkeklerin oranı %10,5'tir. Aynı şekilde OECD ülkelerinde kadın kısmi süreli istihdam oranı %24 iken erkek kısmi süreli istihdam oranı %9,6 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 2022 verilerine bakıldığında kadınlarda kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülke Hollanda (%52,3) iken, en düşük olan ülke ise Macaristan (%5,5); kadın geçici istihdam oranı en yüksek olan ülke Meksika (%49) iken, en düşük olan ülkeler ise Estonya (%3,2) olduğu görülmektedir. Türkiye ise hem kısmi süreli çalışan kadın oranında (%14,9) hem de geçici çalışan kadın oranında (%8,9) OECD ortalamasının altında kalmıştır.

Literatürde her ne kadar esnek çalışma biçimlerinin kadınların iş-yaşam dengesini kolaylaştırdığı, çalışma biçimleri konusunda çeşitli alternatifler sağlayarak ekonomik özgürlük kazandırdığı, eğitim süreçleri ile kariyer planlarını birleştirmeye yardımcı olduğu gibi kanılar bulunsa da çalışanların aidiyetlerini, işe bağlılıklarını ve dayanışma ruhunu azaltan bir emek sömürüsü olduğunu savunan çalışmalarda bulunmaktadır. Esnek çalışma genellikle düşük iş güvencesi, düşük ücret, düşük iş tatmini ve kariyer fırsatlarından yeterince yararlanamama ile nitelendirilmektedir. Özellikle seçenekleri sınırlı olduğu için esnek çalışmak durumunda kalan kadınlar, yüksek düzeyde iş güvencesizliği, öngörülemeyen çalışma saatleri, düşük ücret ve kariyer

gelişimi için sınırlı fırsatlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu sorunların çözülebilmesi için, kadınların işgücü piyasasında daha fazla desteklenmesi, daha eşitlikçi ve adil politikaların uygulanması ve cinsiyet temelli olarak var olan ayrımcılığın önlenmesi gerekmektedir.

Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki var oluşları yalnızca ekonomik durum, kültürel yapı ve bireysel inançların bir yansıması değil aynı zamanda mevcut kurumsal düzenlemelerin de bir yansımasıdır. Esnek çalışan kadınlar işgücü piyasasında tam zamanlı kadınlara göre daha düşük ücretle istihdam edilmekte, ayrıca güvencesiz istihdam koşullarında ve daha az koruyucu mevzuat ile çalışmaktadırlar. Özellikle esnek çalışma türlerinden biri olan ev eksenli çalışan kadınlar, sosyal güvenceden yoksun, yasal koruyucu mevzuatların dışında ve çok daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar.

Esnek çalışma kapsamında kadın istihdamının arttırılması kadınların esnek çalışmayı tercih etmesine neden olacak politikaların varlığına bağlıdır. Çalışma yaşamında esneklik uygulamaları çalışma biçimlerinin katılığını ortadan kaldırırken onların koruyucu niteliğini de azaltmaktadır. Yalnızca esnekliğe odaklanmak işçiyi korumasız, örgütsüz ve güvencesiz bırakmaktadır. Dolayısıyla tıpkı standart istihdam biçimlerinde olduğu gibi esnek çalışma uygulamalarında da koruyucu yasal mevzuatlara ihtiyaç vardır. Avrupa İstihdam Stratejisine göre esnek işgücü piyasası bireylerin iş bulmasını kolaylaştıran aktif işgücü piyasası politikaları, modern sosyal güvenlik sistemleri ve güvenilir ve duyarlı hayat boyu öğrenme ile sağlanabilecektir. Böylelikle esnek çalışan kadınlar işsizliğe karşı korunmuş olacak ve istihdam güvenliği sağlanacaktır.

Esnek süreli sözleşmelerin güvenilir istihdam koşulları sağlayabilmesi açısından iş kanunları tarafından düzenlenmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri genellikle tam süreli iş sözleşmelerini kapsayacak şekilde politikalar içermektedir. Mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal güvenlik önlemlerinden yararlanmanın temel şartı belirli süreler boyunca sigortalı olarak istihdam edilmek ve söz konusu sürelere ilişkin parasal katkıların yapılması ile mümkündür. Esnek çalışma uygulamalarının büyük çoğunluğu zaman esnekliği sağlayan çalışma biçimleri olduğundan sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmakta ya da sosyal güvenlik uygulamalarını kısmi oranda kapsamaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri kapsamında olan geleneksel çalışma biçimlerine yönelik mevcut politikalarda değişikliğe gidilmesi ve esnek çalışma gibi standart dışı çalışma biçimleri ile istihdam edilen çalışanların sosyal güvenlik sistemlerinden faydalanmasının sağlanması gerekmektedir.

Çalışma süresi politikalarının hem cinsiyet ayrımı gözetmeyen önlemler yoluyla istihdamda cinsiyet eşitliğini teşvik etmesi hem de makul çalışma süresinin diğer boyutlarını geliştiren politikaların cinsiyet eşitliğini olumsuz etkilememesinin sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların koordineli bir birleşimi hayati önem taşımaktadır. Esnek çalışma uygulamalarının kalitesinin arttırılmasında önemli etkenlerden bir diğeri

ücret dışı sosyal yardımlarda ve sosyal koruma sistemlerinde eşit muamele düzenlemelerinin kullanılmasıdır. Ayrıca kadınların esnek çalışma uygulamalarını en fazla tercih etme sebeplerinden biri olan çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerine yönelik devlet desteğinin arttırılması da kadınların işgücü piyasasına aktif olarak katılmasının önünü açacaktır.

Esnek çalışma uygulamalarında çalışanlar sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmasının yanı sıra mesleki eğitim olanaklarından da yararlanamama gibi durumlar nedeniyle tam zamanlı istihdama geçişte sorunlar yaşayabilmektedirler. Esnek çalışan kadınların tam zamanlı istihdama geçişinin sağlanabilmesi açısından hayat boyu öğrenme mantalitesiyle eğitimi teşvik edici politikalar uygulanmalıdır.

Türkiye açısından esnek çalışma uygulamalarının OECD ülkelerinin oldukça gerisinde olduğu görülmektedir. Her ne kadar esnek çalışma uygulamaları 4758 sayılı İş Kanunu ile yasal bir temele oturtulsa da mevzuatta yer alan katı çalışma düzenlemeleri sürdürülebilir ve etkin bir esnek çalışmanın uygulanmasını engellemektedir. Kısmi süreli çalışma oranı yüksek olan Hollanda, ABD, Japonya, Almanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerdeki işsizlik oranının, kısmi süreli istihdam oranı düşük olan Türkiye, İsveç ve Estonya gibi ülkelere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda daha yüksek çalışma standartlarına ulaşmak, işsizliği azaltarak rekabetçi bir işgücü piyasasında ayakta kalabilmek için esnek çalışma politikalarının Hollanda, ABD, Japonya, Almanya ve Birleşik Krallık gibi ülkeler baz alınarak düzenlenmesi yararlı olacaktır. Avrupa standartlarında çalışma koşullarına sahip olmak için diğer ülkelerdeki gelişmeler yakından takip edilmeli, mevcut şartlar göz önünde bulundurularak piyasa koşullarına göre yeniden düzenlenmeli ve mevcut çalışma uygulamalarına entegre edilmelidir. Ayrıca Türkiye'de esnek çalışma uygulamalarına karşı bilinci arttırmak ve var olan tutumu değiştirmek için esnek çalışma uygulamaları ile ilgili farkındalık seviyesi arttırılmalıdır.

Esneklik çok yönlü düşünülmesi gereken bir kavram olduğundan, yalnızca çalışanlar üzerinde değerlendirme yapılması uygulama örneklerini eksik bırakacak ve sosyal taraflar arasında çatışmalara neden olacaktır. Bu nedenle mevzuatı güçlendiren ve esnek çalışmanın tarafları açısından kapsayıcı nitelikte olan politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları kadınların ekonomik kalkınma süreçlerinde yer alması, işgücüne aktif olarak katılması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla esnek çalışma oranları ile ülkelerin gelişmişlik seviyesi, kadınların işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranı arasında oldukça güçlü bir ilişki vardır. Kadın esnek çalışma oranları oldukça yüksek olan ülkelerde kadınların işgücüne ve istihdama katılma oranları esnek çalışma oranları düşük olan ülkelere nispeten daha fazladır. Dolayısıyla esnek çalışma uygulamalarına yönelik koruyucu ve teşvik edici politikaların arttırılması kadınların daha fazla işgücü piyasasına katılmasına imkân

sağlayacaktır. Böylece biryandan istihdam ve üretim artarken, diğer yandan kadınların ekonomik büyümeden daha fazla pay almaları mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu (2003), **T. C. Resmî Gazete**, 25134, 10/6/2003.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011), **T. C. Resmî Gazete**, 27836, 4/2/2011.

ACAS (2015), "Guidance Flexible Working and Work-Life Balance", https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/flexible-working-and-work-life-balance-guide (02.03.2023).

Agcadağ, İpek (2017), **Çalışma Hayatında Dönüşümler ve Evden Çalışma Sisteminin Türkiye'deki Yansımaları: Bir Ağ Pazarlama Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akça, Meltem ve Tepe Küçükoğlu, Mübeyyen (2020), "Covıd-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma", **Journal of International Management Educational and Economics Perspectives**, 8(1), 71-81.

Akçay, A. Dündar (2014), "Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(1), 175-185.

Akgeyik, Tekin (2011), "İşyerinde Cinsel Taciz", **In Journal of Social Policy Conferences**, 41 (42), 215-224.

Akıncı Çötok, Nesrin (2015), "Toplumsal Cinsiyet Rolü Dâhilinde Kadına Şiddet Olgusuna Karşı Kadın Algısı", **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 1(3), 778-790.

Akıncı, Elçin (2018), **Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksoy, Nagihan vd. (2019), "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler", **Journal of Management and Economics Research**, *17*(3), 146-163.

Aksöz, Fatmanur ve Durkal, Müzayyen Eroğlu (2021), "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (59), 141-176.

Aktan, Coşkun Can ve Vural, İstiklal Y. (2005), "Globalleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler", http://www.canaktan.org/ekonomi/cok-uluslu/aktan-makale.pdf (03.02.2022).

Akyaz, F. Şükrü (2019), **Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alcan, Deniz (2018), **Türkiye'de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörüleri,** Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı.

Alkan Meşhur, H. Filiz (2007), "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", **Akademik Bilişim**, 7(09), 265-272.

Alp, Elif ve Sönmez, Özge Alev (2011), "ILO: Uluslararası Çalışma Örgütünün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 5(6), 16-27.

Alpagut, Gülsevil (1998), **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara.

Altay, Sencer (2017), **Post-Fordizm ve Kamu Yönetimine Yansımaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ansal, Hacer (1999), "Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?", **Birleşik Metal-İş Sendikası**, 1-30.

Arda, Nilay (2019), **Kadınların İstihdamı ve İş Seçimlerini Etkileyen Faktörler: AB-Türkiye Karşılaştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, Meryem (2020), **Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Arslan, Mustafa (2012), "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", **Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 99-114.

Asiltürk, Tayfun (2011), **A Tipik İstihdam; Part-Time Çalışma,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan, Berna Yazar ve Açıkgöz, Şenay (2019), "OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvence", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 10(2), 45-68.

Aslan, O. Ender (2006), "Cumhuriyet ve Kadın Memurlar", **Amme İdaresi Dergisi**, 39 (4), 117-149.

Aşkın, Elif Özlem (2015), "Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler", **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 10(1), 43-66.

Aşkın, Elif Özlem ve Aşkın, Umur (2018), "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, *9*(24), 255-282.

_____ (2019), "İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma", **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8(1), 977-1001.

Atanır, Hicran (2012), "Türkiye'de "Sosyal" Güvenceli Esneklik Mümkün mü?", **Sosyal Güvence**, (2), 5-26.

Ateş, Hamza ve Çöpoğlu, Mustafa (2015), "Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 10(1).

Atkinson, John (1986), "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the 1980s", **International Institute for Labour Studies**, 1-34.

Atukeren, E. Pınar (2020), **Digital Transformation, Flexible Working Methods; A Study on Human Resources Productivity**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ay, Şebnem (2007), **İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğanoğlu, Erkan (2011), **Emek Sürecinin Dönüşümü**, Kültür Sanat - Sen Yayınları, Ankara.

Aydoğmuş, Rabia (2019), **Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Zaman Serisi Analizi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç, Sevinç Serpil vd. (2002), **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği** (No. 219), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

Aytur, Gamze (2019), **Kadınların Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bacak, Bünyamin ve Şahin, Levent (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55 (1), 325-340.

Bąk-Grabowska, Dominika, vd., (2021), "Women Working in Nonstandard Forms of Employment: Meeting Employee Interests", **European Research Studies Journal**, 24(3), 299-324.

Baltes, Boris vd. (1999), "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria", **Journal of Applied Psychology**, 84(4), 496.

Baskan, Ş. Esra (2017), Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 21(2), 3-46.

Başdoğan, Tuğçe (2015), **Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi**, Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başköy, Hazel ve Kılıçaslan, Yılmaz (2017), "Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, *3*(54), 1507-1544.

Başmanav, Yasemin (2016), "Ödünç İş İlişkisi", **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 74, 139-169.

Baycık, Gaye (2014), "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** *20*(1), 223-262.

Bayer, Ali (2013), "Değişen Toplumsal Yapıda Aile", **Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, *4*(8), 101-129.

Bayrak, Selami (2019), "Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 3 (1), 32-54.

Bektaş, Sümeyye (2019), **Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Berber, Metin ve Eser, Burçin Yılmaz (2008), "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz" **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 10(2), 1-16.

Bielenski, Harald (1999), "New Patterns of Employment in Europe", **WHO Regional Publications European Series**, 11-30.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası, (2003), "**Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**"**,** Birleşik Metal-İş Yayınları, 12-56, İstanbul.

Blau, Francine D., ve Kahn, Lawrence M. (1999), "Analyzing the Gender Pay Gap", **The Quarterly Review of Economics and Finance**, 39(5), 625-646.

Bocutoğlu, Ersan (2014), **Makro İktisat**, 10. Baskı, Bigbang Yayınları, Ankara.

Bolat, Tamer vd. (2006), "Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi**", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1), 1-30.

Bolcan, A. Elif (2006), **Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Yer ve Kadın İşsizliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru (2008), "Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler" **Lisans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 45 (519), 49-59.

Bozkurt, Veysel (2013), "**Sosyolojiye Giriş**" 9. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.

Branine, Mohamed (1998), "The Logic of Job-Sharing in the Provision and Delivery of Health Care", **Health Manpower Management**, 24(1), 20-25.

_____ (1999), "Part-Time Work in the Health Service of Denmark, France and IJK", **International Journal of Human Resource Management**, 10:3, 411-428.

_____ (2003), "Part-Time Work and Jobsharing in Health Care: Is the NHS A Family-Friendly Employer?", **Journal of Health Organization and Management,** 17 (1), 55-68.

_____ (2004) "Job Sharing and Equal Opportunities under The New Public Management in Local Authorities", **International Journal of Public Sector Management**, 17(2), 137-151.

Buddelmeyer, Hielke, vd. (2015), "Non-Standard "Contingent" Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis", **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, *54*(2), 256-275.

Budig, Mıchelle J., & England, Paula (2001), "The Wage Penalty for Motherhood", **American Sociological Review,** 66(2), 204-225.

Bulut, Dilvin ve Kızıldağ, Duygu (2017), "Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 15(2), 81-102.

Byrne, David ve Strobl, Eric (2001), **"**Defining Unemployment in Developing Countries: The Case of Trinidad and Tobago**"**, **Centre for Research in Economic Development and International Trade**, 1(9), 1-29.

Candan, Esin ve Günal, S. Özalp (2013), "Tarımda Kadın Emeği", **Turkish Journal of Agricultural Economics,** 19(1) 10-12.

Chamberlain, Andrew (2016**), Demystifying the Gender Pay Gap: Evidence from Glassdoor Salary Data**, Glassdoor Economic Research, Mill Valley, CA: Glassdoor.

Choe vd. (2022), "The Effect of Labor Flexibility on Financial Performance in Korea: The Moderating Effect of Labor Relations Climate", **Sustainability**, 14(4), 2121.

Christensen, Kathleen and Murphree, Mary (1988), "Flexible Workstyles: A look at Contingent Labor", **Conference Summary,** Washington, DC.

Chung, Heejung (2005), "Different Paths Towards Flexibility, Deregulated Employment Protection or Temporary Employment? ", **University of Fribourg ESPAnet Conference,** Switzerland.

Chung, Heejung ve Van der Lippe, Tanja (2020), Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction", **Social Indicators Research**, 151(2), 365-381.

Crompton, Rosemary (2002). "Employment, Flexible Working and the Family", **The British Journal of Sociology**, *53*(4), 537-558.

Çakır, Açelya (2011), **Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakır, Özlem (2001), "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar" **ISGUC the Journal of Industrial Relations and Human Resources**, *3*(1).

Çakmak, Radiye (2001), **Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakmak, Umut (2004). "Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği" **Ekonomik Yaklaşım**, 15(52-53), 235-253.

Çalışkan, Filiz ve Sungur, Banu (2009), "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi için Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (33), 1-18.

Çamlı, Latife Gökçe (2010), **Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelenk, Hakan (2008), **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, Muhabbet ve Şahingöz, Semra Akar (2018), "İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği", **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, (3), 370-383.

Çelik, Sümeyra (2007), **Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Daniels, Lucy (2011), "**Job Sharing at Senior Level: Making it Work**" CapabilityJane the Job Share Project, United Kingdom.

De La Lastra, S. F. Perez vd. (2014), "Functional Flexibility in Human Resource Management Systems: Conceptualization and Measurement", **International Journal of Business Administration**, 5(1), 1.

Dedeoğlu, Saniye (2000), "Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği", **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86(3), 139-170.

Delsen, Leonardus Wilhelmus Marleen (1995), **Atypical Employment: An International Perspective, Causes, Consequences and Policy**, Doctoral Dissertation, Radboud University Nijmegen.

Demir, Fevzi ve Gerşil, Güşen (2008), "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2 (16), 68-89.

Demirbilek, Sevda (2007), "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi**", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 44(511), 12-27.

Dığın, Özerk ve Ünsar, Sinan (2010), "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, *2*(26), 133-145.

Di Milia, Lee (1998), "A Longitudinal Study of the Compressed Workweek: Comparing Sleep on A Weekly Rotating 8 H System to A Faster Rotating 12 H System", **International Journal of Industrial Ergonomics**, 21(3-4), 199-207.

Dikmen, Fatih Hakan (2021), "Türkiye'de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri", **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 39(2), 211-222.

Dingeç, Emine (2010), "Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları", **History Studies**, 2 (1), 10-30.

Dirik, Nuriye (2016), **Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Dizelci, Selçuk K. (2022), **Türkiye'de Ücretli Çalışanların Geçici İşte Çalışma Tercihi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dockery, Mike ve Bawa, Sherry (2020), "Working from Home in the COVID-19 Lockdown", **BCEC**, *19*, 1-5.

Doğan Harun (2010), "Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar", Hüseyin M. Yüceol ve Fatma Fidan (Ed.), **Çalışma Ekonomisi**, (2-22), Lisans Yayıncılık, İstanbul.

Doğru, Çağlar (2010), **Türkiye'deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dreher, George F. (2003), "Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top", **Human Relations**, 56(5), 541-562.

Dubourg, Laurence vd. (2006), "Can Job Sharing Work for Nurse Managers?", **Australian Health Review**, 30(1), 17-24.

Duzgun Oncel, Burcu ve Eris Dereli, Bilge (2015), "Why Do Women Prefer Part-Time Employment in Turkey?", **Topics in Middle Eastern and North African Economies**, 17 (2), 82-109.

Ekin, Nusret (1991), **Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler**, İrfan Çaybolu (Haz.), Hukuki Esasları ve Sosyal Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Paneller Konferanslar Serisi:4 Genel Yayın No: 23,: 19-21, Öz-El Matbaa, Ankara.

Ekmekçi, Yeşim (2004), **Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Engizek, Hatice (2017), **Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatminine Etkisi ve Esnek Çalışma Saati Algıları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erarslan, İlkay (2009), **Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eraydın, Ayda (1992), **Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları, Ankara.

Erbaş, Aynur (1997), **Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdal, Ömer (2016), **Esnek Çalışma Saatleri ile Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, Ziya (1997), **Tele Çalışma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi- Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Eser, Şenay (1997), "**Part-Time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**", Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayıncılık, Ankara.

Eurofound (2013), "**Physical and Psychological Violence at the Workplace**", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

_____ (2015), New Forms of Employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

_____ (2018), Overview of New Forms of Employment – 2018 Update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Communities (1998), "Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part-time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC", **Official Journal of the European Communities**, 14(41): 1-8.

European Trade Union Conferedation and The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (2002). **Framework Agreement on Telework**, Lisbon.

EUROSTAT (2023a), Temporary Employees by Sex, Age and Main Reason, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR/default/table?lang=en, (03.03.2023).

_____ (2023b), Temporary Employees by Sex, Age and Educational Attainment Level (1000), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAED/default/table?lang=en, (04.04.2023).

_____ (2023c), Main Reason for Part-Time Employment - Distributions by Sex and Age (%), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR/default/table?lang=en , (05.05.2023).

_____ (2023d), Full-Time and Part-Time Employment by Sex, Age and Educational Attainment Levvel (1000), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ EPGAED/default/table?lang=en, (7.06.2023).

Gelegen, D. Gediz (2001), "Çalışma Yaşamında Kadın Olmak", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, *2*(5), 27-30.

Gibbs, Michael vd., (2021), "Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals", **University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper**, (2021-56).

Gibson, Virginia (2003), "Flexible Working Needs Flexible Space? Towards an Alternative Workplace Strategy", **Journal of Property Investment & Finance**, 21(1), 12-22.

Gönüllü, Müzeyyen ve İçli, Gönül (2001), "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 25 (1), 81-100.

Gschwind, Lutz ve Vargas, Oscar (2019), "**Telework and Its Effects in Europe**", In Telework in the 21st Century, Edward Elgar Publishing.

Güloğlu, Tuncay vd., (2003), "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, Sosyal Siyaset Konferansları 45.", **İstanbul Üniversitesi Yayınları**, (4401), 51-95.

Gülsoy, Sait (2020), "**Fordizm, Post-Fordizm ve Yeni Yaklaşımlar**", Gelişme Sosyolojisi, 219-240, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Günal, Murat (2017), **Seçilmiş Ülkelerde Ücret Garanti Fonu Uygulamaları ve İşkur İçin Öneriler**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Günay, Cevdet İlhan (2004), "Çalışma Sürelerinde Esneklik", **Kamu-İş Dergis**i, *7*(3), 173-189.

Gündoğan, Naci (2007). "İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli", **Çimento İşveren**, 21(3): 22-37.

Gürkanlar, Esin (2010), **Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Rolleri ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haşit, Gürkan ve Yaşar, Onur (2015), "Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği", **Sakarya İktisat Dergisi**, *4*(4), 1-30.

Hatman, Ülkü (2002), "Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor", **TMMOB Dergisi**, 131(2), 64-68.

Hayghe, Howard V. ve Bianchi, Suzanne M. (1994), "**Married Mothers' Work Patterns: The Job-Family Compromise**" Monthly Labor Review, 117, 24-30.

Hobbs, Dave ve Armstrong, James (1998), "An Experimental Study of Social and Psychological Aspects of Teleworking", **Facilities**, 16(12/13), 366-371.

Horwitz, M., ve Smith, Darren A. (1998), "Flexible Work Practices and Human Resource Management: A Comparison of South African and Foreign Owned Companies", **International Journal of Human Resource Management**, *9*(4), 590-607.

Humphreys, Peter C. vd. (2000), "Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements", **Research Division: Institute of Public Administration,** 1-98.

ILO (1990), ""Telework", Conditions of Work Digest", 9 (1), Geneva, https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma992776093402676 (06.06.2022).

____ (1994), C175 - Part-Time Work Convention, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (22.09.2023).

____ (1996), "C177-Home Work Convention" https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRU MENT_ID:312322 (22.09.2023).

____ (2003), "Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population", International Training Centre of the ILO, Turin, https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module (22.09.2023).

____ (2004), "What Is Shift Work?", Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713 (06.06.2022).

____ (2005), "The Employment Relationship", Geneva, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl (06.06.2022).

____ 2007, Non-Standard Employment around the World Understanding Challenges, Shaping Prospects, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (07.06.2022).

____ (2011), "Working Time in the Twenty-First Century", **Conditions of Work and Employment Programme**. TMEWTA/2, Geneva. (06.06.2022).

____ (2016a), "Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors" (Geneva), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication /wcms_531111 (06.06.2022).

____ (2016b). "Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects", Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (07.06.2022).

____ (2020a), "Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work", https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075 (07.06.2022).

____ (2020b), "Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond A Practical Guide", Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232 (07.06.2022).

ILOSTAT (2023a), Share of Temporary Employees by Sex (%), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A. (23.05.2023).

_____ (2023b), Incidence of Part-Time Employment by Sex – Common Defination (%), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A, (10.07.2023).

İçin, Neslihan (2012), "**Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İslamoğlu, Emel ve Yıldırımalp, Sinem (2014), "Yolcu Hizmetleri Memurluğu" Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 3(6), 150-177.

İştar, Emel ve Dursun, Salih (2014), "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 28(3), 127-135.

Kalaycı, Sümeyye (2018), **Esnek Çalışma Koşullarının Kadın İstihdamına Etkisi ve İşçi Konfederasyonlarının Değerlendirmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalkandeler, Nihan (2013), "Güvenceli Esneklik: Karşılıklı Önkoşullar", **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, *2*(4), 59-81.

Kalleberg, A. L. (2001), "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century", **British Journal of İndustrial Relations**, 39(4), 479-504.

Kalleberg, Arne L. (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", **Annual Rev. Sociol**. 26:341-365.

Kanlis, Ioannis (2016), Possibilities and Limitations of Flexible Work Arrangements in the Military, MBA Professıonal Report, Naval Postgraduate School, https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/AD1026671.pdf (23.09.2023).

Karadeniz, Oğuz (2011), "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik" **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2(29), 83-127.

Karagöz, Eray (2020), **Türkiye'de 2002 Yılı Sonrasında Yapılan Yasal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Ekonometrik Analiz**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakoyun, Yücel (2007), **Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karlıdağ, Özlem (2011), **Çalışma Yaşamında Esneklik - Uygulamalı Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karslı, Melike Nur (2022), "Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021)", **Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, 2(1), 45-65.

Kaya, Canan (2009), **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, Emine Elif Aksu (2011), **Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, Mehmet ve Doğan, Bahar Burtan (2016), "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", **Electronic Journal of Social Sciences**, 15(58), 1069-1099.

Kaya, Tuba Perihan (2017), "Örgütlerde Ücretleme Şekilleri Birey ve Örgüt Açısından Yansımaları", **International Journal of Social Humanities Science Research**, 4(13), 1348-1365.

Kayhan, Z. Işıl (2009), **Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Türk Tekstil Sektörü Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kerka, Sandra (1990), "Flexible Work Schedules. ERIC Digest", https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED321157.pdf (23.09.2023).

Keskin, Sevtap (2018), "Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri**", Kadın Araştırmaları Dergisi**, (17), 1-30.

Kıcır, Başak (2019), "Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi**?", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, *21*(1), 173-196.

Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014), "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi**, 47(1), 107-130.

Kılınç, Neslihan (2021), "Atipik Çalışma ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık", **Enderun Dergisi**, 5(2), 103-116.

Kıral, Gülsen ve Karlılar, Selin (2017), "Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 26(3), 272-286.

King, Sandra L. vd. (1985), "Shift Work Pay Differentials and Practices in Manufacturing", https://www.bls.gov/opub/mlr/1985/12/art6full.pdf (23.09.2023).

Koca, Didem (2016), **Türkiye'de İstihdam Teşviklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kocabaş, Fatma (2004), "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm" **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (10).

Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda B. (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6 (1), 195-219.

Koç, Muzaffer ve Görücü, İbrahim (2011), "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(28), 149-178.

Kolsuz, Sezgi (2014), **Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kopuk, Bekir Melih ve Taşoğulları, Güven (2019), Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi" **Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 3(1), 75-90.

Korkmaz Birtane, S. Yasemin (2011), **Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkmaz, Âdem ve Korkut, Gülsüm (2012), "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 41-65.

Korkusuz, Refik (2005), "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9(1-2), 1-18.

Köseler, Mehmet (2019), **Türk İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri ve Denetimi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuhn, Peter ve Shen, Kailing (2013), "Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China" **The Quarterly Journal of Economics**, 128 (1), 287-336.

Kurnaz Alkan, Zeynep (2015), **Türkiye'de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuşaksız, Aysel (2006), "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 13(2), 19-29.

Kuzgun, İnci Kayhan (2007), "Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 2(8), 841-861.

Lerodiakonou, Christiana, ve Stavrou, Eleni (2011), "Women's İntentions and Flexible Work Arrangements", **Emerging Themes in International Management of Human Resources**, 133-162.

Lim, Vivien K. ve Teo, Thompson S. (2000), "To Work or Not To Work at Home-an Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking", **Journal of Managerial Psychology**, *15*(6), 560-586.

Madsen, Per Kongshøj (2005), "How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in Scandinavian Welfare State, Centre for Labour Market Research (CARMA)", **Research Paper** 2005:2.

Mahmutoğlu, Tuğba (2017), "**İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Makal, Ahmet (2010), "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, *2*(25), 13-39.

Marinakis, Andrés E. (1997), "Wage Policy in High Inflation Countries: the Role of Indexation in Latin America During the 1980s", **Journal of Economic Studies**, 24, 356-378

Marshall, Gordon (1999), **Sosyoloji Sözlüğü**, (çev. Osman Akmhay, Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

Maxwell, Gill vd. (2007), "The Incidence and Impact of Flexible Working Arrangements in Smaller Businesses", **Employee Relations**, 29(2), 138-161.

Monastiriotis, Vassilis (2003), "A Panel of Regional İndicators of Labour Market Flexibility: The UK, 1979-1998", **Discussion Paper Series** 2003-01, 1-35.

Murat, Güven (2020) Küreselleşme ve Çalışma Standartları, Ders Notları, Trabzon.

Noyan, M. Ali (2007), **Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Nurmukhambetova, Aigul (2017), "İş Kanunu'nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19(2), 177-222.

Occupational Safety and Health Branch Labour Department (2008), "Guide on Shift Work", https://www.labour.gov.hk/text_alternative/pdf/eng/ShiftWork.pdf (23.09.2023).

Odabaşı, Ferhat (2009), **Yoksullukla Mücadelede İstihdamın Rolü**, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

OECD, (2002), "Taking the Measure of Temporary Employment", **Employment Outlook**, 135-196.

_____ (2022a), LFS by Sex and Age Indicators, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r, (03.09.2022).

_____ (2022b), Employment by permanency of the job**,** https://stats.oecd.org/# (04.04.2022).

_____ (2023a), Incidence of Permanent Employment, https://stats.oecd.org/#, (2.03.2023).

_____ (2023b), Share of Employed in Temporary Employment, By Sex and Age Group, https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54750, (2.03.2023).

_____ (2023c), FTPT Employment Based on National Definitions, https://stats.oecd.org/# ,(23.09.2023).

_____ (2023d), Incidence of FTPT Employment - Common Definition : Table H1 - Incidence and Composition of Part-Time Employment, https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=119416#, (07.07.2023).

_____ (2023e), Incidence of FTPT Employment - Common Definition, https://stats.oecd.org/#, (05.08.2023).

Ortaç, Merve (2019), **Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ölçer, Ferit (2004), "Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi", **Öneri Dergisi**, 6(22), 145-165.

Ölmez, Dilay (2019**), Kalkınmada Öncelikli Bölgelerde Kadınların İşgücü Piyasalarında Yaşadığı Sorunlar: Elâzığ İli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önder, Nurcan (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü" **Çalışma Dünyası Dergisi**, 1 (1), 35-61.

Özaydınlık, Kevser (2014), "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, (33), 93-112.

Özcan, İsminaz (2019), **Türkiye'de Çalışma Yaşamındaki Hukuksal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi -Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özçatal, Elif Özlem (2011), "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(1), 21-39.

Özçelik, Zübeyir (2021), "Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlendirmesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (58), 221-240.

Özdemir, Zekai vd. (2012), "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği"**, International Conference on Eurasian Economies**, 11 (13), 115-122.

Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal (2003), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1), 55-85.

Özmete, Emine ve Işıl, Eker (2012), "İş-Aile Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(2), 1-23.

Öztürk, E. Buğra (2020), **Esnek Çalışmanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, Esra (2011), **Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, Seval ve Karataş, Muhammed (2020), "Türkiye'de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 9 (24), 180-204.

Öztürkoğlu, Yücel (2013), "Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri", **Beykoz Akademi Dergisi**, 1 (1), 109-129.

Parkkola, Hanna (2003), **Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers' Work from the Teacher's Viewpoint**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Jyväskylä.

Parlak, Zeki ve Özdemir, Süleyman (2011), "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **In Journal of Social Policy Conferences**, 60, 1-60.

Perinçek, D. Seher vd. (2008), Dünya'da Kalite Kontrol ve Toplam Kalite Kontrol Uygulamaları (Bölüm II), **Tekstil ve Konfeksiyon**, 18(2), 83-88.

Pinhas, M. Mordo (2006), **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Richbell, vd. (2011), "Non-Standard Working Time: an International and Comparative Analysis", **The International Journal of Human Resource Management**, 22(04), 945-962.

Riley, M. Michael ve Lockwood, Andrew (1997), "Strategies and Measurement for Workforce Flexibility: an Application of Functional Flexibility in a Service Setting", **International Journal of Operations & Production Management.**

Roeters, A., & Craig, L. (2014)" Part-Time Work, Women's Work–Life Conflict, and Job Satisfaction: A Cross-National Comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom", **International Journal of Comparative Sociology**, *55*(3), 185-203.

Sablik, Tim (2013). Jargon Alert: Full Employment. Econ Focus, (2Q), 10-10.

Saklı, Ali Rıza (2007), "Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post – Fordizm". https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf.

Sarmaşık, Şeyda (2009), **İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarygulova, Chinara (2011), **Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde İstihdam Politikası: Kırgızistan Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Schoenberger, E. (1988) "From Fordism to Flexible Accumulation: Technology, Competitive Strategies, and International Location", **Environment and Planning D: Society and Space**, 6(3), 245-262.

Selçuk, Güven (2011), "Fordist Birikim Rejimi ve Kitle Kültürü", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 24(6) 4130-4152.

Serbes, Kemal (2019), **Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye'deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Serinikli, Nilüfer (2021), "Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, *31*(1), 277-288.

SGK, (2023), Genel Bilgi, https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03 (05.01.2023).

Silim, Amna ve Stirling, Alfie (2014), Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe, **Institute for Public Policy Research**, IPPR, 1-34.

Siller, Funda (2014), **Çalışma Hayatında Esneklik ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Deneysel Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Smithson, Janet vd., (2004), "Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession", **Work, Employment and Society**, 18(1), 115-135.

Solmuş, Tarık (2005), "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel ve Duygusal Zorbalık/Taciz", **İSGUC Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7 (2), 1-14.

Soyseçkin, İdil Safiye (2015), "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları", **Mülkiye Dergisi**, 39(3), 245-270.

Sönmez, Pelin (2006), "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi,** 5(3), 177-198.

Subramaniam, Geetha vd. (2015), "Do Flexible Working Arrangements Impact Women's Participation in the Labour Market? A Multiple Regression Analysis", a Multiple Regression Analysis. **Malaysian Journal of Consumer and Family Economics**, 18.

Sugiyarto, Guntur (2007), Measuring Underemployment: Establishing the Cut-Off Point (No. 92). ERD Working Paper Series, 1-45. Philippines.

Şafak, C. (2009), 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, Kristal-İş Sendikası Yayınları.

Şahin, Hatice (2016), **Küreselleşme Ekseninde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şen, Sabahattin (2000), "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", **Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları** 6(1), 25-55.

Şimşek, Osman (2003), "Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7(2), 1-22.

Talu, Nilüfer (2010), "Modernlik Söylemi: Endişeli Bakışlarda Modern Birey", **Metu Journal of the Faculty of Architecture**, 27 (2), 141-171.

Taner, Derya (2018), **Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasına Yönelik Yönetici ve Çalışan Tutumları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tartılacı, Halil İbrahim (2022), **Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam: Denizli İlinde Nitel Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taş, H. Yunus ve Akyol, Yüsra (2015), "Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 4(9), 136-155.

Taşkın, Hilal (2020), **Esnek Çalışma Açısından Kadın İstihdamı ve AB Ülke Örnekleri Karşılaştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Taşoğlu, Jale ve Limoncuoğlu, S. Alp (2010), "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, 2(2), 77-85.

Tatlıoğlu, Ezgi (2011), **Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taylor, Winslow F. (1911), **The Principles of Scientific Management**, Harper ve Brothers Puplishers, New York and London.

Taymaz, Erol (1993), "Kriz ve Teknoloji", **Toplum ve Bilim Dergisi,** 56(61), 1-41.

Tekeli, Seda (2018), "Emek Piyasası ile İlgili Temel Kavramların Tanımlanması", Mustafa Kemal Biçerli ve Verda Canbey Özgüler (Ed.), **İstihdam ve İşsizlik**, (2-18), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Temiz, Hasan Ejder (2004), "Eğreti İstihdamı: İşgücü Gücü Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, *2* (2), 55-80.

Teo, Thompson S., ve Lim, Vivien K. (1998), "Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking", **Women in Management Review**, 13(7), 253-263.

The European Parliament and the Council of the European Union Directive (2003), Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. Official Journal of the European Union, L299, (18.11.2003).

The World Bank (2002), "World Development Indicators", World Bank Atlas.

Tiryaki, Dilek (2018), **Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tokol, Aysel (2008), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 2.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.

Toksöz Gülay vd. (2001), "Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet", **Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi**, Ankara.

Topçuk, Yılmaz (2006), **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tozlu, Emine (2011), "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(4), 99-116.

Tunçcan Ongan, N. (2004), "Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3(3), 123-142.

Tural, Berna Gönül (2008), "Flexicurity and Women Unemployment", **Ankara Bar Review**, *1*(2), 9-17.

Turan, Hakan (2017**), Türk Kamu Personel Sisteminde Esnek Çalışma Biçimlerinin Uygulanabilirliği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turgut, Ezgi (2006), **Enformelleşmiş İstihdam İçinde Kadın Emeği ve Ev Eksenli Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turgut, Pınar (2019), **Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul İlinde Seçilmiş İlçelerde Yapılan Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜİK, (2022), İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2021, Yayın No. 4661, Ankara, https://www.tuik.gov.tr/.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022), https://sozluk.gov.tr/ (5.07.2022).

Türkkahraman, Mimar ve Şahin, Kâmil (2010), "Kadın ve Kariyer" **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, *2*(1), 75-88.

Umutlu, Selin ve Öztürk, Mustafa (2020), "İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 25(3), 297-306.

United Nations (2010), **The World's Women 2010 Trends and Statistics**, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Publication Sales No. E.10.XVII.11, New York.

Uyanık, Yücel (2008), "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 10 (2), 209-224.

Uzuner, Engin ve Bozkurt, Öznur (2023), "Esnek Çalışma Uygulamalarının Ücret Sistemlerinde Ortaya Çıkardığı Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, *11*(1), 1-16.

Üstün, Çağatay ve Özçiftçi, Seçil (2020), "COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması", **Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences,** 25(Special Issue on COVID 19), 142-153.

Valverde, vd. (2000), "Labor Flexibility and Firm Performance", **International Advances in Economic Research**, 6(4), 649-661.

Van Bastelaer, Alois vd. (1997), "The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons", **OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers**, No.22, Paris.

Van Dam, Karen (2003), "Understanding Experts' Attitudes Towards Functional Flexibility", **International Journal of Human Resources Development and Management**, 3(2), 138-153.

Ventura, Keti (2003), "Pazarlama Araştırmaları Kapsamında Yaşanan Teknoloji-Tabanlı Değişim" **Ege Academic Review**, 3(1), 78-89.

Viebrock, Elke ve Clasen, Jochen (2009), "Flexicurity and Welfare Reform: A Review", **Socio-Economic Review**, 7(2): 305-331.

Walby, Sylvia ve Olsen, Wendy (2002), "**The Impact of Women's Position in the Labour Market on Pay and Implications for Productivity**", Women and Equality Unit, 1-126.

Wedderburn, Alexander (Ed.). (1996), **Compressed Working Time**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Welz, Christian and Wolf, Felix (2010). "Telework in the European Union", https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union (07.06.2022).

Wilson, Marie Gee vd. (2007), "Shift Work Interventions for Reduced Work-Family Conflict" **Employee Relations**, 29(2), 162-177.

Wirth, Linda (2001), "Breaking Through the Glass Ceiling. Women in Management, First Publishing, International Labour Office, Geneve.

Wysocka, Magdalena (2019), " Advantages and Disadvantages of Flexible Forms of Employment in the Opinion of Employees", **Olsztyn Economic Journal**, *14*(4), 369-381.

Yakkan, Efe (2016), **Çalışma Hayatında Esnekleşme ve Esnek Çalışma Biçimleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yapıcı, Nesrin (2020), **ABD Esnek Çalışma Düzenlemelerinden Hareketle Türk Kamu Yönetimi İçin Bir Model Önerisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Yasım, Y. Kağan (2011), **Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaşar, Okan (2007), "Türkiye'de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği" **International Journal of Human Sciences**, 4(1), 1-35.

Yavuz, Arif (1994), **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, Rüya Ataklı (2016), "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdami ve Ekonomik Şiddet", **Journal of Life Economics**, 3(3), 77-100.

Yentürk, Nurhan (1993), "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş Bölümünün Geleceği", **Toplum Bilim Dergisi**, 56(61), 42-58.

Yeşiltaş, Mehmet (2005), "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz", **Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Manas Sosyal Bilimler Dergisi**, *13*(1), 147-154.

Yıldırak, Nurettin vd. (2003), Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, 1. Baskı, Tarım-İş Sendikası Yayınları, Ankara.

Yıldız, Zafer (2011), "Turizmin Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(5), 54-71.

Yılmaz, Abdullah vd. (2008), "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, *9*(2), 89-114.

Yılmaz, Güler (2006**), Küreselleşme ve küreselleşmenin kadınların çalışma yaşamına etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, Nurhan (2004), **Çalışanların Esnek İstihdam Yaklaşımları ve Trabzon İli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yoltay, Dilara (2020), **Türkiye'de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme İçerisindeki Yeri: Kadınların Eğitim Durumu ile İstihdama Katılımları Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yücel, Esin (2017), "Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma", **International Journal of Human Sciences**, 14(3), 2818-2826.

Yüksel, Selim (2006), **Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yürekli, Sabahattin (2020), "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covıd-19) Salgınının Etkileri", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 19(38), 34-61.

Zencirkıran, Mehmet ve Baştürk, Şenol (2019), **Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi**, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Bursa.

Zeybek, Mehmet (2015), **Türkiye'de Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zeytinoğlu, Emin (2004), "Kısmi Süreli Çalışma Şekillerine 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm", **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 62(1-2), 449-466.

_____ Emin (2006), "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5 (10), 191-202.

_____ Emin (2012), "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik**", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 22 (2), 157-175.

ÖZGEÇMİŞ

İlkokul eğitimini 2010 yılında Gümüşhacıköy Yatılı İlköğretim Okulu'nda tamamladı. Lise eğitimini Gümüşhacıköy Anadolu Lisesi'nde tamamlayarak, 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ne başladı. 2017 yılında TÜBİTAK Yenilik ve Girişimcilik Alanlarında Kapasite Arttırılmasına Yönelik Destek Programında yer aldı. 2018 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nü birincilikle tamamladı. Aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans Programı'na başladı. Eylül 2020 – Nisan 2021 tarihleri arasında Tunalar Otomotiv Ticaret A.Ş.'de İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı olarak çalıştı. 2022 yılından beri Silverline A.Ş. firmasında Bölge İnsan Kaynakları Sorumlusu olarak çalışmaya devam etmektedir.

YILDIRIM bekar olup, B1 seviyesinde İngilizce bilmektedir.