

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINDA ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI VE
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ZEYBEK

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Programı

HAZİRAN 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINDA ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI VE
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ZEYBEK

1203817831

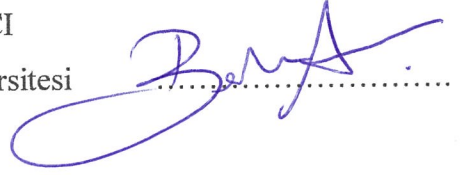
İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Programı

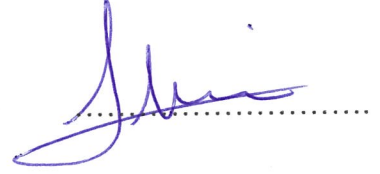
Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. H.Bahar AŞCI

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203817831 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Mehmet ZEYBEK", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINDA ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. H.Bahar AŞCI
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



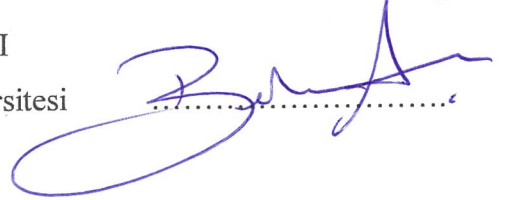
Jüri Üyeleri : Doç.Dr. Fatma Zehra TAN
Karabük Üniversitesi



Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd.Doç.Dr. H.Bahar AŞCI
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



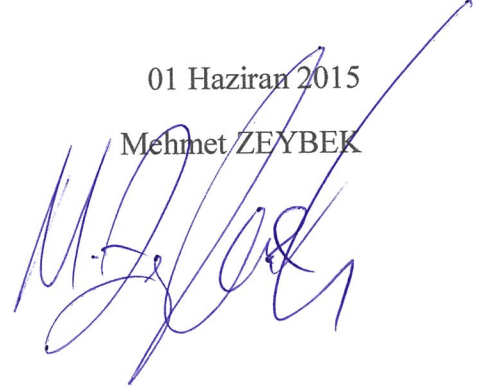
Tez Savunma Tarihi: 12 Haziran 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi Olarak sunduğum “TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINDA ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA” adlı çalışmanın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01 Haziran 2015

Mehmet ZEYBEK



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında; esnek çalışma modelleri ve teorileri üzerinde durulduktan sonra, oluşturulan modellerin çalışma hayatındaki etkileri irdelenmiş, Türk işgücü piyasası ve kadınların bu piyasadaki yeri incelendikten sonra, çeşitli şekillerde iş piyasasına giriş-çıkış yapan kadınların, giriş yaptıktan sonra işlerine devam etmeleri ve yeni kadınların iş hayatında istihdamlarında etkinliğin artırılması maksadıyla, yeni imkân ve avantajlar getirmesi için insan kaynakları yönetimi çerçevesinde esnek çalışma imkânlarının değerlendirilmesine ilişkin hususlar ortaya konmuştur.

Çalışmanın hazırlanmasında benden hiçbir konuda yardımını esirgemeyerek her türlü yardım ve fedakarlığı sağlayan bilgi, tecrübe ve güler yüzü ile çalışmama ışık tutan, yanımda olan, büyük sabır ve itina gösteren, insani ve ahlâki değerleri ile de örnek edindiğim, değerli hocam Sayın Yrd.Doç.Dr. H.Bahar AŞCI başta olmak üzere, tez için yaptığım mülâkatlarda güler yüzlerini ve yardımlarını esirgemeyen Kalkınma Bakanlığı İstihdam D.Bşk.lığından Planlama Uzm. Dr. Yalın KILIÇ ve Planlama Uzm. Mihriban TAĞ ile Gelir Dağılımı ve Sosyal İçerme D.Bşk.lığından Planlama Uzm. Gamze TOKMAN, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Md.lüğünden Çalışma Uzm. İlyas SIR ve Çalışma Uzmanı mesai arkadaşları ile tezimin hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen Doğukan KARAGÖZ, beni cesaretlendiren ve manevi destek sağlayan değerli arkadaşlarım Ömer ALTIN, Fahrettin OKULEVİ ve Muhammet ÇALIŞKAN'a, beni doğurup, büyütüp bu günlere getiren güzel annem Ğazal'a, hayatımın her aşamasında destekleriyle bana güç veren eşim Funda ile okul ödevlerine yardım taleplerini tez çalışmalarımın arasına sıkıştırma gayretlerini hiç yitirmeyen kızım Bahar Çisil'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

12 Haziran 2015

Mehmet ZEYBEK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA	5
1.1 İnsan Kaynakları Yönetiminin Değerlendirilmesi	5
1.1.1 İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Amacı	6
1.1.2 İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi	8
1.1.3 İnsan Kaynakları Yönetiminin Konusu	10
1.1.4 İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi	10
1.1.5 İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Çevresel Faktörler	11
1.1.5.1 İç faktörler	12
1.1.5.2 Dış faktörler	14
1.1.6 İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	15
1.1.6.1 Örgüt, iş ve işgücünün planlanması	16
1.1.6.2 İnsan kaynağının temini	21
1.1.6.3 İnsan kaynağının elde tutulması	25
1.1.6.4 Performansı değerlendirme	34
1.2 Çalışma Hayatında Esneklik Kavramının Değerlendirilmesi	46
1.2.1 Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma	47
1.2.2 Esnekliği Doğuran Sebepler	48
1.2.2.1 Ekonomik kriz ve işsizlik	48
1.2.2.2 Küreselleşme ve rekabet ortamı	49
1.2.2.3 Teknolojik gelişmeler	50
1.2.2.4 Ekonomideki sektörel değişim	51
1.2.2.5 Çalışanların yapısındaki değişim	52
1.2.3 Esneklik İle İlgili Oluşturulan Teoriler	52
1.2.3.1 Neo-Schumpeterian teori	53
1.2.3.2 Esnek uzmanlaşma teorisi	53
1.2.3.3 Düzenleme teorisi	54
1.2.4 Çalışma Hayatında Esnekliğin Görünüş Şekilleri ve Türleri	54
1.2.4.1 Sayısal esneklik	54
1.2.4.2 Ücret esnekliği	55
1.2.4.3 Fonksiyonel esneklik	55
1.2.4.4 Zamana göre esneklik	56
1.2.4.5 Uzaklaştırma stratejileri	56
1.2.4.6 Güvenceli esneklik	57
1.2.5 Esnek Çalışma Modelleri	58
1.2.5.1 Belirli süreli çalışma	58
1.2.5.2 Kısmi süreli (Part-Time) çalışma	58
1.2.5.3 Evde çalışma	61
1.2.5.4 Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış) iş haftası	62

1.2.5.5	Esnek vardiya sistemleri	62
1.2.5.6	Emekliliğe kademeli (Yumuşak) geçiş	62
1.2.5.7	Yıllık iş süreleri	63
1.2.5.8	Telafi edici çalışma ve dinlenme	63
1.2.5.9	Geçici çalışma	64
1.2.5.10	Ödünç iş ilişkisi (İşçi Devri)	64
1.2.5.11	Tele çalışma	64
İKİNCİ BÖLÜM		69
2. ESNEK ÇALIŞMANIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ETKİLERİ		67
2.1	Esnek Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yanları	67
2.1.1	İşverenler Açısından Olumlu Yanları	67
2.1.2	İşverenler Açısından Olumsuz Yanları	68
2.1.3	Çalışanlar Açısından Olumlu Yanları	69
2.1.4	Çalışanlar Açısından Olumsuz Yanları	71
2.2	Tarafların Esnek Çalışmaya Bakışları	72
2.2.1	İşçi Sendikalarının Esnek Çalışmaya Bakışları	73
2.2.2	İşveren ve Sendikalarının Esnek Çalışmaya Bakışları	76
2.2.3	Çalışanların Esnek Çalışmaya Bakışları	79
2.3	İş Hayatında Esnek Çalışmanın Çalışanlar Üzerinde Yaptığı Etki	82
2.3.1	İş Güvencesi Açısından	82
2.3.2	Ücretler Açısından	83
2.3.3	İşsizlik ve İstihdam Açısından	84
2.3.4	Kayıt Dışı İstihdam Açısından	85
2.3.5	Esnek İstihdamın Kadın İşgücüne Etkisi Açısından	89
2.4	Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma	93
2.5	Bazı Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Esnek Çalışmaya İlişkin Uygulamalar	94
2.5.1	Almanya’da Esnek Çalışma Uygulaması	95
2.5.2	Fransa’da Esnek Çalışma Uygulaması	98
2.5.3	İngiltere’de Esnek Çalışma Uygulaması	101
2.5.4	İtalya’da Esnek Çalışma Uygulaması	104
2.5.5	İspanya’da Esnek Çalışma Uygulaması	107
2.5.6	Hollanda’da Esnek Çalışma Uygulaması	110
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		117
3. KADIN İŞGÜCÜ VE TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASI		117
3.1	Türk İşgücü Piyasası ile İşgücünün Genel Yapısı	117
3.2	Türk İşgücü Piyasasında Kadın	122
3.2.1	Ücretsiz Kadın İşgücü	126
3.2.1.1	Ev kadınlığı	126
3.2.1.2	Ücretsiz aile işçiliği	127
3.2.2	Ücretli Kadın İşgücü	128
3.2.2.1	Ev dışında çalışma	128
3.2.2.2	Evde(n) çalışma	129
3.3	Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü	130
3.3.1	İşgücüne Katılım	132
3.3.2	İstihdam	135
3.3.3	Kayıtsız İstihdam	142
3.4	Türk İşgücü Piyasasında Kadın İşgücünün Gelişimi	148
3.4.1	Sanayi Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi	149
3.4.2	Cumhuriyet’in İlanından Önce Kadın İşgücü	152

3.4.3 Cumhuriyet Dönemi Kadın İşgücü	154
3.4.4 Küreselleşmenin Kadın İşgücüne Etkisi	161
3.5 Türk İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliği	
Açısından Yaşanan Sorunlar	164
3.5.1 İşe Girişten Önce	165
3.5.1.1 Kadın işgücüne ilişkin önyargılar	166
3.5.1.2 Yaşam standardı	168
3.5.1.3 İş bulmada karşılaştığı güçlükler	169
3.5.2 İşe Girdikten Sonra	171
3.5.2.1 Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik	172
3.5.2.2 Ücrette eşitsizlik	176
3.5.2.3 Terfi ve yükselmeye eşitsizlik	180
3.5.2.4 Sosyal haklardan faydalanma konusunda eşitsizlik	186
3.5.2.5 Özel yaşam ve iş dengesinin sağlanamaması	190
3.5.2.6 Cinsel taciz	194
3.6. Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması	202
3.6.1 İşgücü Piyasasında Kadının Konumunun Geliştirilmesi	203
3.6.2 Kadın Eğitimi-İstihdam İlişkisinin Kurulması	205
3.6.3 Kadına Yönelik Aktif İşgücü Programlarının Geliştirilmesi	209
3.6.4 Kadın Girişimciliğinin Teşvik Edilmesi	212
3.6.5 İş ve Özel Yaşam Dengesinin Sağlanması	217
3.6.6 Esnek ve Güvenceli Çalışma Türlerinin Yaygınlaştırılması	222
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	229
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	229
KAYNAKÇA	241
ÖZGEÇMİŞ	261

TOBLO LİSTESİ

Tablo 2.1 : Türkiye’de kilit işgücü piyasasının çeşitli yıllardaki göstergeleri	93
Tablo 2.2 : Almanya’da part-time çalışan kadınların oranı (1960-2011)	98
Tablo 3.1 : Yıllara göre kadın istihdamı ile eğitim arasındaki ilişki	125
Tablo 3.2 : Kent-kır ve cinsiyet ayrımında işgücüne katılma oranı	134
Tablo 3.3 : Kent-kır ve cinsiyet ayrımında istihdam oranları	138
Tablo 3.4 :.İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlılık durumu	146

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
CEO	: Tepe Yöneticisi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ETUI	: Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GENEL-İŞ	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
ICFTU	: Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
İKP	: İnsan Kaynakları Planlaması
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İÖ	: İşsizlik Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KEİG	: Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDEC	: Fransız İşveren Konfederasyonu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
THK	: Türk Hava Kurumu
THY	: Türk Hava Yolları
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UIL	: Büyük İşçi Konfederasyonu
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği

ÖZET

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINDA ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA

ZEYBEK, Mehmet

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. H.Bahar AŞCI

12 Haziran 2015, 261 sayfa

Dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatında yer almaları uzun süreçlerden geçmiştir. Türkiye’de kadınlar geçmişten bugüne, özellikle Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren hep üretken olmuş ve iktisadi faaliyetlerde aktif olarak yer almışlardır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasından sonra yapılan reformlar ile aktif olarak işgücü piyasasında yer almaya başlayan kadınların, zamanla işgücü içerisindeki payları düşmüştür. İş hayatı erkek egemen olup, çalışma süreleri ve şartları da onlara göre düzenlenmiştir. Bir ülkede kadınların erkeklerle eşit ortamda istihdama katılmaları, o ülkenin ekonomisine katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Bu açıdan, kadınların çalışmaları ve üretmeleri elzemdir.

Kadın istihdamının çoğalmasına ve ekonomideki katkılarının artmasına, esnek çalışma ortamının sağlanmasıyla imkân tanınacaktır. Esnek çalışma ise; pazartesiden cumaya, sabah 08:00’den akşam 17:00’ye ya da belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde çalışma anlayışına bağlı kalmaksızın çalışmanın öngörüldüğü bir çalışma anlayışı olarak, bilinen klasik çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eden bir çalışma biçimidir.

Bu tez çalışmasında; konuya ilişkin kavramsal çerçeve oluşturularak esnek çalışma modelleri üzerinde durulduktan sonra, bu modellerin çalışma hayatındaki etkileri irdelenmiş, Türk İşgücü Piyasası ve kadınların bu piyasadaki yeri incelendikten sonra, çeşitli şekillerde iş piyasasına giriş-çıkış yapan kadınların, insan

kaynakları yönetimi çerçevesinde oluşturulacak esnek çalışma imkânlarıyla iş hayatlarının devamlılığının sağlanmasına, istihdamlarında etkinliğin artırılmasına ilişkin hususlar ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler : Esnek Çalışma, Kadın İşgücü, İstihdam, Etkinlik, İnsan Kaynakları Yönetimi.

ABSTRACT

ENHANCING WOMEN EMPLOYMENT'S EFFICIENCY IN TURKEY AND FLEXIBLE STUDY IN MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES

ZEYBEK, Mehmet

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Asist.Prof. H.Bahar AŞCI

June 2015, 261 pages

The women's working life has gone through a long process in Turkey and all around the world. Women in Turkey have always been productive and had an active role in economical activity since the beginning of republic period.

With reforms after the foundation of Turkish Republic, the women who played a part in labor market lost their importance in labor. The business life was dominated by men and the work hours and conditions were designed for them. With participating equally with men into labor market, women will make contribution to country's economy. In this manner, women should work and product.

It is possible to provide increase of women employment and their contribution in the economy with flexible working conditions. Flexible working condition that is a work style which offers a work understanding that does not mean working Mondays to Fridays in 08:00-17:00 o'clock but is a different understanding from the classical working style.

In this thesis study; with forming a conceptual framework about the subject and after it is dwelled on working models, the roles of these models are mentioned. After analyzing the Turkish Labor Market and the roles of women in this market, it is revealed that the women who are participate in labor market can maintain their life with flexible working conditions.

Key Words: Flexible Working, Women Labour Force, Employment, Activity, The Management of Human Resources.

GİRİŞ

Çalışma hayatında kadınların yer almaları dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de uzun süreçlerden geçmiştir. Geçmişten günümüze, özellikle de Cumhuriyet’in ilanını takip eden ilk senelerden itibaren, Türkiye’de kadınlar daima üretim faaliyetlerinde yer almış ve aktif olarak iktisadi faaliyetlerde bulunmuşlardır. Yaşanan tarihsel gelişimle birlikte gerek ekonomik gerekse sosyal değişimler sonucunda kadınların ekonomik faaliyetleri de değişime uğramıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte, daha çok mekanikleşme ve tecrübeli işgücüne olan ihtiyaç sonucunda örgütlenen işgücü piyasasında kadın işgücüne olan talep de artış göstermiştir. Bu talep ile birlikte, kadınların istihdam edilme süreci başlamış ve kadınların çalışma koşullarını düzenleyen yasalar çıkarılmıştır. Birinci Dünya Savaşı’nda erkeklerin cephelerde olması, kadın emeğine olan talebi daha da artırmış ve bununla birlikte artık kadınlar üretim sektöründe de yer almaya başlamışlardır.

1973 Petrol Krizi neticesinde sabit olmayan çalışma süreleri ve iş bölümünü etkin kullanmayı öngören Fordist Üretim Modelinden Post-Fordist Üretime geçilmesi, çalışan kadınlara büyük avantajlar getirmiştir. Bu geçişle, esnek üretim sisteminin getirdiği avantajları kullanarak hem ailevi hem de sosyal sorumluluklarını aksatmadan işgücünde yer alabilir duruma gelmişlerdir. Küreselleşmenin uluslararası piyasaların genişlemesine, esnek çalışma saatlerine imkân sağlamasına ve ürün çeşitlerinin rekabet ortamı oluşturmaya rağmen, getirdiği faydaların ülkeler arasında eşit olarak paylaşılmaması, işgücünde kayıt dışı faaliyetlere neden olması ve ücretlerde yaşanan farklılaşmalar, kadınlar için olumlu sonuçlansa da beklenen düzeyde olmamıştır. Özellikle Türkiye’de kadınlar gayri resmi-enformal sektöre daha çok itilmiş, daha zor şartlarda daha az ücretle çalışmayı kabul etmek ile etmemek arasında tercih yapmak zorunda bırakılmışlardır. Bunun neticesi de bir kısım kadının işgücünden çekilmesi olmuştur. Bunun sebebi de Türkiye’de kadın ile erkek arasında varolagelen sosyokültürel ve cinsel işbölümüdür.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra yapılan reformlar ile aktif olarak işgücünde yer almaya başlayan kadınlar, zamanla işgücü içerisindeki paylarını düşürmüşlerdir. Kentleşmenin ve düşük eğitim seviyesi ile tecrübe eksikliğinin yanında iş piyasasındaki rollerin paylaşılması, aile baskısı, kadının medeni durumu, çocuk faktörü –özellikle çocuklarının küçük yaşta olması- ailenin yüksek bir gelire sahip olması, iş ortamında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı ve çalışma saatleri ile koşulları, kadınları işgücünden uzaklaşmak ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak arasında tercih yapmaya yöneltmiştir. Olaya bu yönüyle bakıldığında, çalışmak ya da istihdamda bulunmak kadın ile erkek arasında farklı anlam taşımaktadır.

İş piyasaları erkek egemen olup, çalışma saatleri ve koşulları erkeklere göre dizayn edilmiştir. Kadınlar bu piyasada var olabilmek için daha çok efor sarf etmek zorunda bırakılmıştır. Her ne kadar çalışma şartları, aile içerisindeki sorumlulukları, işyerinde yaşanan terfi, kıdem gibi ayrımcılık ve bazı meslek gruplarında yoğunlaşmadan doğan rekabetin çok fazla olması; kadının işgücünde yer alma isteği ve ihtiyacı üzerinde etkili olsa da ülkemizde meydana gelen olumsuz ekonomik nedenler, kadınların da işgücünde yer almasını olanaklı kılmıştır.

Bir ülkede kadınların erkeklerle eşit ortamda istihdamda yer almaları, o ülkenin ekonomisine katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Özellikle Türkiye'de nüfusun büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınların, ülke ekonomisine katkıda bulunmak için çalışmaları ve üretmeleri gerekmektedir. Bu da esnek çalışma ortamının oluşturulması ile kadın istihdamının artmasına ve katkılarının çoğalmasına imkân tanıyacaktır.

Esnek çalışma ise; pazartesiden cumaya sabah saat 08:00'den akşam 17:00'ye veya belirli gün ve saatlerde belirli bir yerde çalışma anlayışına bağlı kalmaksızın çalışmanın öngörüldüğü bir çalışma şekli olarak bilinen klasik çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eden bir çalışma biçimidir. Başka bir deyişle çalışanın, yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir iş yerinde başlangıç ve bitiş zamanı önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine, çalışanın ve işverenin toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmesi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde dizaynına imkân tanıyan yeni bir çalışma sisteminin kurulmasıdır. İş sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere değişik şekilde dizayn edebilme imkânı tanıyan açık bir sistemin oluşturulması olarak da tanımlanan esnek çalışma uygulamaları, son yıllarda literatürde iş dizaynı teknikleri arasında yer almıştır.

Bu çalışma türü ile “iş”, işin yapıldığı mekân ve zaman bakımından farklılığa uğramaktadır. Bu tür çalışma ile belli bir işyerlerinde değil, aynı zamanda birden fazla işyerinde daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler de esnek çalışma biçimleri ile sağlanmaktadır. Dolayısıyla iş hayatı ile uyum sorunu yaşayan ve klasik çalışma biçimi ile çalışamayacak durumda olan kişilere alternatif bir çalışma imkânı sunulmuş olmaktadır. İşyeri ve mesai kavramları esneklik ile yeniden tanımlanır. Ayrıca mekânda ve zamanda kesin sınırların olmayışı sayesinde, birlikte çalışan kişilere bir takım özgürlükler verilerek motivasyonlarının artması sağlanmış olur. Esnek çalışma, işçinin işte geçireceği zaman yönünden bağımlılığını azaltan, işe başlama ve işi bitirme saatleri, işçi isteklerine ve ihtiyaçlarına göre belirlenen, ara dinlenmeleri farklı zamanlarda kullanılan, günlük çalışma sürelerine göre farklı olarak tespit edilebilen, işçinin çalışmadığı bazı günlerini izleyen zamanlarda telafi edilmesine imkân tanıyan bir çalışma anlayışıdır, türüdür. Bu çalışmanın amacı da bir İKY aracı olan esnek çalışma modelini kadın istihdamı yönüyle derinlemesine araştırmaktır. Dolayısıyla bu çalışma derinlemesine mülakat ve literatür taraması tekniği ile gerçekleştirilmiş nicel bir araştırmadır. Alanda daha önce böyle bir çalışma yapılmadığı için de konunun özellikle kadın istihdamı yönüyle ele alınması açısından önemlidir. Yapılan mülakatlar ise konuyla ilgili çalışmalarda aktif görevler alan, komisyon raporları hazırlayan, kadın ve çalışma hayatına ilişkin konferanslara konuşmacı olarak iştirak eden Kalkınma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzmanlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Kadınların istihdama aktif bir şekilde katılması, gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta oldukça hızlı bir değişim sürecini beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatına aktif bir şekilde katılan kadınların istihdamında etkinliğin artırılması için yapılması gerekenler ve kadınların insan kaynakları yönetiminde esnek çalışmalarının sağlanmasıyla etkinliklerinin geliştirilmesi için yapılabilecekler bu çalışmada ortaya konmuştur. Bu kapsamda, konu 3 bölüm olarak tasarlanıp ele alınmış ve değerlendirmeler ile bitirilmiştir.

İlk bölümde; insan kaynakları yönetiminin (İKY) genel değerlendirmesi yapılarak, İKY’yi etkileyen faktörler ile fonksiyonlarına değinilmiş, akabinde çalışma hayatında esneklik kavramı değerlendirilmiş, esnekliği doğuran sebepler, esneklik ile ilgili oluşturulan teoriler ve çalışma hayatında esnekliğin görünüş şekilleri ve türleri anlatılmıştır. İkinci bölümde de esnek çalışmanın işçi ve işveren açısından olumlu ve olumsuz yönleri ile esnek çalışmaya bakışları, iş hayatında

esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi, Türk İş Hukuku'nda esnek çalışmanın yeri ile bazı Avrupa Birliği yesi ülkelerde esnek çalışmaya ilişkin yapılan uygulamalar karşılaştırılmıştır. nc bölümde ise; Türk İşgücü Piyasası ile işgücünün genel yapısı ile kadının yeri ve istihdamının genel görünümü ortaya konularak, kadın işgücünün gelişimi irdelenmiş, akabinde istihdamda kadınların fırsat eşitliği açısından yaşadığı sorunlar ortaya konularak istihdamlarında etkinliğin artırılması için uygulanacak hal tarzları belirtilmiştir. En son, nihai değerlendirmeler yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA

1.1 İnsan Kaynakları Yönetiminin Değerlendirilmesi

Günümüz iş dünyasının yaşamakta olduğu rekabet ortamında, devamlı bir değişim yaşanmaktadır. Değişen bu ortama uyum sağlayabilmek ve işletmenin devamlılığını sürdürebilmek için işletmeler; yeniliklere karşı açık ve değişime karşı esnek olmalıdırlar. 21. yüzyılda rekabet için kilit faktör insan kaynağı haline gelmiştir. İnsan kaynağını ve bilgiyi en verimli şekilde kullanabilen işletmeler rakipleri ile yarışabileceklerdir. Bu noktada, işverenler işletmede değişen piyasa şartlarında, rekabetçi olmanın temel unsurlarını gerçekleştirmek anlamında, en önemli faktör olarak insan kaynağının farkına varmış ve insan kaynakları yönetimi önemsenmeye başlanmıştır.

1.1.1 İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Amacı

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), insanların işgücü olarak nasıl yönetilmesi gerektiği düşüncesine dayanan yeni bir yönetim anlayışıdır. İKY, işverenlerin stratejik hedeflerine ulaşmaları maksadıyla insan kaynağını yönetme ve kontrol etmeye odaklanmıştır. Aynı zamanda İKY, işgücünü oluşturan bireylerin motivasyonları ve örgüte bağlılık duymalarının önemi üzerinde durmaktadır. İKY konusunda model geliştirenler, bu anlayışın özel sektörle birlikte kamu sektöründe de önemli rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Özel sektörde işveren insan gücünü verimli yönetmekte başarısızlık gösterdiğinde, şirket de başarısız olacaktır. Bu durum, kamu sektörü için de geçerlidir. Kamunun vatandaşa sunduğu hizmetlerin kalitesi ve standartları, çalışanların motivasyon derecesine, becerilerini ve yeteneklerini etkin bir şekilde kullanmalarına ve verdikleri hizmetin kalitesi ile ilintilidir (Bingöl, 2014:3).

İnsana değer veren, insan odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde ortaya çıkan İKY yaklaşımı, insan kaynağının diğer bütün üretim faktörlerinden farklı olduğu

görüşünü savunur (Altın, 2015:25). İnsan Kaynakları yaklaşımı, işgücünün sadece ekonomik kaygı ve çıkarlarının etkisinde olduğunu varsayarak onları “ekonomik varlık” olarak gören Taylorist görüşe muhalif şekilde, toplumsal ve psikolojik faktörleri ön plana çıkararak insanı “sosyal varlık” olarak kabul eden insancıl bir görüş üzerine kurulmuştur. Örgütsel ve kişisel maksatlar birleştirilerek, işgücünün duygusal ihtiyaçlarının karşılanması durumunda, hem çalışanlar, hem de işletme için en yüksek faydanın sağlanacağı kabul edilmektedir (Çiftçi, v.d., 2007:1).

Buradan özetle İKY, örgütün sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada gereksinim duyduğu kabiliyetli, örgüte bağlı ve amaçlara yönelik iyi motive edilmiş çalışanlara sahip olması ve bu çalışanların elde tutulmasıdır (Bingöl,2014:3). Başka bir ifadeyle İKY, örgütte rekabetçi üstünlükler elde etmek maksadıyla gereken insan kaynağının bulma, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politikaları geliştirmeyi, planlamayı, örgütlemeyi, yönlendirmeyi ve denetleme faaliyetlerini içerisinde barındıran bir disiplindir. Bu faaliyetler öyle bir düzenlenmeli ki, bir yandan işletmenin amaçları gerçekleştirilebilsin, diğer yandan da çalışanların ihtiyaçları karşılanabilsin ve bunlar olurken aynı zamanda işletmenin topluma karşı sorumlulukları da yerine getirilebilsin (Yüksel, 2000:8-9).

İKY’de yöneticilerin yeteneklerinin çalışanların örgüte olan bağlılığında, örgüte olan katkısında ve örgüte adanmışlıklarında büyük etkisi bulunmaktadır. Örgütte çalışanların mesleki anlamda kişisel gelişimlerini sürdürmek için imkânlar sağlamak, iş tatminini en üst düzeyde sağlayacak ve maksimum performans ile işlerini yapabilecekleri uygun bir örgüt ortamı oluşturmak, yöneticilerin hedeflerindedir. İKY, tepe yönetimi ilgilendiren bir konu olmakla beraber, İKY bir yönetim fonksiyonu halini almıştır. Burada hem başarı hem de başarısızlık yönetime mal edilmektedir. Başka bir ifadeyle yönetimin amacı; örgütü amaçlarına ulaştırmak iken, İKY’nin amacı örgütün sahip olduğu insan kaynaklarını kullanarak örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamaktır (Altın, 2015:27).

İKY’yi başarı ile uygulamada en önemli unsur, amaçların net ve anlaşılır olarak açık bir şekilde belirlenmesinde gizlidir. İKY’nin amaçlarının, İKY’nin felsefesinden ileri geldiği göz ardı edilmemelidir. Bu amaçlar; örgütte nitelikli insan kaynağı sağlamak, personelin yetenek ve becerilerini en verimli biçimde kullanmak, çalışanların doyumunu sağlamak, çalışma koşullarının niteliğini geliştirmek ve sürdürmek ile ahlâki ve sosyal sorumluluk yoluyla örgütte çalışanların verimlilik yolundaki katkılarını artırmaktır. Örgütlerde dört temel amaç olarak adlandırılan

faaliyetler, bütün İKY uygulamaları için ortak hedeflerdir. Bunlar; kurum hedefleri, örgütsel hedefler, görevsel/pratik hedefler ve personel hedefleri şeklinde belirtilmiştir (Argon ve Eren, 2004:28).

İş piyasalarında bir örgütün bütün maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun, insan kaynakları yeteri kadar etkin olmazsa, başarı gösterme ihtimali de o derece düşmektedir. Tatminsiz, başarı güdüsü düşük bir işgücü ile verimlilik ve kalite hedeflerine ulaşmak mümkün değildir. Bundan ötürü İKY, verimliliği artırmak ve iş yaşamının temel niteliğini yükseltmek temel hedeflerini taşımaktadır. İKY bu yönüyle, işgücü yanında çeşitli kriterleri de kullanarak gerek verimlilik ve gerekse de çalışma yaşamının niteliği üzerinde olumlu gelişmeler elde etmeye çalışmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2010:16). İKY'nin ilk ve en önemli amacı, insan kaynağını çalıştığı örgüt içinde en uygun biçimde değerlendirmektir (Ertürk, 2011:5).

Temel felsefesi yukarıda açıklanan İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı Türkiye'de ilk kez 1983 yılında kullanıldı ise de (Ülsever, 2005:159) uygulanması 1980'li yılların sonlarına rastlamaktadır. Bu tarihten itibaren ivme kazanmaya başlamış ve giderek artan bir hızla örgütlerde İnsan Kaynakları Bölümleri teşkil edilmeye başlanmıştır. Bu sürece çok daha önceden giren Amerikalı ve Uzakdoğulu şirketlerde olumlu büyük değişimler yaşanmıştır (Demir, Birbil, Atalay ve Yıldırım, 1998:18). Ayrıca, İKY sadece firmalarda kendine önemli bir yer edinmekle kalmadı, beraberinde akademik anlamda da ilgi odağı oldu, fakültelerde adına bölümler ve programlar açılan disiplinler arasına girmeyi başarmıştır (Büyüksulu, 1998:73).

1.1.2 İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi

Meydana gelen tarihsel gelişmeler ve bu tarihi olaylara bağlı olarak her dönemde ortaya atılan yeni yönetim teorileri ışığında gelişmeler kaydeden insan kaynakları yönetiminin çıkış noktası personel yönetimidir. Başlangıçta personel birimi adı altında rutin ve uzmanlığa ihtiyaç duyulmayan işlerin yapıldığı-kayıt tutma, raporlama gibi- ve hiçbir yetkiye sahip olmayan bir birim iken insan kaynakları birimi, günümüzde bir çok gelişmeye bağlı olarak stratejik iş ortağı olarak görülmekte ve örgütlerin en üst düzey pozisyonlarında bulunmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2007:27). En sade şekliyle insan kaynakları yönetimine giden sürecin dört aşamadan geçtiği söylenebilir. Geleneksel kurumlarda Taylorizm ve Fayolizm ile karakterize edilmiş olan mekanik içerikli Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, işgücünün,

çalışanların meta olarak görülmekten çıktığı ve en başta insan olarak görülmeye başlandığı İnsani İlişkiler Yaklaşımı, işletmelerin ve işgücünü oluşturan çalışanlar arasındaki istihdam ilişkileri üzerine inşa edilen ve işletme sahibi dışındaki diğer tüm çalışanların personel tanımlamasına dâhil edildiği Personel Yönetimi, küreselleşmeyle beraber yönetim ve teknoloji alanlarında yaşanan dönüşümler akabinde, işletmeler için insan kaynağının stratejik bir güç olarak öne çıktığının ve insan kaynağının harekete geçirilmesinde uygulanmakta olan personel yönetimi politikalarının yetersiz kaldığının kabulüne dayanan İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı benimsenmiştir (Çiftçi v.d., 2007:3).

Belirtilen bu süreç içerisinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının şekillenmesinde birçok tarihsel gücün rolü olmuştur. 1800'lü yıllarda ekonominin tarım ve küçük aile işletmeciliği üzerine kurulu olması sebebiyle, İKY uygulamaları ilgili iş birimlerinin yaşça büyük olan, kıdemli olan üyeleri tarafından yerine getiriliyordu. Genellikle tanıdıklar ve akrabalar işe alınıyor ve bu işçiler, işlerini işbaşında ustalardan görerek öğreniyorlardı. Çalışılan birimlerde, işletmelerde ya da çiftliklerde kıdemli olan üyelerin akrabaları ile arkadaşlarına yeni işlere alınmasında öncelik tanınmakta ve yapacakları işler karşılığında da düşük bir ücret ile yiyecek ve yatacak yer sağlanıyordu (Şimşek ve Öge, 2011:3).

Uygulama şekli itibariyle, ilk insan kaynakları uygulamaları endüstri devrimiyle birlikte iş hayatına girmiştir. Gelişen teknoloji ve makineleşme ile birlikte özel makineleri kullanan ve özel işlemler yapan çalışanlar için iş programlarının yapılması ve bu makineleri kullanacak çalışanların eğitilmelerine olan ihtiyaçtan ötürü doğmuştur. 20. yüzyılın başlarından itibaren bilimsel yöntemin gelişmesiyle birlikte her bir işi yapabilecek gerekli kabiliyetlere ve becerileri haiz çalışanların belirlenmesinin değeri anlaşılmıştır. Verimde artış sağlamak üzere ücret teşviklerinin getirilmesi, işgörenlere işbaşında dinlenme imkânlarının tanınması, işi yapan için en iyi çalışma yöntemlerin hareket ve zaman etütleriyle dikkatli bir şekilde araştırılması, bu dönemdeki insan kaynakları yönetimi uygulamalarına verilebilecek bazı örneklerdir (Barutçugil, 2004:39).

Türkiye'de İKY'nin gelişimini etkileyen unsurların temelinde, küresel manada meydana gelen ekonomik ve sosyal politikalardaki değişimlerin etkilerinin olduğu ve yapılan yasal düzenlemelere de bu değişime uyum sağlanabilmesi maksadıyla ihtiyaç duyulmuştur. Sanayinin canlanmaya başlamasıyla birlikte yasal mevzuatta yapılan düzenlemelere bağlı olarak ülkemizde İKY gelişme trendine girmiştir. Bu yolda;

09 Temmuz 1945’de kabul edilen 4792 sayılı SSK Kanunu, bu maksatla yapılan sosyal düzenlemelerin başlangıcını teşkil etmektedir. Akabinde, 17 Temmuz 1964’te kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 25 Ağustos 1971’de kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu, 02 Eylül 1971’de kabul edilen Bağ-Kur Yasası, uzun zamandan beri yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının yürürlükten kaldırılarak 05 Mayıs 1983 tarihinde aynı adlarla yürürlüğe konan 2821 ve 2822 sayılı kanunlar, çalışma yaşamının dönüm noktalarını teşkil etmişlerdir (Argon ve Eren, 2004:24-25).

İKY uygulamaları, son 20-30 yıl içerisinde, örgütlerin işletme stratejisinin önemli ve ayrılmaz bir organı haline gelmiştir. Genellikle büyük şirketler, yılsonunda hazırladıkları raporlarında insan kaynaklarını; “insan sermayesi” ya da “entelektüel sermaye” olarak görmekte ve kendilerine sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli enstürmanlarının insan kaynağı olduğunu belirtmektedirler. Şirketlerin yılsonu bilançolarında sayısal olarak yer alamasa da insan kaynakları, işletmenin piyasa değerinin önemli bir kısmını teşkil etmektedir (Özgen ve Yalçın, 2010:5).

1.1.3 İnsan Kaynakları Yönetiminin Konusu

Genel olarak İKY, personel yönetimi ile endüstri ilişkilerini barındırır bir özellik gösterir. Bu çerçevedeki uygulamalar ise insan psikolojisi ile ilgili olarak davranış bilimleri marifetiyle edinilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Bunun gerçekleştirilmesinde en önemli rolü insanın oynayacağına olan inanç ile İKY insan ilişkilerine yönelerek, insan ilişkilerine odaklanarak (Fındıkç1, 2001:13-14) örgütün insan kaynakları ile ilgili konularını daha ayrıntılı bir şekilde ele alıp incelemiştir (Tortop v.d., 2010:19). Buradan hareketle İKY’nin konusu insandır, denilebilir.

1.1.4 İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

Çağımızda hayatın hemen her alanında yaşanan değişimler beraberinde İKY’nin de önemini artmasını getirmiştir. Bu değişimler, doğal olarak öncelikle toplum üzerinde etkili olmakla birlikte bireylerin değer yargılarının, beklenti ve amaçlarının değişmesine de sebep olmaktadır (Tortop v.d., 2010:20). İş piyasalarında

örgütlerin amaçladıkları hedeflere ulaşabilmelerinde, ellerindeki üretim faktörlerini verimli kullanarak rakiplerine üstünlük sağlayacak olan insan kaynakları, örgütlerin stratejik kaynaklarıdır. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı, iş örgütleri açısından buldukları rekabet ortamı için büyük öneme sahiptir. Küreselleşme ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda etkilerini net bir şekilde hissettirirken, işletmelerin uluslararası pazarlarla bütünleşmesi gereği doğmuş ve dolayısıyla dışa açık büyümenin öneminin arttığı görülmüştür. Artık işletmeler açısından ayakta kalabilmek, rekabet edebilmek ile aynı anlama gelmeye başlamıştır (Çetin ve Özcan, 2013:3).

İşletmeler ayakta kalabilmek için yeni teknolojileri takip ederken beraberinde finansal yapılarını da güçlendirmekle uğraşmaktadırlar. Yapılan çalışmalar olumlu sonuç vermelerine rağmen, yetersiz kalmaktadır. İşletmelerde kullanılan tesis, makine, teknoloji ve ürün tasarımı gittikçe birbirine benzer hale geldiğinden, yaygın bir şekilde yeni üretim ve yönetim teknikleri kullanılmaya başlanmış, örgütlerin finansal sermayeleri yanında beşeri sermayeleri sayesinde daha fazla rekabet gücü kazandığı müşahade edilmiştir. İnsan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılması, gerçekten de tüm diğer faktörler üzerinde etkisini hissettirerek, işletmeler için stratejik bir faktör olarak kendini göstermiştir. Kısaca rekabet ortamında üstünlük sağlamanın sırası ile insan kaynakları arasındaki bağ gün geçtikçe güçlenmektedir (Ünal, 2002:1). Bu yönüyle iş hayatında fiziksel ve finansal kaynakların insan kaynaklarıyla birlikte kullanılması, işletmeler ve örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir (Çetin ve Özcan, (2013:3).

1.1.5 İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Çevresel Faktörler

Çevre; toplumun, işletmenin, örgütün ya da kişilerin hayatlarını etkileyen, sosyal, kültürel, ekonomik, fiziksel, siyasal, teknolojik, bölgesel gibi şartların tümüdür. Bir işletme için çevre, işletmenin dışında olan ancak işletmeye doğrudan ya da dolaylı olarak etkisi olan bütün etkenlerdir. İşletmeler, varlıklarını devam ettirmek amacıyla gereksinim duydukları her çeşit enerji ve kaynağı çevresinden edinir ve karşılığında çevrenin talep ve ihtiyaçlarına yanıt vermek için çalışır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005:23).

İşletmeler, örgütler; belli amaçları olan ve bu amaçları değişik kaynakların bir arada bulundurulmasıyla meydana gelen ve çevresiyle daima etkileşim içinde

bulunan. hem kendi içinden hem de bulunduğu çevreden etkilenen ve etkileyen açık sistemlerdir. Bu sistemler de birbirleriyle ve buldukları çevreyle daima bir etkileşim içinde bulunan alt sistemlerden meydana gelmektedirler (Can ve Kavuncubaşı, 2005:28).

Küreselleşmeyle birlikte işletmeler, uluslararası pazarlarda faaliyetlerde bulunma imkânına kavuşmuşlardır. Bu sayede, bir yandan ucuz işgücüne ulaşabilmekte ve rekabet avantajı elde edilmekte, öbür yandan da dünya pazarlarında yenilikçi faaliyetlerde bulunabilmek için konusunda uzman olan profesyonellerden yararlanabilme imkânına kavuşmaktadırlar. Bu sebeple, işletmeler arasında rekabet giderek stratejik bir önem kazanmakta; verimlilik, kalite, müşteri memnuniyeti, esneklik ve yenilikçilik, işletmeler için vazgeçilmez faktörlere dönüşmektedir (Çiftçi v.d., 2007:13).

Örgütlerin bir alt sistemini oluşturan İKY de hem içinde bulunduğu örgütle hem de örgütün içinde bulunduğu çevre ile sürekli bir etkileşim halindedir. Bu durumda, İKY hem çevresel faktörlerden etkilenecek hem de çevresel faktörleri etkileyecektir. İKY, verimlilik ve iş yaşamının kalitesi hedeflerine ulaşabilmek için, çevreyi ve bu çevredeki faktörleri her yönüyle bilmek ve tanımak zorundadır (Tortop v.d., 2010:42). Bu faktörler iç ve dış faktörler olmak üzere ikiye ayrılırlar.

1.1.5.1 İç faktörler

Örgüt dâhilinde meydana gelen unsurlardan oluşan iç faktörler, örgütte; çalışanlar, yönetim ve örgüt içindeki çalışanların davranışlarını ve örgütün dış çevresine uyumun nasıl gerçekleştirileceğini gösteren örgüt kültüründen meydana gelmektedir. Örgütlerin kontrolü dışında bulunan dış faktörlerinin yanında göreceli olarak kontrol edilebilecek nitelikte olan iç faktörlerin de insan kaynakları üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır (Çetin ve Özcan, 2013:15).

a. İşletmenin misyonu, vizyonu, hedefleri, amaç ve değerleri

Misyon, işverenin örgütteki düşüncelerini ve işletmenin gelecek için yönünü belirler. Misyon, işletmenin stratejisinin oluşturulmasında rehberlik eder, işletmenin başarısı için çok boyutlu standartlar geliştirir, işletme ve örgütünün iş ahlakıyla ilgili davranışları için standartlar önererek, İKY'nin yönlendirilmesinde etkili olur, ışık tutar (Yüksel, 2000:52-53).

Vizyon; geleceği bölüşmek, tüm çalışanları ortak bir hedef için heyecanlandırmaktır (Andersen, 2000:28), işletmenin geleceğinin resmidir. İşletmenin gelecekte hangi konumda olacağı, hangi konumda olmak istediği veya geleceğe dair olabilecek gerçekçi hedefi, nereye varmak istediği, gelecekteki statüsü, konumu, umutlar, hayaller, tehlike ve fırsatların bir araya gelmesiyle oluşan, örgütün bir bütün olarak geleceğinin tanımlanması için bir bakıştır. Vizyon, örgütsel başarıyı belirlemeye yarayacak zorlayıcı ölçütleri ihtiva eder (Özgen ve Yalçın, 2010:31,32). Bir işletmenin vizyonu, işletmenin gelecekte ne olmak istediğini ifade eder. 35.000 işçi çalıştıran, merkezi Washington'da bulunan ahşap ve kağıt imalatı sektöründe faaliyette bulunan Tacoma firmasının, dünyadaki en iyi orman ürünlerini üreten firma olmak istemesi, Tacoma firmasının vizyonunu ifade eder (Doğru, 2010:8).

Amaç; örgütün arkasından koştuğu, ulaşmak istediği sonuçtur. Amaçların belirgin sayısal ifadesi ise örgütün hedefini gösterir. Amaç ve hedeflere ulaşmak için örgütten beklenen eylemler de görevleri oluşturur. Görev ve amaçlar kendi kendine oluşmaz, onları belirleyen yöneticilerin tutum ve yaklaşımlarıdır. Yöneticiler de amaç, hedef ve görevleri belirlerken, örgütün sahip olduğu kaynakları ve neler yapabileceğini göz önünde bulundururlar. İşletmede İKY'nin amaç ve hedeflerinin belirlenmesinde, işletmenin genel ve özel, amaç ve hedefleri yönlendirici ve yol gösterici olur. İşletmenin üst amaçlarının yerine getirilmesinde, İKY'nin amaç ve faaliyetleri destek görevi görürler (Yüksel, 2000:53.)

Değer ise, çalışanların işletmenin vizyonu ve hedeflerine ulaşabilmesi için görevlerini nasıl yerine getirdikleriyle ilgilidir. Genel anlamda işletmede yönetim şeklini etkileyen bu faktörlerin İKY'yi de etkilemesi, belli hedef, değer ve amaçlara uygun insan kaynakları politikalarının uygulanması ile varlığını hissettirir (Doğru, 2010:8).

b. İşletme kültürü

İşletmede çalışanlar arasında yerleşmiş alışkanlık ve davranışları yerine getirme tarzını gösteren örgüt kültürü, alınan kararlara ve sorunlara yaklaşım tarzını, işletmenin işbirliği anlayışını, işlerin yapılış tarzını gösterir. Çalışanlar arasında paylaşılan değerler, inançlar ve işletmede yerleşmiş davranış kalıpları biçiminde tanımlanan örgüt kültürü, İKY politika ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örneğin, THY geniş bir coğrafyaya yayılmada atılımcı bir politika izlemektedir. İşte İKY, THK için politika oluştururken işletme içindeki bu kültürü göz önünde bulundurmamak mecburiyetindedir (Ertürk, 2011:10). Bundan dolayı, örgütlerin İK

yetkilileri, üst yönetimin değer yargılarına, amaçlarına ve tercihlerine uygun İKY politikalarını nasıl oluşturacaklarını bilmek zorundadırlar.

c. İşletmenin hacmi (büyüklüğü)

İşletmenin büyüklüğü işletmede çalışanların sayısal büyüklüğü anlamındadır. Belli bir sayıdan az işgücünü barındıran işletmelerde insan kaynakları yöneticisi bulundurulamayabilir, bu, işverenin keyfiyetine kalmıştır. İşçilerin sayısında bir artış olması durumunda insan kaynakları departmanının kurulması ve bu departmana profesyonel yöneticilerin atanması gündeme gelebilir (Doğru, 2010:8). Bu durumda, atanan yöneticiler işletmenin ihtiyaç duyacağı İKY faaliyetlerini yürütmeye başlarlar.

1.1.5.2 Dış faktörler

Dış faktörler, işletmenin kontrol alanı dışında meydana gelen ve örgüt üzerinde etkili olabilme potansiyeli taşıyan bütün faktörlerdir. Örgütlerin denetimi dışında kalan dış faktörler ekonomik, sosyal, teknolojik, hukuki gelişmeler ve rekabetçi baskılardan meydana gelmektedirler. Hizmet ve üretim sektörlerindeki küresel rekabet zaman ilerledikçe kızışmakta, uluslararası ticarete engellerin azalması ve teknolojinin kolay transfer edilebilir olması da buna destek vermektedir (Çetin ve Özcan, 2013:13,14). İşletmeler, çevrelerinde sürekli olarak meydana gelen bu değişimlere ayak uydurmaya, uyum sağlamaya mecburdurlar (Ferecov, 2009:6).

a. Ekonomik faktörler

Bütün işletmeler gerçek faaliyetlerini ekonomik çevre dâhilinde gerçekleştirirler. Birçok unsuru barındıran ekonomik koşullar, aşırı bir duyarlılığa sahiptir. İşgücünü oluşturan, örgütleri teşkil eden çalışanlar, üretimi ve aynı zamanda tüketimi etkilemekte, dolayısıyla ekonomi üzerinde de etkili olmaktadır. Ekonomik koşullar iyi olduğunda piyasalara kaliteli ürünler, kötü olduğunda ise düşük fiyatlı ürünler sürülür (Yıldırım, 2013:51). Ülke ekonomisinde meydana gelen bir değişiklik, personel talebini de etkiler, bu etki işletmenin kontrolü dışında olan ve tahmin edilmesi zor olan işletme dışı bir faktördür. Ülkede faiz hadlerinde meydana gelecek bir yükselme yatırımların azalmasına ve dolayısıyla istihdamın da azalmasına yol açacaktır (Bilen, 2014:36). Bu da işgücü planı üzerinde etkili olur. Belirsiz bir ekonomik ortamda faaliyetlerini sürdüren işletmelerin uzun vadeli insan kaynakları planlaması yapmaları zordur (Ertürk, 2011:12).

b. Sosyal faktörler

Bir işletmenin insan kaynakları çalışmalarında uygun yapı ve yöntemleri geliştirebilmesi için, faaliyette bulunduğu toplumun yapısını ve kültürel özelliklerini iyi bilmesi ayrı bir öneme sahiptir (Özgen ve Yalçın, 2010:27). Toplumların sahip oldukları gelenek, görenek ve değerleri, eğitim ve dini tutumları, bilimsel ve kültürel seviyeleri, demografik özellikleri, örgüt üzerinde olduğu kadar örgütün insan kaynakları yönetimi üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. Toplumların çıkarlarını göz ardı eden, ihtiyaç ve beklentilerine cevap veremeyen işletme faaliyetlerinin değiştirilmesi yönündeki sosyal baskılar, modern toplumlarda bu sorumluluğun temel kaynağını teşkil etmiştir (Yıldırım, 2013:50).

c. Teknolojik faktörler

Rekabet ortamında yaşanan gelişmeler, üretim tekniklerindeki değişim ve organizasyonların yeniden yapılanması, beraberinde teknolojik değişimi de çalışma hayatının gündemine taşımış, (Ferecov, 2009:7) elektronik ve teknolojik alanlarda yaşanan bu hızlı gelişmeler, bilgisayar kullanımı ve otomasyonun artması, çoğu örgütün çalışma şeklini etkilemiş ve değişmesine yol açmıştır (Can ve Kavuncubaşı, 2005:37). Bir işletmede kullanılan teknoloji, örgütün işleyişine yapısına doğrudan etki etmektedir. Örgütlerin kullandıkları teknolojiye göre yapılandırılması gerekmektedir (Yıldırım, 2013:51). İnsan kaynakları planlaması yapanların teknolojik gelişmeleri daha önceden öngörmesi, bu değişikliklerin insan kaynakları planını nasıl etkileyeceğini belirlemesi gerekir (Irmak, 2013:162). Teknolojik gelişmeler, çalışanların nitelik ve nicelik olarak ne gibi özellikler taşıması gerektiğini ortaya koymakta, işletmelerin bir departmanında işgücüne olan ihtiyacı azaltırken, diğer departmanda ihtiyacı artırabilmektedir (Deringöl, 2010:31). Bu durumda, insan kaynakları planlamalarının yeni gelişen duruma uyumlu hale getirilmesi gerekecektir.

ç. Yasal faktörler

Devlet tarafından çıkarılan çeşitli yasalar, personel politikalarını tamamiyle etkilemektedir. İnsan kaynakları yöneticisinin neleri yapması gerektiği ve neleri yapmaması gerektiğini söyleyen birçok yasal mevzuat bulunmaktadır. Ancak yöneticiler bu yasaları, neleri yapabileceklerini gösteren yöntemler olarak görmektense, yetki alanlarını belirleyen sınırlayıcılar olarak görmeyi tercih etmektedirler (Irmak, 2013:156). İnsan kaynakları yöneticisini etkileyen yasal kurallar; devlet tarafından çıkarılan çeşitli kanunlar, tüzükler, kararnameler,

yönetmelikler, iş ve personel kanunları, temel haklar ve insan hakları, toplu iş sözleşmeleri, iki ve çok taraflı uluslararası antlaşmalar ile işverenlerin çalışanlarla imzaladığı toplu ve ferdi iş sözleşmeleri, insan kaynakları yöneticisinin hareket alanının sınırlarını çizmektedir (Doğru, 2010:8). Yasalarda yapılan değişiklikler de örgütleri planlama sürecinde dikkatli olmaya mecbur bırakmaktadır. Örneğin, emeklilik ve sosyal güvenlik ile ilgili yapılan mevzuat değişikliklerinin hepsi, planlama faaliyetlerinde dikkate alınmalıdır (Şimşek ve Öge 2011:66-67). Buna göre, emeklilik yaşı artmış veya azalmış olabilir, bu husus gözetilerek insan kaynakları planlamaları tekrar değerlendirilmelidir.

1.1.6 İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İKY, işletmelerin günümüzdeki ve gelecekteki hedeflerine ulaşması için, işletmenin verimliliğinin artırılması, işletme kültürünün oluşturulması, en uygun çalışma ortamının sağlanması gibi maksatlarla işletme içerisinde etkin ve eyleme yönelik bir yol izlemektedir. İKY'nin fonksiyonları, örgütlerdeki insan kaynağının yönetimi ve geliştirilmesi ile ilgili olarak yapılan, birbirini tamamlayan ve birbiri ile bağlantılı, etkileşim halinde olan uygulamalardır. Bu nedenle de birbiriyle bağlantılı her parça bütünün tamamlanmasında eşit seviyede önemlidir (Erdoğan, 2013:28). İKY, insan kaynakları planlaması kapsamında, insan kaynağının bulunması ve seçilmesi, eğitimi ve geliştirilmesi, kariyer yönetimi, ücretlendirme, performans değerlendirmesi, örgüt kültürünün güçlendirilmesi, çalışanların memnuniyetlerinin, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve endüstri ilişkilerine yönelik anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulması gibi faaliyetleri yürütmektedir. İKY anlayışına göre, çalışanlar örgütler için en kıymetli varlıklardır ve insan faktörü diğer üretim kaynaklarına kıyasla geliştirilebilir özelliklere sahip en stratejik kaynaktır (Yılmaz, 2012:70). Tanımlanan bu fonksiyonların yerine getirilmesi ise firmaların büyüklüğüne, çalıştıkları iş kollarına ve bölgelerine göre farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Ancak, firmaların yönetim biçimleri nasıl olursa olsun, insan kaynakları fonksiyonunun en baştaki görevi, insan kaynakları konularında tüm yöneticilere destek olmaktır (Acar, 1999:10-11).

1.1.6.1 Örgüt, iş ve işgücünün planlanması

Örgütlerin yaşadıkları değişim süreci ve bu değişim ile birlikte harekete geçen kurumsallaşma talepleri, daha organize ve sistemli bir şekilde çalışma ihtiyacını doğurmuştur. Bu gelişmelerin yaşandığı süreç içerisinde sistem kurmayan ya da mevcut sistemlerini revize etmeyen örgütler çağdaş yönetim tekniklerini uygulamak anlamında zorluklar çekmektedirler. İnsan kaynakları planlaması; (Ersen, 2002:129-130) bir işletmenin ana hedeflerine uygun olarak insan kaynağının etkinliğini arttırmayı ve katacağı yararı en yüksek seviyeye çıkarmayı amaçlayan, işletmede çalışacak işgücünü, nicelik ve nitelik açısından belirli bir düzen içinde sağlayan, işgücünün yeteneklerini de bu amaçlar doğrultusunda geliştirmek suretiyle kullanma imkânı taşıyan bir süreçtir (Turnalı, 2013:5). İşletmeler bu süreç dâhilinde, örgütleri ve işgüçleriyle sürekli başarılı bir iş çıkarma çabası içerisindeyler.

a. İnsan kaynağının planlanması

İnsan kaynağının planlaması, işletmedeki amaçların hepsini gerçekleştirmek maksadıyla işgücü planlamasında organizasyonun gelecekte gereksinim duyacağı işgücünün nicelik ve nitelik yönünden doğru özelliklere sahip işgücüyle ne zaman, nereden ve nasıl karşılaşacağını tespit edilmesi ve bu personelden nasıl faydalanacağını belirlenmesine yönelik bütün çalışmalardır (Işık, 2012:11). Planlama düzenli bir yönetim şeklidir ve zor bir iş olması nedeniyle de düşünme ve karar alma yeteneklerine gereksinim duyar (Dereli, 2005:65). İnsan kaynakları planlaması, bir işletmenin temel amaçlarına uygun olarak işgücünün etkinliğini arttırmayı ve işletmeye sağlayacağı faydayı en yüksek düzeye çıkarmayı amaç edinen, çalışanların yeteneklerini de bu amaçlara uygun olarak geliştirilmesini sağlamak suretiyle kullanma imkânı tanıyan bir planlama evresidir (Turnalı, 2013:4).

İnsan kaynakları yönetiminin önemli bir faaliyeti olan "insan kaynakları planlaması", kadrolama süreci içinde bulunmakla birlikte, genel işletme planlarının önemli bir bölümü olarak kabul görmektedir. Kadrolama süreci örgütün her kademesindeki pozisyonlara (Kızıloğlu, 2011:17) insan gücü akışıyla neticelenen faaliyetlerin tümüdür. Bir takım alt süreçleri de kapsayan kadrolama sürecinin ilk adımını meydana getiren insan gücü veya beşeri kaynakların planlaması, şu andaki ve gelecekteki insan gücü gereksiniminin analizini ortaya koyar (Kızıloğlu, 2011:18).

Planlama yapılması, geleceğe yönelik bir süreç olarak iş gücü açıklarının zamanında tespit edilmesi ve doğru zamanda, doğru yerde, doğru işgücünün temin

edilmesini sağlamaktadır. Bu süreçte, ihtiyaç duyulan nitelikte ve miktarda işgücünü sağlayabilmek için sistematik bir yaklaşım uygulanmaktadır (Aslan, 2012:13). Planlama, gelecekteki işgücünün planlanmasıyla birlikte, çalışanların haklarını koruyan, onların eğitimlerinden kariyerlerine, iş güvenliğinden sosyal güvencelerine kadar uzanan geniş bir süreçtir. Planlama aynı zamanda, planın temel bileşenleri için işin ne olduğu, zamanı, süresi, kimleri ilgilendirdiği, gerekli araç-gereç hazırlığı ve uygulamaya hazır hale getirilmesine yönelik çalışmaları da içerir (Turnalı, 2013:5).

İnsan kaynakları planlaması, örgütün fazla ya da eksik personelle çalışmasını önler, örgütün çevresel değişimlere adapte olması için personelle ilgili faaliyetleri yönlendirir (Işık, 2012:11). Örgütler, her geçen gün daha kompleks bir yapıya büründüklerinden, karmaşıklıklarla baş edebilecek uzman çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu maksatla ya alanında ihtisaslaşmış işgücü temin edilmekte ya da var olan işgücünün belirli bir maliyet karşılığında eğitilmesi yoluna gidilmektedir (Kızıloğlu, 2011:18).

b. İş analizi

İşletmelerin birimleri ve alt birimleri tarafından yapılacak görevlerin tanımlarının yazılı olarak yapılması, çalışanların görevlerini ve bu görevlerle ilgili yetki ve sorumluluklarını kapsayan görev dağılım tablolarının oluşturulması gibi çalışmalar, idarenin misyonunun gerçekleştirilmesi yönüyle önemlidir (Irmak, 2013:90). İş analizi, en yalın ifadeyle işin kendisini inceler. İş ise bir sonuç elde etmek maksadıyla güç sarf ederek yapılan çalışmaların bütünü olarak ifade edilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu görevdir (Turnalı, 2013:5). İş analizi, çalışanlar tarafından toplu olarak ya da tek tek yerine getirilen işin ayrıntılı bir şekilde incelenmesidir (Ernest&Young, 2002:111). İş analizi, işletmedeki pozisyonların gerektirdiği görev ve sorumlulukların ve o pozisyonda istihdam edilecek çalışarlarda aranan özelliklerin belirlenmesi sürecidir. Bu süreçte, çalışanların özellikleri ve işin gerekleri yazılı olarak belirlenmektedir (İzgi, 2013:24). Bunlardan iş tanımı; işin görevlerinin, sorumluluklarının çalışma koşullarının bir liste halinde tutulması şeklinde, iş gerekleri ise; o iş için gerekli olan eğitim düzeyi, bilgi ve beceri, kişilik özellikleri gibi insani özelliklerin bir listesi şeklinde, tanımlanabilir (Doğru, 2010:14).

İş analizi, çalışanların faaliyetlerini oluşturan görevleri ve çalışma koşullarını çeşitli yöntemlerle araştıran ve ayrıntılı biçimde inceleyen bilimsel çalışmalardan meydana gelen bir süreçtir. İş analizi, örgütteki bütün işlere ilişkin verilerin toplanıp,

detaylı olarak sistematik bir şekilde incelenmesi ve analiz edilmesiyle diğer insan kaynakları işlevleri için temel oluşturulması faaliyetleridir. İş analizinin sonuçlarından geniş ölçüde faydalanılması nedeniyle iş analizleri çoğu zaman İKY'ye ilişkin programların temelinde bulunur (Can, Kavuncubaşı, Yıldırım. 2012:86, 87). Analizde bütün işler ayrıntılı olarak ele alınır ve incelenir. Bu inceleme, işlerin yapıldığı ortam, gerekli makine ve alet, işgücünün özelliklerinin tespiti ve bunların iş tanımları ile iş gerekleri biçimine dönüştürülerek, özet bilgi haline getirilip, belirlenmesi süreçlerini kapsar (Turnalı, 2013:5). İşletmenin hedeflerine ulaşmasında katkıda bulunduğu sürece, iş analizi anlamlıdır, diğer durumda tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bu yüzden analiz, öncelikle işletmenin kendisinin, misyonunun, felsefesinin, hedeflerinin ve her birimin yönetimdeki rolü ile öneminin yeterince anlaşılmasıyla başlamalı ve bu doğrultuda devam ettirilmelidir (Irmak, 2013:90).

İş analizi, İKY ile ilgili faaliyetlerin çoğunun temelini teşkil eder. İşgücü planlaması, işgöreneklere işi yapması için gereken eğitimin verilmesi, işe uygun işgücünün istihdamı, performansın değerlendirilmesi, çalışanın alacağı ücretin adilce tespit edilmesi gibi faaliyetlerin hepsi iş analiz, bilgilerini gerektirir. Çalışma hayatında, birçok problemin temelinde, insan kaynağının gerektiği gibi kullanılmaması yatar. Hatta, bazen işçinin hangi yetenekleri taşıması gerektiği bile belirlenmeden işe alındığı olmuştur. Bunun sebebi, bahse konu işin ne tür yetenekleri gerektirdiğinin bilinmemesidir (Irmak, 2013:90).

İş analizinin temel hedefi ise iş ile işi yapacak çalışanlar arasında dengeyi sağlayacak bilgiler edinmek, sonuca ulaşılması maksadıyla da kılavuzluk görevi yapmaktır (Turnalı, 2013:5). İş analizi çalışmaları sonucunda; işin ne olduğu, çalışanın görevleri ve sorumlulukları ve ne gibi bilgi, kişilik ve zihinsel/fiziksel özelliklere sahip olması gerektiği tespit edilir. Bir iş analizinde, (Ernest&Young, 2002:111) aşağıdaki bilgilerden bir veya daha fazlasının elde edilmesi konusunda yöneticilere veya insan kaynakları uzmanlarına fayda sağlanmaktadır (İzgi, 2013:24).

1-İş aktiviteleri: İlk, yapılacak olan işin mahiyeti hakkında bilgi toplanır. Örneğin, eğitim, boyama, temizlik, satış vb. Bu liste çalışanın işi, nasıl, neden ve ne zaman yapacağı konusundaki bilgileri de içerebilir.

2-İnsan davranışları: İnsan kaynakları uzmanı, işin gerektirdiği insan davranışları ile ilgili de bilgi toplayabilir. İşin, hassasiyet gerektiren bir iş olması, sabır gerektirmesi, iletişim becerisi ve karar verme kabiliyeti, fiziki yetenek gibi

özelliklere ihtiyaç duyulup duyulmadığını belirler. Bu işlere örnek, ağır kaldırmak veya yürüyerek yapılması gereken işler olabilir.

3-Makineler, aletler ve ekipmanlar: İşletmede kullanılan makineler ve araçlar hakkında bilgi sahibi olunur.

4-Performans standartları: İşverenler, işin performans standartları hakkında bilgi sahibi olmak isteyebilir. Örneğin işin, kalite ve miktar düzeyi açısından bilgiler olabilir. Yönetim bu standartları, çalışanı değerlendirmek için kullanır.

5-İş şartları: Bu aşamadaki bilgiler, işin yapılması için gereken şartları belirtir. Vardiya belirleme, fiziksel çalışma koşulları, organizasyonsal ve sosyal şartlar, çalışanın normalde etkileşimde olduğu kişi sayısı gibi bilgiler.

6-İnsan gereklilikleri: Son aşamada ise çalışanın sahip olması gereken özellikleri kapsar. Bu özellikler fiziksel veya zihinsel olabilir. Eğitim, iş tecrübesi, fiziksel yeterlilikleri bu alanda değerlendirilmektedir (İzgi, 2013:24).

c. İş Tasarımı

Yöneticiler için, çalışanları güdüleyerek üretimi en yüksek seviyelere çıkartmak ve aynı zamanda iş tatminlerini sağlamak temel sorunlardandır. Eğitim seviyeleri yükseldikçe, çalışanlar için örgüt, yalnızca temel gereksinimlerini karşılayan bir yer olmaktan çok başarı, kendini gerçekleştirme ve tanınma gibi daha üst seviyedeki duygularını tatmin etmeye çalıştıkları bir platforma dönüşür. Ancak, endüstrileşmeyle gelen aşırı uzmanlaşma neticesinde rutin, tek düze ve can sıkıcı işlerde çalışanların işlerinden istedikleri tatmini elde etmeleri oldukça zorlaşmıştır (Can ve Kavuncubaşı, 2005:82). Buyrulan işlerin basit, rutin, sıkıcı, monoton ve tekrarlı karakteri; çalışanların işlerinden tatmin olamamalarını, stres, ruhsal ve fiziksel yorgunluklar, çevreye ve işe dönük yabancılaşma gibi problemlere yol açar. Çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları bu tarz problemler, yüksek işgücü devri, işe devamsızlık, üretim miktarında ve kalitede seviye düşüklüğü, çalışanlar arası ilişkilerin zedelenmesi ve bozulması ile artan şikayetlere yol açmaktadır (Şimşek ve Öge, 2011:110).

Bu tarz problemleri yaşayan çalışanların verimini artırmak için çağdaş yönetim kuramcılarınca, iş ya da görev tasarımına gitmenin gerekli olduğu savunulmaktadır. İş tasarımı ya da dizaynı; verimliliği maksadıyla işlerin nitelik ve yapısını değiştirme sürecidir ve aynı zamanda iş ve insan ögesini en uygun şekliyle birleştirmeyi hedefleyen yönetsel bir uygulamadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005:82, 83). Diğer bir ifadeyle iş tasarımı; işin çalışanlar için daha anlamlı ve tatminkâr hale gelmesi ve

bunun için işin yapısal niteliklerinde yapılan, değişim yaratan düzenlemelerdir. İş tasarımı, uygun otorite eksikliği, gerçekçi olmayan hedefler, düşük iş çeşitliliği, toplantı ve etkinliklere düşük katılım düzeyin, teknik destek ve eğitim eksikliği, uygun gerekli kaynakların eksikliği, düşük ilerleme fırsatları, çok fazla kurallar ve yönetmelikler, anlamsız görevler, rutin işlerin fazla olması, üst yönetim ile sınırlı iletişim, rollerdeki belirsizlikler gibi örgütsel problemlerin çözümünde yardımcı olur (Yıldırım, 2013:55). Yapılan düzenlemelerde asıl amaç, personelin iş doyumunu sağlayarak performansını yükseltmektir (Tortop v.d., 2010:76).

İşletmeler, çalışanların becerilerini iyileştirmek, maliyetleri düşürmek ve verimliliği artırmak için sürekli çalışmalıdırlar (Barutçugil, 2004:35). Yapılan bu düzenlemeler ile çalışanların verimlilik ve deneyimlerinde artışlar sağlanarak, personelin mevcut yetenek ve kabiliyetlerini tam olarak kullanmasına ve yeni yetenekler geliştirmesine imkân tanınmış olur (Şimşek ve Öge, 2011:111). İş tasarımında hem örgütlerin ihtiyaçlarının karşılanması hem de çalışanların kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarının tatmini maksadıyla işlerin yöntem, içerik ve ilişkileri (Tortop v.d., 2011:76) belirlenmektedir. İş tasarımcısı bu şekilde işin maksadını, işin yapılmasında ihtiyaç duyulan görevlerin kapsamını, araç ve gereçleri ile makineleri, görevi yaparken takip edilecek yol ve yöntemler ile çalışanın işe katılımının derecesini belirlemektedir. Bu teknikler aşağıya çıkarılmıştır (Tortop v.d., 2010:77).

1-İş Basitleştirme: İşlerin bölünerek azaltılması ve basit hale getirilmesi işlemidir. Çalışan, işin küçük bir bölümünü yapacağından uzmanlaşma sağlanacaktır. Bu şekilde çalışanda oluşabilecek beceriksizlik hissi ortadan kalkacaktır. Kişi uzmanlaştığı işte performansını da artırabilecektir (Yıldırım, 2013:55).

2-İş rotasyonu: Çalışan işi ile ilgili rutinlik yaşıyorsa, çalışanı bu rutinlikten kurtarmak için çalışanı periyodik olarak bir görevden, aynı organizasyon hiyerarşisinde benzer yetenekler gerektiren başka bir göreve atamaktır. İş rotasyonun amacı çalışanın sıkıntısını azaltması, motivasyonunu yükseltmesi ve çalışanların yaptıkları işle ilgili örgütteki etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olmaktır (Robbins ve Judge 2013:245).

3-İş genişletme: İş basitleştirmenin tersine, işe ilişkin farklı birkaç görevin bir araya getirilmesidir. Bu sayede iş yatay olarak çeşitlendirilmektedir. İş genişliği kişinin sorumlu olduğu işlerin sayısı ile belirlenir. Çalışanın monotonluktan kurtulmasını sağlar (Tortop v.d., 2010:77).

4-İş Zenginleştirme: Çalışanın yerine getirdiği faaliyetlerin düzeyini değiştirerek ve işin içeriğini motivasyon yönünden çok daha zengin hale getirerek, çalışanlara daha çok sorumluluk verilerek, işlerin daha da anlamlı ve çekici olmasını sağlar. İşlerin içeriği çalışanlara başarı, kişisel gelişim ve tanınma imkânı sağlar (Robbins ve Judge, 2013:246).

5-Bağımsız Çalışma Grupları: Belli bir hedef verilmiş bir iş grubunun çalışma teknikleri anlamında özgür bırakılmasıdır. Bu iş grubu, kendi çalışma yöntemlerini belirleyebildiği gibi kendi kendini de denetleyebilmekte ve yaptığı işleri değerlendirebilmektedir. Daha çok grup inisiyatifine dayandığından, bağımsız çalışma gruplarının iyi eğitilmiş kişilerden teşkil edilmesi durumunda, başarılı sonuçlara varma ihtimali daha fazladır (Yıldırım, 2013:56).

1.1.6.2 İnsan kaynağının temini

İşletmelerin ihtiyaç duydukları insan kaynağının nitelik ve nicelik olarak saptanması, nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağını belirlemek insan kaynağının temini açısından büyük önem arz etmektedir. İlk evvel işleri yapacak çalışanların doğru seçimi ve verimli çalışma ortamının daha rasyonel şekilde kararlaştırılmasına yönelik olarak iş analizi ve tanıtımları yapılmalı ve daha sonra da çalışan bulma ve seçme aşamasına (Can, 2012:10) geçilmelidir.

a. Personel bulma

İşletmeye yön veren işgücüdür. İş gücü işletmeyi başarıya ya da başarısızlığa götüren en önemli faktördür. İşletmenin ihtiyaç duyduğu işgücü ya işletme yeni kurulduğunda ya da işten ayrılma, diğer şirketlere transfer, emeklilik, terfi ve çalışanın ölümü gibi nedenlerle boşalan kadroların doldurulması gereken durumlarda belirir. Ayrıca, gelişen ve değişen çevre şartlarının oluşturduğu yeni görevler için personel ihtiyacı olabilir. İşletmenin ihtiyaç duyduğu işgücünün bulunmasında hangi kaynakların kullanılacağını, izlenen insan kaynakları politikası belirler (Deringöl, 2010:44).

İnsan kaynağını bulmanın temel maksadı, her göreve uygun nitelikteki çalışanların getirilmesini sağlamaktır. İnsan kaynağını bulma, işletmelerdeki münhal pozisyonların doldurulması için istenen özellikleri taşıyan nitelikli adaylara ulaşılması; bu maksatla işletme içinde mevcut olanların belirlenmesi ya da işletme

dışındakilerin başvuruda bulunmalarının sağlanması süreçleridir (Geylan, R., Tonus, H.Z., Kağnıoğlu, D., Benligiray, S., Baraz, A.B., Özler, D.E., 2013:64).

Personel bulma, işgücü planlaması yapıldıktan sonra meydana gelen eleman açığını gidermek maksadıyla gerekli bilgi, beceri, yetenek ve motivasyona sahip yeterli sayıdaki adayları araştırma ve örgüte kazandırabilme faaliyetleridir (Can ve Kavuncubaşı, 2005:161). Personel bulma anlamında, yeni teşkil edilen işletmeler sadece dış kaynaklardan tedarik yoluna giderken, mevcut işletmeler ise hem iç kaynaklarından hem de dış kaynaklardan faydalanırlar. İç kaynaklar; nakil, terfi, tenzi (düşürme) gibi yollarla insan kaynağının sağlanmasını ifade ederken, dış kaynaklar; ihtiyacın tespit edilmesi, ihtiyacın duyurulması, başvuruların kabul edilmesi, başvuruların değerlendirilmesi, görüşme, psikoteknik uygulamalar, adayların seçimine karar verilmesi ve işe yerleştirme, sağlık kontrolleri ve işe başlama alt süreçlerini ifade eder (Can, 2012:11). Sayılan bu süreçler hitamında seçilen personel, işletmede istihdam edilmeye başlanır. Ancak, dış kaynaktan işgücünü sağlama, işletme için iç kaynaktan sağlamaya oranla daha masraflı olmakta ve daha fazla zaman almaktadır. Ayrıca boş duran veya yeni açılan kadroların işletme içinden tamamlanması, o işletmedeki çalışanların işletmeye olan güvenlerini ve bağlılıklarını pekiştirmekte, morallerini yükseltmektedir (Doğan ve Özge, 2008:154).

b. Personel seçimi

Personel seçimi, bir örgütün amaçlarına uygun ve insan kaynakları planlarının etkin bir biçimde uygulanması maksadıyla ihtiyaç duyulan insan kaynağını bulmak ve örgüt bünyesine katmaktır (Yıldırım, 2013:61). İşletmedeki işler için personel seçme süreci; zeki, yetenekli, becerikli ve en iyi işgücünü bulma çabası içerisindeki farklı yöntem ve aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç, iş için personel arama sürecinin bitiminden, adayların bütün özellikleri incelenerek, işletmenin açık olan iş pozisyonlarına uygun olup olmadıkları tespit edilinceye kadar geçen süreyi kapsamaktadır (Yıldırım, 2013:60). Örgütler, bu uygulamada yüksek kalitedeki personeli temin etmek maksadıyla karmaşık testler ve diğer tarama araçlarını yoğun bir şekilde kullanmaktadırlar (Gök, 2006:142).

İnsan gücü yani entelektüel sermaye, bir şirketin başarısı veya başarısızlığında rol oynayan en önemli faktördür. Yapılan araştırmalar, başarılı ve gelişmiş işletmelerin en belirgin özelliklerinin, çok iyi bir insan kaynağı alt yapısına sahip olmaları ve bu kaynağı da sürekli geliştirmeleri, olduğunu göstermiştir. Böyle

yapılara hem girmek zor ve hem de bu yapılardan çıkma ihtimali oldukça düşüktür (Kızıloğlu, 2011:20). Bu yapıların belirtilen özelliği insan kaynakları yönetiminin başarısını göstermektedir. Bir işletmede işgücü devrinin (işe giren, işten çıkan, işten çıkartılan kişi sayısı) yüksek olması, o işletmede insan kaynakları uygulamalarının yeterli olması, aynı zamanda personel memnuniyetinin, huzurlu ve ahenkli bir iş ortamının olduğuna delalettir (Kızıloğlu, 2011:21).

İşe alma ve seçme faaliyetleri İKY'nin en başta gelen işlevidir. İşletmelerin ihtiyacı olan yeteneklerin örgüte kazandırılması, yani doğru kişiyi doğru işle buluşturması gereklidir. Bu sayede örgütler daha verimli ve etkin bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilir, maliyetlerini düşürebilirler. Böylece çalışanlardan en iyi performansı elde etme imkânı artırılırken, çalışanlara potansiyellerini ortaya çıkarabilme fırsatı da sağlanabilir (Peçen, 2012:4). İşletme için personel seçme ve ihtiyaç duyulan pozisyonlara yerleştirme İKY'nin en önemli fonksiyonlarından birisidir. Çünkü örgütlerde işleri yapmak üzere seçilen adayların nitelik ve kabiliyetleri yapılan işlerin kalitesini belirleyecektir. Bu yönüyle, yapılan doğru personel seçimleri örgüt etkinliğini direkt etkileyecektir. Personel seçme ve yerleştirme süreci, personel ihtiyacının belirmesiyle başlamaktadır. Beliren personel açığının tespitinde insan kaynakları planlamalarının (İKP) çıktılarından yararlanılmaktadır (Yılmaz, 2012:87).

Örgütlerin rekabet gücü genellikle yaptıkları yeniliklerden ve yeni ürün-hizmet geliştirmelerinden ileri gelir. İnsan kaynakları uygulamaları bakımından yetkin ve nitelikli işgücünün işletmelere kazandırılması, işletmelerin yenilikçilik düzeylerinde olumlu etki yapacaktır (Peçen, 2012:4). Örgütlerin işe eleman alım süreç ve kararlarında, yetenekli çalışanları seçmedeki başarısı ile örgüt kültürüne uyumu sağlayan çalışanların bulunması, onların yenilikçiliğe açık, risk alabilen, kendine güvenen ve katılımcı çalışanlara sahip olmalarını sağlar (Peçen, 2012:5). Personel seçme ve yerleştirme sürecinde yerine getirilen faaliyetler genelde şunlardır; boş pozisyonlar için alınacak adaylarda bulunması gereken niteliklerin tespiti, aday havuzunun teşkil edilmesi ve işin gerektirdiği nitelikleri en iyi şekilde karşılayacak adayların seçilmesidir. Bu faaliyetlerin temel amacı, açık pozisyonların gerekleri ile adayların nitelikleri arasındaki iyi uyumun sağlanmasıdır (Yılmaz, 2012:87).

İşletmenin ihtiyacı olan uygun nitelik ve nicelikteki işgücünü temin etmede önemli olan, doğru işe doğru kişiyi yerleştirebilmektir. Bu karar işletmenin performansını ve verimini doğrudan etkilemekte, verilecek kararda önemli rol

oyunmaktadır (Aslan, 2012:14). İnsan kaynağını bulduktan sonra, aralarından seçim yapma süreci başlar. Buna göre personel seçimi; personel ihtiyacı duyulan işin gerekleri ve koşulları ile bu işe girmek için başvuruda bulunan adayların özelliklerini bağdaştırma sürecidir (Yılmaz, 2012:88). Verilen herhangi bir işin ihtiyaçlarını karşılamak için ihtiyaç duyulan birden fazla aday belirlenir ve daha sonra işe kimin alınacağına dair nihai kararı, adayların işletmeye ne derece uyum sağlayacağı konusunda karar vericiler bir hükme bağlar. Bu doğru seçimi yapma çabası, kurumun değerleriyle tamamen ya da büyük oranda uyuşan elemanların işe alınmasıyla neticelenir. Ayrıca, seçim süreci adayların işletme hakkında bilgiye sahip olmalarını sağlar. Adaylar bu bilgiler çerçevesinde, kendi değerleriyle işletmeninkiler arasında bir zıtlık gördüklerinde aday listesinden çıkmak isteyebilirler. Bu yönüyle bir uyumsuzluk durumunda, seçim süreci işveren ya da adayın görüşmeleri karşılıklı feshetmesine imkân sağlar. Bu yolla seçim süreci işletmenin temel değerlerine zarar verebilecek ya da bu değerleri yıpratabilecek kişilerin elenmesine yardımcı olarak kurumun kültürünün korunmasına destek olur (Yıldırım, 2013:62).

c. Personel oryantasyonu (işe yerleştirme-işe alıştırma)

Örgüte her yeni çalışan eklendiğinde; örgüt ilişkilerinin sayısı eklenen çalışanların sayısından çok daha fazla artar (Stnog, 1983:34). Personel bulma ve seçme sürecini tamamladıktan sonra, insan kaynakları departmanı, uygun görülen personeli işe başlaması maksadıyla işletmeye çağırır. Bu süreçte ilk yapılması gereken, yeni personele işletmeyi tanıtmak ve kendini işletmenin bir parçası olarak görmesini sağlamaktır. Bunu sağlamak için, işletmeler oryantasyon programı düzenlerler. Bu programlar, personelin yeni işyerine alışmasını sağlayacak içerikte ve uzunlukta olurlar. Personelin işletmeyi ve yaptığı işi sevmesini sağlayacak faktör oryantasyon programlarıdır (İzgi, 2013:26, 27).

Oryantasyon; işe yeni başlayacak olan çalışanların, işletmeye en kısa sürede uyumunu sağlamayı amaçlayan bir kurum içi iletişim süreci olarak tanımlanabilir (Gürüz ve Yaylacı, 2007:158). Oryantasyon, işletmeye yeni alınan personele, örgütün ve yeni iş ortamının tanıtılması faaliyetlerini kapsar (Çetin ve Özcan, 2013:88, 89). İşe yeni başlayan bir çalışanın verimli ve mutlu bir şekilde çalışabilmesi, işletmelerin istedikleri süreçlerdendir (Özer, 2013:22). İşe yeni giren çalışanlar için ilk aylar ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü ilk aylar hem işverenin hem de çalışanın birbirini tanıma ve ilk izlenimlerini edinme faslı olduğundan, bu aylarda çalışan tarafından yapılan olumlu ya da olumsuz işler, onun kişisel imajı üzerinde

etkili olmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2007:158). Bu dönemde, yeni çalışana; örgütün tarihi, amaçları, kural, felsefe, prosedür ve kültürü öğretilir. Çalışma saatleri, fazla mesai gerekleri ve ödeme prosedürleri gibi insan kaynakları politikaları hakkında bilgilendirme yapılır ve örgütün fiziksel imkânlarıyla ilgili bilgi verilir, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile tanıştırılır (Çetin ve Özcan, 2013:88, 89). Yapılan araştırmalar, işe yeni giren bir çok kişinin ilk 2-3 aylık dönemlerde işe ve çalışma arkadaşlarına uyum problemleri sebebiyle işten ayrıldıklarını göstermektedir. Bu durum ise hem çalışana hem işverene stres, maliyet ve zaman kaybına mal olmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2007:158).

Yeni bir işe başlama genellikle yalnızlık hissi veren, karmaşık duyguların yaşandığı bir ruh hali olduğundan; işletmede iyi organize edilmiş bir işe alıştırma eğitiminin olmaması durumunda, yeni personel iş ve işyeri ile ilgili merak ettiklerini ya kendisine yakınlık gösteren arkadaşlarından ya da deneme yanılma yoluyla kendi kendine öğrenmeye çalışmaktadırlar. Programlı ve düzenli bir alıştırma eğitiminin verilmesi, yeni personelin öğrenmek isteyeceği bütün hususlara açıklık getirilerek, yaşanan kültür şokunun etkilerini azaltacak ve yeni personelin işletmeye kazandırılmasını sağlayacaktır. İşe alıştırma eğitimleri ile işe alınan yeni personelin, işten ayrılma istekleri asgariye indirilebilir, gerilimleri düşürülebilir, kişide olumlu düşüncelerin yeşermesi sağlanabilir, yeni çalışanın işe ve işletmeye yabancılaşmasının önüne geçilebilir (Özer, 2013:22).

Konu, çalışan açısından değerlendirildiğinde ise; çalışanın bu aşamayı bilinçli bir şekilde, doğru taktik ve stratejilerle geçirmesi menfaatine olacaktır. İlk aylarda yöneticileri tarafından izlendiğinden, çalışanın bu günleri gerçek performansını ve uzmanlığını göstererek, diğer çalışanlarla iyi ilişkiler geliştirerek, görevi ve kurumu ile ilgili bilgiler edinerek, başarılı çalışanları gözlemleyerek geçirmesi gerekir. Özetle oryantasyon süreci, çalışana bakan yönüyle kendini gösterme, ispatlama ve öğrenme dönemidir (Gürüz ve Yaylacı, 2007:159).

1.1.6.3 İnsan kaynağının elde tutulması

İnsan kaynağının, zekası, bilgisi, yeteneği ve deneyimi bugünün işletmelerinin rekabet üstünlüğü sağlama uğraşlarının ana dayanağı olmuştur (Düren, 2000:98). Beşeri sermayenin dayanağı, düşünen yaratıcı insandır. Bu özelliğiyle insan, işletmelerin önde gelen zenginlik kaynağıdır (Düren, 2000:100). İKY birimlerinin en

kritik sorumluluklarından bir tanesi de nitelikli çalışanların örgütte kalmalarını sağlamaktır (Barutçugil, 2004:465).

İşletmelerin günümüz rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri ve bu ortamda avantaj sağlamaları, örgütteki nitelikli beşeri sermayeyi uzun süre ellerinde tutabilme seviyelerine endekslidir (Thompson, 2003:253). Sadece nitelikli insan kaynağının sağlanması yeterli değildir; asıl önemli olan, zaman emek ve paralar harcanarak temin edilen bu kaynağın işletmede kalmasının, çalışma isteğinin devamının sağlanmasıdır (Can, 2012:9).

İşletmeden ayrılan herhangi bir elemanın yerine yeni birinin bulunması, maliyet gerektiren ve zaman alan ek bir çaba demektir. Bununla birlikte, ayrılan elemanın giderken birlikte götürdüğü, işletmenin ürün ve hizmetlerine ilişkin bilgisi, kurumsal tecrübe, kültür ve müşteri ilişkileri kapasitesi, işletme için büyük kayıplara yol açabilir. Ayrıca, gidenin yerine yeni işe alınanların oryantasyonu ve eğitimi için harcanan sürede de önemli iş kayıpları olabilecektir (Barutçugil, 2004:465). Bu sebeple işletmeler, yetenek kaçışlarına engel olmak üzere yeni stratejiler geliştirip, bu yolda bazı elde tutma politikalarını uygulamaya mecburdurlar. Elde tutma çabaları, bir bakıma çalışanın uzun vade sadakatini sağlamayı hedefleyen stratejilerdir (Güngör, 2013:82).

a. Ücretlendirme

Bir işletmede kimlerin, neye göre, nasıl ve ne zaman ücretlendirileceğine ilişkin yapı, sistem, politika ve uygulamaları kapsayan ücret yönetimi, bir insan kaynakları yönetimi işlevidir (Aslan, 2012:16). Ücret yönetimi, işletmenin strateji ve amaçlarına uygun bir ücretlendirme sisteminin planlanması, geliştirilmesi/ oluşturulması ve işletimle ilişkili faaliyetleri kapsar. Bu özelliğiyle ücret yönetiminin, geleneksel bordroya dökümden çok, stratejik ve geniş bir anlam ve içeriği mevcuttur (Aslan, 2012:17). Ücret, çalışanlara bir malın ve hizmetin üretimi için sergiledikleri bedensel ve zihinsel emeğin karşılığı olarak ödenen bedeldir, şeklinde tanımlanabilir. Ücret yönetiminde eşit işe, eşit ücret ilkesinin uygulanması elzemdir (Turnalı, 2013:15). Bu eşitlik anlayışı da çalışanların motivasyonunun sağlanmasında ve verimlerinin yükselmesinde büyük bir etkidir (Buluç, 1998:786).

Ücret, işletmeler açısından, maliyet ve giderdir (Yıldırım, 2013:72). Ücretin belirlenmesinin önemi; çalışanlar, işverenler, sendikalar ve toplum açısından değişiklikler gösterir. Çalışanlar tarafından ücret geliri, çalışanın ailesi ve kendisi için (Kızıloğlu, 2011:28) sağlayabileceği ekonomik güvenlik ve refah, konfor ve

maddi imkânlarının seviyesini arttırmasında yardımcı olan bir ögedir. İşveren açısından ücret, iş yapmanın bir maliyetidir ve çoğu şirket için en büyük maliyet kalemidir. Bu yüzden ücret, işverenlerce maliyeti etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Sendikalar yönüyle de ücretin önemi, kendi başarılarının toplu pazarlık sonucu işverenlerden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülmesinden dolayı artmaktadır (Kızıloğlu, 2011:29). Modern yaklaşımda ücret, ücretli olarak çalışanların tek geçim kaynağıdır; bu sebeple hem daha geniş bir ihtiyaç anlayışı içinde değerlendirilmeli hem de çalışanın sağlığı ve gelişimi içinde düşünülmalıdır. Bu düşünceden hareketle ücret, çalışanın ailesinin ve kendi ihtiyaçlarını karşılayacak bir seviyede olmalıdır; asgari bir seviyenin altına düşmemeli, çalışanın sağlığı için gerekli hafta tatilleri, yıllık izinler, eğitim uygulamaları gibi nedenlerle kesilmemelidir; iş kazası, hastalık, doğum izni gibi olaylara bağlı olarak işten uzaklaşma ve ücret kesintisi getirmemelidir (Koray, 2000:173). Bu gelir ne kadar yüksek olursa, çalışanların refah seviyeleri o derece yükselecek ve tasarruf etme imkânları artacak, hayat standartları yükselecek, çocuklarını daha uzun süre ve kaliteli yetiştirebilmek anlamında imkânları olacaktır (Tuna ve Yalçıntaş, 1999:85). Günümüzde, bütün ülkelerde ücretler bu tür sosyal anlayışla belirlenmektedir. Ancak bu sosyal anlayışın boyutları o ülkenin sosyal ve ekonomik gelişmişlik derecesine ve benimsediği sosyal anlayışa göre değişiklik göstermektedir (Koray, 2000:173). Çalışanlara ödenen yüksek ücret, satın alma gücüne, genel refah düzeyine ve toplumsal ekonomiye katkı yapmaktadır (Kızıloğlu, 2011:29).

Maaşlar, ücretler ve ekonomik yardımlar, her pozisyondaki personeli işe çekmede, isteklendirmede ve elde tutmada önemli unsurlardandır. Çalışanın daha çok çalışarak firmaya daha fazla katkıda bulunmasını ve firmaya bağlılığını sağlamak için de işletmenin adil ve yüksek ücretler vermesi gerekir. Bunun nedeni ise bütün çalışanların kendini benzer konumdaki çalışanlarla kıyaslama eğiliminde olmaları ve kendi emeğine bir değer takdir etmeleridir. Aynı işe farklı ücretler ödendiğini gören çalışan, yaptığı işten ve aldığı ücretten memnun kalmaz. Olaya bu yönüyle bakıldığında ücretlendirme çalışmasının; eşitlik, ve güdüleme açılarından ele alınması daha faydalı olacaktır. Çalışanlar, aldıkları ücret kadar, belki de daha fazlasıyla ücretin adil ve eşit olmasını beklerler (Kızıloğlu, 2011:28).

Ülkelerin politik istikrarının sağlanmasında, ekonomik kalkınmasında ve sosyal gelişiminde ücret konusu uzun yıllardan beri önemli bir role sahip olmuştur (Kızıloğlu, 2011). Ücretler, bir yönüyle verdiği emek karşılığında çalışanların

gelirini ve hayat standartlarını belirleyici bir unsur; diğer bir açıdan ise hem endüstrinin gelişmesinde etkili olan önemli bir maliyet kalemi, hem de milli gelirin farklı gelir grupları arasındaki dağılım oranını, o toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma düzeyini ifade eden bir gösterge olarak, çok yönlü bir özelliği vardır (Can ve Kavuncubaşı 2005:319).

Kıdem ve performans, çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde rol oynayan iki çok önemli kriterdir. İşçinin çalışma süresinin, diğer bir ifadeyle kıdeminin göz önünde bulundurularak ücretlendirmenin yapılması, daha çok kamu sektöründe karşılaşılan bir uygulamadır. Performans değerlendirme çalışmalarının, amaçlarından bir olan ücretin maaş yönetimi sisteminde kullanılması ise, daha çok özel sektörün uygulamalarında tercih edilmektedir. İşletmelerde yöneticiler, çalışanların şimdiki ve geçmişteki çalışmalarına ve verimliliğe katkılarına göre çalışan hakkında geleceğe yönelik kararlar vermektedirler. Verilen bu kararlar, çalışanın gelecekteki maaşı, terfi durumu, eğitim almasının sağlanması gibi anlamlara gelmektedir. İşte, çalışanların organizasyondaki çalışmalarının ve performanslarının büyük ölçüde karşılığı olan ücretleri, gerçekleştirilen performans değerlendirme çalışmalarına bağlı olarak belirlenmektedir. Bu sebeple ücret yönetimi amaçlı yapılan performans değerlendirme çalışmaları, işletmeler için çok kritik sayılabilecek çalışmalardandır (Ekinci, 2001:14). Ücret yönetimi, performans yönetim sisteminin en önemli fonksiyonlarından biri olduğu gibi, aynı zamanda değerlendirme sonuçlarının sıkça kullanıldığı bir sistemdir. Organizasyonların geneli terfilerin ve primlerin oluşturulmasında performans değerlendirme sonuçlarını kullanırlar (Akin, 2013:51).

İşletmelerde uygulanan ödeme seviyeleri toplum için de önemlidir (Kızıloğlu, 2011:29). Performans değerlendirme sisteminin çalışanların motive edilmesinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. Performans ile ödül sistemi arasında doğrudan bir ilişki olmalı ve çalışanlar bu ilişkiyi net bir şekilde hissetmelidir. Maddi ödüllerin belirlenmesinde diğer kriterlerle birlikte, çalışanların maddi ödüllerinin oranını, kişilerin performanslarıyla bağdaştırmak, bu ilişkiyi görebilmenin en iyi yoludur. Böylece bir çok örgütte performans değerlendirme sonuçları her şekilde prim ve ücret yönetiminde kullanılır. Burada asıl ifade edilmeye çalışılan, yüksek performans gösterene yüksek ücret, düşük olana da düşük ücret ödenmesi gibi basitleştirilmiş bir politikadır. Birinci amaç ise yüksek performans gösteren çalışanı ödüllendirmek, başarıyı desteklemektir. Maksat, başarısızlığa değil, başarıya odaklanmaktır. Bu

durumda enflasyon oranı, performans değerlendirme zammı uygulamasında verimli sonuçlar çıkarmıştır (Akın, 2013:51).

Çalışanların verdikleri emekleri karşılığında eşit ve hakça bir ücret isteği, organizasyonlar tarafından çok iyi bir güdüleme ögesi olarak kullanılabilir. Ücretlerin, yapılan iş veya başka bir deyişle işletmeye verilen katkıyla orantılı bir şekilde düzenlenmesi, çalışanların güdülenmesini sağlayacağı gibi, bu güdülemenin neticesi şirkete de daha çok kazanç sağlayacaktır. Bu yüzden, şirketler ücretlerde katkıya, başarıya göre eşit ve adil sayılabilecek düzenlemeler yaparak çalışanların güdülenmesinde artış sağlayabilirler (Kızıloğlu, 2011, SF:29).

b. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama

Amerika'da 1867 yılında faaliyet gösteren Massachusetts Fabrika Denetim Departmanlığı, çalışma hayatında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu dikkate alan ilk resmi kuruluştur. Ülkemizde ise bu konudaki yasalar 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli kömür işletmelerindeki işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili olarak çıkarılmıştır. İş güvenliği ve işçi sağlığı kavramları genelde aynı anlamlarda kullanılsa da güvenlik ile sağlık kavramları arasında ayırımın yapılması gereklidir. Ancak, her iki kavramın hedef ve metotları daima birbiriyle ilişkili olmuştur (Yıldırım, 2013:74). Güvenlik, çalışanların işletme içerisinde karşılaşılabilecekleri kazalardan ve yaralanmalardan korunmalarını sağlamayı hedeflerken, sağlık ise çalışanlara sağlanan çalışma ortamının ruhsal, bedensel ve de fiziksel açıdan sağlıklı olması anlamını taşır (İzgi, 2013:30). Bir işletmedeki çalışanların bedensel, ruhsal ve fiziksel niteliklerine uygun işlere yerleştirilmeleri, güvenlik önlemleri sağlanmış bir iş ortamında çalışmalarını ve çalışma koşullarının düzenlenmesi, işin çalışana, çalışanın da işe uyumunun sağlanması, insan kaynakları uygulamalarında işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları açısından önemlidir (Turnalı, 2013:16). Bu iki koşulun sağlanması, işletme ve çalışanlar için ayrı bir öneme sahiptir. Oluşturulan uygun çalışma ortamı sayesinde çalışanlar daha verimli olur ve işletmeye ziyadesiyle fayda sağlarlar. İşletme açısından verimli ve faydalı olan çalışan, işletmenin karlılığını artırırken, beraberinde kendi kariyerinde de fazlasıyla başarı gösterir (İzgi, 2013:30).

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların işletmedeki sürekliliklerini ve çalışanları işletmede tutabilmek için uygun şartları sağlamaktan sorumludur. Çalışma ortamında stresle mücadele etme yollarını ve verimlilikte artış sağlamak gibi faaliyetlerin nasıl yapılacağına ilişkin eğitimler verilmeli, personeli bilinçlendirmeli ve sorunlarına çözümler bulmalıdır. İKY, işçi sağlığı ve güvenliğini sağlayarak,

güvenli çalışma ortamının oluşturulması için gereken insan davranışını oluşturmalı, iş kazalarına sebep olabilecek ve meslek hastalıklarına yol açabilecek durumları inceleyerek, bunların ortadan kaldırılması ve meydana getirdiği kayıpların giderilmesine yönelik çalışmaları neticesinde yeni teknikler geliştirmelidir (Erdoğdu, 2013:38).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetleri, çalışanları işlerin yol açabileceği hastalık ve kaza tehdidi ve tehlikelerden korumayı amaçlayan çalışmalardır. Çalışanların hem ruh hem de beden sağlıklarını işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlemler alarak kişilerin rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak bu çalışmaların asıl hedefi olarak belirtilebilir. Bunun yanında çalışanın sağlık ve güvenliği ile birlikte üretim ve işletme güvenliğinin sağlanması da bir diğer önemli husustur (Çetin ve Özcan, 2013:169).

Personel sağlığı ve güvenliği personel açısından incelendiğinde, personelin iş kazaları sebebiyle yaralanma ve ölüm tehlikeleriyle karşılaşmaları personeli huzursuz edici bir özellik taşımaktadır. Çalışma ortamının güvenlik önlemlerinin alınmış olması, üretim gücünün artması, personelin yüksek moralle çalışması, ruhsal, psikolojik ve sağlık yönünden verimli olmasını sağlamaktadır (Erdoğdu, 2013:38). İş güvenliği ve iş sağlığı önemsenmediğinde ise iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durumdan en çok zarar görenler ise kuşkusuz birinci derecede işçiler olacaktır (Yıldırım, 2013:75). En başta işçinin ve işçiyle birlikte doğal olarak da ailesinin gelir seviyesinde düşüş yaşanacaktır. Bu durum işçinin üzerinde olduğu gibi ailesi üzerinde de bazı olumsuz etkilere sebep olacaktır. Kaza sebebiyle belli bir uzvunu ya da uzuvlarını kaybeden veya sakat kalan işçinin psikolojik bazı rahatsızlıklara yakalanması da muhtemeldir. Bu da hem çalışanları hem de toplumu olumsuz yönde etkileyecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011:104).

Personel sağlığı ve güvenliği işveren açısından incelendiğinde ise, iş akışını ve çalışanın sağlığını etkileyen sebepler ortadan kaldırılarak, ürün, malzeme ve zaman kaybı asgariye indirilmiş olur, maliyetin düşmesi, verimliliğin artmasına yol açacaktır (Erdoğdu, 2013:38-39). İşveren, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu şekilde iş ortamını dizayn etmelidir. Bu beklenti hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmek zorunda olduğu sosyal sorumluluğundan hem de işletmenin verimliliğini artırma maksadından ileri gelmektedir (Yıldırım, 2013:75). Çalışanların sağlığının muhafazası ile güvenliklerinin sağlanması, onları yüksek

gürültüden, çevreden kaynaklanan kirliliklerden, radyasyon ve korumasız makineler benzeri tehlikelerden esirgeyen bir çalışma periyodunu kapsar (Karacan ve Erdoğan, 2011:104).

Sağlık ve güvenlik politika ile programları, çalışanları işletmenin ürettiklerinden ya da yaptıklarından etkilenen diğer kişileri, işletmedeki işlerinden ya da işletme ile ilişkilerinden kaynaklanabilecek tehlikelere karşı korumak için vardır. Güvenlik programları kazaların önlenmesiyle, kişilere ya da işletmenin malına gelebilecek zararların asgariye indirilmesiyle uğraşmaktadır. Bu programlar iş çevresinden çok çalışma sistemleriyle ilgilidir, fakat hem sağlık hem de güvenlik programları kişileri olması muhtemel tehlikelere karşı korumayı amaçlar, bu programların hedef ve metotları net bir şekilde birbirleriyle ilişki halindedir. Mesleki sağlık programları ise çalışma şartlarından ve ortamlarından kaynaklanacak sağlıkla ilgili olumsuzlukların önlenmesiyle ilgilenmektedir (Çetin ve Özcan, 2013:169).

c. Aidiyet Duygusu-Örgüte Bağlılık

Günümüz insanı, değer verilmek, kişiliğine, inançlarına düşünce ve fikirlerine saygı duyulmak ve hepsinden öte işini sevmek, sadece kendine ait olduğunu hissettiği bir işi yapmak, bu işte yükselmek ve kendini gerçekleştirmek isteğinde olan insandır. Bu değişim ise küreselleşen bilgi dünyasının doğal, istenen ve beklenen neticesidir (Kurt, 2012:25). İyi çalışanın işinde kalabilmesi için, işinden ve diğer şartlardan tatmin ve memnun olması gerekmektedir. Bu, çalışanları daha çok çalışmaya ve performanslarını artırmaya teşvik eder (Maitland, 1998:105). Rekabette önde olmanın formülü artık, bu işini seven, yükselme arzunda olan ve kendini gerçekleştirmek isteyen insanların motivasyonlarının sağlanmasından ve firmaya bağlanmasından geçmeye başlamıştır. Bu gerçeğin farkına varan ve destek olan firmalar, geleceğin başarılı firmaları olacak ve diğerleri ise acımasız rekabet ortamının bu öncelikli gereğini yapamamaktan dolayı zamanla yok olup piyasalardan silineceklerdir (Düren, 2000:99).

Genel anlamda bağlılık, kendini adama ve katılma, özveride bulunma, yaptığı işi sahiplenme ve çalıştığı işletmeye duyulan sadakat gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. İşletme çalışanlarının bağlılığı, örgütler açısından işletmeye değer katan ve işletmeye pozitif etkileri olan bir unsur olarak değerlendirilmekte ve işveren markasının önemli bir parçası olarak sayılmaktadır. Örgütsel bağlılık ise genel olarak çalışanların işletmede kalma arzusu, işletme amaç ve değerlerine olan bağlılıkları olarak tanımlanmaktadır (Vardarlıer, 2014:23). Bu bağlılık; işe duyulan ilgi, sadakat

ve işletme değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır. Çalışanların işlerinden aldıkları doyumun seviyesi, mutluluklarının bir boyutunu teşkil etmektedir (Açıkalm, 2002:18).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma gösterdikleri sadakate dayalı tutum olup, çalışanların kendi hedef, amaç ve değerlerini, işletmenin hedef, amaç ve değerleriyle özdeşleştirmelerinden ileri gelmektedir (Vardarlier, 2014:23). İşletmelerde örgütsel bağlılıkla birlikte artan sadakat çalışanların görev bilinçleri ve sorumluluk duygularını artırırken, performanslarına olumlu yönde etki etmektedir. Bağlılığın yüksek olması, işletmelerde çalışan devir oranlarının ve çalışanların devamsızlıklarının azalmasını sağlamaktadır. İşine bağlılık duyan bir elemanın işletmeye sağlayacağı katma değer, göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Vardarlier, 2014:24). Çalışanın yaptığı işten aldığı doyumun düzeyi ise onun mutluluğunun bir boyutunu teşkil etmektedir (Açıkalm, 2002:18). Bu nedenle yöneticilerin, çalıştırdıkları kişilerin işletmeye olan bağlılığını artırmak üzere, bütün çalışanlarıyla teker teker ilgilenmeleri gerekmektedir. Çalışan bağlılığının işletmeye sağladığı faydaların yanında çalışana da sağladığı faydalar bulunmaktadır. Yüksek bağlılık, aidiyet duygusu ve kendini güvende hissetme duygusu gibi etkileriyle çalışanı pozitif yönde etkilemektedir (Vardarlier, 2014:24). Çünkü insan olmanın gereği, herkes aidiyet duygusunu yaşamak ve çalıştığı organizasyonla övünmek arzusundadır (Ernest&Young, 2002:145).

ç. Endüstriyle ilişkileri devam ettirme

Endüstriyel ilişkiler, işletmede çalışanların sendikalarla, işverenle ve yapılan iş sözleşmeleri ile ilgili işlemlerin insan kaynakları yönetimince takibini ele alan bir faaliyettir (Kahveci, 2012:39). Bu faaliyette; çalışanların ortak taleplerini karşılayabilmek için, özlük ve sosyal haklar konusunda İK uzmanlarının sendika ile toplu görüşme gerçekleştirmeleri, görüşmede uzlaşının sağlanarak toplu iş sözleşmesinin kabulü ve imzalanması ile sözleşmede geçen hükümlerin kanunlar çerçevesinde uygulanması söz konusudur (Erdoğdu, 2013:39). Bu sistem, işveren ve temsilcilerini, işçi ve temsilcilerini, işçi ve işveren konularında uzmanlaşmış olan kamu kurumlarından meydana gelmektedir. Üçlü eylem alanını oluşturan işçiler, işveren ve kamu kuruluşları arasındaki tüm ilişkileri kapsayan endüstri ilişkileri, belirlenen kurallar çerçevesinde işlerlik kazanmakta; siyasi, teknolojik, ekonomik, devlet kontrolü, sendikaların karakteristik özellikleri ve taktikleri, toplu pazarlık yapısı gibi etkenleri ihtiva etmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2007:246).

İşletmelerdeki işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve bu ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini sağlayan İK bölümündeki endüstri ilişkileri birimidir. İnsan kaynakları bu bölümü, bu ilişkileri bireysel ve toplu ilişkiler seviyesinde yürütmektedir. İşe yeni başlayanlarla hizmet sözleşmesinin imzalanması, karşılıklı hak ve yükümlülüklerin tespiti, ücret, çalışma saatleri ve şartları, izin ve tatil günleri, sağlık ve iş güvenliği gibi konuların düzenlenmesi, insan kaynaklarının sorumluluk alanındadır (Turnalı, 2013:16). Ancak sendikalı bir işletmede ücret ve şartlar yönetimle değil, sendikalarla yapılan toplu pazarlıklar sonucu belirlenmektedir. Hal böyle olunca da örgütlerdeki sendikal ilişkileri düzenlemek ve toplu pazarlık sürecini sorunsuz olarak gerçekleştirmek İK'nın temel işlevi olmaktadır (Irmak, 2013:139).

İKY'nin işlev ve faaliyetleri sendikalı örgütlerde farklılıklar göstermektedir. İnsan kaynaklarına dair kararların sendikaların baskısı ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine konu olmasından dolayı, çalışanlar sendikalı oldukça İKY de o ölçüde karmaşık bir hal almaktadır. Sendikalı örgütlerde işverenler ve yöneticiler, çalışanlarını etkileyebilecek bir karar alırken, kararı tek başına değil de sendika yetkililerine danışarak almaya ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca çalışanları etkileyen İK uygulamalarının ve politikalarının, toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygunluğunu da sağlamak mecburiyetindedirler (Irmak, 2013:139).

İK yöneticisi ile endüstri ilişkileri müdürüne, endüstri ilişkileri işlevinin yürütülmesinde, toplu sözleşmelerin hazırlanması ve uygulanması aşamalarında önemli görevler düşmektedir. İKY bölümü yönetim ve sendika ile endüstri ilişkilerini düzenlemek için ortak çalışmaktadırlar. Büyük işletmelerin bazılarında bu görevi, İKY bölümü içinde sendika ile yönetim arasındaki ilişkileri düzenleyen ve uzlaştırıcı rol olan ayrı bir birim ve müdür yürütmektedir. Burada amaç, yasalar çerçevesinde işçi ve işveren iletişimini sağlayarak, tarafların amaç ve menfaatlerini tarafsız ve dürüst bir şekilde ortak bir platformda gerçekleştirmek ve sunmaktır (Gürüz ve Yaylacı, 2007:246, 247). Sendikaların varlığı İKY'nin işlevlerini etkilediği gibi, İKY'nin uygulama ve politikaları da sendikaları etkilemektedir. Çalışanların işletmenin İK politikalarından ve çalışma şartlarından hoşnut olmamaları, sendikalaşma isteğine yol açabilmektedir. Bu sebeple yöneticilerin daha çok da İK yöneticilerinin sendikaların faaliyet ve amaçları, çalışanların sendikaya üye olma sebepleri, sendikaların toplu pazarlık politikaları, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir (Irmak, 2013:140).

Endüstri ilişkileri sistemi ülkeden ülkeye farklılıklar gösterir ve bunların siyasal ve ekonomik yapısına göre şekil alır. İnsan kaynakları yönetimi kendi politikalarını yaparken, sendika, toplu sözleşme ve bulunduğu ülkenin konuya ilişkin dayattığı yasaları gözetmektedir. Bu yüzden İKY departmanı, işveren ile örgütte çalışanlar arasında bir köprü olarak, olabilecek anlaşmazlıklar ve tıkanmalarda bir danışman gibi uzlaştırıcı bir yol izlemeyi ilke edinmek durumundadır (Erdoğan, 2013:39).

1.1.6.4 Performansı değerlendirme

İnsan kaynakları departmanları, çalışanın işe uygunluğunu belirleme konusunda yöneticilere yardımcı olmak maksadıyla, işletmeye yeni alınan her çalışana çeşitli test ve mülâkatlara tabi tutmaktadırlar. Daha sonra işe alınan personelin, çalışma süresince işine ne derece uygun olduğunu anlamak, yaptığı işteki başarısını ölçmek ve gerekli değerlendirmeleri yapmak için ise performans değerlendirme sürecinden faydalanmaktadırlar (İzgi, 2013:27).

Performans değerlendirme, işe alınan çalışanın nitelik ve kabiliyetlerine uygun bir işi, kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde yerine getirmesi ve yerine getirme derecesinin bir standartla ifade edilebilmesi anlamını taşır. Değerlendirme süreci, süreçte kullanılacak kriterlerin belirlenmesi ile başlayıp bu kriterlerin uygulanması ile son bulan bilimsel bir yöntemdir (Can, 2012:14). Performans değerlendirme işlevi ile çalışanların performansıyla ilgili geri bildirimde bulunmak suretiyle, gelişme gerektiren performans ihtiyaçlarını tespit etmek, ödüllendirme ilişkisini belirlemek, sonuçlar hakkında kararlar vermek ve nihayetinde de işletmenin insan kaynakları seçim ve yerleştirme kararları için veri üretmektir (Peçen, 2012:11). Buradan performans değerlendirmenin iki temel amacının olduğu sonucuna varılmaktadır. İlki; çalışanın performansı hakkında veriler elde edilerek bu bilgilerin ücret, eğitim ve geliştirme gibi İKY uygulamalarında kullanılmasıdır. İkincisi ise; çalışanın performans hedeflerine ne derece ulaştığı, güçlü ve zayıf yönleri hakkında kendisine geri bildirimde bulunulmasıdır (Gürbüz, 2009:88). Ancak, bu sürecin başarılı olabilmesi için iyi planlanmış olması ve etkili bir şekilde uygulanmış olması gerekir (İzgi, 2013:27).

a. Çalışanı ödüllendirme

İşletmelerdeki bireylerin nelere ihtiyaç duyduklarının, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının neler olduğunun bilinmesi ve işletme hedefleri ile çalışanların ihtiyaçları arasında dengeli ilişkilerin kurulması gerekir. Verimlilik, yenilikçilik ve performansın geliştirilmesi bekleniyorsa, sayılan ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmalı, çalışanlara ödüller verilmeli ve yaptıkları işe özendirilmelidirler (Peçen, 2012:11). Ödül yönetimi, verilen ödüllerin çalışanların performansında artış beklentisini içerir. Bunun anlamı, işletmelerin rekabet ortamında, üretimin kalitesini ve miktarını devamlı olarak artırmak, buna karşılık ücrete ayrılan gider dilimini belli seviyede sınırlı tutmaktır. Bu noktada insan kaynakları yöneticilerinin görevi ise, örgütleri stratejik hedeflerine ulaşırken, elemanlarının da teker teker hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak ödül yönetimi sistemlerini (Karivai, 2014:30) teşkil etmektir.

Çalışanların ödüllendirilmesi ve uygun ödüllerin çalışanlara sağlanması, işletmelerde yüksek performans düzeyinin elde edilmesinde büyük bir öneme sahiptir. Verilen ödüllerin çalışanın moralini ve tatminini artırması münasebetiyle, etkin bir ödüllendirme sistemi, işletmelerin ayakta kalmaları ve gelişimlerini devam ettirmeleri açısından kritik bir önem taşımaktadır (Peçen, 2012:11). Ödüller, “teşekkür” mesajının, yüksek performans gösteren çalışana iletilmesinin bir ifadesidir. Ödül programlarının maksadı da çalışana “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektir (Barutçugil, 2004:451). Ödüllerin verilme sıklıkları, verilme zamanları, ödülün türü ve çalışanlara sunum şeklini belirlemek de ödül için yapılan hazırlık aşamasındaki diğer karar ve konulardır. Ayrıca, şartlarda değişimler meydana geldiğinde ödül programını değiştirmeye hazır olmak ve esneklik sağlayabilmek de gereklidir (Barutçugil, 2004:452).

Ödül yönetiminin üç temel hedefi vardır ve hedefler belli bir bütçe dâhilinde sağlanmaya çalışılır.

- 1-Uygun elemanları cezbetmek ve işletmede tutmak,
- 2-Çalışanların performans seviyesini devam ettirmek veya artırmak,
- 3-Yasal yükümlülükleri yerine getirmek.

Burada ücretler, piyasaya göre iyi bir seviyede olmalı ve işçilerin o işyerinde çalışma iştiaklarını sağlamalıdır. Diğer husus ise, performansın devamı ve artırılması ile alakalıdır. İşletmelerin gözüyle, ödüller çalışanları güdülemek ve ödül almayanları özendirmek maksadıyla verilir (Karivai, 2014:30). Ancak, bir ödül

programının başarısı için, ilkin örgütün kültürünün ve yapısının iyice incelenmesi gerekmektedir. Ardından, yönetimden ve çalışanlardan bu programdan neler bekleediklerini öğrenmek ve ödül programının hedeflerinin tespiti, programa kimlerin katılabileceğinin net bir şekilde tanımlanması ve karar vericilerin kimler olduğunun saptanması gerekir (Barutçugil, 2004:451). Ancak, burada verilecek ödüllerin hangi şartlarda güdüleyici olduğuna dikkat etmek gerekir. Çünkü, güdülenmenin olabilmesi için; çalışanlar, iyi bir performansın belli ödülleri sağlayacağına inanmalı, performans ile ödüller arasındaki bağlantıdan emin olmalıdırlar. Eğer, bir işletmede verilen ödüller, iyi performans gösterenlere değil de misal, yöneticiyle yakın çalışanlara verilirse, bu durumda bütün sistem çöker (Karivai, 2014:30).

Örgütlerde, bir çalışanla ilgili yüksek performans beklentisi varsa, çalışan bekleneni verdiğinde ödüllendirilmeli, yapamadığında de ödüllendirilmemelidir. Çalışanlara verilen iyi bir ödülün, geçmiş performans için teşekkür anlamı taşıırken, gelecek için de heves olacağı unutulmamalıdır (Barutçugil, 2004:452, 453).

b. Eğitim ve geliştirme

Çalışanın performansının değerlendirilmesi aşamasında, personelde görülen eksiklerin tamamlanması maksadıyla yapılacak ilk iş eğitim ve geliştirme faaliyetleridir. Çalışanlar işlerindeki eksikliklerini tamamlamak veya ileride geleceği pozisyonlarda daha başarılı olabilmek maksadıyla birçok eğitime katılırlar (İzgi, 2013:28). Çalışanların eğitimi, mevcut işgücünün yaptığı işte daha verimli olması için işlerin öğretilmesi ve yetiştirilmesidir. Geliştirme ise, çalışanların önceden eğitimle edinmiş oldukları veya çalışanda mevcut olan bilgi ve yeteneklerinden daha fazla verim alınması, hem de farklı görevlerde yeni bilgi ve yeteneklerin kazandırılması için çalışanların eğitim seviyelerini devamlı artırma faaliyetleridir. Eğitim ve geliştirme, çalışanların şahsi ve mesleki anlamda gelişmelerini sağlamanın yanında yanlış davranış ve tutumları değiştirme sürecidir (Turnalı, 2013:7). Eğitim, işletmelerin hedef ve stratejileri ile yakından alakadar olan bir uygulamadır. İşletmelerin çoğunda eğitimlerin işlevleri ile ilgili olarak kendilerine yön veren bir yaklaşımları olmuştur. Son zamanlarda bu yaklaşımlar taktikten stratejiye dönüşmüştür (Aslan, 2012:14). İşletmenin bir sistem ve parçaların da bu sistemin içindeki tamamlayıcılar olduğu düşünüldüğünde, sistemin devamı açısından işletme için eğitim önemli bir işletme faaliyetidir (Aslan, 2012:15), bilgi toplumunun olmazsa olmazlarından (Demirkaya, 2006:16).

Eğitim ve geliştirmenin ana malzemesi çalışanlar olmakla beraber, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin farklı olduğu kabul görmektedir. Bu kabule göre İKY açısından eğitim; işletmede görevli çalışanların işlerini daha rasyonel yapabilmelerini sağlamak maksadıyla onlara yönelik bilgilendirme, tutum ve davranışlarını Őekillendirme ile yeni beceri ve alışkanlıklar kazandırma faaliyetlerinin tümü olarak tanımlanır. Geliştirme ise, işletmelerin uzun dönemli rekabet etme yeteneğini edinmeleri için, çalışanların performanslarını artırıcı plan ve stratejileri geliştirmeyi, performans planı ve düzeltme süreçlerini işletmeyi, çalışanların kapasitelerini artırıcı eğitim programlarını düzenleme ve uygulama çalışmalarını ihtiva etmektedir (Yılmaz, 2012:94).

Toplumların ve insanların dünyada meydana gelen değişmeleri anlamaları, uyum sağlamaları ve değişmelerin olumsuz etkilerinden korunabilmeleri maksadıyla bilgi, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar gunumuzde önemli hal almıştır. Globalleşen dünyamızda ihtiyaç duyduğu bilgiyi elde edebilen, bilgiler arasında uygun seçim yapabilen, edindiği bilgiyi uygulayabilen ve kendisi bilgi uretebilen işletmeler ve çalışanlarla, bunu yeterince başaramayan işletme ve çalışanlar arasındaki fark gittikçe açılmakta ve güç dengeleri bilgiyi elinde bulunduranlardan yana değişim göstermektedir (Can, 2012:11). Sürekli gelişen teknolojiye paralel olarak bilgiye kolaca erişilmesi ve bilginin güncelliğini hızla yitirmesi, çalışanların bilgi ve becerilerinin güncelliğini kaybetmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden, çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi zorunlu bir hal almıştır. Hatta, örgütler yaşanan bu değişime çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi sayesinde ayak uydurabilmektedirler. İKY'nin temel fonksiyonlarından biri olan eğitim ve geliştirme, çalışanlara gunumuzden hareketle gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri bilgi ve becerilerin verilmesi hedeflenmektedir. Bu sebeple, belirtilen fonksiyonun etkinliği daha çok mevcut durumun en iyi Şekilde analiz edilmesi ile geleceğe dair isabetli öngörülerde bulunmasına bağlıdır (Yılmaz, 2012:94).

Müşteri odaklı olmaya çalışan işletmeler, işe sürekli yeni çalışan almak zorunda olmazlar. Daha çok, yönetim mevcut çalışanlarını daha müşteri odaklı yapmaya çalışır. Bu durumlarda eğitimler, işe alımların önüne geçer. İnsan kaynakları yönetiminin verimli ve etkili olabilmesi, işletmede motivasyon, liderlik, ücretler, iletişim, eğitim ve geliştirme gibi hususlarda kapasitesini uygun Şekilde kullanmasıyla mümkün olabilir (Yıldırım, 2013:64). Bu süreçte çalışanların

eğitilmesi ve geliştirilmesi; çalışanları geliştirme çabaları, rgterin verimliliğinde en başta gelen unsurlardan biri olduğu için önemlidir (Bulu, 1998:784).

İlerisini düşünmeyenleri, nlem almayanları yenmek kolaydır (Tzu, 2012:115). İşletmeler hedeflerini gerçekleştirme doğrultusunda etkinlik ve verimlilik artışının çalışana yapılan yatırımda saklı olduğunu anlayınca, yetenekli, bilgili ve becerikli çalışanları işe almakla birlikte onların eğitimlerini de önemsemeye başlamışlardır. Eğitim, mevcut çalışanların işlerine devam etmesini teşvik ederken yeni çalışanlar için de bir cazibe oluşturmaktadır. Rekabet ortamında üstünlüğü elde eden işletmeler, her seviyedeki çalışanlarının kendilerini sürekli geliştirmelerini sağlayarak, bilgi birikimlerini kullanabilen işletmeler olacaktır (Can, 2012:12). Eğitim ve geliştirme faaliyetleri işletmeler için iş verimliliğinde artış sağlar, öğrenme süresini azaltır, yöneticilerin yükünü azaltır, meslekte yükselme imkn sağlar, işin kalitesini ve çalışanların motivasyonunu yükseltir, bakım onarım giderlerini azaltır, üretken iş gücünün geliştirilmesinde önemli rol oynar, çalışanların bilgilerini artırır, örgütsel etkinliği artırmada katkıda bulunur, becerilerini geliştirir, davranışlarına işletmenin hedefleri doğrultusunda ivme kazandırarak (Yıldırım, 2013:65) işletmeye büyük katkılar sağlar.

Sıradışı ve yaratıcı fikirlere sahip yetenekli çalışanlar, işletmelerin rakiplerine karşı ayakta kalmak ve farklılık yaratarak rekabet üstünlüğü sağlayabilmek maksadıyla yeni işler geliştirirler (Ersen, 2002:142). Ancak, günümüzdeki çalışanların beklentilerindeki değişimlerle beraber bu çalışanlar işe alındıktan sonra kendilerini gerçekleştirebilecekleri ve yeteneklerini geliştirebilecekleri uygun bir örgütsel ortam isterler (Kanap, 2013:85). Bundan dolayı, örgütsel ve bireysel etkinlik açısından çalışanların çeşitli eğitim ve gelişim faaliyetleri ile desteklenmesinin ayrı bir önemi vardır. Çünkü sadece yetenekli adayları işletmeye almakla yetenek yönetilmiş sayılmaz. Çalışanlar işe alındıktan sonra beklentileri karşılanmadığında işletmeye katkıda bulunmakta isteksizleşirler. Gelişmeye açık yönleri tespit edilerek, projeler sonrasında çalışanlara gelişim odaklı faaliyet önerilerinde bulunulmalı ve çalışanları gelecek için hedefledikleri kariyer pozisyonlarına hazırlamak için önemli bir araç olan eğitimler verilmelidir (Kanap, 2013:86).

İşletmeler, ancak emek yoğun üretimden bilgi yoğun üretime geçtiklerinde ayakta kalarak devamlılıklarını srdrebileceklerdir (Drucker, 1996:141). Çalışanların eğitimi ve gelişimi; yeni çıkan teknolojileri kullanmak, iş kazalarını azaltmak, araç-gereç bakımını gerçekleştirmek gibi ekonomik amaçlarının yanında

çalışana bilgi, beceri ve olumlu davranış kazandırmak, çalışanın yeteneklerinin belirlenip istenilen yönde geliştirilmesi, güven duygusunun geliştirilmesi, motivasyonun artırılması, disiplinsizliklerin azaltılması, işletmede çalışanlar arasında etkili iletişimin kurulması, verimliliğin artırılması ve iş güvenliğinin sağlanması gibi sosyal amaçlar (Can, 2012:12) ve iletişim eğitimi, dinleme becerilerinin geliştirilmesi, zaman yönetiminin öğrenilmesi için de hizmette bulunur (Braham, 1998:70).

c. Çalışanı disipline etme

Çok başarılı yönetimlerde, çalışanların yeterince güdülenmiş olarak çalıştığı işletmelerde bile bazen problemler meydana gelebilmektedir. Zaman zaman problemlerin olması durumunda, problemin büyümeden çözülmesi, ahengin temini maksadıyla etkili başa çıkma yöntemlerinin, kurallar ve kural ihlalleri karşısında ne yapılacağına belirlenmiş olması gerekmektedir. İK yaklaşımı, çalışanların da davranışlarını düzenleyen kuralların tespiti aşamasında (Irmak, 2013:133) çalışanların da bulunmasını; bu kuralları kabullenmesi, benimsemesi, önemini anlaması, ihlal etmemesi ve ceza almaması yönüyle faydalı olduğunu kabul eder (Irmak, 2013:134). Disiplin, çalışanların örgütün devamlılığı için kurulan düzene aykırı davranışlarından ötürü karşılaştıkları yaptırımlardır. Bu yönüyle disiplin, yanlış davranışların cezalandırılmasıdır (Tortop, 1994:217). Ancak disiplinde amaç, çalışana cezalandırmaktan çok, yapılan yanlışı düzeltmek ve işin daha iyi yapılmasını sağlamaktır. Büyük, küçük bütün işyerlerinde, disiplin kurallarının çiğnenmesi durumunda yapılacak yaptırımların belirlenmiş olması gerekir. Uygulanacak disiplin yöntemleri; adil, mantıklı, akılcı, yazılı, anlaşılır ve hızla uygulanabilir bir yapıda olmalıdırlar (Maitland, 1998:93, 94).

Bireysel ve kurumsal anlamda disiplin farklılık arz etmektedir. Bireysel anlamda, bireyin amaçlarına ulaşabilmek için öz denetimini gerçekleştirme gayretidir disiplin. Kurumsal anlamda ise disiplin, istenmeyen davranışlardan uzak durmayı ve işletmenin koyduğu kurallar doğrultusunda davranmayı sağlamaya yönelik kural, ilke ve uygulamaların hepsidir. Disipline etmek de; eğitme, düzene sokmak veya denetim altına almak olarak ifade edilmektedir (Geylan v.d., 2013:185). Kurumsal anlamda disiplini bireysel disiplinden ayıran, disipline edilen ile disipline edenlerin farklı kişiler olmasıdır. Bütün örgüt (okul, aile, işletme belediye, spor kulübü vb.) yöneticileri, örgütlerini en iyi şekilde amaçlarına ulaştırabilmek için çalışanlarının

kurallara uymayan hareketlerini kontrol altına almak zorundadırlar. Bu uğurda harcanan gayretlerin hepsi birer disiplin faaliyetini oluşturur (Geylan v.d., 2013:185).

Günümüzden elli yıl önce bir yönetici, performansından veya davranışlarından hoşnut olmadığı bir çalışanın işine, hiç bir sebep göstermeden son verebilirdi. Örgütlerin büyümesi, çalışanların eğitim ve beceri seviyelerinin yükselmesi, iş kanunlarının getirilmesi ve sendikacılığın gelişmesi; İKY'nin diğer işlevleriyle birlikte disiplin işlevinin de örgüt içindeki değerini arttırmıştır. Değişik yetenek ve özelliklerdeki birçok çalışanın ahenkli bir şekilde işbirliği içinde çalışmalarının devamı maksadıyla belli düzenlemelerin ve kuralların organizasyonda kurulması gerekmiştir. Yönetim, bu kuralları önceden belirleyip çalışanların da bu kurallara uymasını sağlamakla, kendi uygulamalarına da bir sınırlama koymuş olmaktadır (Irmak, 2013:134). Çalışanın getirilen bu kurallara uyması ya da uymakta zorlanması, zorluklar çıkarması durumunda istenen yaklaşım tarzı, bu sorunların altındaki asıl sebeplerin anlaşılmasıdır. Dolayısıyla insan kaynakları yetkilileri, bu tarz sorunlu çalışanı öncelikle dinlemeli, anlamaya çalışmalı ve yardımcı olmaya önem vermelidirler. Burada asıl maksat, çalışanı kazanmak ve kuruma faydalı birer birey hale getirmektir (Fındıkçı, 2001:101).

Disiplinin belli ilke ve kurallara uygun olarak yerine getirilememesi, yönetime karşı olan bireysel güvensizlik, tatminsizlik ve itirazların artarak bütün çalışanların moralinin olumsuz etkilenmesine sebep olabilir. Çalışanlardan, getirilen kurallara riayet bekleyen yönetim; kurallarıyla, cezalarıyla ve ilkeleriyle kendi disiplin anlayışını ve uygulamalarını sorgulamalı ve gerekli düzeltmeleri çalışanları ile birlikte yapmalıdır (Irmak, 2013:135).

Yine aynı şekilde cezada olduğu gibi bazı durumlarda da ihtar verilmesi gündeme gelebilmektedir. İhtar verilmesi gerektiren durumlar ise ilgili iş kanununda belirtilmiştir. Bunlar; işyerinde düzensizlik göstermek, işinde ihmalkarlık yapmak, dikkatsiz davranmak, mazeretsiz işe gelmemek, çalışma saatlerini ihlal, iş yerinin gelenekleri ve alışkanlarına ters düşmek, iş arkadaşları ile geçimsizlik, saygı kurallarının dışına çıkmak, amirleri ve arkadaşlarını rahatsız etmek, kurumun çıkarlarına aykırı hareketlerde bulunmaktır (Fındıkçı, 2001:101).

Kalitenin korunması, ancak disiplinin teminiyle mümkün olur. Disiplinin sağlanamadığı bir işletmenin uzun ömürlü olması beklenemez. Disiplinin temeli, çalışanların getirilen kurallara riayet etmesidir. Bunu bir fabrika ortamına uygulayacak olursak, operatörlerin her gün, her saat üretim standartlarına ve

belirlenmiş prosedürlere uygun davranmaları gerekmektedir. Böylece, belirlenen kalite standartlarını tutarlı bir şekilde muhafaza etmek mümkün olur. Ancak birçok çalışan, getirilen kurallara sıkı sıkıya bağlılığın özgürlüklerini kısıtlayacağını düşünme eğilimindedir (Muratta ve Alan, 1995:64). Gerek disiplin, gerekse ihtar cezalarının verilmesi yaptırımları, başvurulacak son çare olmalı, asıl gaye çalışanı kazanmak olmalıdır (Fındıkçı, 2001:101).

Örgütsel amaçlara etkin ve verimli bir şekilde erişmek için yönetim tarafından, çalışanların uyması istenen davranış kuralları belirlenir. Fakat zamanla bazı çalışanların bu kuralların dışına çıktıkları görülür. Çalışanları konulan bu kuralları çiğnemeleri farklı sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Bu sebeplerin başlıcaları; çalışanın kurallardan habersiz olması, kuralları yanlış anlaması, dikkatsizlik, sorumsuzluk, kasıtlı davranış, iş doyumunu ve motivasyonu eksikliği ile strestir (Geylan v.d., 2013:186). Verilen disiplin cezaları çalışanı uyarıcı nitelikte olmakta ve onların istenmeyen davranışlarına engel olabilmektedir. Disiplin cezalarını genelde her organizasyon kendi iş yönetmeliği çerçevesinde belirler ve yine genellikle çalışanın ilk amirinin teklifi ve ilgili üst yöneticinin vereceği onay ile insan kaynakları birimi tarafından çalışana iletilir (Fındıkçı, 2001:101).

İşletmede kurallar bir kez koyulduktan sonra, çalışanlar bu kurallara uymakla mükelleftir. Ancak, örneğin bir üretim prosedürü konusunda yeterli kurallar olmadığı görülürse, bu sorunun temel sebebi belirlenip çeşitli prosedürler uygulanarak kuralın değiştirilmesi yoluna gidilmelidir. Yönetim ve çalışanlar, sorunlu bir noktayı açıklığa kavuşturduktan sonra her zaman üretim ve işletme standartlarını geliştirmeye hazırlıklı olmalıdır. Yapılan şikayetleri kabul etmemeli, çalışanların kötü sonuçların suçunu kötü kurallara yüklemesine müsaade edilmemelidir (Muratta, ve Harrison, 1995:64). İşletmenin buradaki ilkesi, gelişme adına şikayetleri değil, her zaman sadece açık biçimde ifade edilen problemlerle noktaları kabul etmesinin gerektiğidir. Problemlerle bir noktanın içerdikleri kanıtlanmadıkça ve prosedürler resmi olarak değiştirilmedikçe, konulan kurallara uyulması her durumda zorunludur (Muratta ve Harrison, 1995:64-65).

Eğitim düzeyleri yükseldikçe çalışanların iş ilişkileri de bu doğrultuda değişimlere maruz kalmaktadır. Katı disiplin kurallarının uygulanması yerine karşılıklı anlayış ve işbirliği ortamının oluşturulmasına gayret edilmektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi çalışanların yaşamında da etkindir (Şenatarlar, 1978:18) . Aynı şekilde sendikalarının etkisiyle de işlerin yapılmasında mutlak otorite yerini,

karşılıklı anlayış ve belirli konularda işbirliği ve birlikte çalışma ilkelerine bırakmaktadır (Şenatalar, 1978:18).

İşletmelerde uygulanacak disiplin süreçleri, çalışan ve sendika ilişkileriyle ilgili ve bu konularda bilgili olan İK yetkililerinin en azından sorumluluğu ve danışmanlığı altında olmalıdır. Ancak, meydana gelen disiplin olayları daha çok çalışan ile komuta yöneticileri (örneğin bölüm müdürleri, imalat şefi, bölüm sorumlusu, ustabaşı vs.) arasında cereyan eder. Bu yüzden disiplin eylemi daha çok bölümlerde komuta yöneticileri tarafından yerine getirilmektedir (Irmak, 2013:135).

Getirilen düzenlemelere ve konulan kurallara uymayanları kendi hallerine bırakmak işletmedeki ahengin zedelenmesine, bozulmasına ve kargaşaya yol açar. Belirlenen kuralları çiğnenmesi durumunda işletmelerin yapması gereken, bir an önce bu tarz kişilerin davranışlarını düzeltici yaptırımlara başvurmak olmalıdır (Geylan v.d., 2013:186). Günümüz yönetim anlayışında gelinen noktada, disiplin konusuna İKY perspektifinden bakılmaktadır. Disiplin kendi içinde bir amaç değil, çalışanlar için bir öğrenme fırsatı, verimliliği arttırmak ve insan ilişkilerini geliştirmek için bir araç olarak ele alınmaktadır. Çalışanların işletmeye ve birbirlerine saygılı olmayı öğrenmeleri, kendilerine saygılarının da artmasına yol açacaktır (Irmak, 2013:134).

ç. Çalışanlar için kariyer yönetimi ve geliştirme

İşletmelerin işgücüne olan ihtiyaçları zamanla nitelik ve nicelik açısından değişimlere uğrar (Şenatalar, 1978:249). Kuşkusuz bütün bireyler, yeteneklerine uyan iyi bir mesleği seçmek, seçtikleri bu mesleğe uygun işlerde çalışmak ve iş hayatları süresince mesleklerinde kariyer yapmak, yükselmek arzusundadırlar (Kanap, 2013:85). İşletmede üst görevlere atamalar yapılması, çalışanların görevde yükselme ve ilerleme isteklerini yerine getirmeğe yardımcı olduğu gibi işletmedeki çalışanların en iyi şekilde değerlendirilmesine de zemin oluşturur (Şenatalar, 1978:249). Ancak bu o kadar da kolay değildir ve meslek basamaklarından yukarı doğru tırmanmak zor bir iştir. En başta, kişilik özellikleri, zihinsel yetenekleri, çalışanın aldığı eğitim, çalışanın kendini geliştirme seviyesinin bu ilerlemede etkin bir rolü bulunmaktadır. Çalışanın iş hayatında ve mesleğinde yükselmesinin sağlıklı olarak gelişmesi, kariyer yönetiminin ilgi alanına girer (Kızıloğlu, 2011:27).

İşletmelerin, acımasız rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek ve ortama uyum sağlamak için işletme içinden yetiştireceği, yeniliklere açık ve değişime karşı her zaman hazır olacak çalışanlarının olması gerekir. İşletmelerde çalışan

sirkülasyonunun günümüzde giderek artması, özellikle yönetimsel, profesyonel ve teknik yetenek alanlarında işletmelerin işgücüne olan talebini büyük ölçüde artırmıştır. Bu da gelişen, dinamik yapıları örgütlerde yüksek yetenekli personeli işletmeye çekmek, işletmede kalmasını sağlamak ve geliştirmek de giderek zorlaşmıştır. Bu da organizasyonda yöneticilerin geliştirilmesi, özellikle işletmenin değişik iş alanlarında temel yatırımlar yapmasını gerektirmiştir (Kanap, 2013:84). İşletmenin yakın geleceği bu çalışanların elindedir. Bunlar; çalışkan, akıllı, ve şirket menfaatlerini daima kendi menfaatlerinin üzerinde tutabilen bireylerdir. Bunlar, bir organizasyonda teşhis edildiği gibi, eski görevlerinden alınıp eğitilerek, şirketin misyonunun yerine getirilmesinde daha etkili görevlere getirilmelidirler (Blanchard, Waghorn ve Ballard, 1996 :141).

Kariyer kavramı, yönetim literatürüne ancak 1970'li yıllarda girebilmiş ve bir bütün olarak dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu kavramın, çalışanların aynı veya farklı işletmelerde yaptığı işleri ve edindiği tecrübelerle paralel olarak gelişme süreçleri, şeklinde tanımı yapılabilmektedir. Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere, kariyer kavramı ve onun yönetilmesi ile planlanması kişisel düzeyde bir sorumluluğu gerektirmekle birlikte örgütler de bu sürece katılmaktadırlar (Can, 2012:12).

Çalışanların kariyer planlarını çalıştıkları organizasyonların kariyer geliştirme programlarıyla kesiştirmesine, örgütlerin de bireylerin kariyer planlarını destek vermesine kariyer yönetimi denir (Aslan, 2012:15). Kariyer yönetimi en yalın bir ifadeyle çalışanların iş hayatına dair planlar yapmalarıdır. Kariyer yönetimi, bir çalışanın içinde bulunduğu konumun farkında olması, kendisi için bir sonraki aşamada neyin olacağını kestirmesi, kendi geleceğini öngörmesi, gelişmelerin seyrine göre hazırlıklarını yapabilmesi açısından çok yararlı ve gerekli çalışmalardır. Bu kısmın bir süreç olarak yönetimi, hedefleri gerçekleştirme yönüyle ayrı bir öneme sahiptir (Kızıloğlu, 2011:27). Bireysel kariyer planlama, çalışanın iş ile ilgili hedeflerine erişmesi için gerekli faaliyetleri planlaması, organize etmesi, değerlendirmesi ve yerine getirmesidir (Yıldırım, 2013:70). Kariyer yönetimi, işletmeler açısından, çalışanın ihtiyaçlarını tahmin etmek, kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli planları yapmak, stratejileri saptamak ve uygulamak olarak tanımlanabilir (Can, 2012:12).

Çalışanlarını yeteneklerine uygun işlere vermeyen bir amir, o kişilerin çalışmalarını en iyi şekilde yönlendirmemiş demektir. Görevde yükselmeye ölçü, çalışan her bir bireyin yeteneklerini en iyi şekilde sergileyeceği ortamı sağlamak

olmalıdır (Şenatarlar, 1978:250). Örgütlerde kariyer planlaması ve yönetimine önem verilmesinin sebebi, çalışanın iş doyumunu, motivasyonu ve işletmeye bağlanması temeline dayanmaktadır. Çalışanın amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan işletme, çalışanın kendisine inanmasını, kendisiyle işbirliği yapmasını sağlamış olur. Bu yönüyle kariyer yönetimi, süreklilik ve özel bir emek gerektiren bir uğraş alanıdır. Teknolojide meydana gelen gelişme ve değişimler, yapılan işlerin niteliğinde meydana gelen değişimler, işletmelerin gelecekteki gereksinimleri, işletmelerin kariyer planlaması ve geliştirmesine önem vermeye yönlendirmiştir (Can, 2012:13).

Son yıllarda çok yönlü ve hızlı bir gelişme gösteren kariyer yönetimi konusu, insan kaynakları yönetiminin en zor ve tartışmalı konularından biri haline dönüşmüştür. Kariyer yönetimi, işletmelerin değerli çalışanlarını koruması için bir yöntemdir. Kariyer yönetimi (Kanap, 2013:85); çalışanların iş hayatının başlangıcından itibaren seçimi, yerleştirilmesi, eğitimi, performans değerlendirmesi, ödüllendirilmesi, emeklilik (Yıldırım, 2013:70), ücretlendirme ve terfi gibi tüm insan kaynağı geliştirme faaliyetleri ile bağlantılıdır ve kariyer ilerlemesi, iş dizaynı ile performans standartlarından etkilenmektedir. İşletmenin görevi, yetenek ve kariyer ihtiyaçlarının karşılanmasını, olası kariyer planının formülize edilmesine yardımcı olmayı ve çalışanın kariyer çizgisinde ilerlemek için ihtiyaç duyduğu eğitim ve gelişme fırsatlarının sağlanmasını kapsar (Kanap, 2013:85).

Kariyer geliştirme, çalışanlara becerilerini geliştirerek, potansiyellerinden daha etkili olacak şekilde faydalanılmasını sağlamak maksadıyla kariyer hedeflerine ve amaçlarına imkân tanıyan önemli bir süreçtir (Turnalı, 2013:9). Kariyer geliştirme, çalışanlar arasındaki kişisel farklılıkları kullanmak ve aynı anda onların iş tatminlerine bağlı yeteneklerini motivasyon ve verimlilikle birlikte etkileyerek kurumsal başarıya katkıda bulunmalarını sağlar. Kariyer geliştirme ile kişinin eğitim, kişisel gelişim, yetenek kazanma, beceri edinme, iş ağı ve iş tecrübesi marifetiyle kariyeriyle ilgili olarak yaptığı bütün planların adım adım gerçekleşmesini sağlar (Turnalı, 2013:9). Örgütler, yetenekli çalışanlarını elde tutabilmek, onları işletmenin hedeflerine yönlendirebilmek için, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını karşılarken, aynı zamanda kariyer gelişim planlamaları da yaparlar. Çünkü çalışanların yaptığı işler kendi yetenekleri, değerleri ve ihtiyaçlarının bir neticesi olmakla birlikte, işletmelerin kendilerine sadece bir iş değil, aynı zamanda kariyer sunmasını arzularlar. Kariyer gelişim planının yapılması için belirlenmesi gerekenler; çalışanların bilgi ve beceri seviyeleri, eğitim ve geliştirme ihtiyaçları, çalışanın bireysel nitelikleri ile düşünülen

pozisyonlar için hazır olma durumu gibi verilerdir. Bilgi, beceri ve davranışların en verimli şekilde kullanılabilmesini sağlamak için, kariyer gelişiminde çalışanın iş hayatına yön verilmesi esastır (Kanap, 2013:85). Burada amaç, boş pozisyonların başarılı çalışanlarla doldurulması, işe bağlılığın artırılması, eğitim ve geliştirmeye ayrılan bütçelerin etkin kullanımınıdır. Kısacası çalışanın etkili ve verimli kılınması çalışmalarıdır (Yıldırım, 2013:70).

Çalışanların gereksinimlerini, kabiliyetlerini ve amaçlarını örgüt içindeki şimdiki ve gelecekteki fırsat ve engellerle uyumunu sağlamak kariyer yönetimi programlarının genel hedefidir. Böylelikle, bu programlar sayesinde işletme, doğru zamanda, doğru yerde ve doğru işgücünü yerleştirme imkânı edinmiş olur. Değişken bir ortamda, motivasyonunu ve heyecanını kaybetmeden doğru amaçlara, doğru zamanda koşacak, günümüzdeki ve gelecekteki görevleri etkili bir şekilde gerçekleştirecek çalışanları bulmak, işe yerleştirmek, muhafaza etmek ve sürekli gelişmelerini sağlamak için planlı bir kariyer yönetimine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu şekildeki bir kariyer yönetimi sayesinde işletmeler, bugüne ve yarına (Kızıloğlu, 2011:27) dair işgücü ihtiyacını kendi bünyesinde karşılama imkânını bulmuş ve geleceğe daha güvenle bakmış olur (Kızıloğlu, 2011:28).

Modern işletme yönetiminde, örgütlerin insan kaynağı olarak değerlendirilen çalışanlarından etkin bir şekilde faydalanabilmeleri için, kariyer geliştirme programlarına yönelmeleri gerekmektedir. Bu sayede üstün amiri konumundakiler tarafından değerlendirilmesi, kurumun hedefinin belirlenmesi ve ihtiyacı olan çalışanların eğitim programlarıyla gelişimlerinin sağlanması gibi faaliyetler nedeniyle kariyer yönetim sistemi ve performans yönetim sistemi birbiriyle sıkı ilişki içerisindedirler. Bu iki sistemin ilişkisi, çalışanın verimliliği üzerinde de etkilidir. Örgütte çalışanların terfi etmesi, terfi ettikleri pozisyonlar için eğitilmeleri ve nakil diye tabir edilen yatay yöndeki iş değişimine tabi tutulmalarına ilişkin kararlar alınırken, performans yönetim sistemi verilerine ve kariyer gelişim sistemine gereksinim duyulacak ve gerekli veriler bu iki sistemden temin edilecektir (Akın, 2013:51).

Kariyer yönetimi için çalışanlar, işe başladıklarında dolduracakları bir formla; ne yapmak istedikleri, gelecekte ne tür beceriler edinmek istedikleri, hedefleri gibi beklentiler tespit edilir. Bu amaçlar ve çalışanın işe yerleştirildiği departmanın faaliyet alanı ve organizasyon şemasına uygun olacak şekilde çalışana bir kariyer planı-çizgisi belirlenebilir. Yapılan bu çalışmalar, çalışanın şahsi dosyasında

muhafaza edilir. Belirlenen kariyer çizgisi doğrultusunda da uygulamalar gerçekleştirilir (Kızıloğlu, 2011:27). Örgütteki hangi görevlerden hangi görevlere doğru yükselmelerin olabileceğinin açıkça belirlenmesi gerekir. Bu çalışmalar yapılırken, belirli işlerin yapılması için aranan şartlar, iş tecrübesi, yetenek, temel eğitim gibi ölçüler iş analizlerinden yola çıkılarak saptanmalıdır. Çalışanlar, işlerinde yükselmek için hangi konularda ve ne şekilde hazırlanabileceklerini bilmeyi arzu ederler. Ancak, belirlenen bu yükselme basamakları için bütün çalışanların aynı süreçleri takip ederek bir üst pozisyona geçebilecekleri anlamı çıkarılmamalıdır. Çünkü çalışanların işlerinde yükselmelerini çeşitli sebepler etkilemektedir. Bilinmesi gereken, bir üst göreve yükselebilen işletmenin organizasyon yapısının personel ihtiyaçlarıyla sınırlı olduğudur (Şenatalar, 1978:252). Ancak, burada önemli olan çalışanın önünü görebilmesi ve kendini geliştirme arzusunun diri tutulmasının sağlanmasıdır (Kızıloğlu, 2011:27).

Kariyer yönetimi, çalışanların kendilerini geliştirebilmeleri ve mesleki anlamda ilerleyebilmeleri amacıyla örgütlerin belirli yöntemleri kullanmalarıdır. Gerçek olan şudur ki, kariyer yönetiminin başarısı için örgütün desteği şarttır. Bu aşamada örgütler çalışanların yükselme imkânlarını ve kariyer yollarını saptamalı, çalışanlarına kariyer danışmanlığı yapmalı, onları eğitim programları ile desteklemeli, iş deneyimlerini ve kariyer bilgilerini arttırmalı, performans değerlendirmeleri yapmalı ve örgütteki motivasyonu arttırmalıdır. Belirtilen maksatlar için kullanılan kariyer yönetimi araçlarının hedefi, çalışanlardaki mevcut potansiyeli en üst seviyeye çıkarmak, hem kariyer süreçlerinde çalışanlarına yardımcı olmak hem de beraberinde örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır (Aslan, 2012:15).

1.2 Çalışma Hayatında Esneklik Kavramının Değerlendirilmesi

İnsanın yerini makinelerin almasıyla birlikte üretimde başlayan sanayileşme hareketi, teknoloji ile birlikte yaşanan değişim ve ilerlemelerin üretim tekniklerine etkisi, artan uluslararası rekabet, yaşanan ekonomik krizler, çalışma hayatına yeni yaklaşımlar getirmiştir. İşletmelerin oluşan yeni şartlara daha hızlı uyum sağlama zorunluluğu, işletmelerin üretim tekniklerinde, organizasyon yapılarında ve insan kaynaklarının yönetiminde yeniden yapılanmalarını gerekli kılmış ve beraberinde kullanılan teknolojide, iş hukukunda, işçi-işveren ilişkilerinde önemli yeniliklere

sebebiyet vermiştir. Oluşan bu yeni sürece uyumlu istihdam yapılarının ve çalışma koşullarının düzenlenmesi zorunluluğu, üretim sürecindeki değişime uyum sağlama yeteneği olarak ifade edilen yeni bir iş ilişkisini doğurmuştur.

1.2.1 Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma

Kavram olarak esneklik, geniş bir anlama sahip olması ve değişik boyutları içermesi sebebiyle birçok anlamı ifade etmektedir. Bununla birlikte bu kavram, değişim ve yeni şartlara uyum olarak ifade edilebilir. Ancak bu çalışmada esneklik, iş dünyasında algılanan yönüyle ele alınacaktır. Esneklik denilince iş hayatında anlaşılması gereken; meydana gelen yeni değişikliklere karşılık verme ve yeni şartlara uyum sağlama kabiliyeti olduğudur. Bu değişim aynı zamanda iş yaşamına paralel olarak sosyal, ekonomik ve teknolojik alanlarda meydana gelen değişimleri de ifade etmektedir.

Sözlük anlamı olarak “Esneklik”; Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğü’nde ”esnek olma durumu, elastikiyet, değişik yorumlara elverişli, görüş ve tutumlarında katı olmayan” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Ancak bu ifade “Çalışma Hayatında Esneklik” olarak ele alındığında; çalışma şekilleri ve süreleri, ödenen ücretler, istihdam edilen işçi sayısı ve işçilerin çalışma şekilleri, işletmenin faaliyet alandaki ürün veya hizmetlerin üretileceği yer, üreticiler vb. konuların belirli kalıplara bağlı kalmaksızın, iş hayatının işçiye ve işverene daha serbest hareket edebilme imkânının tanınması olarak da tanımlanabilir. Ayrıca esnek çalışma, işçi ve işverenlerin iş yaşamına, devletin daha az müdahale etmesi ve bununla birlikte bu alanda getirilen düzenleyici yaptırımların azaltılarak daha rahat hareket edebilme imkânı tanınması olarak da düşünülmektedir. İşçi-işveren ilişkilerinde devletin daha az rol alması, çalışma mevzuatından katı ve ayrıntılı hükümlerin çıkarılması, çalışan ve işverene hizmet akdi ve toplu iş sözleşmeleri yaparak çalışma şartlarını düzenlemede serbestlik tanınması, ihtiyaçlara cevap vermeyen eski iş yasalarının günün şartlarına uygun ve tarafları tatmin edecek şekilde yeniden düzenlenmesi gibi konular da esnek çalışma kavramı dâhilinde değerlendirilmektedir (Filiz, 2011:9, 10).

Esnek çalışma alışlagelmiş klasik çalışma düzeninden farklı olarak; kanunların güvencesinde çalışanın bir iş yerinde başlangıç ve bitiş koşulları daha önceden tasarlanmış kurullarla çalışması yerine, işçi ve işverenin toplu iş sözleşmesi ya da

hizmet akdi benzeri yasal imkânları da kullanarak iş koşullarını, ihtiyaçlara göre farklı şekillerde yeniden tasarımlarına imkân tanıyan açık ve serbest çalışma düzeninin oluşturulmasıdır. Koşulların oluşturduğu bu yeni sistem standart olmayan, alışılmışın dışındaki çalışma şekillerini ve sürelerini ihtiva eder. İşçi çalışma düzeni üzerinde söz hakkı sağlayabilmekte ve işçi-işveren karşılıklı olarak çalışma düzenini istedikleri şekilde belirleyebilmektedir (Eryiğit, S. ve amlı, 2010:6 ve [www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf/](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf) erişim: 14 Mayıs 2014).

Bu çerçevede, iş ve işgücü piyasasında işverene değişen piyasa şartlarına uyum sağlamak için imkân tanırken, çalışana da çalışmayı arzuladığı koşullarda çalışma imkânı veren, alışlagelen saat sekizden beşe, pazartesiden cumaya şeklindeki çalışma düzenine bağlı kalmaksızın tasarlanan bu çalışma biçimi, esnek çalışma diye ifade edilmiştir.

1.2.2 Esnekliği Doğuran Sebepler

Makinelerin insanların yerini almasıyla birlikte üretimde yaşanan türlü gelişmeler, çalışma hayatına da yeni yaklaşımlar getirmiştir.

1.2.2.1 Ekonomik kriz ve işsizlik

Esnekliği doğuran ve yaygınlaşmasını sağlayan en önemli sebeplerinden biri 1970’lerde meydana gelen ve 1973 yılında Petrol Krizi ile hız kazanan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ile ülkelerin ekonomik hareketlerindeki düşüşe birlikte gelen işsizlik olmuştur (şafak, 2014:7). Kapanan veya küçülen işletmeler nedeniyle işçilerin işlerini kaybetmesiyle yetersiz istihdamın meydana geldiği, yatırımların yetirince yapılamadığı kriz dönemlerinde hükümetler, istihdamı artırmak ve işsizlik oranını aşağı çekmek için esnekliği bir kurtuluş olarak görmüş ve bu konuda işçi-işverenleri teşvik yoluna gitmişlerdir. Yaşanan ekonomik krizler ve dalgalanmalar; ekonomik istikrarın sağlandığı, sürekli gelişen ve büyüyen bir piyasanın oluşumunu imkânsızlaştırmıştır. Bu sebeple meydana gelen krizlere, arz ve talepteki değişimlere en az zararla karşı koymak ve uyum sağlamak için, işgücü piyasasındaki katılıklardan sıyrılıp esnek bir yapıya geçiş kaçınılmaz bir hal tarzı olmuştur (Gürkanlar, 2010:10).

İşsizlik ve istihdam problemlerine ilişkin ülke politikalarının çoğunda, kapsamlı makro ekonomik politikaların oluşturulması, işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler, reformlar, ürün piyasalarının liberalleştirilmesi ve farklı boyutlardaki esneklik uygulamalarına rastlanılmaktadır. Ancak, bu politikalardan arzulanan sonucun elde edildiği biraz şüphelidir. Sebebi ise ekonomik büyüme ile istihdamdaki artış rakamlarının paralel gitmemeleridir. Göstergeler her ne kadar ekonomide bir büyümeyi işaret etmiş olsa da son 30 yıl içindeki istihdam verileri, büyümeye ilişkin verilerin çok gerisinde kalmıştır. Bugün için yeni iş alanlarının oluşturulması kadar, mevcut iş alanlarının korunması da ancak esnek çalışma saatleri ve esnek istihdam modelleri ile mümkün olabilmektedir. Esneklik uygulamaları hem çalışan ve hem de çalıştıran, yani işveren için birçok avantaj sağlamakta, ülke insanlarına iş sağlama yönüyle de toplumsal huzura katkıda bulunmaktadır (Yasım, 2011:31).

1.2.2.2 Küreselleşme ve rekabet ortamı

Küreselleşme ile birlikte sınırların da ortadan kalkmasıyla çalışma hayatındaki değişikliklerin en önemli sonucu, işgücünde ve buna paralel olarak ücretlerdeki esnekliğin artmasıdır. Yabancılar tarafından yapılan yatırımlara ve dış ticarete imkân tanıyan ekonomilerde işgücü talebi, ücretteki değişikliklere karşı daha esnek olmaktadır. Bunun sebebi dışarıdan ithal ya da yatırımlar aracılığıyla başka ülkelerde üretilmiş ürünlerin ithalatını yaparak ya da kendi ürünlerini başka ülkelerdeki işçilere daha ucuza ürettirerek, ülkelerindeki işçilerle ikame edebilmesidir. İşgücündeki talebin ürünlerin talep esnekliğine bağlı olarak değişim göstermesi sebebiyle, uluslararası ticaretteki iletişim ağları ve lojistik imkânları iç piyasalardaki işgücüne olan talebi daha da esnekletmektedir. Bunun sonucu olarak işverenler gerektiği yerde gerektiği kadar ürünü, en az maliyetle üreterek kârlılıklarını artırmakta, rakiplerine karşı üstünlük sağlamaktadırlar (Tozlu, 2011:101). Bu şekilde büyüyen uluslararası şirketler, nerede kâr varsa oralara gitmekte, aralarındaki rekabeti azaltmak maksadıyla sürekli birleşerek daha da büyümekte ve tekelleşmektedirler. Küreselleşmiş ya da küreselleşmekte olan şirket ve pazarlar, getirilen iktisadi kuralları ciddiye almayarak çiğnemektedirler. Maksatları iktisadi yapı dâhilindeki mevcut denetim mekanizmalarının getirdiği bağlayıcılıktan ve mecburiyetlerden kendilerini kurtarmak, kârlılıklarını daha da artırmaktır. Başka bir ifadeyle küreselleşen bu sermaye güçlerinin istediği ve aradığı kuralsızlık ve denetimsizliktir

(Özbek, 1999:19). Bu durumda da bunlarla rekabet etmeye güç yetiremeyen küçük sermayeler üretim yapmaktan uzaklaştırılmış olmakta ve bu da şirketlerin zamanla piyasadan yok olmalarına sebep olmaktadır.

Küreselleşme sayesinde dünya ülkeleri arasındaki sınırların da ortadan kalkmasıyla birlikte işgücü ve sermayenin dünyanın her yerinde serbestçe dolaşım imkânına erişmesi, rekabet ortamının işletmeleri yeni arayışlara yöneltmesi, esnekliğin gelişmesine ortam hazırlamış ve aynı zamanda gelişen teknolojik imkânların dünyanın her yerine büyük bir hızla yayılmasıyla da esneklik kavramı önemli konulardan biri oluvermiştir (Şafak, 2014:7).

Diğer önemli bir gelişme ise küreselleşme ile birlikte dünya ticaretinde yaşanan gelişmelerdir. Artık dünya ticaretinin modeli değişime uğramış ve dünyanın gelişmiş ülkeleri, kısıtlı üretim imkânlarına sahip gelişmekte olan ülkelerin rekabeti ile karşılaşmışlardır. Gelişmekte olan ülkelere en iyi örnek ise Japonya'nın değişen piyasa şartlarında yeni bir rekabet anlayışına dayalı stratejileri, özellikle de otomobil sektöründe sergiledikleri rekabet anlayışlarıdır. Japonlar 1970'li yıllarda otomobil üretimlerini yüzde yüz artırarak 1980'lerde yıllık 11 milyonluk üretimi ile dünya otomobil endüstrisi piyasalarında egemenliğini ilan etmişlerdir (Çelik, 2007:14). Gösterilen bu başarı, değişen piyasa şartlarına özel amaçlar için tahsis edilmiş spesifik ekipman ve yarı vasıflı işçilere dayalı standartlaşmış mamullere hitap eden üretim anlayışının gerilemesi, buna karşılık esnek üretim teknolojisi ve yüksek vasıflı işçilere dayalı uzmanlaşmış üretimin ilerlemesi, öne geçmesine dayandırılmaktadır. Özetle, küreselleşmeyle artan uluslararası rekabet şartları, iş hayatına farklı esneklik uygulamalarının girerek yaygınlaşmasını sağlamıştır (Çelik, 2007:15).

1.2.2.3 Teknolojik gelişmeler

Teknolojide her gün meydana gelen yeni gelişmeler, dünyada yaşanan hızlı değişimlerin en önemli belirleyicisi olmuştur. Çağdaş işletmelerin rakiplerinin önüne geçmesi için teknolojiyi çok yakından takip etmeleri gerekmektedir. Rekabet ortamının etkisiyle, teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, işletmeleri 7 gün 24 saat çalışmaya yöneltmiştir (TİSK, 1994:10).

Rekabet şartlarının gün geçtikçe ağırlaştığı günümüzde esnek üretim, esnek çalışma kavramı endüstri ilişkilerinin ayrılmaz bir parçasına dönüşmüştür. Ekonominin can damarları olan gelişmiş teknolojiler arasında, esnek üretim, esnek

otomasyon teknolojileri de önemli bir yere sahip olmuştur. Teknolojideki bu ilerlemeler en düşük maliyetle en yüksek verimi elde etmek, optimum istihdamın yapılması ve çalışma sürelerinin düşürülmesi ile işletmelerin organizasyonlarında dinamizm kavramları, örgüt yönetimlerinin üzerinde düşünmeleri gereken başlıca konular olmuştur (Kavi, 1999:51). Bu da işletmelerin çalışma zamanlarında düzenlemeye gitmelerine sebep olmuş ve işletmeleri vardiyalı çalışma, kısmi çalışma gibi esnek çalışma modellerine yöneltmiştir. Ayrıca bu gelişmeler, maliyetlerin düşmesini, çalışma süreleri ve işçi sayılarının azalmasını, iletişim ve ulaşım alanında yaşanan gelişmelerle birlikte dünyanın ekonomik, siyasal ve kültürel boyutlarda küreselleşmesini sağlamıştır (TİSK, 1994:10, 11).

Böylelikle firmalar ulusal ve uluslararası pazarlarda işlemlerini çok kısa bir sürede gerçekleştirmekte, piyasalarda yaşanan şok değişiklikler, faiz oranları, enerji maliyetleri, arz-talep dengeleri, hammadde fiyatları gibi değişik faktörleri çok rahat takip edebilmektedirler.

1.2.2.4 Ekonomideki sektörel değişim

Endüstriyel topluma geçildikçe tarım sektöründeki işgücünde azalma gözlemlenirken, sanayi ve hizmet sektöründe de artış gözlemlenmiştir. Sanayi sektörü ise daha çok imalat alanında işgücünü barındırmıştır. 2. Dünya Savaşından sonra hizmet sektöründe meydana gelen büyük gelişmeler ise istihdamın bu sektörde yoğunlaşmasına yol açmıştır (Tatlıoğlu, 2011:7).

Bu gelişmeler, hizmet sektörünün anlam ve kapsamında değişiklikler yaparak zenginleşmesine yol açmıştır. Bu sektörle ilgili diğer bir husus da mal üretimi giderek hizmet sektörüne bağımlı bir hal almıştır. Hizmet sektörü artık, satış mağazaları veya lokantalar zinciri olmaktan sıyrılarak; hukuk, danışmanlık, finans, muhasebe, eğitim, haberleşme, reklam vb. hızla büyüyen ve iş dünyasına yayılan bir sektör halini almaktadır. Diğer taraftan hizmet sektörü diğer sektörlerle, sermaye sağlanmasından ürün tasarımına, pazar araştırmasından işgücü eğitimine kadar birçok farklı alanda destek sağlayabilmektedir. Hizmet sektörünün öneminin artmasıyla birlikte (Çelik, 2007:13) turizm, taşımacılık, medya, bankacılık, iletişim, gıda, sağlık, tamir-bakım, perakende ticaret ve bunlar gibi diğer birçok yeni hizmet kollarında artan arz ve talepler nedeniyle 7 gün 24 saat durmadan çalışma düzenine

olan ihtiyaç, esnekliği çalışma hayatına sokan yeni ve büyük bir etken olmuştur (İstanbul Barosu, 2002:344).

1.2.2.5 Çalışanların yapısındaki değişim

İşsizlik de esnekliği doğuran faktörlerden biridir. 1970’li yıllarda dünya petrol krizi ile başlayan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ile ülkelerin ekonomik performanslarındaki dş işsizliği büyük bir oranda artırmıştır (Yılmaz, 2004:11). Ekonomik durgunluğun doğurduğu sonuçlardan biri olan, klen ya da kapanan işletmeler neticesinde işçilerin işlerinden olmaları veya yeni yatırımların yapılamaması, devletleri bu problemin üzümünde yeni arayışlara yöneltilmiştir. Bu arayışlar içinde, bu dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere göz önünde bulundurululan tedbirlerin başında esnek çalışma biçimleri (TİSK, 1999:11) gelmektedir.

Öte yandan, küresel düzeyde meydana gelen ekonomik gelişmeler, çalışanların vasıflarında ve gelirlerinde artış sağlamış, buda çalışanların kendilerine ayırabilecekleri daha çok boş zaman istemelerine yol açmıştır. Bu istek, çalışanlarda kendi çalışma şartlarını belirleme eğilimleri oluşmuştur. Bu eğilim de çalışma hayatında esnekliğe olan ihtiyacı doğurmuştur. Esneklik, alışana genel olarak kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda çalışma sürelerini ayarlayabilme imkânı tanımaktadır. Esneklik sayesinde kazanılan boş zamanları çalışanlar, sosyal faaliyetlere katılmak, kendilerine ve ailelerine zaman ayırmak, vasıflı işçiler ek gelir elde etmek üzere başka işlerde çalışmak şeklinde değerlendirebilmektedirler (TİSK, 1994:10, 11).

1.2.3 Esneklik İle İlgili Oluşturulan Teoriler

Teknolojide meydana gelen gelişmeler 2. Dünya Savaşı’ndan sonra çok farklı boyutlarda yaşanmış, robotların, bilgisayarların ve mikro-teknolojilerin kullanımı hızla yayılmaya başlamıştır. Devrim niteliğindeki bu teknolojik gelişmeler, 1970 yıllarından sonra Fordizm’in ve seri üretim değerini yitirmesine, önemini kaybetmesine, bunun yerine de esnek üretim ile esneklik yaklaşımını koymaya başlamıştır (Yavuz, 1995:28).

Bu alanda genel olarak aşağıda belirtilen üç teori öne çıkmaktadır. Bu teorilerin farklı taraflarının yanında ortak yanları da vardır. Her üç yaklaşımda da Fordizm'in ve seri üretimin geçerliliğini yitirdiğini, söz konusu krizden çıkılabilmesi için üretim süreçlerinin esnek hale getirilerek yeni teknolojik ve ekonomik gelişmelere ayak uydurabileceğini, bulunduğu krizden çıkabileceğini savunmalarıdır. Ancak bu teoriler, Ford krizini açıklarken farklı nedenleri öne sürmektedirler (Filiz, 2011:11).

1.2.3.1 Neo-Schumpeterian teori

Schumpeter'in "teknolojik buluş teorisi" üzerine inşa edilmiş olan bu teoride, icatların önemi vurgulamakta, ulusların teknolojik ve ekonomik gelişmelerinde, teknolojik buluşların kilit rol oynadığını ileri sürmektedir (Filiz, 2011:12). Dünya ekonomisinde 1970'lerden sonra meydana gelen kriz ile bu teori yeni boyutlar kazanmıştır. Freeman ve Perez gibi teorinin önde gelen isimleri, Fordizm ve kitle üretiminin önemini yitirdiğini vurgulamakta; Fordist krizin sebebi olarak da, yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmelere kurumsal yapıların uyum sağlayamamasını göstermektedirler. Yaşanan gelişmelere uyum sağlayamayan ve yüksek oranlarda standart mal üreten kitle üretiminin yerine, ürünlerde çeşitliliğe gidebilen ve değişen esnek üretim şekillerini önermişlerdir (Yavuz, 1995:9).

1.2.3.2 Esnek uzmanlaşma teorisi

Bu teorinin yaklaşımı, esneklikle ilgili en geçerli ve genel kabul görmüş yaklaşımdır. Teorinin savunucuları Michael Piore ve Charles Sabel ekonomik performanslardaki düşüşün, kitle üretimi üzerine kurulmuş endüstriyel gelişme modelinin kısıtlılıklarından kaynaklandığını belirtmektedirler. Kitle üretimini ve esnek üretimi kıyaslayarak, Fordizm'in ve kitle üretiminin 1970'lerde yaşanan yeni teknolojilerin gelişimi ve ekonomik krizlerin etkisiyle geçerliliklerini yitirdiklerini ifade etmişlerdir (Yavuz, 1995:28).

Esnek uzmanlaşmanın endüstri ötesi toplumlarda meydana gelen sorunları çözebileceğine inanmakta olan Piore ve Sabel göre; esnek uzmanlaşmanın uygulanabilmesi için iki şartın olması gerekir. Bunlardan ilki, mikro teknolojilerin ve bilgisayar kullanımının üretimde yaygınlaşması, diğeri ise, talebin yapısında önemli farklılaşmaların ve değişikliklerin olması gerektiğidir. Piore ve Sabel,

işletmelerin birbirine entegre ve küçük yatay organizasyonlar olmasını esnek üretime daha uygun görmektedirler. Ayrıca, esnek üretim ve yeniden programlanabilir bilgisayarların endüstride kullanılmasıyla işgücü verimliliğinin büyük oranda yükseleceğini ve işgücü maliyetlerinin büyük derecede düşeceğini söylemektedirler (Filiz, 2011:9, 10).

1.2.3.3 Düzenleme teorisi

Düzenleme Teorisi de 1970’li yıllarda meydana gelen dünya ekonomik krizinin neticesi olarak meydana gelmiştir. Teoriye göre, diğer teorilerin savunduğu gibi Fordizm gelişen teknolojiye ayak uyduramamakta ve tüketim alışkanlıklarında yaşanan değişiklikleri karşılayamamaktadır. Bunun sonucunda verimlilikte azalmalar ve sosyal harcamalarda artışlar yaşandığından, Fordizm geçerliliğini yitirmiştir (www.genelbilge.com/orgutsel-esneklik.html/ Erişim: 24 Mayıs 2015). Bu yüzden, Fordist üretime karşı, esneklik ve esnek üretim kabul görmektedir. Teoriye adını veren “düzenleme” kavramıyla, kapitalist üretimin gereği olarak meydana gelen kurumsal düzenlemeler ve toplumsal davranışlar ile değer yargıları arasındaki uyumun sağlanması ifade edilmek istenmiştir. Bu ifadeye göre, ekonominin içinde bulunan kurumsal yapılara ilişkin düzenlemeler, toplumun değer yargılarında yaşanan değişimlere uygun şekilde gözden geçirilmelidir (Filiz, 2011:12).

1.2.4 Çalışma Hayatında Esnekliğin Görünüş Şekilleri ve Türleri

Esneklik türleri altı kategoride ele alınmaktadır. Bunları sayısal esneklik, ücret esnekliği, fonksiyonel esneklik, zamana göre-çalışma süresi esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve güvenceli esneklik olarak sıralayabilir.

1.2.4.1 Sayısal esneklik

Dış Esneklik de denilen sayısal esneklik, ekonomik ve teknolojik şartlar ile piyasalarda meydana gelen talep değişikliklerine ve üretimde kullanılan yeni teknik ve kabiliyetlere uygun, işverenlerin kullanacakları işgücünün niteliğini ve miktarını belirleyebilme, işe alma ve işten çıkarma serbestisidir (DİSK/GENEL-İŞ, 2000:8). Bu serbestlik sayesinde, sayısal esneklik uygulamaları işverenlerin değişen piyasa

şartlarına ve teknolojideki gelişmelere uyum yeteneğini artırmaktadır. Daha çok hizmet sektöründe uygulanan sayısal esneklik; dışsal esneklik ve içsel esneklik diye iki türdür (Filiz, 2011:18). Dışsal sayısal esneklik, işverenin değişen piyasa şartlarına göre bünyesindeki çalışan sayısını değiştirebilme (Doğru, 2010:8) kolaylığı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla işveren işe almada ve işten çıkarmada serbest hareket etme imkânına sahiptir. İçsel sayısal esneklik ise işverenin işçi sayısında değişime gitmeden, çalışma zamanı ve çalışma programını yeniden düzenleyebilmesidir. İş paylaşımı, kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi çalışma biçimleri sayısal esnekliğin uygulanmasında kolaylık sağlamaktadır (Filiz, 2011:18).

1.2.4.2 Ücret esnekliği

Ücret esnekliği, değişen işgücü piyasası veya rekabet ortamına ya da bireysel performansa göre işverenin, çalışanların ücretlerinde değişiklik yapma serbestisidir. Bu esneklik türü, işçilere yapılan ücret ödemelerinde uygulanmakta olan sistemin kişi bazlı olması ve bunun verimlilik, işletmenin ekonomik yapısı, performansı, sahip olunan kabiliyetler yönünden ayrı ayrı değerlendirebilme serbestisini ifade etmektedir (Köstekli, 2009:14, 15). Ücretin becerilere ve mesleklere göre değişkenlik göstermesi, işletme düzeyindeki ücret esnekliğinin bir sonucudur. Yurt çapında ücretlerin ekonomik şartlara uyum sağlamak için esnek hale getirilmesi söz konusudur. Ücret düşürebilme ekonomik kriz ve darboğaz dönemlerinde firmaya rekabet avantajı sağlamaktadır. Yetenek ve gösterilen performansa göre belirlenen ücretlendirme, çalışanlar arasındaki rekabeti artırmaktadır. Bu uygulamada, işverenlerin ücretler üzerinde geçerli sebep göstererek dilediği gibi oynama hakkı bulunmaktadır (www.birikmis yazılar.wordpress.com/2012/02/19/esnek-calisma-turleri/ Erişim: 19 Temmuz 2014).

1.2.4.3 Fonksiyonel esneklik

İç Esneklik de denilen fonksiyonel esneklik, çalışanların işletmenin faaliyet alanı dâhilinde farklı şekillerde çalıştırılması ve değişik görevleri üstlenmesidir (Köstekli, 2009:13). Bu esneklik türü iki faktöre bağlıdır. İlki işgücünün farklı alanlarda görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesini kapsayan emek gücünün esnekliğidir. İşletmenin duyacağı ihtiyaca göre işgücünün teknoloji ve üretim

tekniklerinde meydana gelen değişimlere uyum gösterebilmesidir. Bu esneklikte çalışanların eğitimi önem arz etmektedir. Diğer fonksiyonel esneklikte ise işgücünün verimli bir şekilde kullanılarak, işe yeni eleman almadan mevcut olanlarla üretim faaliyetleri her kademedede yapılabilmektedir (Tatlıoğlu, 2011:11).

Fonksiyonel esnekliğe sahip bir işletmede çalışanların görev ve sorumluluk alanı genişletilerek, aynı çalışanın farklı işler yapabilmesi sağlanabilmektedir. Böylece işgücünden tasarruf edildiği gibi, çalışanların etkinlik ve sorumlulukları artırılarak iş tatminlerinin artırılması sağlanabilmektedir (Çelik, 2007:8, 9).

1.2.4.4 Zamana göre esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik kavramı; normal çalışma süreleri dışında işletme için işin ihtiyaç duyulan zamanda yapılması, işçi için ise; işin başlangıç ve bitiş zamanını kendisinin istediği gibi düzenleyebilmesidir.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme imkânı veren bir çalışma yöntemidir. Çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasındaki amaç; işletmelerde kapasite kullanımının maksimize edilmesi, talepteki değişimlere uyum ve sabah başlayıp akşam sona eren mesai saatlerinin yerine, kısa süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, esnekliğin çeşitli uygulamaları olarak sayabiliriz. Zamana bağlı bu tür esneklik uygulamaları, çalışma sürelerinin kişiselleştirilmesini sağlarken, esnek zamanlı çalışma ise geleneksel işin başlangıç ve bitiş sürelerinin dışında kişiselleştirilmiş farklı sürelerin belirlenmesidir (TİSK, 1999:25, 26). Bununla birlikte esnek süreli çalışmada, işin başlangıç ve bitiş zamanı belirli saatler arasında belli bir zaman olarak belirlenmektedir (Doğru, 2010:46, 47).

1.2.4.5 Uzaklaştırma stratejileri

İşletmelerde yapılan bazı işlerin asıl işveren tarafından yapılmayıp, işletme dışındaki başka kurumlarda, işyerlerinde ya da işletme içinde, başka işverene bağlı işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesi, başka bir deyişle işin taşeronlara yaptırılması, uzaklaştırma stratejisi olarak ifade edilmektedir. Bu iş ilişkisinde, istihdam yerine ticari bir ilişki mevcuttur. Teknolojide meydana gelen gelişmelerle birlikte bir çok iş de teknik bilgi ve uzmanlaşma ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Her işletmenin her

konuda uzman olmaması sebebiyle uzmanlık gerektiren işlerin, konusunda uzman işletmelere yaptırılması ihtiyacı doğmuştur (Yavuz, 1995:18-20).

İşletmelerin faaliyet alanlarına giren ürünlerinin üretimin herhangi bir evresinde teknik uzmanlık gerektiren teknolojilere ya da işlere ihtiyaç duyan işverenler, bu noktadan itibaren işlerini taşeron firmalara yaptırarak, bu sayede hem üretim için ihtiyacı olan teknolojileri kullanma imkânına kavuşmakta, hem de bu teknolojiler için harcayacakları sermayeden kurtulmaktadırlar. İşverenler gerekli teknolojiye sahip olsa dahi, bu teknolojileri kullanacak yetenekte ve miktarda işgücüne sahip değilse, yapılması gereken işi bu konuda uzman olan taşerona yaptırarak, hem fonksiyonel hem de sayısal esneklik elde etmektedir. Taşeronların çalışanları tam gün çalışıyor olmalarına rağmen, taşeronlara iş veren firmalar için bu iş esnek işgücü niteliğindedir (Gürkanlar, 2010:33).

1.2.4.6 Güvenceli esneklik

Güvenceli esneklik, “güvence” ve “esneklik” kavramlarının birleştirilmesiyle yeni bir kavram oluşturularak anlamlandırılmıştır. Bu esneklik türü, organizasyonlarda, işçi ve işveren piyasalarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmeyi ve işgücü piyasalarında bulunan dezavantajlı grupların istihdamı ile sosyal güvenliğini arttırmayı hedefleyen bir politika stratejisidir (Köstekli, 2009:20). İstihdam ve işgücü piyasalarını düzenlemede yeni bir yaklaşım olan güvenceli esneklik modeli, işçiler ile işverenleri karşılıklı olarak bağlanmayı gerektiren ve bir denge durumunu sağlamayı amaçlayan bir esnek çalışma türüdür (Ongan, www.uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/ Erişim: 21 Temmuz 2014).

Güvenceli esneklikten söz edebilmek için ise kayıt dışı çalışanların olmadığı, çalışanların düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmadığı ve güvence taleplerinin işlerini kaybetmeleri açısından risk oluşturmadığı bir çalışma ortamının oluşturulmuş olması gerekmektedir. İdeal bir güvenceli esneklik uygulamasında, organizasyondaki işgücü devrinin yüksek olması durumunda bile işgücünün iş, istihdam ve gelir güvencesine sahip olma imkânları geniştir. Bu modelde, yeni bir işe yerleşmek kolay olduğu kadar işe yerleştirildikten sonra ücret basamaklarında hızlı bir şekilde yükselmek de mümkündür. Çalışanlarda, işlerini kaybetme korkusu olmadığı gibi sosyal güvenceden de yoksun bırakılmayacaklarından, esnek çalışmaya olumlu

bakmaktadırlar (Atanır, 2012:15,16). Bu model; çalışana gelir ve istihdam güvencesi sağlarken, işverenin de rekabet gücünün desteklenmesini esas alır (ÇSGB, 2014c:1).

1.2.5 Esnek Çalışma Modelleri

1.2.5.1 Belirli süreli çalışma

İşçi ile işveren arasında, bir işte belli bir süre için çalışılması veya belli bir işin tamamlanmasına ya da belli bir aşamasına kadar çalışılacağı gibi objektif şartlara bağlı olarak çalışmak üzere kurulan ve sözleşme ile kontrol altına alınan bir iş ilişkisidir (Zeytinoğlu, 2012:164). Belirli süreli çalışmada iş güvencesi, sözleşme yürürlükte bulunduğu süre ile sınırlıdır. Sözleşme, sürenin bitiminde herhangi bir ihbar ve tazminat gerektirmeden kendiliğinden son bulmaktadır. Çalışma hayatında işverenler, işçilere karşı olan yükümlülüklerinden kurtulmak için belirli süreli çalışmayı tercih edebilirler (Demircioğlu ve Engin, 2002:19).

1.2.5.2 Kısmi süreli (Part-Time) çalışma

Bir işçinin normal çalışma süresinin, tam süreli olarak çalışan kendi emsali olan yani kıdem ve çalışma koşulları açısından aynı veya benzer işte çalışan başka bir işçiye oranla daha az olarak belirlenmesi durumunda kısmi süreli çalışma ilişkisi kurulmuş olur. Bu çalışma modelinde her iki işçi de aynı işlemlere tabi tutulurlar, ücret, yıllık ücretli izin parası, sosyal ödemeler gibi bölünebilir haklar ve talepler oransallık ilkesi gereği hesaplanarak ayrımcılık yapmadan ödenir (Zeytinoğlu, 2012:165). Aralarındaki temel fark sadece çalışma süresinde kendini gösterir. Bu modelde işçi her gün kısa çalışma saatlerinde iş görür veya haftanın, ayın belirli günlerinde tüm gün boyunca çalışır ve genellikle yarım gün çalışma veya kısmi vardiya çalışması biçiminde uygulanır. Yarım gün çalışma, işletmenin daha uzun süre açık tutulması ve işlerin birikmesinden ya da azalmasından kaynaklanan işgücü ihtiyacını düzenlemek için tercih edilir. İşlerin birikmesini önlemek maksadıyla haftanın ya da ayın belirli günlerinde tam gün çalışma da kısmi çalışmaya girer (Demircioğlu ve Engin, 2002:45, 46).

a. Klasik kısmi çalışma

Çalışma saatlerinin miktarı ve konumunun daha önceden kesin biçimde belirlendiği, işletmedeki normal iş süresine oranla daha az süreli çalışma saatlerini içeren bir çalışma tarzıdır.

Klasik tipteki çalışmanın, genellikle yarım gün çalışma ve kısmi vardiya çalışması şeklinde uygulandığı görülür. Temelde işletmenin uzun zaman açık tutulması ve yapılacak işlerin birikmesinden ya da azlığından kaynaklanan işgücü ihtiyacını karşılamak maksadıyla, öğleden önce veya sonra ya da akşam yapılan ve süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan yarım gün çalışmaya başvurulur. Bunun gibi işlerin birikmesine mani olmak maksadıyla, haftanın ya da ayın belirli günlerinde tam gün veya kısaltılmış çalışma süresiyle çalışılan durumlar da uygulamada karşılaşılan klasik kısmi çalışma biçimlerindedir (TİSK, 1994:28). Kısmi vardiya çalışmasında ise çalışmalarda ya işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılır ya da değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiyalar aracılığı ile işletmenin günlük normal iş süresi uzatılır. Bunlardan ilki, işten çıkarmaları önleme ve verimliliği artırma gibi düşüncelerden kaynaklanırken, ikincisi ise daha çok işyerinin uzun süre açık tutulmasında ihtiyaç duyulan gerekli personeli karşılama amacını taşır (TİSK, 1994:29).

b. Esnek kısmi çalışma

Bu çalışma türü, işletmedeki normal çalışma süresine oranla daha az çalışma saatlerini içeren ve bunların miktar ile konumunu belirleme yetkisinin işçi ve işverene bırakıldığı bir çalışmadır. Bu çalışma şeklini, klasik kısmi çalışma biçimlerinden ayıran temel özellik, çalışma süresinin içeriğini daha sonra belirleme imkânının işçi veya işverene verilmesidir. Bu anlamda, esnek kısmi çalışma, geleneksel türdeki kısmi çalışmada olduğu gibi kesin çalışma saatlerini değil, esnek çalışma saatleri anlayışını benimser (TİSK, 1994:29).

1-İş paylaşımı

Bir iş gününde yapılması gereken bir işin, birden fazla işçinin, işi bölmeden beraber üstlenip yapmalarıdır. Bir çalışanın bir günde çalışarak bitirebileceği bir işi, birden fazla çalışanı aralarında anlaşarak oluşturdukları grup/ekip elemanlarına bu işi paylaştırarak daha erken bitirip üstlendikleri sorumluluklarını yerine getirirler. Bu işi yapan bütün ekip üyeleri işi paylaştıkları gibi bu işten elde edilecek zamanı, ücreti, ikramiyeleri, emeklilik gelirini, izinlerini, sosyal yardımları ve yan ödeme gibi faydaları da aralarında paylaşırlar (Şen, 2000:48, 49). Burada hangi işçinin normal

çalışma süresinin hangi bölümünde çalışacağını işveren değil, işçiler belirleyerek işverenin işinde bir aksama olmadan daha çok işçiye iş imkânı sağlanmakta, işçiler ise daha esnek bir iş süresine kavuşmuş olmaktadır (Kutal, 1991:62).

2-Kayan iş süresi (esnek iş süresi)

Kayan iş süresi, işin başlangıç ve bitiş saatleri açısından sürekli tam gün çalışmadaki çalışma sürelerine göre farklı bir düzenlemeyle; çalışılması gereken süreyi, başlangıç ve bitiş saatleri belirlenmiş bir zaman dilimi yerine, belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak belirleyip çalışma saatlerinin kişiselleştirilmesini sağlamaktadır (Aktay, 1999:57). Çalışma süreleri gün olarak esnekleştirilebildiği gibi hafta, ay ve hatta yıl olarak da aynı şekilde düzenlenebilmektedir (Sağlam, 2009:80). Uygulama aşamasında çok çeşitli esnekliklerin yapıldığı, zaman zaman aynı işyerinin değişik bölümlerinde farklı biçimlerde esnekliklerin uygulandığı olmuştur. Her koşulda geçerli bir esneklik bulunmamakla beraber daha çok gelişen şartlara göre uygun çözümler bulunmaktadır. Bununla birlikte kayan iş süreli çalışmayı basit ve nitelikli (vasıflı) kayan iş süresi olarak ikiye ayırabiliriz (Şen, 2000:41).

a. Basit kayan iş süresi

Basit kayan iş süreli çalışmada, bir işçinin çalışması gereken günlük iş süresi net bir şekilde belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, işçilerin çalışmak zorunda oldukları, örneğin 08:30-12:30 gibi çekirdek bir zaman aralığı vardır. Bu çekirdek zamandan önce veya sonra yapılacak işin başlatılması ve sona erdirilmesi işçinin tasarrufuna bırakılarak bu konudaki serbestlik bir hak olarak verilmiştir. Böylece işçi, çalışmaya geç veya erken başlayıp, yapmakta olduğu işi geç veya erken paydos edebilmektedir (Özmen, 2006:29).

b. Vasıflı kayan iş süresi

Vasıflı kayan iş süreli çalışmada işçi, basit kayan iş süreli çalışmada olduğu gibi çekirdek zamanda yine çalışmak zorundadır. Ancak günlük çalışma süresini düzenlemek işçiye bırakılmıştır. Örneğin, 8 yerine 10 ya da 6 saat çalışılacak şekilde iş süresini düzenlemek işçinin tasarrufundadır. İşçi çalışmak zorunda olduğu günlük çalışma süresinden eksik ya da fazla çalışmayı haftalık veya aylık olarak denkleştirme imkânına sahiptir. Bu tür çalışmada işçi çalışmadığı eksik süreleri daha sonra telefi edebiliyorken, gereğinden fazla çalıştığı süreler için ücret isteyememekte, belirlenen süreyi aşan bu fazla çalışmaları serbest zaman izin olarak kullanabilmektedirler (Ekonomi, 1993:165). Örneğin, Almanya'da Mettler-Toledo adlı şirketteki çalışanlar, işe başlama ve işten çıkış saatlerine kendileri karar

vermektedirler. Çalışanların işe başlama ve işten çıkış saatleri, alışlagelen normal bir işgünündeki çalışmaya göre çok farklıdır. Buna rağmen çalışanlar 06:30-19:00 arasında günde en az 4 saat çalışmak zorundadırlar. Çalışanlar günlük en çok 10, haftalık en çok 46 saat fazladan çalışabilirler, ancak bu çalışmalarında 70 saatten fazla borçlu ya da alacaklı olamazlar. Çalışanlar eksik süreler için çalışarak, fazla süreler için ise izin yaparak 6 ay içerisinde çalışma sürelerini dengelemek zorundadır. Günlük veya haftalık olarak çalışma süresinin bu şekilde esnetilmesiyle; işverenler, çalışanlarına fazla çalışma ücreti, gece zammı/vardiya zammı ve zamlı hafta tatili ücreti ödemediği faaliyetlerini 24 saat kesintisiz olarak sürdürebilmektedirler (Şen, 2000:41).

c. Çağrı üzerine çalışma

Kısmi çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışmanın iş hayatında iki uygulama şekli vardır (Sağlam, 2009:85). İlkinde; işçi ve işveren hafta, ay veya yıl gibi belirli bir zaman diliminde bir işçinin çalışacağı toplam süreyi belirlerler ve işveren işçiyi çağırdığında, işçi işe gelerek yükümlülüğünü yerine getirir (Demir ve Gerşil, 2008:77). İkincisinde ise, işçinin belirlenen zaman zarfında çalışacağı toplam süreyi ve çalışacağı zamanı tamamen işveren belirler, işçinin bu konuda söz hakkı bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi tamamen işyerindeki koşullara bağlı kalmakta, iş ve üretimin fazla olduğu dönemlerde daha uzun süre çalışmak, azaldığında da daha az çalışmak zorunda bırakılarak işçinin tüm hayatı işyerinin koşullarına endekslenmektedir (Şen, 2000:49, 50).

1.2.5.3 Evde çalışma

İşverenin işyerinin dışında, ev işçisi olarak nitelendirilen kişi tarafından evinde ya da belirleyip seçeceği herhangi bir yerde çalışmanın gerçekleştiği, üretimin yapıldığı, iş için gerekli araç-gereçlerin ve diğer gerekli girdilerin işveren tarafından sağlandığı, işveren tarafından belirlenmiş hizmet veya üretimin yapıldığı çalışma şeklidir. İşverenin bu çalışma şeklinde çalışanlarını denetlemesi söz konusu değildir, işler bir sözleşme dâhilinde yapılmaktadır (Çelenk ve Atmaca, 2010:188, 189).

1.2.5.4 Sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) iş haftası

Çalışma zamanındaki sıkıştırma, haftalık standart çalışma saatlerinde değişime gidilmeden, haftada çalışılan günlerin azaltılmasıyla sıkıştırma yapılır (Sağlam, 2009:84) ve haftada 5-6 işgünü olan geleneksel haftalık çalışma süresinin 3-4 gibi daha az işgününe sıkıştırılmasıyla gerçekleştirilmektedir (Aktay, 1999:57). Burada süre olarak bir hafta değil de onun yerine on beş gün veya bir ay da temel alınabilir. Örneğin, bir aylık çalışma süresinin yirmi güne sıkıştırılmasında, sıkıştırılmış iş ayından söz edilir. İşyerinde verimliliğin artması ile birlikte çalışan da daha fazla serbest zaman kazanmaktadır. Ancak, günlük çalışma süresinin uzaması, işçi sağlığı ve güvenliği açısından olumsuzluklara neden (Demircioğlu ve Engin, 2002:53, 54) olur.

1.2.5.5 Esnek vardiya sistemleri

Bugüne kadar yaygın olarak uygulanagelen esnek iş süreleri içinde en eski çalışma modelidir. İşçinin normal çalışma süresini aşan sürenin iki veya daha fazla işçi grubu arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleri ile bölünerek işin yapılması şeklinde uygulanmaktadır. Belirlenen süre içinde vardiyasını tamamlayan, bir sonraki vardiyaya iş yerini devrederek işyerinden ayrılır. Vardiya süreleri tatil günlerine, hafta sonuna veya geceye denk gelebilir. Oniki saatlik iki vardiya ve sekiz saatlik üç vardiyanın dışında (Demircioğlu ve Engin, 2002:57) çok sayıda örtüşen vardiya sistemleri ya da birbirini izleyen birçok vardiya grubu arasında bir bütünlük oluşturularak çalışılabilir. Oluşturulan bu vardiyaların kapsadığı süre, normal iş süresinden az ya da fazla (Günay, www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf/ erişim: 20 Temmuz 2014) olabilir.

1.2.5.6 Emekliliğe kademeli (yumuşak) geçiş

Bu modelde işçinin birdenbire emekli olmasına bir alternatif oluşturularak, işçinin yavaş yavaş emekli olmasına imkân tanınmaktadır. Amaç, belirli bir yaşa gelen işçiyi, kademeli bir şekilde azalan sürelerle istihdam edip, birden gerçekleşen emekliliğin şokundan kurtarmak ve aynı zamanda yaşının ilerlemesinden dolayı meydana gelen güçsüzlüğüne uygun bir şekilde çalışma sürelerini aşağı çekmektir.

Burada, işçinin çalışmayı bırakacağı zamanı seçmesine imkân tanındığı gibi emekliliğin uzun bir periyot sonunda gerçekleşmesine de imkân tanınmaktadır (Tathioğlu, 2011:32).

1.2.5.7 Yıllık iş süreleri

Yılın belirli dönemlerinde yapılacak işlerin artması ya da asgariye indiği bazı işyerlerinde ortalama iş süresi, bir yıllık dönem için çalışılan eksik ve fazla süreleri dengelemek suretiyle hesaplanır. Bu çalışma türünde, işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade sabit aylık ücret olarak belirlenmektedir. Böylelikle çeşitli sebeplerden dolayı asgari çalışılan dönemler için çalışanın ücretinde bir azalma olmamaktadır. Bu çalışma modeline ülkemizde, otomotiv ve tekstil sektöründe sıkça yaşanan darboğazlar ya da talebin çok fazla olduğu zamanlarda uygulanması gereken bir yöntem olarak görülmektedir (MESS, 1999:118).

İşçinin günlük olarak çalışılması gereken sürenin eksik veya fazla olan kısmını, tıpkı bir banka hesabı gibi kaydettiği bir çalışma saati hesabı bulunur. Belirtilen süre içerisinde işçi, sözleşmelerle belirlenen çalışma zamanını doldurur. Çalışma sürelerini kendi tercihinin göre günlük ya da haftalık olarak ayarlar. Fazla talebin olduğu dönemde yoğun çalışan işçi, talep olmadığı dönemde de izin yapar; ancak, çalışmasına ihtiyaç duyulması durumunda, kısa süreli ihbar yoluyla işletmeye çağrılabilir (Tathioğlu, 2011:31-32).

1.2.5.8 Telafi edici çalışma ve dinlenme

Telafi edici çalışma modeli, işçi, işverenden veya işyerinden kaynaklanan zorlayıcı bir sebepten dolayı ya da işçinin bilerek çalışmadığı veya az çalıştığı iş süresinin gelecekte belirli bir zaman diliminde daha fazla çalışılarak telafi edilmesidir. Bu çalışma şeklinde işçi fazla çalıştığı durumlarda fazla çalışma ücretine hak kazanmaz. Telafi edici dinlenmede, fazla çalışılan saatlerin veya günlerin karşılığı olarak, işçinin kabul etmesiyle işçiye serbest zaman verilerek telafi edilmekte ve fazla çalışma ücreti verilmemektedir (Demircioğlu ve Engin, 2002:55).

1.2.5.9 Geçici çalışma

Geçici çalışma kavramsal olarak tanımlanmamış ancak merkez işgücüne oranla daha kısa süreli istihdam sağlanarak işçi çalıştırmayı ifade eder. Geçici olarak çalışan işçiler, diğer esnek istihdam türlerine benzer şekilde, az eğitilmiş, genç ve küçük işletmelerde çalışan işçilerden meydana gelirler. Bu şekilde çalışan işçiler, başta iş güvencesi olmak üzere bir çok sosyal ve yasal haklardan mahrum olup, çoğu zaman toplu sözleşme sistemlerinin dışında kalır ve çekirdek iş gücüne göre aldıkları ücret de daha düşüktür (Alkan, 2007:52-53).

1.2.5.10 Ödünç iş ilişkisi (işçi devri)

Herhangi bir işverenin, kendine hizmet sözleşmesiyle bağlı işçisini belirli ya da geçici bir süre için işçinin de rızasıyla başka bir işverenin emrine çalışması amacıyla vermesidir. Diğer bir ifadeyle, işçinin asıl işvereni tarafından başka bir işverene ödünç olarak verilmesidir (Şen, 2000:53). Bu iş ilişkisinde, hizmet sözleşmesine göre istihdam ettiği işçisini çalışmak üzere geçici bir süre için başka bir işverene verdiğinde, işçisi ile arasında sözleşme sona ermez, yanında çalışıyormuş gibi devam eder. İşçinin geçici olarak gittiği yerde sözleşme yapması söz konusu değildir, çünkü sözleşmeyi yapan işveren işçinin üzerindeki hizmet hakkını geçici bir süre için devretmiştir. Bu durumda işçi sözleşmeyi yaptığı işveren için çalıştığı gibi yeni işveren için de çalışmak zorundadır. İşçinin ücretini ödeme sorumluluğu da sözleşmeyi yapan işverene aittir, emanetçi işverenin işçiye ödeme yapma zorunluluğu yoktur. Bu tür esnek çalışmanın en önemli işlevi işverene diledikleri gibi işlevsel ve sayısal esneklik sağlamasıdır (MESS, 1999:117).

1.2.5.11 Tele çalışma

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle, evde çalışma kavramı yeni bir boyut kazanmıştır. Çalışanların işletme merkeziyle sürekli iletişimde kalarak kendi evlerinde veya belirledikleri kendilerine ait bir yerde çalışmalarını mümkün hale gelmiştir. Bu çalışma şeklinde işçi, şube gibi tasarlanmış bir yerde ya da kendi evinde oluşturduğu bir ortamda çalışmaktadır (Bilgin, 2000:52). Tele çalışmanın uygulandığı işler genelde büro çalışmasına dayanmaktadır. Tele çalışanlara

avukatlar, sigorta acenteleri, yazarlar, satıcılar, bilgisayar programcı ve operatörleri, muhasebeciler, pazarlama yöneticileri ve diğer yöneticiler örnek olarak verilebilir. Bu çalışma şekli, hem işletmenin genel giderlerini azaltarak işletmeye faydalı olmakta hem de işletmeye esneklik sağlamaktadır. Tele çalışma ile ilave ofis açmadan, taleplerde meydana gelen değişikliklere ve dalgalanmalara hızlı bir şekilde uyum sağlanabilmektedir. Burada yüksek vasıflı işgücünün temini daha kolay olduğu gibi, konuyla ilgili yapılan araştırmalarda tele çalışanların verimliliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Demircioğlu ve Engin, 2002:32, 33).

a. Evde büro

Bu uygulamada kişi yapmakla yükümlü olduğu işi kendi evinde elektronik cihazlar ve iletişim ağı vasıtasıyla yapmaktadır. Klasik anlamda evde çalışmayla mukayese edildiğinde, evde büronun tamamıyla farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdiği ve merkezdeki işverenle değişik ilişkileri içerdiği görülmektedir. Bu model işlere örnek olarak, muhasebecilik ve bilgisayar programcılığı, sekreterlik, avukatlık, bilgisayar mühendisliği gibi hizmetler verilmektedir (Doğru, 2010:61).

b. Komşu büro

Bu bürolar birkaç kişinin bir araya gelmesiyle kurulabileceği gibi, serbest çalışan konumundaki kişilerce de kurulabilmekte ve büroların faaliyetlerinden farklı işletmeler faydalanabilmektedir. Burada çalışanların ikametgahlarına yakın ortak bürolar açılmakta ve burada çalışanlar asıl işyerine gitmeksizin bu bürolarda çalışmaktadırlar. İşletmeler şehir dışında uygun fiyatlarla kurdukları bu bürolardan ortak hizmet aldıklarında; genel yönetim giderlerini düşürmekte ve dolayısıyla maliyet avantajı sağlamlamaktadırlar. Ayrıca personel taşıma giderleri ve zamandan da büyük oranda tasarruf edilebilmektedir (Doğru, 2010:62 ve Tatlıoğlu, 2011:27).

c. Uydu büro

Asıl işyerindeki yer sıkıntısı ya da pazar veya müşteriye yakın olma sorunları çözmek için asıl işyerinin gerekli teknik donanımlara sahip şubelere ayrılmasıdır. Oluşturulan bu şubeler, muhasebe veya pazarlama birimi gibi bağımsız organizasyonlar olabileceği gibi asıl işyerine de bağlı olabilirler. Merkez bürodan uzak bölgelerde kurulan bu bürolar, merkezle elektronik iletişim araçları daima ilişki içinde olan birimlerdir. Burada işçi işletmenin personeli konumundadır ve esnek bir istihdam türü olmasına rağmen işletme yapısı içinde bağımlı bir iş ilişkisine dayanarak, işverenin kontrolünde çalışmaktadırlar (Doğru, 2010:61-62). Amaç,

işletme dışında kurulan büronun, işletmenin çalışanlarının büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bölgede kurularak genel giderlerden tasarruf edilmesidir. İşletmeler, genellikle yer bakımından, kapasite darlığından veya pazar ve müşteriye yakın olma isteklerinde dolayı bu çalışma şeklini tercih etmektedirler (Çelik, 2007:27, 28).

ç. Gezici büro

Bu çalışma şeklinde, bir işletme veya işyeri temsilcisinin işi ile ilgili başka yerlere yaptığı seyahatlerde, videotekst gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle iletişime geçmeleri mümkündür. Videotekst bir ekran ve telekomünikasyon şebekesine bağlı bir terminalin meydana getirdiği karşılıklı iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Bu sistem daha çok işletme temsilcileri ve tamir, bakım, servis hizmetlerinde kullanılmaktadır (Doğru, 2010:62).

Çalışanlar, bilgi teknolojisini değişik ortamlardan kullanarak çalışmakta, her nerede olurlarsa olsunlar işverenleri ile iletişimlerini geçebilmekte, ev de dahil olmak üzere gemi, araba, tren, uçak, otel, müşterilerin büroları gibi değişik yerlerde, hareket halinde iken bile çalışmalarını sürdürebilmekte, kendi çalışma programlarını kendileri düzenleyebilmektedirler (Tathoğlu, 2011:27, 28).

d. Elektronik hizmet büroları

Bu hizmet büroları, donanımı ve finansmanı kendi adına, bağımsız çalışanlar tarafından sağlanarak kurulan bağımsız hizmet veren bürolardır. Bürolar herhangi bir işletmeye ait değiller ve bir çok işletmeye hizmet verirler. Tele çalışmanın bu türünde çalışanlar, işletmeye yalnızca bilgisayar ve veri işleme hizmeti vermektedirler (Tathoğlu, 2011:28).

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ETKİLERİ

2.1 Esnek Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yanları

Özellikle 1970’li yıllarda yeni teknolojik gelişmelerle birlikte esnek çalışma da yaygınlaşmıştır. Ortaya çıktığı günden günümüze kadar fayda ve zararları cihetiyle araştırmalar için tartışma konusu olmuştur. Bu konuda kafa yoran yazarların çoğu, esnek çalışmanın hem işçiler hem de işverenler için faydalı bir çalışma şekli olduğunu savunurken, esnek çalışmanın göz ardı edilemeyecek derece sakıncaları olduğunu söyleyenler de vardır. Ancak esnek çalışmadan edinilen faydalar, olumsuz yönlerinden daha fazladır. Bu konudaki mevcut fikir ayrılıklarındaki sebebin, esnekliğin geniş bir anlam taşıması ve esneklik niteliği taşıyan her modelin işletmeye ve çalışanlara sağladığı fayda ve zararların farklılık göstermesi olduğu (Çamlı, 2010:55) düşünülebilir.

2.1.1 İşverenler Açısından Olumlu Yanları

İşçiler, tercih ve ihtiyaçlarına cevap veren uygulama ve örgüt kültürünün bulunduğu organizasyonlarda işlerini sürdürme arzusu içinde olurlar. Bu sayede işveren; yetenekli iş gücünü elde tutmakta sıkıntı çekmeyecek, işçilerini etkileyerek aynı zamanda dışarıdaki kalifiye işgücünü de kendisine çekebilecektir. Esnek çalışma saatlerine göre, işçinin işyerine geldiği an; işe başlama zamanı olarak kaydedildiğinden, çalışanların işe geç kalmaları gibi bir sorun kalmayacaktır (Çamlı, 2010:60, 61). İşçiler, esnek çalışma ile en verimli oldukları çalışma saatlerinde işe başladıkları için bu üretime de yansiyacak ve kısa sürede daha fazla iş yapılmış olacaktır. Esnek çalışmanın işveren ve işletme açısından diğer bir faydası da işyerinde işe başlamadan önce ve mesai sonrası işçiler arasındaki konuşma ve

sohbetlerin azalmasıdır. Bu sayede işletme için zaman kaybı söz konusu olmayacaktır (MESS, 1999:103-104). İşçilerin esnek çalışması ile fazla çalışma saatleri asgariye indirildiğinden, işveren çalışanlarına fazla çalışmadan dolayı ek ücret ödemesinde bulunmayacağından işçi maliyetleri en aza inecek, kârlılık da bu oranda artacaktır (Yavuz, 1995b:28). Esnek çalışma ile işletmelerden faydalanma ve çalışma süreleri arttığından, çok pahalı olan üretim araçlarının kullanım süresi artmakta, boşa kalmaları önlenmekte, üretim tesislerinin tam kapasite ile kullanımı sağlanmaktadır. Esnek çalışma, işletmelere üretim faaliyetlerine ara vermeden kesintisiz olarak devam etme imkânı vermekte, işverenleri telafisi zor zararlardan kurtarmaktadır. Esnek çalışmanın uygulanmasıyla, işin sosyalleşmesi ve çalışma şartlarının iyileşmesi sağlandığından, çalışanlar bu gibi işyerlerini tercih ederler. Ayrıca, bu gibi işyerlerinde, çalışma şartları cazip olduğundan, burada çalışan işçiler işten ayrılmayı pek düşünmezler (Tan, 2007:7, 8).

Bu sistemle devamsızlık azalır, işçi devir hızında düşme olur. Ücretler çalışanlara, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak ödendiği için devamsızlığın maliyeti çalışana yüklenerek, işveren bu yükten kurtarılır. Ayrıca esnek çalışma ile çalıştırılan işçilere, tam gün süreli çalışanlara oranla daha az eğitim harcamasında bulduklarından işe alma ve yerleştirme maliyetlerinden de tasarruf edilmektedir. Bu sebeple işverenler genelde bu tip çalışanlara eğitim harcaması yapmaktan kaçınırlar (Tokol, 1992:17, 18).

2.1.2 İşverenler Açısından Olumsuz Yanları

Esnek çalışmanın işverenler açısından en büyük sakıncası, işletmeye ek masraf çıkarmasıdır. Esnek çalışma uygulamalarının bulunduğu işletmelerde personel planlaması ile organizasyon, yönetim ve denetim konularında sıkıntıların yaşanması, ek işgücü gerekliliği ve bunların getireceği ek maliyetler ise işletme için bir dezavantaj olmaktadır (Yavuz, 1995b:30). Esnek çalışma modellerinden, özellikle iş paylaşımı şeklinde çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar yan ödemeler sebebiyle, iş gücü maliyetlerinde artışa neden olmaktadır. Bu durumda bu çalışanların yan ödemeler ile işverene maliyetleri daha yüksek olmaktadır. Sebebi, iş paylaşımında bulunanlar ile kısmi süreli çalışanlar, tam gün süreli çalışanlara oranla haftalık ya da aylık olarak daha az süreyle çalıştıkları halde, yan ödemeleri aynı (Batman, 2012:51, 52) olmaktadır.

Zaman ve mekân esnekliği sağlayan uygulamalara geçmeden önce bir pilot uygulama yapma gerekliliği gibi durumlar, işletme için ek masrafa neden olmaktadır. Esneklik uygulamaları ile personel planlaması karmaşık bir hal aldığından üstlerin astlarıyla haberleşmesi ve onları yetiştirmesi konusunda sorunlar yaşanabilmektedir. Ayrıca esnek çalışma saatleri uygulayan işletmeler, standart çalışma saatleri uygulayan işletmelere oranla daha uzun süre açık kalacağından (amlı, 2010:63); daha fazla ısı ve ışık kullanılacak, kafeterya hizmetleri gibi sosyal tesislerde daha uzun süre ile hizmet verilecek, güvenlik ve santral personeli sayılarının artırılması gerekecek, personelin geliş ve gidişleri için ek servislerin konulmasına ihtiyaç duyulacak ve bunlar gibi başka birçok sabit giderlerde artışlar olabilecek ve bu da işverenlere ek bir külfet olacaktır (Batman, 2012:51).

2.1.3 Çalışanlar Açısından Olumlu Yanları

Esnek çalışmanın işçiler açısından faydaları ile ilgili olarak, daha çok işin insancıl olmasını sağlamasıdır. Ayrıca esnek çalışma, işinin özel hayatını düzenlemede, işçilere yetki ve fırsat verdiğinden, işçilere daha fazla özgürlük tanımakta, onların özel hayatlarının kalitesinin artmasına yardımcı olmaktadır. Bu da teknolojik gelişmelerle birlikte gelen bazı olumsuz etkilerin (Yavuz, 1995b:21, 22) azaltılmasını sağlayacaktır.

İşe başlama zamanı ve çalışma sürelerinin belirlenmesinde işletmeye uygunluk yerine işçinin verimli olduğu zaman esas alınarak, çalışma zamanını seçme ve belirleme hakkı tanındığından, çalışanlar kendilerini en verimli hissettikleri anlarda işbaşı yapacaklardır. Böylelikle kendilerini daha din ve enerjik hissedeni işçiler, işe daha fazla ilgili olacaklarından, işe daha dikkatli davranacaklarından verimlilikleri daha da artmış olacaktır. Esnekliğin yokluğunda ise, işçiler verimsiz oldukları, kendilerini hazır hissetmedikleri zamanlarda çalışmak durumunda kalacakları için işyerinde verimlilikleri düşecek işe gelmede gecikmeler hatta gelmemeler (MESS, 1999:99, 100) artacaktır.

Esnekleşmenin bir diğer faydası da çalışanlara serbest ve bağımsız bir zaman kazandırmasıdır. İşçiler kendi ihtiyaçları ve özel durumlarına göre çalışma programlarını, çalışma sürelerinin ve şeklinin esnekleşmesiyle daha kolay belirleyebileceklerdir. Bu sayede zamana hakim olan işçiler, daha fazla bağımsız ve serbest zaman edinmiş olacaklardır (Oğuz, 2007:65).

İşe gidiş-dönüşte yolda geçen sürenin azaltılması da esnek çalışmanın bir diğer önemli faydasıdır. İşletmeler genellikle, işyeri çalışma saatlerini belirlerken, çalışanların işe geliş-gidişlerinde yolda geçecek zamanı göz ardı etmekte, bu zamanı çalışanın serbest vakti olarak görmektedirler. Fakat işçiler yollarda oldukça fazlasıyla serbest zamanlarını iş için harcamaktadırlar. Esnek çalışma ile işçiler işe geliş-gidişlerini trafiğin sakin olduğu zamanlara denk düşürebileceklerdir. Zamandan yapılan bu tasarruf sayesinde çalışanlar kendilerini daha az yorgun ve daha iyi hissedeceklerinden, moral seviyeleri ve verimliliklerinde artış (Çelik, 2007:35) olacaktır.

Birçok işletmenin karşılaştığı büyük sorunlar arasında işe geç gelmeler yer almaktadır. Bu geç gelmeler esnek çalışma ile en aza indirilmiş olacaktır. Çünkü işe başlama zamanı, işçinin işyerine geldiği an olarak kabul edilmekte, işçi geç geldiği kadar fazla çalışacağından, gecikme problemi de ortadan kalkmış olacaktır (Batman, 2012:48).

Ayrıca esnek çalışma modelleri, çalışanlara hafta içinde şahsi ihtiyaçlarını giderme ve sosyal faaliyetlere katılma imkânı vermekle de çalışanlara faydalı olmaktadır. Esnek çalışmayla işçiler çalışma programlarını kendileri belirleyebileceğinden, hafta içi ve gece-gündüz eğitim programlarına, sosyal faaliyetlere, futbol maçına, kurslara ve konferanslara katılabilir, zamanını istediği şekilde değerlendirip bilgi ve becerilerini geliştirebilirler (Çamlı, 2010:58).

Esnek çalışma, çalışanların özel ve aile hayatının kalitesini artırmaya da katkıda bulunmaktadır. Yerleşik hayatta genellikle ailelerde erkek, evi sabah erken terk edip işe gider ve akşam geç saatte eve döner. Böyle bir çalışma temposunda evin erkeği çocukları ile pek ilgilenememekte, onları istediği gibi sevememektedir. Esnek çalışma saatleri ile işçiler çalışma programlarını özel ve aile hayatına göre ayarlayabilme imkânına sahip olduklarından, aileleri ile yakından ilgilenebilecektir. Çocuklarıyla eğlenceli bir kahvaltı yapabilecek, çocuklarını okula ve çalışan eşini işe bırakabilecektir. Ayrıca her iki eş de çalışıyorsa işten çıkışlarını denk getirebilirler ya da çocukları okula bırakma ve alma gibi durumlar için ebeveynlerden biri işe erken, diğeri geç gidebilecektir. Bu daha çok çalışan kadınlar için büyük bir moral ve motivasyon kaynağı olmaktadır (MESS, 1999:101).

Mesai bitiminde işlerin yarım kalması birçok işletmede bir diğer önemli sorundur. Esnek olmayan bir çalışma şeklinde, paydos vakti geldiğinde yapılan işler yarım bırakılarak iş yeri terk edilmektedir. Elindeki işi bitirmeden işyerinden ayrılan

çalışan, işi bitirme tatmininden yoksun kalmakta ve ertesi gün yarım kalan işe tekrar başlarken konsantre olmak için zaman kaybetmekte ve böylelikle verimlilik düşmektedir. Esnek çalışma sisteminde, çalışanlar işlerini tamamlayıp işyerinden ayrılacakları için, işi bitirmekten dolayı ortaya çıkan tatminden mahrum kalmamakta ve bu tatminle işyerini terk etmektedirler. Diğer yandan ertesi günden yarım kalan iş için yapılacak hazırlıklardan dolayı olacak zaman kaybı da engellenmektedir (MESS, 1999:103).

Esnek çalışma sisteminde çalışma süreleri normal çalışma sürelerine oranla daha kısa olduğundan evli veya aile sorumluluğunu yüklenmiş kişilerin ev ve iş sorumluluklarını dengelemelerinde yardımcı olur. Bu sebeple, daha çok evli kadınlar arasında esnek çalışmaya olan ilgi daha fazladır (Tokol, 1992:19).

2.1.4 Çalışanlar Açısından Olumsuz Yanları

Esnek çalışmanın çalışanlar açısından olumsuz yanlarının başında, fazla mesainin azalması nedeniyle, fazla mesai ücreti alma imkânlarının azalmasıdır. İş hayatında bilindiği gibi fazla çalışma olarak nitelendirilen fazla mesai ücreti normal ücretin % 100'ü olmaktadır ve bu da çalışanlar için büyük bir gelirdir. Bu ek gelirin bazen işçinin esas ücreti kadar olduğu da görülmektedir. Fakat esnek çalışma ile fazla çalışma ücreti en aza indirgenmektedir. Bu sebeple işçi önemli bir gelir kaynağından mahrum kalmaktadır. İşçi sendikaları da bu noktada, esnek çalışmayla işgücünün verimliliğinin artmasından dolayı artan kârlardan işçilere bazı aktarımlar yapılmasının gerektiğini savunmaktadırlar (Yavuz, 1995b:25).

Başka bir husus, kısa süreli ücretli izinlerinin esnek çalışma sebebiyle kalkmasıdır. İşverenlerin çoğu mesai saatleri içinde çalışanlarına kısa süreli izinler vererek, bazı işlerini halletmelerine imkân tanımakta ve bu izinler için de genellikle ücret kesintisi yapmamaktadırlar. Esnek çalışma modellerinde ise işçiler kendi özel ihtiyaçları doğrultusunda çalışma programlarını yaptıklarından, kısa süreli ücretli izinden yararlanamazlar (Çelenk, 2008:64).

Esnek çalışmanın en önemli dezavantajı ise, sosyal sigortalardan ve sosyal yardımlardan yoksun kalma durumudur. Türkiye ve birçok ülkede esnek istihdamda bulunanlar, tam gün süreli çalışanlara nispeten bazı sosyal yardımlardan ve yan ödemelerden mahrum kalmaktadırlar. Gerçekte bir çok ülkede (Türkiye'de 4857 sayılı yeni kanun ile yürürlüğe girmiştir) hukuki anlamda, esnek çalışanlar ile tam

gün süreli çalışanlara aynı yasal haklar verilmiştir. Ancak, kanun olmasına rağmen uygulamada durum farklıdır. Özellikle kayıt dışı istihdamda kendine yer bulan esnek çalışma modelleri kapsamında, çalışanların büyük bir kısmının sosyal güvenlikten yoksun olduğu ve sosyal yardımlardan mahrum bırakıldığı bilinmektedir. Yasal düzenlemelerin yetersiz kalması ve denetimlerin gerektiği gibi yapılmaması bu sorunların büyümesine (Oğuz, 2007:66, 67) yol açmaktadır.

Diğer bir husus, yapılacak işler arasında bağımlılığın olduğu imalat sanayi, montaj hatları gibi işlerde, işçilerin işlerinin birbirleriyle çok ilgili olmasından kaynaklanan sebeplerden dolayı işgücünün planlanması ve esnek çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Esnek çalışmada, işletme tarafından bir çalışma programının belirlenmemesi, çalışanlar tarafından hoş karşılanmayabilir. Çünkü, çalışanlar genelde işletme tarafından hazırlanmış bir takvime uyma ihtiyacı içindedirler. Çalışma saatlerinin belirlenmemiş ve düzensiz olması, işçilerin kendilerini boşlukta hissetmelerine yol açacaktır (Tan, 2007:6, 7).

Kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlara oranla daha düşük ücret almaları, iş güvencelerinin daha az olması onların işlerine, örgütlerine ve yönetime karşı olumsuz duygular beslemelerine yol açabilmektedir. Ayrıca yaptığı işlerin önemsiz olduğu düşüncesi, işletmede kısa sürelerle bulunmaları nedeniyle iş arkadaşlarıyla ilişki kurmada yaşanabilecek sıkıntılar, kısmi süreli çalışmanın diğer olumsuz yanı (Çamlı, 2010:60) olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2 Tarafların Esnek Çalışmaya Bakışları

Çalışma hayatında üç taraf bulunmaktadır. Bu taraflar, işçi ile işveren ve devlettir. İşçi tarafını işçi sendikaları, işverenleri işveren sendikaları ve bunlar genelde devlete karşı temsil etmektedirler. Esnek çalışmanın, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak için faaliyette bulunan sendikaları ve örgütlenmeyi de ilgilendiren bir yönü (İTO, 2011:215) vardır. Esneklik konusunda tarafların belirleyici olduğu birbirinden farklı, çeşitli görüşler hüküm sürmektedir. İşveren sendikaları esnekliği globalleşen günümüz ekonomik ortamında artan rekabetin bir gereği olarak görürken, işçi sendikaları ise esneklik uygulamalarının çalışanlar arasındaki dayanışmanın azalması ve bireyciliği ön plana çıkararak sendika üyeliğinin zayıflatılması, çalışma sürelerinin azaltılarak idarenin güçlenerek yönetimde tek söz sahibi olması, çalışanların istihdam güvencelerinin azalması ve

tam gün çalışanlarla esnek çalışanlar arasında eşitsizlik meydana getirmesi gibi sebeplerden dolayı esnekliğe karşı dururlar (Tunçcan, O. N., [www.uzmanbelediye.wordpress.com /2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/](http://www.uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/) Erişim: 21 Temmuz 2014).

2.2.1 İşçi Sendikalarının Esnek Çalışmaya Bakışları

İşçiler arasındaki örgütlenme bilincinin yeşermesiyle birlikte isyan ve grevlerin baş göstermesi, merkezi otoriteleri duruma müdahale etmeye zorlamıştır. Her şeyden önce devlet, çıkaracağı sosyal yasalarla, iş kanunlarıyla; iş hayatındaki çalışma koşullarının, insanca çalışmaya uygun minimum imkânları sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunur. Bununla birlikte, işçilerin kendi çalışma şartlarını düzenleyebilmeleriyle ilgili olarak örgütlenme hakkı da verilmiştir. Bu imkânın sağlanmasıyla, işçi sınıfı kendi çalışma şartlarını ve ücretlerini belirleyebilecekleri yeni bir çalışma düzenine kavuşmuşlardır. Endüstrileşme hareketi dünyada da ilk nasıl İngiltere’de başladı ise bunun bir sonucu olarak sendikal hareketler ilk kez İngiltere’de başlamıştır. Sendikalar 1953’ten yaklaşık 1970’lere kadar altın çağını yaşamış ve sonrasında 1975-1980’lere gelindiğinde, Avrupa’da çok sayıda sendika kapanmış ve mevcut olanları da güç kaybederek etkisiz hale gelmiştir. Sendikaların özellikle 1980’li yıllardan sonra etkisiz hale gelmesindeki en önemli sebep; şüphesiz işsizlik sorunudur. Teknolojideki baş döndürücü gelişmeler ve fason üretimin yaygınlık kazanması, sendikaları menfi etkilemiştir. Bir iş yerine bağlı kalmaksızın belirli standartların dışında çalışma biçimi olan esnek çalışmaların yaygınlaşmasıyla, çalışanın kendini bir sınıfın üyesi olarak görmesine engel olmuştur (Oğuz, 2007:68). Özellikle hizmet sektöründeki gelişmeler beyaz yakalı olarak tabir edilen işçilere olan talebi daha da artırmakta, nitelikli işçilerin çalıştırılması daha çok bireysel sözleşme yoluyla yapılmaktadır. Sendikal güç ile elde edebileceği imkânları bireysel sözleşmeyle elde eden işçi, sendikalı olmanın gereğine olan inancını yitirmeye başlamıştır. Belirtilen sebeplerden ötürü, sendikalaşma oranları gün geçtikçe azalma eğilimi içine girmiştir. Yeni teknolojiler ve buna bağlı gelişen yeni istihdam tipleri sendikacılığın sonunu getirmektedir. Şüphesiz yeni teknolojilerin ve değişen ekonomik, siyasi ve sosyal imkânların sendikacılıkta ortaya çıkardığı sorunları daha önceden tahmin etmek güç olmakla birlikte, endüstri toplumlarında gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü içerisinde ortaya çıkan yeni eğilimler, beyaz yakalı

işçilerin sayısındaki hızlı artış ve kamuda çalışan işçilerin kendi örgütlerini oluşturması, sendikacılık hareketinin en önemli çıkmasıdır (Oğuz, 2007:69).

Ayrıca yeni çalışma türlerinin etkisi ile güçlerini yitiren sendikalar, geçmişten bugüne değin ücret pazarlığına dayalı olarak yürüttükleri pazar stratejilerinde değişikliğe gitmek zorunda kalmışlardır. Batılı ülkelerdeki sendikalar, bu stratejilerinden vazgeçerek işyerinin yeni baştan yapılandırılmasını veya şekillenmesini sağlayacak şekilde, işçi sağlığı-iş güvenliği, sosyal ve kültürel hizmetler gibi ücret dışı bir takım alanlara yönelerek, değişen işgücü piyasasına uyum sağlamaya çabalamaktadırlar.

İş ilişkilerini belirleyen birçok faktörde 20. yüzyılın son yarısından itibaren büyük değişimler yaşanmıştır. Bu döneme kadar, imalat sanayisinde yoğunlaşan bir istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan bir sistem var iken işsizlik, 1980'lerin ortalarından başlayarak günümüze kadar yükseldikçe birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi net bir şekilde işverenler lehine değişmiş ve bu süreç günümüzde de devam (Oğuz, 2007:69) etmektedir.

1970'li yıllardan itibaren çalışma hayatına giren ve günümüze kadar yaygınlaşarak gelişen esnek çalışma biçimlerine; esneklik ile ilgili belirsizlikler yüzünden işçi sendikalarının tutumları genelde sert olmuştur. Zamanla sendikaların esnek çalışma hakkındaki düşüncelerinin, daha ılımlı olmaya başladığı görülmüştür. Bunun sebebi, teknolojik gelişmelerin esnek çalışmayı gerekli kıldığı ve esnek çalışmanın işçilere zarardan çok faydasının olduğunun sendikalarca da kabul görmesidir (Karakoyun, 2007:46). Tepkilerinin nedeninin temelinde ise esnek çalışmanın sendikasızlaşmaya yol açtığı ve işverenler tarafından bunun, politika aracı olarak kullanıldığı düşüncesi yatmaktadır. Uygulamada da esnek çalışan işçiler, işyerine daha kısa süre gelip gittiği için, hatta evde çalışma, tele-çalışma gibi esnek zamanlı çalışma türleri söz konusu olduğunda işyerine hiç gelmediği için, bu işçilerde işyeri bağımlılığı ve örgütlenme ihtiyacı oluşmamaktadır (İTO, 2011:215). Yeni dönemde esnek çalışanlar, çalışma şartlarının toplu sözleşmelerle belirlenmesi yerine, kendi başlarına gerçekleştirecekleri bireysel iş akitleriyle belirlenmesini tercih etmektedirler. Bu tercih de sendikalarda güç kaybına sebep olmaktadır. Bütün bunlar, sendikaların üye sayısını düşürmekte ve sendikaların tepkisine sebep olmaktadır. Esnek çalışmayı tercih edenlerdeki artışa paralel olarak sendikaların da

işçi kaybettikleri, sendikal dayanışmanın zayıfladığı, yapılan araştırmalarla da ortaya konulmuştur. Bu zayıflamanın, imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısının azalmasına, toplu pazarlıkların da daha merkezi hale gelmesine ve nitelik değiştirmesine (toplular pazarlıkların artık yalnızca işçinin ihtiyaçlarını değil, işyerinin de ihtiyaçlarını göz önünde tutmaya) yol açmaktadır (İTO, 2011: 216).

Ayrıca, mavi yakalı sendikalara oranla beyaz yakalı sendikalar esnek çalışmaya daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Bunun sebebi ise hizmet sektörünü oluşturan beyaz yakalıların herhangi bir sendikaya üye olmaksızın, bireysel iş sözleşmeleri ile benimsedikleri bir ücretten çalışması ve çalışma şartlarını bünyelerine uygun olarak belirleyebilmeleridir. Bununla birlikte, tam gün çalışan beyaz yakalılarda da bir sendikaya üye olma oranı mavi yakalılara oranla daha düşüktür (Oğuz, 2007:70).

İşçi sendikalarının büyük önem verdiği fazla mesai saatleri de esnek çalışma ile azalmaktadır. Diğer taraftan işçi sendikaları tarafından, esneklik ve esnek çalışmayla işletmelerde yönetimin güçleneceği, idarenin kontrolünün artacağı, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin etkinliğinin azalacağı düşüncesi hakimdir. Sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan yararlanmaları tam gün süreyle çalışanlara oranla daha zordur (Yavuz, 1995b:33).

Esnek çalışmanın sendikalarca kabul edilmemesinin diğer bir sebebi de, esnek çalışmanın haftalık çalışma sürelerinin kısılmasına alternatif olacağı ve engelleyebileceği düşüncesidir. Sendikalar, yıllardır çalışma sürelerinin kısılması için çaba göstermiş, toplu iş sözleşmeleriyle bunu gerçekleştirmeye çalışmıştır. Bununla işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine imkân tanınması (Tunçcan, O. N., www.uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/ Erişim: 21 Temmuz 2014), işçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi hedeflenmiştir. Sendikalar; esnek çalışanların, özellikle kısmî süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında eşitsizlikler olduğunu düşünmektedirler. Buna göre, esnek süreli çalışanların çalışma şartları daha kötü, ücretleri daha düşük ve meslekte ilerleme olanakları daha azdır (Karakoyun, 2007:46, 47).

Türkiye'deki sendikalar genel olarak esnekliği bir kuralsızlaştırma olarak görmekte ve esnekliğin günümüzde zaten uygulandığını söylemektedirler. Sendikalar kayıt dışı sektörün tamamıyla bir esnek istihdam alanı olduğuna; fason üretim, kaçak çalıştırma, taşeron, geçici ve mevsimlik işçi çalıştırmanın yaygın olarak uygulandığını vurgulamaktadırlar (Filiz, (2011:33). Çünkü ülkemizde hızla

yaygınlaşmakta olan taşeronlaşma; bir yandan emeğin maliyetini düşürmeyi, diğer yandan da sendikasızlaştırmayı hedeflemektedir. Taşeronluk uygulamaları, kaçak işçi çalıştırma, sözleşme ile sağlanmış haklar ve yasal yükümlülükler uymama, yeterli sağlık ve güvenlik imkânlarından mahrum çalışma ortamı (Oğuz, 2007:70) anlamına gelmektedir.

Esneklik, bazı görüşlere göre de sendikasızlaştırma ve daha kolay işten çıkarma ile özdeşleştirilmektedir. Yine esnek çalışmayla çalışanların istihdam güvencesinin azalacağı belirtilmektedir. Ayrıca işçi sendikaları, esnekliğin işverenler tarafından kullanılan bir slogan ve reel ücretlerin azalmasına sebep olan bir vasıta olduğunu söylemektedirler (Karakoyun, 2007:47). Esnek çalışma, hızla üye kaybına yol açması sebebiyle sendikalarca göz ardı edilemeyecek bir olgudur (Oğuz, 2007:70).

Yukarıda belirtilenler ışığında, esnek çalışmanın sendikalarca pek benimsenmediği, bunun da daha çok üye kaybindan kaynaklandığı, çalışanların hukuki ve sosyal haklarına ilişkin olarak sıralanan sebeplerin ise sendikaların üye kazanmak üzere öne sürdüğü geçerli sebepleri olarak görülmektedir.

2.2.2 İşveren ve Sendikalarının Esnek Çalışmaya Bakışları

İşveren ve işveren sendikaları; globalleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin kaçınılmaz bir gereği olarak gördüğü esnek çalışmanın uygulanmasıyla, işgücü verimliliğinin artacağını, işe gelmeme ve işe gecikmelerde azalma olacağı, üretim araçlarının tam kapasiteyle çalışacağını, maliyetlerin düşeceğini, işgücü devrinin (giriş-çıkışının) azalacağını ve temininin de kolaylaşacağını belirterek, bu faktörlerin de işletmenin verimliliği ile birlikte rekabet gücünü artıracığını düşünmektedirler (Karakoyun, 2007:48).

ETUI (Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü); işverenlerin esneklik ve esnek çalışma şekillerini, işgücü maliyetlerini aşağı çekmek ve durgunluk döneminde de ani talep değişikliklerinde işçilerin hizmet akitlerini kolayca feshedebilmek için istediklerini vurgulamakta, işverenlerin esneklik ile işçilerin korunmasının azalmasını ve sendikaların işletmedeki güçlerinin zayıflamasını arzu ettiklerini ifade etmektedir (Yavuz, 1995a:12). İşçi sendikalarına göre işverenler esneklik ve esnek çalışma uygulamalarına bu yönüyle oldukça olumlu bakmaktadırlar. Birçok işveren sendikasına göre, esneklik ve esnek çalışma uygulamaları uluslararası düzeyde

rekabet edebilmek, işletme devamlılığını sağlamak ve işsizliği azaltmak için (Tokol, 1992:46, 47) bir mecburiyettir.

Bir işveren kuruluşu olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)'nin konuya yaklaşımı ise genel hatlarıyla; ülkemizdeki katı iş hukuku mevzuatının esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma sürelerinin daha verimli kullanılması gerektiği, globalleşen dünyadaki rekabet ortamında katı mevzuatların bırakılması, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmasının zorunlu olduğu, gelişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücünün esnek kullanılmasının bir mecburiyet olduğu, (Karakoyun, 2007:48) şeklindedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), esnekliğin ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasından yana ve O'na göre sanayileşmiş ülkelerdeki teknolojik ilerlemeler çok hızlı yaşanmakta, rekabet şartları da buna paralel olarak ağırlaşmaktadır. Bu gelişmelerden geri kalmamak ve rekabet gücünü yükseltmek için iş hukukunun esnekleşmesinin gerektiği, işten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu hükümlerin azaltılmasının gerektiği, bununla birlikte işe alma şartlarının kolaylaştırılmasının gerekli olduğunu belirtmektedir (Yavuz, 1995b:35).

Yine TİSK, ister hızlı ister yavaş olsun bir esnekleşme sürecinin yaşandığını ve bu durumda tarafların gelişmelere karşı koymak yerine, gelişmeleri kendi menfaatlerine çevirmeleri gerektiğini (Filiz, 2011:27) ifade etmektedir. İş organizasyonlarının değişmesi, çalışanların istekleri, işin gereği, kamuda istihdamın daralması, tarımda istihdamın eksilmesi, köyden kente göç, şehirlerde iş olanaklarının daha çok belirsiz süreli standart işlerle sınırlı kalması sebebiyle, standart dışı çalışma türlerinin istihdam oranını yükselteceğini ve bu yüzden belirsiz süreli iş ilişkileri üzerine kurulmuş olan endüstri ilişkileri sisteminin, esnek çalışma modelleri ile istihdam edenler ve edilenleri de kapsamına alacak biçimde genişletilmesinin, bu yönde yeni politikalar oluşturulmasının zorunluluk arz ettiğini ifade etmektedir (Filiz, 2011:28).

Konuyla ilgili olarak; TİSK, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)'nin ortak görüş ve tavsiyelerinin bulunduğu metinde ise; esnekleşme sürecinde 4857 sayılı Yeni İş Yasası ile esnek çalışma modelleri, çalışanların koruyucu hükümlerle iş hayatına kazandırıldığı belirtilmiş, ancak belirtilen düzenlemeler yapılırken, rekabet şartlarına uyumu hedefleyen organizasyonların korunması ilkesinin yeteri kadar gözetilmediği ve bu yüzden iş dünyasındaki organizasyonlara, işgücü piyasalarının

esnekleştirilmesi olgusuna, güvenceli esneklik anlayışı ile bakılarak, 4857 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin, organizasyonların korunması ilkesi dâhilinde tekrar gözden geçirilerek yenilenmesi gerektiği, görüşünü taşıdıklarını iletmişlerdir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri. www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-ISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf/ Erişim: 20 Temmuz 2014).

Yine aynı metinde Türkiye'nin; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün düzgün iş tanımına uyan, güvenceli işlerin yaygınlaştırılmasının hedeflemesinin gerektiği, kayıtlı sektörün yasal güvencelere sahip esnek uygulamalardan yararlanabilmesinin sağlanmasını, esnekliğin reddedilmesinin ise kayıt dışı sektörün desteklenmesi anlamına geleceği ve çalışma mevzuatının güvenceli esneklik yöntemlerini yaygınlaştıracak şekilde geliştirilmesinin gerektiği belirtilmiştir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri. <http://www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-ISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf>/ Erişim: 20 Temmuz 2014).

Diğer yandan Avrupa İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (UNICE), esneklik ve esnek çalışma tiplerinin işletmeler açısından son derece önemli olduğunu vurgulamakta, iş güvencesine ve çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelerin, işletmelere gereksiz sınırlamalar getirdiğini ve bunun da işsizliğin artmasına sebep olduğunu belirtmektedir. Bundan dolayı, gerekli esnekliğin sağlanarak, işsizliğin azaltılmasını ve işletmelerin rekabet gücünün artırılması gerektiğini (Yavuz, 1995a:13, 14) ifade etmektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ise; Avrupa Birliği'nin (AB)'ne tam üyelik için henüz müzakere sürecini sürdüren ülkemizin yasalarının, AB ile uyumlaştırma çalışmalarının devam ettiğini ve bu süreçte ülkenin sosyal, kültürel, ekonomik ve fiziki yapısındaki farklılıkların göz ardı edilmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda, AB'nin kabul gördüğü istihdam politikaları referans alınarak işveren örgütlerince esnek çalışma modellerine olumlu yaklaşılırken; işçi tarafının ise işçiler arasında ayırım yapılmakta olması, esnek istihdam modellerinin Türkiye'deki işgücü piyasalarının yapısıyla uyuşmadığı, kadın olsun, erkek olsun bütün çalışanların yasal ve sendikal haklardan tam manasıyla yararlanamamaları gibi mevcut uygulamalardan kaynaklanan olumsuzlukları da düşünerek, esnek çalışma uygulamalarına karşı çıkmakta olduğunu belirtmektedir. Esnek çalışma modellerinin çalışanları, çalışma saatleri ile birlikte aldıkları

ücretlerini de esnekleştirdiğini ve bu sayede işgücü maliyetlerinin daha da aşağı çekilmesinin amaçlandığını (Filiz, 2011:31) ifade etmektedir.

Görüldüğü üzere, işveren sendikaları esneklik ve esnek çalışma tiplerine oldukça olumlu yaklaşarak yasal katılıkların gereksizliği üzerinde durmuşlardır. İşçileri korumaya yönelik düzenlenen iş kanunlarının esnekleşmesi yönünde de bir tutum sergilemektedirler. Fakat bu esnekliğin sonucu kapitalist sürecin başlarında yaşanan düşük ücret ve kötü çalışma şartlarının tekrar işçiler üzerinde olumsuz etki yapacağı anlamına gelmektedir. Güvencesiz ve istikrarsız bir çalışma hayatı, gelecekteki büyük sorunlar için zemin hazırlayacaktır (Oğuz, 2007:71).

2.2.3 Çalışanların Esnek Çalışmaya Bakışları

Günümüzde toplumun çeşitli kesimlerindeki farklı gruplar kendi özel durumlarına ve tercihlerine göre çalışma zamanlarını; çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimleri sayesinde artık istediği gibi planlayabilmekte ve iş yaşamına girebilmektedirler. Hatta bu esnek çalışma türleri, çalışanların kişisel gereksinimlerine ve taleplerine daha uygun oldukları için, daha fazla iş tatmini ile iş verimliliğine ve dolayısıyla beraberinde yapılan işte kalitenin artmasına yol açmaktadır (Noyan, 2007:267).

Esnek çalışma türlerine olan ilgi, 30 yılı aşkın bir süredir başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere giderek artmaktadır. Ekonomide, piyasalarda ve yaşamın başka alanlarında esneklik olgusunun etkisi görüldükçe, esnek istihdam türleri yaygınlaştıkça, başta kadınlar olmak üzere, öğrencilerin, engellilerin, gençlerin, emeklilerin, ek işte çalışmak isteyenlerin, göçmenlerin ve tam süreli bir iş arayıp da bulamayan işsiz kişiler gibi grupların çok daha yüksek oranlarda iş hayatına atıldıkları ve esnek çalışmayı tercih ettikleri gözlenmektedir. Bunun sebebi; başta kısmi süreli çalışma olmak üzere, bazı esnek çalışma türleri hem bu grupların ihtiyaçlarına uyumlu hem de bu kişilerin daha kolay iş bulmalarına imkân sağlamaktadır (İTO, 2011:208, 209).

Zaman ilerledikçe geçici istihdam da giderek yaygınlaşmaktadır. Ülkemizde kadınların yanı sıra, düşük eğitim seviyesine sahip işçilerin de geçici işlerde çalışmaya yoğunlaştıkları gözlenmektedir. Bununla birlikte, hızla artan genç nüfus için yeterli iş imkânlarının oluşturulmaması, eğitilmiş gençleri de kısmi süreli veya geçici işlerde çalışmaya yöneltmektedir (Özgener, 2005:73).

Esnek çalışma türleri, özellikle kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Kadınlar, esnekliğin yaygın olarak kullanıldığı piyasalarda, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma türleriyle çalışanların büyük çoğunluğunu teşkil etmektedirler. Bu sayede kadınlar, özellikle de evli ve çocuklu kadınlar, aile içi sorumluluklarıyla uyumlu bir istihdam imkânına kavuşmaktadırlar. Bununla birlikte, esnek çalışmayla kadınların işgücüne katılmaları ile istihdamlarının sürekliliği sağlanmakta ve bu yolla cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmede büyük katkı sağlanmaktadır (İTO, 2011:208, 209).

Ülkemizde kadınların işgücü piyasalarında bulunma oranları oldukça düşük ve bu çalışanların büyük çoğunluğunu da (özellikle tarım sektöründe) evde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu da söz konusu kadınların sosyal güvenceden mahrum ve ücretsiz çalıştıkları anlamına gelmektedir. Kadının istihdam oranındaki düşüklük daha çok kırsaldan kentlere oluşan göçün artmasından kaynaklanmaktadır. Bu kadınların piyasa için gerekli yeteneklere sahip olmamaları nedeniyle, şehir ortamında iş bulma imkânları sınırlı olmaktadır. Bu da kadınların çalışma hayatına ilişkin yapılan istatistiklerde görünmemelerine yol açmaktadır (Özgener, 2005 :75).

Geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle, Türkiye'deki kadınların sorumluluk alanına girdiği kabul edilen; çocuk yetiştirmek, hasta ve yaşlıların bakımı, hizmeti benzeri işlerin, ev eksenli veya yarı zamanlı çalışmalarını gerektirdiğini ya da bu durumun bir anlamda kadınları, kariyerleri ile çocukları arasında bir seçim yapmak zorunda bıraktığı belirtilmektedir. Kadınların istihdamlarının sağlanması yönüyle esnek çalışma modelleri, ancak aile bütçesine katkıda bulunmak olarak görülmekte ve çalışan kadınlarca da böyle algılanmasının istendiği (Filiz, 2011:31) ifade edilmektedir.

Esnek çalışma bazı gruplar için oldukça avantaj sağlamaktadır. Özellikle tam gün çalışma imkânı bulamayan öğrenciler bir taraftan eğitimlerini sürdürürlerken, diğer taraftan da çalışarak geçimlerini sağlayabilmekte ve aile bütçesine yük olmadan eğitim giderlerini karşılayabilmektedirler. Bununla beraber emekliler, emekliliğe yumuşak bir geçiş yapmakta, emeklilik maaşlarına ek ikinci bir gelir kaynağına kavuşmaktadırlar. Fiziksel güçlüklerinden dolayı tam gün bir işte çalışamayan ya da böyle bir işi bulmada zorluk çeken engelliler ise, esnek çalışma ile kolay bir şekilde işgücüne katılabilmektedirler. Yine iş hayatına geçişte zorlanan gençler kendilerine ya geçici ya da kalıcı olarak daha kolay iş bulabilmektedirler (Yavuz, 1995b:47 ve Pur, 1991:47).

İşgücü piyasasındaki genel düşünce, esnek çalışma saatlerinin kadınlar için oluşturulmuş çalışma modeli olduğu yönündedir. Bu düşünceye göre, bu şekilde kadın, evine daha fazla zaman ayırmakta ve daha az kazanç edinmektedir. Ancak bu konuda yapılan bir araştırma, kadınlar kadar erkeklerin de esnek çalışma saatlerine olumlu yaklaştıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca bu çalışmada, kadın ve erkeklerin esnek çalışma saatlerine olumlu bakmalarındaki sebeplerin de aynı olmadığı görülmüştür. Buna göre; erkekler esnek zamanlı çalışmayı kendilerine daha çok zaman ayırmak veya ek bir işte çalışabilmek amacıyla isterken, kadınlar ise daha çok ev işlerine ve çocuklarına vakit ayırmak için istemektedirler (Çamlı, 2010:76, 77).

Konuya ilişkin yapılan diğer bir çalışmada ise; iş üzerinde esnekleşme yönünde yapılacak değişimlere yaşlı çalışanlar ile düşük eğitim seviyesine sahip olanların, yeni yetenek ve bilgiler gerektireceği düşüncesi ile karşı çıktığı, gençlerin ve yüksek eğitimlilerin, yeteneklerini geliştirme, bağımsız çalışma, kendine zaman ayırma gibi sebeplerle yeni çalışma modellerini daha kolay kabullendikleri ortaya çıkmıştır. Diğer bir çalışmaya göre de yeni çalışma modellerinin kadınlar ve yaşlılar tarafından, aile ve iş dengesini kurmaya yardımcı olması sebebiyle daha çok benimsendiği ortaya konmuştur (Çamlı, 2010:78).

İşçi kesimince; piyasa koşullarında çalışanlar arasında cinsiyet ayrımının yapılmakta olması, esnek istihdamın yapısal olarak Türkiye'deki işgücü piyasasıyla uyuşmaması, kadın ve erkek tüm işçilerin sendikal ve yasal haklardan tam anlamıyla faydalanamaması gibi mevcut uygulamaların ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar da dikkate alınarak esnek çalışma uygulamalarına karşı çıkılmakta olduğu ifade edilmektedir. Esnek çalışma uygulamalarının, işçilerin çalışma saatleri ile birlikte ücretlerini de esnekleştirdiği ve böylece işgücü maliyetlerinin daha da aşağı çekilmesinin amaçlandığı (Filiz, 2011:31) ifade edilmektedir.

Genel anlamda, esnek çalışma uygulamalarıyla düşük ücretler ve sınırlı sosyal haklarla çalışmak zorunda kalan işçilerin, sigorta primleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak yatırıldığından, sosyal güvenlik ve sosyal koruma imkânlarından yararlanmaları da sınırlı kalmakta, emekli olma imkânlarının da oldukça zor olduğu dile getirilmektedir (Filiz, 2011:32).

Özetle işçi kesiminin görüşleri; esneklik, toplu pazarlık ile elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmaktadır. Ayrıca, esneklik, işte eşitsizliğin artmasına, ücretlerin, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korunmanın azalmasına, iş yoğunluğunun

artışına ve sendikasızlaşmaya sebep olmaktadır şeklindedir. İşçi sendikalarının esneklik ile ilgili görüşlerine bakıldığında, esnekliğin işçiler ve işçi sendikaları için zararlı sonuçları olduğu şeklinde bir izlenim edinilmektedir. Ancak, esneklik işverenler kadar, işçiler için de pek çok faydalı tarafları olan, yeni istihdam olanakları sağlayan, son derece geçerli bir uygulama sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Karakoyun, 2007:47).

2.3 İş Hayatında Esnek Çalışmanın Çalışanlar Üzerinde Yaptığı Etki

2.3.1 İş Güvencesi Açısından

Türkiye'deki işverenler; çalıştırdıkları işçilere yaptıkları harcamaların büyük bir kısmını yüksek vergiler ve sigorta primlerine, kıdem tazminatına, aşırı zorunlu istihdam mükellefiyetleri gibi üretim ve verimlilikle ilişkisi olmayan masraf kalemlerine yapmaktadırlar. Dolayısıyla yapılan bu harcamalar da ürünün fiyatını olumsuz etkilemekte, bunun sonucu olarak da rekabet gücünün kaynağını oluşturan kaliteli ve ucuz üretimde zorluklar yaşanmaktadır. Bu sebeple, işverenler de yükselen maliyetler ve ekonomideki dalgalanmalardan etkilenmemek için iş güvencesinin bağlayıcılığında kurtulma yollarına yönelebilmektedirler (Yılmaz, 2004:42-44).

Bu çerçevede, Ülkemizdeki esneklik uygulamaları üretimde yapılması hedeflenen katma değeri yükseltmek yerine maliyetleri düşürmek için yapılmaktadır. Üretimi artırmak ve maliyetleri düşürmek amacıyla yapılan bu uygulamalar ise sosyal güvencesiz yoğun bir işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Misal; belirli süreli iş sözleşmeleri ile işverenlerin katlanmak zorunda olduğu fesih maliyetlerinin düşürülmesi, kıdem tazminatı ve iş güvencesiyle ilgili bir dizi kısıtlayıcı hükmün bulunmadığı bir sistemde, iş güvencesinden yoksun işçiler daha az ücretle çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Oğuz, 2007:56, 57).

Konu daha henüz istihdam edilmemiş işgücü yönüyle ele alındığında ise iş güvencesinin istihdamı kısıtlayan etkisi görülmektedir. İş güvencesi; kadın, genç ve vasıfsız işgücünün istihdamını daraltmakta, işgücü piyasasını güvenli bir işe sahip işçiler ve yeni bir işe sahip olma beklentisi çok az olan işçiler olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Diğer yandan iş güvencesinin varlığı, işverenleri personel temin ederken daha temkinli hareket etmeye yöneltmekte, işletmeler verimliliklerini artıracak işçilere öncelik vermekte, bu da işgücü piyasasında mesleki eğitim

düzeşinin artması, eğitim süreçlerinin rasyonelleşmesi gibi yapısal değişikliklere neden olabilmektedir (Yılmaz, 2004:46).

Esnek çalışma hayatında iş güvencesinden söz edebilmek için işgücünün; düşük ücretlerle çalışmaya mecbur edilmediği, kayıt dışı bırakılmadığı ve güvence taleplerinin işlerini yitirmeleri açısından risk teşkil etmediği bir iş yaşamının varlığı gerekmektedir. İdeal güvenceli bir esneklik uygulamasında; işgücü devri yüksek olsa da çalışanların iş, istihdam ve gelir güvencelerinin olması imkânları yüksektir. Bu durumda yeni bir iş bulmak kolay olduğu kadar, işe girdikten sonra ücret basamaklarında yükselbilme imkânı da mevcuttur (Atanır, 2012:15).

2.3.2 Ücretler Açısından

Çalışanların hayatlarını günden güne etkileyen ücret, çalışanlar açısından farklı, işverenler açısından farklı anlamlar taşımaktadırlar. Ücret, işverenlere göre, çalışanları motive etmenin dışında önemli bir maliyettir. Çalışanlar için ise ücret, yaşam standardı seviyesini gösterirken, iş tatmini için bir kaynak ve vasıf edinmek, kendini geliştirmek için bir teşvik unsurudur (Çelenk, 2008:70).

Esneklik, çalışanlar arasında ücret eşitsizliklerini de beraberinde getirmektedir. Kısmi süreli çalışanlar aynı işi yapsalar dahi tam gün çalışanlara göre daha düşük ücret alırlar. Ücret eşitsizliğini belirleyen diğer bir faktör ise esnek yönetimle gelen sendikasılaşmadır. Esnek üretim ve esnek yönetim stratejisi ile gündeme gelen sendikasılaşdırma eğilimi ücret eşitsizliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Sendikasılaşdırma ve bunun yerine gelen insan kaynakları yönetimi uygulamaları, bireysel sözleşmelerin yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Bu da düşük ücreti kabullenme sonucunu doğurmaktadır. Aynı işi yapan sendikasıızların aldığı ücret, sendikalı çalışanlara oranla daha düşük olmaktadır. Bireysel sözleşmelerde işçilerin birbirlerine ücretlerini söylemeleri yasaklanmıştır. Bu da çalışanlara herkesin performansının sürekli değerlendirilip, performansa göre ücret ödendiği şeklinde değerlendirilip, işverenin ücretleri istediği gibi ayarlamasını sağlamaktadır. Çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğini belirleyen diğer bir husus ise cinsiyettir. Kadınlar erkeklere göre, aynı işi yapsalar dahi daha az ücret almaktadırlar. Kadınlar daha çok, esnek çalışma biçimleri olan yarı süreli işlerde ve sözleşmeli olarak daha vasıfsız işlerde çalışırlar. Bu yönüyle de cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliği söz konusudur (Çakır, 2011:56).

2.3.3 İşsizlik ve İstihdam Açısından

Esneklik, 1980'li yılların sonu ve 1990'lı yılların başında çare olarak iş piyasasına sunulan bir çalışma şekli olmuştur. Bu yıllarda üretimin de esnekleşmesiyle birlikte öne çıkan esnek çalışma, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanmıştır. Günümüzde ise endüstrileşmiş ülkelerdeki istihdamın önemli bir kısmı, esnek süreli işlerden meydana gelmekte (Ezer, 2008:49), Avrupa Birliği istihdam stratejilerinin önemli bir bölümü olarak tanımlanmakta ve istihdam artırıcı bir vasıta olarak görülmektedir. İşsizliğin yüksek oranlarda olduğu dünyada, işsizliğin azaltılması ve yüksek istihdamda devamlılığın sağlanması gereği, esnek çalışmanın önemini daha da artırmaktadır. Hizmetteki kaliteyi artırarak, işletmenin değişen rekabet ortamına uyumasını, verimini yükseltmesini ve işçilerin refah seviyeleri ile istihdam edilebilirliklerini sağlamaktadır. İşletmeler, kriz dönemlerinde daha çok esneklik uygulamaları sayesinde talep daralmalarını atlattıkları, maliyet artışları ile işçilerin işten çıkarılmalarını da engellemektedirler. Bu sebeple, esnek çalışma gelişmiş ülkelerde etkili ve hızlı bir şekilde uygulanan bir istihdam aracı olarak görülmektedir (Çelenk, 2008:66). Bu yönüyle esnek çalışma, bir istihdam politikası aracı olarak değerlendirilip teşvik edilerek, yasalarla düzenlenmiştir. Düzenlemelerde maksat; mevcut işleri, daha çok işçi arasında paylaştırıp işsizliği azaltmakla birlikte tam istihdamla çalışma hedefini yakalamaktır (Asiltürk, 2011:94).

Esnek çalışma, işletmelerin rekabet gücünü ve çalışanların işini korumayı hedeflemenin yanında, sosyal yaşamlarının da iyileştirilmesine fırsat vermektedir. Bu noktada, Avrupa'da esnek çalışmanın arttığını gösteren pek çok işaret mevcuttur. Örneğin 1990'lı yıllar boyunca yapılan işlerin çoğu part-time olarak gerçekleşmiştir. Bu gerçek, hem kadın hem de erkek çalışanlar için işleyen bir süreç olmuştur. Esneklik, pozitif bir istihdam potansiyeline sahip olup, Avrupa genelinde işsizlik krizine çözüm yönünde etkili ve pratik bir uygulama olarak değerlendirilmektedir (Çelenk, 2008:66).

Esneklik uygulamalarıyla, bazı gelişmekte olan ülkelerde geçiş aşamasında çalışanın aleyhine gelişen durumlarla karşılaşılsa da gerek yasal gerekse ekonomik alt yapı yatırımları ve düzenlemelerle esnek çalışma biçimleri, istihdam yaratmak açısından en büyük fırsatlardan biri haline gelmiştir. Bununla birlikte esnek çalışma türlerinden olan belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ve çağrı üzerine çalışma şeklindeki istihdam biçimleriyle işveren, iş güvencesi başta olmak

üzere, fazla çalışma ücreti, sosyal yardımlar, sigorta primleri gibi önemli yükümlülüklerini azaltmakta; üretim artışına ve azalışına paralel olarak işçi sayısını ayarlama imkânına kavuşmaktadır. Bu avantajlar ise esnek çalışma türlerinin istihdam yaratmada tercih edilmesine sebep olmaktadır (Ezer, 2008:49, 50).

Esnek çalışma biçimleri, üniversite öğrencileri, yeni mezun gençler, ev hanımları, emekliler ve engelliler için iş hayatına kısmen de olsa giriş yapmayı sağlayan bir yöntem olarak düşünülmektedir. Üniversite öğrencileri derslerinden arta kalan zamanlarında kısmi süreli olarak çalışabilirler. Böylece hem boş vakitlerini değerlendirilmiş hem de bir gelir elde etme fırsatı edinmiş olurlar. Okuldan yeni mezun gençlerin de iş hayatına hazırlanması açısından, kısmi süreli işlerde çalışarak tecrübe edinmelerine fırsat yaratılmaktadır. Yine ev hanımları ve engelliler için de esnek çalışma biçimleri, günlük faaliyetlerini aksatmadan ek gelir kazanabilecekleri bir formüldür. Aynı şekilde emekliler de şartlarına uygun olduğunu düşündükleri herhangi bir esnek çalışma biçiminden birini tercih edebilmektedirler (Oğuz, 2007:85).

Esnek istihdamı savunan görüşlerin çoğunda, esnek çalışma biçimleri ile istihdamın artırılarak işsizlik sorunun çözülebileceği düşüncesi hakimdir. Haftalık yasal çalışma süresinin azaltılmasının Türkiye’de istihdama katkı sağlayacağı ve böylece işsizlik oranında düşme olacağı vurgulanmaktadır (Oğuz, 2007:83).

2.3.4 Kayıt Dışı İstihdam Açısından

Hem resmi, hem gayri resmi sektörde, hem de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan, faaliyetleri kamu kayıtlarına ve istatistiklere yansımayan ve de istatistiksel olarak tam hesaplanamayan istihdam şekillerinin tümü, kayıt dışı istihdam olarak tanımlanmaktadır (Oğuz, 2007:87).

Günümüzde kayıt dışı ekonomi ile ilintili olan kayıt dışı istihdam, bütün dünyada en büyük sosyal ve ekonomik sorunlardandır. Global rekabetin büyümesi, bilgi ve iletişim araçlarında yaşanan gelişmelerle beraber, kayıt dışılığı da barındıran üretimde esnekliğin artması ve buna bağlı olarak kayıtsız işgücü piyasasının toplam işgücü içinde yüksek oranlara çıkması, kayıt dışı istihdam probleminin büyümesini tetiklemektedir (GİB, 2009:7).

Oluşturulan yeni dünya düzeninde, rekabet ortamının sağlanmasında gösterilen temel kanıt kayıt dışı istihdam olarak gösterilmektedir. Vergi ve sosyal güvenlik

primlerinin ödenmemesi, işgücünün düşük ücretlerle uzun iş sürelerinde çalıştırılması istenilen sonucu vermiş; işgücü maliyetlerini düşürerek firmaların uluslararası pazarlarda rekabet etmesine imkân sağlamıştır. Esnek işgücüne duyulan ihtiyaç, kısmi süreli ve geçici iş sözleşmelerinin artması, gelişmiş ülkelerde güvensizlik ve risk hissini yaygınlaşmasına neden olmuştur. Ayrıca az gelişmiş ülkelerde sayıları gittikçe artan birçok genç, düşük ücretler alarak kötü ve hatta istismar edici çalışma şartlarına maruz kaldıkları kayıt dışı ekonomilerde çalışmaktadırlar (Topcuk, 2006:59). Kayıt dışı ekonomide esnekliğin varlığı, iş yasalarının uygulanmamasından ileri gelmektedir. Bunun sonucunda da kayıt dışı istihdamın artmasındaki temel etkenin esnek çalışmanın teşvik edilmesi olduğu belirtilmektedir. Esneklik çoğu zaman düşük ücret, güvencesi olmayan işler ve sosyal güvenliğin yokluğu anlamını taşımaktadır (Asiltürk, 2011:98). İşverenler, maliyetlerdeki artış ve ekonomideki değişkenliğe uyum sağlama yönüyle iş güvencesinin bağlayıcılığından kaçınıp kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler. Bu da kayıt dışı istihdamın artmasına sebep olmaktadır (Yılmaz, 2004:42).

Ülkemizde kırsalda bulunan ve tarımsal faaliyetlerde istihdam edilen işgücü, genel işgücünün önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Tarımın ekonomideki payı gün geçtikçe sanayileşme ve kalkınma sürecindeki iyileşmelere bağlı olarak azalmakla birlikte, daha çok sanayide olmak üzere yatırım miktarında sürekliliğin sağlanamaması ve tarımsal yapıyı hızla değiştirecek yatırımların yetersiz kalması, tarım kesimindeki işgücü fazlasının tarımsal faaliyetlerin dışında istihdam edilmesine imkân vermemektedir. Bir tarım ülkesi olma özelliğini halen sürdüren Türkiye’de, 1950’li yıllardan sonra meydana gelen kentsel göç hareketi 1980’lerden sonra hızlanarak devam etmektedir. İş bulmak ümidiyle kentlere göç eden bu vasıfsız işgücünün önemli bir kısmı hemen işe girememekte, yaşamlarını sürdürmek için zor koşullar altında da olsa kayıt dışı istihdam içinde yer almaktadırlar. Bu gerçek de enformel (kayıt dışı) sektörü tetikleyerek, eğitim, barınma, güvenlik, ulaşım gibi birçok sosyal sıkıntıları beraberinde getirmektedir (Asiltürk, 2011:99).

Kayıt dışı istihdama yol açan en büyük sebebin işgücü maliyetleri içerisindeki vergi ve sosyal güvenlik primlerinin ağırlığı olduğu artık kabul görmüş bir gerçektir. Özellikle asgari ücret üzerinden yapılan vergi, sigorta, fon gibi kesintiler işçinin aldığı net ücrette azalmaya sebep olurken, işverenlerin maliyetlerini de yükseltmekte ve kayıt dışı istihdam uygulamalarının yaygınlaşmasına ortam oluşturmaktadır (Çelenk, 2008:90). İşgücü maliyetlerini daha da artıran ve işletmelerin rakipleri

karşısında rekabet gücünü kıran ücretler üzerinden yapılan bu ödemeler, işletmeleri rekabet güçlerini artırmak ve piyasadaki mevcut konumlarını korumak için kayıt dışılığa itmektir. Genelde büyük ölçekli işletmeler, iş gücü maliyetlerini asgariye çekmek maksadıyla, üretimlerinin belirli safhalarında fason üretim yapmakta ya da üretimlerini taşeron firmalara yaptırmaktadırlar. Fason iş yapan bu küçük işletmeler ise vergi ve sosyal güvenlik yasalarından, büyük işletmelere oranla daha rahat kaçabilmektedirler. Fason üretim yaptırma ya da taşeron firma ile çalışma büyük işletmelere yarar sağlamakla birlikte, çalışanlara ödenen ücretin düşmesine ve sosyal güvencenin azalmasına sebep olarak kayıt dışı ekonomiyi büyütmektedir. Gerekli sermaye birikiminin yokluğu ve kredi olarak kullanılacak fonların pahalı olması, küçük çaplı işletmelerin üretim sürecinde önemli bir rol oynamakta, yüksek oranlı sigorta primleri ve sosyal amaçlı fon ödemeleriyle artan işgücü maliyetleri, işverenlerin ek işçi istihdamını engellemekte, yeni yatırımlara aktarılabilir kaynakları azaltmakta ve kaçak işçi istihdamını artırarak kayıt dışı sektörü büyütmektedir (Çelenk, 2008:91).

Çalışanın, işverenin ve işyerinin kayıt dışı olması durumunda kayıtsız istihdam edilen işçilerin, ücretleri de kayıtlı değildir ve nihayetinde böyle bir ortamda çalışan kişi kayıt dışı olacağı ve sosyal güvenlik imkânlarından yoksun kalacağı farkındadır (Oğuz, 2007:87). Ülkemizde de kayıt dışı istihdam incelendiğinde, iki sonuç karşımıza çıkar. İlki; kayıt dışı olma durumu kişinin kendi iradesi ile olmaktadır. Tüccar, esnaf, sanayici ya da çiftçi kendi isteği ile kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. İkincisi ise, kişinin kısmen veya tamamen kendi iradesi dışında işveren tarafından kayıt dışı çalıştırılmasıdır. Burada ücretli çalışanlar ya kayıt dışı çalıştırıldıklarının farkında değil ya da işlerini kaybetme endişesini taşıdıklarından kayıt dışı çalışmayı kabullenmektedirler. Kayıt dışı çalışanlar bazen kendi iradeleriyle bazen de iradelerinin dışında kayıt dışı istihdam edilmek durumundadırlar. Kendi iradelerinin dışında kayıt dışı istihdam edilmeleri durumunda emeğin işverenler tarafından sömürülmesi söz konusudur. Diğer durumda ise kişilerin mağduriyeti nispeten azdır (Azaklı, 2009:20).

Dünyada ve Türkiye’de son yıllarda meydana gelen sosyo-ekonomik gelişmeler karşısında kayıt dışı istihdamın yaygınlaştığı gözlenmektedir. Özellikle, dünya çapında meydana gelen küreselleşme eğilimleri, üreticileri maliyetlerini düşürmek maksadıyla post-fordist üretim ve yönetim yapısını uygulamaya yöneltmiştir. Bunun neticesinde de standart dışı çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.

Evde çalışma ve taşeronlaşma oldukça yaygınlaşan esnek çalışma modelleridir ve çoğunlukla kayıt dışı istihdam kapsamına girmişlerdir. Kayıt dışı istihdamın bu kadar gelişmesindeki en önemli etken hiç kuşkusuz işsizlik (Oğuz, 2007:87) sorunudur. İşsizlik gerçeği ile yüzleşen insanlar kayıt dışı çalışmayı mecburen kabullenmektedirler (Oğuz, 2007:88). Kayıtlı istihdamı zor veya mümkün olmayan niteliksiz işçiler, kayıt dışı olarak kolayca iş bulabilmektedirler. Kayıt dışı olarak daha düşük ücretlerle çalıştırılan işçiler işletmelerin maliyet giderlerinde düşüş sağlamaktadırlar (GİB, 2009:15). Bu işçiler sosyal güvenceden yoksun, sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz kalırken, kayıt dışı çalışmadan dolayı devlet açısından da prim kayıplarına neden olunmakta ve haksız rekabet tetiklenmektedir (Batman, 2012:94).

Çalışanlara sağlanması gereken sosyal güvenlik şartlarının ağır olduğu ekonomilerde, kayıt dışı istihdamın yüksek olması muhtemeldir. Örneğin, işçiler ya işlerini yitirmekten çekindikleri için kayıt dışı kalmayı kabullenmekte ya da sosyal güvenlik ile vergi yükümlülüklerini yerine getirmeleri için devlete ödenecek ücretin az bir miktarının maaşlarına eklenmesi karşılığında kayıt dışı çalışmayı kabullenmektedirler (Atanır, 2012:20). Kayıt dışı çalışmanın Türkiye’de yaygınlığı, kayıt dışı çalışanların yoksulluğunu derinleştirirken aynı zamanda işgücü piyasasındaki ortalama ücretleri de aşağı çekmekte ve istihdamın sürekliliğine de engel olmaktadır. Kayıt dışı çalışanların büyük bir bölümünü tarım kesimindeki işçiler teşkil etmektedir. Bu işçilerin içindeki en büyük grup ise ücretsiz aile işçileridir. İşsizliğin yüksek oranlarda seyretmesi ve yoksulluk riski, işgücüne dâhil olan işçiler üzerinde asgari ücretten daha az ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışmayı kabullenme baskısı yapmaktadır. Bu da bazı işletmeler için doğası gereği “esnek” hareket edebilecekleri geniş bir kayıt dışı istihdam alanını sağlamaktadır (Atanır, 2012:21).

Kendi rızası dışında, diğer bir ifadeyle çaresizlikten kayıt dışı çalışmayı kabullenen çalışanlar, kayıt dışı istihdamın olumsuzluklarından en fazla etkilenen gruptur. Bu gruptakiler ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler, kayıt dışı istihdam sebebiyle sosyal hayatta meydana gelebilecek ölüm, meslek hastalığı, yaşlılık gibi sosyal risklere karşı korumasızdırlar. Bu tür çalışanların aldıkları ücretler de daha düşüktür ve işten çıkarılma riskleri daha yüksektir. Kayıtlı çalışanlara kıyasla daha kötü şartlarda çalışmakta ve genellikle sosyal güvenlik programlarının koruma kapsamı dışında kalmaktadırlar. Kayıt dışılığın sebep olduğu daha da zararlı bir konu ise kayıt dışı ekonomideki eğitime göre getirilerin ücret düşüklüğünün ülkemizdeki

kadınların işgücüne düşük katılımlarında pay sahibi olmasıdır. Kayıt dışılık kadın çalışanlar arasında, bilhassa eğitim seviyesi düşük olanlarda yaygındır. Kayıt dışılığın dışında kalan diğer bir grup ise kayıtlı çalışan ve çalıştıran firmalardır. Bu firmalar üretim ve işçilik maliyetleri açısından kayıt dışı çalışan ve çalıştıran firmalara oranla dezavantajlıdır. İşverenler açısından kayıtlı istihdam, prim ödemeyi gerektirdiği için, kayıt dışı işçi istihdamda bulunan işverenlere oranla rekabet güçlerini düşürmektedir (Gökalp, 2011:1).

2.3.5 Esnek İstihdamın Kadın İşgücüne Etkisi Açısından

Ekonomilerin bir çoğunda işletme hedefinin işgücü maliyetlerinin düşürmeye yöneldiği ve bu maksatla üretim sürecinde ve işgücü piyasasında esnekleşmenin yeni sermaye birikimi şekli olarak değer kazandığı ileri sürülmektedir. İşletmelerin zaman ilerledikçe daha çok sayıda yarı zamanlı ve geçici çalışanları istihdam ettiği veya fason çalışma biçimlerine kaydığı, ve buna paralel olarak da tam zamanlı çalışan işçi sayılarını düşürdükleri görülmektedir. İşgücü piyasasında kadınların geleneksel olarak “esnek“ bir iş ilişkisi içinde bulunmalarının bu tür standart dışı çalışma şartlarıyla özdeşleştirilmesine neden olduğu, esnekleşmenin işgücü piyasasında yaygınlaşmasının bir sonucu olarak da birçok geleneksel erkek işlerinde de zamanla kadınların istihdam edilmeye başlandığı ileri sürülmüştür (Kapucu, 2008:52).

İstihdamın kadınlar açısından gelişimi iki süreçte değerlendirilebilir; ilki Türkiye’de meydana gelen kentleşme süreci, diğeri ise Türkiye’nin küreselleşmesi sürecinde öncü olan sektörlerin, rekabet açısından diğer ülkelerle rekabet içinde olmayan sektörlerden meydana gelmesidir. Kentleşme süreci ile birlikte kadınların işgücüne katılımında bir düşüş meydana gelmiştir. Kırsaldan kente göç eden kadınların büyük bir kısmı ev kadını olarak kalmakta veya gayriresmi işlerde çalışmaktadır. Yaşam standartlarının yüksek olduğu toplumun üst sınıflarda, çalışma özgürlüğü bulunmasına rağmen, ekonomik açıdan ailenin kadının çalışmasına gereksinimi olmadığı için kadın da çalışmaya ihtiyaç duymamaktadır. Hal böyleyken, yine de kadın istihdamının en yüksek olduğu çevre, yüksek sosyo-ekonomik çevrede bulunan kadınlardır. Yaşam standartlarının düşük olduğu alt sosyo-ekonomik çevrelerde ise ailenin kadının çalışmasına ihtiyacı olmasına rağmen, sosyal ve geleneksel değerlerden kaynaklanan sebeplerden ötürü, kadının iş hayatına atılmasına çok da sıcak bakılmamaktadır. Ancak kadın, ailenin rızası dâhilinde

uygun görülecek iş ve iş çevrelerinde işgücüne dâhil olabilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:200).

İş çevrelerinde esnek çalışmanın işgücü yapısına olan önemli etkilerinden biri; evde çalışma, kısmi çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma tipleriyle kadınların istihdam edilen işgücü içindeki payları artmıştır. Kadın istihdamının artması, formel iş çevrelerindeki ücretli işçi olarak koca ile evde çalışan kadın şeklindeki geleneksel modeli yıkmaktadır. Zorlaşan rekabet ortamı ve endüstrileşme ile işletmelerin değişen yapıları, kadın işgücünü evin dışına çekerek kadınları ücretsiz aile ve tarım işçisi olmaktan çıkarıp, ücretliler sınıfına yerleştirmiştir (Kapucu, 2008:51).

Ancak dünya genelinde istihdamda yer alan kadınların yarısından fazlası sosyal güvenlik sistemlerinden mahrum bir şekilde, yetersiz bir ücretle ve temel özlük haklarından yoksun olarak çalışmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde enformel istihdamın sınırlı olmasına rağmen, kadınların sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz, ücretlerin düşük olduğu kısmi süreli işlerde yoğunlaşmalarına engel olunamamaktadır (Çoban, 2014:86). Enformel sektöre kadınların katılımı hem evde üretimde, hem de ev dışında üretimde yoğunlaşmaktadır. Kadınlar enformel sektörde; ev dışında parça birleştirme, çocuk bakıcılığı (Topoğlu, 2007:40), ev hizmetçiliği, işyeri temizliği, çaycılık, seyyar satıcılık gibi işler yaparken, evde üretimde ise ücretlerin parça başına ödendiği, ilik açma, trikotaj gibi işleri yapmaktadırlar. Toplumdaki mevcut cinsiyet ilişkileri temelinde yaratılmakta olan enformel işler, toplumsal cinsiyet ideolojisini de böylece göstermektedir (Topoğlu, 2007:41). Belli bir alanda yoğunlaşma; kadınların ücretlerinin genelde erkeklerinkinden az olması, işte ilerleme ve yükselme fırsatlarının kısıtlı olması, işlerini kaybetme ihtimallerinin yüksek olması ve işsiz kalma kaygısı gibi kadınların yüz yüze kaldıkları ayrımcılığı daha da derinleştirmektedir (Çoban, 2014:87). Kısmi süreli, güvencesiz ve düşük ücretli işler ile kadınların istihdamda yer almasını sağlamak; sermayenin gereksinim duyduğu ucuz işgücüne dayanarak maliyetleri düşürme çabalarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle istihdamda azınlığı teşkil eden sosyal güvenlik mekanizmaları kapsamında çalışan kadınlarla, büyük oranda kayıt (Çoban, 2014:89) dışı ve güvencesiz işlerde istihdam edilen kadınlar ve işe yeni girecek kadınların daha fazla güvencesizlik, düşük gelir ve örgütsüzlükle karşı karşıya kalacakları ortadadır. Kadınlar bu durumda esnek çalışma sistemi içerisinde var olan kolektif haklarını da yitirerek istihdamda yer alacaklardır. Dahası kısmi süreli çalışmanın kaç saat olacağının belirsizliği (Çoban, 2014:90) ve

bunun hak kayıplarına sebep olacağını, kadınların işte ilerleme ve terfilerini olumsuz etkileyeceğinin, ücret ve sosyal güvence haklarında kayıplara yol açacağını, düşük sigorta primlerinden dolayı emekliliklerinin zorlaşacağını, emekli olmaları durumunda da gelirlerinin tam zamanlı çalışanlara oranla daha az olacağı da açıktır. Bununla birlikte yapılacak düzenlemelerle kadınların düzensiz işler aracılığıyla evden istihdama katılım oranı da yükselecektir. Kısaca kadınlar ev içi hizmetler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi kendisine addedilen görevlerini yerine getirirken, genellikle evden esnek çalışma sistemleri içerisinde yer alacaklardır (Çoban, 2014:92).

Ayrıca esnek çalışma türlerinden tele-çalışma, part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, ev eksenli çalışma; kontrol altına alınması en zor olan çalışma modelleri olduğu için, kayıt dışı istihdamı artırma tehlikesini de beraberinde getiren, bu çalışma modellerinin etkin denetimi, gerek devletin vergi gelirinde olabilecek muhtemel kayıpları engellemek açısından ve gerekse de işgücünün insancıl çalışma ortamlarında istihdam edilmesi açısından önemlidir. Kayıt dışı istihdamın TÜİK'in 2012 yılı verilerine göre % 54,2 olduğu ülkemizde, etkin bir denetim mekanizması olmadan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, kayıt dışı istihdamın artması gibi bir problemi de beraberinde getirecektir (TBMM, 2013:54).

Belirtilmesi gereken diğer bir husus da esnek çalışmanın, ev eksenli çalışmada olduğu gibi kadınların gıda, konfeksiyon benzeri emeğin yoğun olarak kullanıldığı iş kollarında toplanmalarına yol açabileceğidir. Ayrıca, diğer bir önemli husus da esnek çalışma ilişkisinde işverenlerin, işçilerin iş güvencesine getirilen esneklikle beraber işçisinin işine hiçbir yaptırımla karşılaşmadan son verebilmeleridir. Bu durumda işverenler, çalışanlarının işine son vermek istediklerinde, seçecekleri kişilerin kadınlar arasından (doğum vb. sebepler dolayısıyla) olması ihtimaller dâhilindedir. Bu durum, kadınların istihdam oranında artış yapmak isterken, istenilenin aksine bir duruma da neden olabileceğinden, olaya daha geniş bir açıdan bakılmasını zorunlu kılmaktadır (TBMM, 2013:54).

Esnekleşmenin en önemli araçlarından bir eve iş vermedir. İşler, fabrikadan eve verilerek, işletmede iş ve sosyal güvenlik yasalarının çalışanlarla ilgili işverenlere yüklediği, kıdem tazminatı, asgari ücret, ihbar tazminatı, iş güvencesi, yıllık ücretli izin ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kaçınılarak giderler azaltılmaya çalışılmaktadır (Karadeniz, 2011:108). Günümüzde fason üretimi büyük sanayi kuruluşları değil, küçük ve orta ölçekli işletmeler tercih ederek, kadınlara iş

olanağı sağlamaktadırlar. Bu alanda tercih edilen kadınlar, daha çok köyden kente göç etmiş, büyük kentlerin varoşlarında yaşayan yoksul kadınlardır. Bu alanda çalışmak durumunda olan kadınlara verilen işler genelde gömlek vb. giysilere ilik açma, küçük çaplı triko işleri, hamak örgüsü, hediyelik eşya yapımı, çorap örme, dantel ve örgü gibi uzmanlık gerektirmeyen el emeği yoğunluklu işlerdir. Kadınların hizmet sektörü dışında yaptığı diğer işlerin başında, fabrika işçiliği, tezgahçılık, kuaförlük, kasiyerlik, terzilik gibi işler gelmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005:202). Kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kentlere göç ettiğinde, niteliklerine uygun iş bulamamaktadırlar. Kadınlar, gelenekler, çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle ev dışına çıkamamakta ve işgücüne katılamamaktadırlar. Hal böyle olunca, çalışmak isteyen kadın ya enformel sektörü tercih etmekte ya da evde parça başı işler yaparak çalışmayı kabullenmektedir (Karadeniz, 2011:108). Bu durum kadınlar açısından; düzensiz gelir, düzensiz çalışma saatleri, devamlılığı belirsiz iş, iş güvenliği ve sağlığı için gerekli tedbirlerden yoksun olma, bir daha iş bulama kaygısıyla işverenlerden hak talep edememe, örgütsüzlüğün, kayıt dışı çalışmanın artması anlamını taşımaktadır (Çoban, 2014:92).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, kadınların işgücüne katılımının iş koşullarının esnekliği ile orantılı olarak arttığı görülmüştür. Çalışma şartlarında esneklikten kastedilen yalnızca kısmi zamanlı çalışma imkânlarının oluşturulması ve teşvik edilmesi değil, aynı zamanda tam zamanlı çalışanlar için de esnekliğin sağlanmasıdır. Türkiye’de çalışanların, özellikle küçük çocuğa sahip olanların, toplam çalışılması gereken süre sabit kalacak şekilde, çalışma saatlerini ayarlamasına imkân tanınabilir. Yine aynı şekilde çalışılması gereken toplam süre sabit kalmak üzere evden çalışmaya müsaade edilebilir (Gürsel ve Uysal, 2010:70).

Yapılan araştırmalar, esnek zamanlı çalışmayı, tam zamanlı çalışmaya tercih eden kadınların çoğunun evli, küçük çocuk sahibi ya da geniş maddi imkânlara sahip kadınlardan meydana geldiğini göstermiştir (Gürsel ve Uysal, 2010:70). İşgücü piyasasının esnekleşmesinin kadın istihdamına olumlu katkı yaptığı, istihdam oranlarını yükselttiği birçok AB ülkesi tarafından tecrübe edilmiş bir gerçektir. Bununla birlikte, AB ülkelerdeki istihdam verileri incelendiğinde, kadın istihdamının yüksek oranlarda olmasının part-time çalışmadan kaynaklandığı müşahade edilmektedir. Ayrıca, belirtilmesi gereken başka bir husus da işgücü piyasasının esnekleşmesinin, bazı sektörlerde kadın istihdamını arttırdığı gibi aynı zamanda çok

daha kolay işten çıkarılmalarına da yol açmamasıdır. Bu yönüyle esnek çalışmanın, kadınların iş güvencelerini ortadan kaldıracacağı düşünülmemelidir (TBMM, 2013:53).

Tablo 2.1: Türkiye’de Kilit İşgücü Piyasasının Çeşitli Yıllardaki Göstergeleri (www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Turkey-Snapshot-tr.pdf)

İşgücü Piyasaları	2006	2012	2013*	2018**
İşgücüne Katılım Oranı (yüzde)	46.3	50.0	51.1	53.8
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (yüzde)	23.6	29.5	30.9	34.9
İstihdam (milyon)	20.4	24.8	25.9	29.9
İşsizlik Oranı (yüzde)	10.2	9.2	9.2	7.2
Genç İşsizlik Oranı (yüzde)	19.1	17.5	16.5	13.0
Kayıt Dışı İstihdam (yüzde)	47.0	39.0	37.5	30.0
İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Yerleştirilme Oranı (yüzde)	12.3	23.5	35.0	50.0

* 2013 rakamları tahmin,

** 2018 rakamları plan hedefi.

2.4 Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma

Esnekleşme kapsamında, İş Hukuku’nun esnekleşmesinden anlaşılması gereken, işçi ve işverenlerin hizmet sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışma koşullarına en uygun ve insan onuruna yakışır şekilde düzenleyebilme imkânına sahip oldukları açık bir düzenin kurulmasıdır. Böylece her iki taraf da çalışma sürelerini, istihdam biçimlerini kanunlardaki ve diğer hukuki düzenlemelerdeki katı şartlardan kurtarıp ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde takdir edebileceklerdir (Aktay, 1999:56).

Küreselleşmeyle birlikte meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile ortaya çıkan konjektürel değişimler artık eski, kalıplaşmış İş Hukuku düzenlemeleriyle işletmelerin faaliyetlerini sürdürmelerini epey zora sokmaktadır. Meydana gelen bu gelişmeler, işletmelerin ayakta kalabilmeleri için neredeyse günlük karar almak zorunda bırakmaktadır. Küresel rekabet son derece acımasızdır ve kendisine ayak uyduramayan işletmeler bir anda (aylarca, yıllarca dayanmadan) kendilerini iş piyasasının dışında bulmaktadırlar. Bu da yalnız işvereni değil, işverenle birlikte çalışanı ve sonuçta ülkenin makro dengelerini etkilemektedir (Aktay, 1999:61).

İş piyasasında asıl olan işçi ve işverenlerin birbirinin hakkına zarar vermeden ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile uluslararası rekabete şartlarıyla mücadele

edebilecek uygun tedbirler geliştirmeleridir. Tabiidir ki alınacak bu tedbirlerin bir kısmı da devletin kanun koyucu olarak alacağı tedbirlerdir. Devletin, esneklik uygulamalarına imkân vermeyen hukuki şartları, şişletmelerin faaliyetlerini sũrdũrebilmelerine, çalışanların işlerini ve hayat standartlarını koruyabilmelerine imkân tanıyacak şekilde dũzenlemesi gerekir (Aktay, 1999:61). Bu gereklilik de toplumun yaşam şartlarını dũzenleyen hukuk kuralları ile mũmkũn olabilmektedir. Çalışma hayatına etki eden en önemli dũzenleme İş Hukuku olarak karşımıza çıkmaktadır. Tũrkiye’de tarih bakımından en yeni olan (Doğru, 2010:115) 4857 sayılı İş Kanunu, TBMM’de grũřũlerek 22 Mayıs 2003’te kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak Tũrk İş Hayatında yerini almıştır. 4587 sayılı İş Kanunu ile Tũrkiye’de esnek çalışma biçimleri yasal dũzenlemeye ancak kavuşmuştur (zmen, 2006:VIII). Böylece Cumhuriyet tarihinde ilk kez iş hayatıyla ilgili yasada, yeni bir yasa çıkartılıp eski yasa yũrũrlũkten kaldırılıyor (Pirler, 2004:61).

Bu Yasa, yeni liberal iktisat politikalarının ve esneklik arayışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu ynũyle yeni kanun ũlkemize zgũ bir olgu olmayıp, 1980 sonrasının iktisadi ve sosyal iklim değişikliği ile paralel bir dũzenlemedir. Kanun, kũresel pazarın ve artan rekabet ortamının şartlarını ve dayatmalarını hukuk kuralı haline getirmiştir. Yeni yasa, 1475 sayılı yasada yer alan ve işveren rgũterleri tarafından ‘katı’ olarak değerlendirilen hũkũmleri iyice yumuşatmaktadır (Karakoyun, 2007:50).

2.5. Bazı Avrupa Birliği yesi ülkelerde Esnek alışmaya İlişkin Uygulamalar

Kısmi sũreli alışma Avrupa ũlkelerinde 40 yılı aşkın bir sũredir uygulanagelmiştir. Avrupa Birliği ũlkelerinde kısmi sũreli çalışmaya ilişkin mevzuat, çalışmanın tanımı, sosyal gũvence hakları, yasal statũleri ve hakların verililişi her ũlkede farklılık göstermektedir. Avrupa ũlkeleri içinde, ekonomisi gũclũ devletlerde kısmi sũreli istihdam ve çalışma daha yaygın ve çalışanların haklarına ilişkin dũzenlemeler daha insancıdır. Diğer kũũk, daha çok Avrupa coğrafyasının gũneyinde kalan ũlkelerde ise bu çalışma tũrũ ve tanınan haklar oransal olarak nişpeten daha azdır. Bu ũlkelerden bazıları konuya açıklık getirmesi cihetiyle aşağıda incelenmiştir.

2.5.1 Almanya’da Esnek Çalışma Uygulaması

Alman ekonomisi hem Türkiye hem Avrupa hem de dünyanın ekonomik kalkınmışlığı açısından önemli bir ekonomidir. Çünkü dünyanın dördüncü büyük ekonomisi ve Avrupa'nın ise en büyük ekonomisi konumundadır. Alman ekonomisinde ana rolü; yüksek ihracat gücü oluşturmaktadır. Bu bakımdan da dünyanın sayılı güçlerinden biridir (Batman, 2012:41).

Almanya’da esnek çalışma modelleri ve sayısal esneklik sınırlıdır. Verimlilik ve katma değer seviyeleri yüksek düzeylerde olmasına rağmen, istihdamın korunmasına yönelik mevzuattan kaynaklanan katılıklar nedeniyle çalışma biçimlerinde fazla esneklik uygulanamamaktadır. Ayrıca hem part-time hem de belirli süreli hizmet akdiyle çalışanlar toplu sözleşme kapsamında olup istihdamın korunması, ücretler ve işletmenin sağladığı diğer olanaklardan yararlanma konusunda tam gün çalışanlarla aynı haklara sahiptirler. Almanya’nın işgücü piyasasının durumu yüksek vasıflı ve ehil işgücü, yüksek eğitilmiş nüfusu ve güçlü mesleki eğitim sistemiyle karakterize edilebilir (Asiltürk, 2011:115).

Almanya mesleki eğitim konusunda üstün bir başarıya sahiptir. Alman Mesleki Eğitim Sistemi, büyük ölçüde eğitim ve iş dünyası işbirliğine dayanmaktadır. Bu nedenle genellikle “Dual Sistem” (ikili sistem) olarak anılmaktadır. Sistemin temelleri esasen Ortaçağ’daki lonca sistemine dayanmaktadır. Döal Sistem, ortaöğretim mezunlarına yöneliktir ve Meslek Okullarında sürdürülmektedir. Sistemde, eğitimin pratik ayağı (3-4 gün) firmalarda, teorik ayağı ise (1-2 gün) meslek okullarında sürdürülmektedir. Döal eğitimin süresi 2–3,5 yıl arasında değişmektedir. Öğrenciler bu (Batman, 2012:41) sisteme genel olarak 15 yaşında dâhil olup, 18 yaşında mezun olmaktadır. Bu yaş grubundaki tüm öğrencilerin yarısından fazlası dual sistemde eğitim görmektedir (Batman, 2012:42).

Almanya 1980’ler ve 1990’ların başında, AB ortalamasının üzerinde bir ekonomik büyüme oranı yakalamış ve diğer sanayileşmiş ülkelerin aksine ekonomik durgunluk döneminden, birleşme sürecinin yarattığı dinamik sürece gecikmeli olarak girmiştir. İki Almanya’nın birleşme sürecinin yarattığı mali sıkıntılar dışında, yüksek vergi oranları, sosyal güvenlik katkı paylarının yüksekliği ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik yetersiz düzenlemeler Almanya’da istihdam-ışsizlik sorunlarının aşılmasını zorlaştırmaktadır (Çelik, 2007:53).

Ancak Almanya, özellikle 1994 tarihinde yürürlüğe koyduğu yeni İş Süreleri Kanunu'nda Alman sanayinin çıkarları ve ekonomisinin küresel rekabet gücünün artırılması amacıyla (Aydınlı, 2007:68) çalışma sürelerinin esnekleşmesi için önemli adımlar atmıştır. Yeni yasaya göre, pazar ve resmi tatil günlerinde 24 saat çalışma yasağı getirilmiş olmakla beraber pek çok istisnaya da yer verilmiştir. Pazar günü çalışmak zorunda olanların gelecek iki hafta, resmi tatil günlerinde çalışmak zorunda kalanların ise gelecek 4 hafta içinde herhangi bir günde dinlenerek çalıştıkları süreyi telafi edebilecekleri hükme bağlanmıştır (Batman, 2012:43).

Almanya'nın, İş Hukukunun esnekleştirilmesi konusunda özel bir yeri ve önemi bulunmaktadır. 01 Temmuz 1994 tarihli "Çalışma Süreleri Kanunu"na esnek çalışma ile ilgili kapsamlı hükümler konulmuştur. Almanya'da 01.01.2001 tarihinde yürürlüğe giren "Part-Time Çalışma ve Belirli Süreli İstihdam İlişkileri" Yasası ile; 15'den fazla işçi çalıştıran şirketlerde işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılmasına olanak tanınmıştır. Buna göre 38 saatin altında yapılan çalışmalar kısmi süreli sayılmıştır. Alman "İstihdam Teşvik Kanunu"nda haftalık çalışma süreleri tam gün çalışan işçilerin normal haftalık çalışma süresinden daha kısa olanlar, kısmi süreli işçi olarak tanımlanmaktadır. Kısmi çalışma türlerinden biri olan çağrı üzerine çalışma; taraflar çalışma süresinin uzunluğunu sözleşmede kararlaştırmamışlarsa haftalık çalışma süresi 10 saat olarak kabul edilip uygulanmaktadır. Sözleşmede hüküm yoksa işveren işçiyi her seferinde en az 3 saat çalıştırmak zorundadır. Ayrıca işçiye, o işte çalışacağı en az 4 gün önceden haber verilmelidir. Bu ülkede, diğer bir kısmi çalışma türü olan iş paylaşımı ise çok yaygın değildir (Asiltürk, 2011:116).

Çalışma süreleri yasası 2003 yılında değişikliğe uğramıştır ve yeni değişikliklerle 2004 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanun koyucu çalışma sürelerine ilişkin genel bir çerçeve çizerken, ekonomik hayattaki her sektörün kendine has özelliklerinin olduğunu da göz önünde bulundurarak, sosyal taraflara belli konularda genel hükümlerin dışına çıkma imkânı da tanımaktadır. Sosyal taraflar bu hükümlerin dışına toplu sözleşmeler vasıtasıyla çıkabilmektedirler. Çalışma süreleri yasasında günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, yasa işverenlerin ihtiyaçlarını gözeterek çalışma süresinin 10 saate kadar çıkarılabilmesine imkân tanımıştır (Batman, 2012:43).

Almanya'da esnek çalışmanın diğer bir türü olan ödünç çalışma da yer almaktadır. Bu çalışma ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, gerçek ödünç çalışma, ikincisi ise, gerçek olmayan ödünç çalışmadır. Bu ayrıma göre; bir işveren bir işçiyi esas

itibariyle kendi işletmesinde istihdam etmek üzere işe alır ve geçici bir süre için başka bir işverene ödünç verir ise, bu durumda gerçek ödünç çalışma olarak adlandırılır. Ancak bir işveren bir kişiyi başka bir işverene ödünç vermek üzere işe alır ve bunu ticari bir faaliyet olarak gerçekleştirir ise, gerçek olmayan ödünç çalışma durumu ortaya çıkar. Esasen işçileri başka bir işverene vererek ödünç işçi çalıştırmayı amaçlayan işverenlerin bu faaliyeti yerine getirebilmeleri için ilgili kurumlardan izin alması gerekmektedir. Fakat diğer Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında bu konuda bir bütünlüğün sağlanmamış olduğu görülmektedir (Karlidağ, 2011:53).

Almanya’da kısmi süreli çalışma yıllar itibariyle sürekli yükselmiştir. 2013 yılında bu oran Eurostat verilerine göre % 26,2 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle 2000’li yılların başından itibaren (Batman, 2012:43) İşgücü piyasasına katılımı kolaylaştırmayı amaçlayan, 15 saatten daha az süreli olan kısmi süreli çalışmalarda sosyal güvenlik katkılarında muaf olunmasına ilişkin politika uygulanmaktadır. Ancak söz konusu uygulama, işçileri sosyal güvenlikten yoksun bıraktığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar toplu sözleşme kapsamında olup, ücretler ve işletmenin sağladığı diğer olanaklardan yararlanma konusunda tam gün çalışanlarla aynı haklara sahiptirler. Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin azami süresi 24 aydır ve bu süre içinde üç defa yenilenebilmektedir (Karlidağ, 2011:52).

Almanya’da yer alan düzenlemelerde genel olarak çalışanların sosyal güvenliklerinde hastalık sigortası kapsamında, kişinin tam gün çalışıyor olması ile esnek istihdam ediliyor olması açısından sigorta zorunluluğu konusunda bir ayırım yapılmamaktadır. Emeklilik sigortası kapsamında da esnek çalışma sürelerine sahip olan ve oluşturulan modeller kapsamında istihdam edilenler diğerleri gibi bu sigorta kolunda sağlanan edimlerden yararlanmaktadırlar (Karlidağ, 2011:53).

Almanya’nın hayata geçirmiş olduğu sosyal sigorta ve sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal devletlerin tarihçesi açısından örnek bir model olma özelliği teşkil etmektedir. Zaman zaman “Alman Sosyal Devlet Modeli” olarak da adlandırılan tüm bu uygulamalar Almanya’daki koruyucu istihdam yapısının ne kadar köklü olduğunun da bir göstergesidir (Batman, 2012:43).

Almanya’da 1985 yılında çıkan İstihdamı Teşvik Kanununda, esnek zamanlı çalışma biçimlerinden “geçici çalışma” “kısa süreli çalışma”, “mevsimlik çalışma”, “iş paylaşımı”, “yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) çalışma haftası” gibi çalışma biçimleri düzenlemektedir. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte

işgücü piyasalarında kadınların daha çok yer aldıkları gözlemlenmekle beraber, bu artışın daha çok part-time çalışmada olduğu görülmüştür. Aşağıdaki tablo, yıllar itibariyle part-time çalışan kadınların artışına işaret etmektedir (TBMM, 2013b:50).

Tablo 2.2.: Almanya’da part-time çalışan kadınların oranı (1960-2011) (TBMM. 2013b:50).

YILLAR	ORAN (%)
1960	6,4
1965	12,2
1970	18,1
1975	21,3
1994	34,0
2011	45,1

Yukarıda yer alan Tablo:2.2’de de görüldüğü üzere, diğer sanayileşmiş Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Almanya’da da istihdamın sektörel dağılımındaki değişim ve hizmet sektöründe izlenen genişleme, beraberinde istihdamın genel yapısında da değişme yol açmış ve aynı zamanda kadın çalışanlar işgücü içinde yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Bu sürecin doğrudan başka bir sonucu da standart dışı çalışma modellerinin, özellikle de part-time çalışmanın ekonomide büyük bir ağırlık kazanmasıdır (TBMM, 2013b:50).

2.5.2 Fransa’da Esnek Çalışma Uygulaması

Fransa, Avrupa’nın ikinci büyük ekonomisi olmasına rağmen (Batman, 2012:44), yapmış olduğu kurumsal düzenlemeler ve yetersiz işgücü piyasası esnekliği sebebiyle, değişen ekonomik şartlara uyum sağlamakta zorlanmıştır. 1970’li yılların ortalarından itibaren işsizlik yükselme eğilimi içerisine girmiş ve yapısal özellik kazanmıştır (Karlıdağ, 2011:55 ve Tatlıoğlu, 2011:57). İşsizlik 2010 yılında % 8.7 iken, bu oran 2011 yılında % 9.2 seviyesine yükselmiştir. 15-24 yaş arasındaki genç işsizlerin oranı ise % 24.2 düzeyindedir. Fransa’da % 62.2 olan toplam istihdam oranı AB ortalamasına yakın, kadın istihdam oranı ise bu

ortalamanın üstündedir (Batman, 2012:44). Ancak işsizlik oranı (% 9.2) AB ülkelerinin ortalama işsizlik oranına (% 8.7) göre yüksek bir seviyededir. İncelenen ülkeler (İngiltere, İspanya, İtalya, Almanya, Hollanda, Fransa) içinde en yüksek genç işsizlik % 24,2 oranı ile Fransa'ya aittir. Genel işsizlik oranı ise % 11.2'dir. İşsizlik özellikle gençler arasında yüksek ve işgücüne katılım oranı ise % 69.5'tir (Çelik, 2007:50).

Fransa'da 1985 yılından itibaren kısmi süreli çalışma oranlarında artış görülmektedir. Kısmi çalışmayı teşvik etmek amacıyla 31 Aralık 1992 tarihinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Belirsiz süreli bir hizmet akdi ile kısmi istihdam sözleşmesinin imzalanması veya tam süreli bir işin kısmi süreli işlere dönüştürülmesi durumunda sosyal güvenlik primlerinden indirim yapılmaya başlanmıştır (Asiltürk, 2011:118.) Ülkenin mevcut istihdam problemi, haftalık maksimum 35 saatlik çalışma uygulaması ve yeniden eğitim programları ile aşılmaya çalışılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, part-time çalışma ve geçici iş büroları üzerindeki yasal düzenlemelere gidilerek soruna çözüm bulunmaya çalışılmaktadır (Batman, M. 2012:44). 2000 yılında, işçi ve işveren taraflarının yoğun tartışmaları sonrasında Fransız Hükümeti haftalık çalışma süresini 35 saate indiren bir yasayı çıkartmıştır. Fakat bu yasa ile (Karlıdağ, 2011:55) haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi, maliyetleri yükselteceği ve rekabet gücünü düşüreceği ileri sürülerek eleştirilmiştir (Karlıdağ, 2011:56). Bu değişiklik, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 35 saat olarak belirlenmiş ve bu sürenin altında yapılan çalışmaları kısmi çalışma olarak kabul etmiştir (Batman, 2012:44). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'na üye ülkeler arasında, işsizliği aşağı çekmek ve istihdamı artırmak için haftalık çalışma saatlerini azaltmak şeklindeki bir olguyu yasallaştıran tek ülke Fransa olmuştur. Fransız İş Yasası'nda part-time çalışma "aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa olan veya işyeri/işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerde çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma biçimi" olarak tanımlanmıştır (Asiltürk, 2011:118). Ancak, kısmi süreli çalışma modelinin, Fransız işgücü piyasasındaki uygulaması pek yaygın değildir. 2008 yılında, toplam istihdamın % 16.9'u kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Yüksek marjinal vergi oranları nedeniyle kısmi çalışma oranı düşük kalmıştır. Ancak, Fransa'da kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek amacıyla çalışanların sosyal güvenlik primlerine kısmi muafiyet uygulanmaktadır (Tatlıoğlu, 2011:57).

Fransa'da belirli süreli hizmet sözleşmelerine ilişkin sıkı kurallar mevcuttur. Çünkü belirli süreli hizmet sözleşmeleri sadece iki defa yenilenebilmekte ve 24 aydan daha uzun süreli yapılamamaktadır. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri, çalışanın geçici olarak yerinin değiştirilmesi ve işgücü talebinin gereğinden fazla olarak artması ya da ihtiyaç halinde, yapılan işlerin tamamlanması durumunda geçerli olmaktadır (Karlıdağ, 2011:55). Bu konudaki sınırlama, ard arda ancak iki kez belirli hizmet akdi yapılmasına izin verilmesidir. Aynı görev için süresi belirli ikinci bir hizmet akdinin yapılabilmesi, ancak ilk akdin süresinin üçte birine eşit bir süre beklenmesini gerektirmektedir. Zincirleme akdin toplam süresi 18 ay ile sınırlandırılmıştır. Ülkede, etkili temel öğrenme sistemi ve artan sürekli eğitim nedeniyle işçilerin vasıf düzeyleri yüksek ve fonksiyonel esneklik yaygındır (Asiltürk, 2011:117). Genellikle kadınlar arasında yaygın olarak görülen belirli süreli iş sözleşmesinin bitiminde, işçiye kıdem tazminatı hakkı da tanınmıştır. İş bulma büroları vasıtasıyla istihdam edilen geçici işçilerin sayısında da büyük oranda artış olduğu görülmektedir (Tatlıoğlu, 2011:57).

Ülkede sendikal yoğunluk düşük olmasına rağmen, hemen hemen bütün çalışanlar toplu sözleşme kapsamındadır (Batman, 2012:46). Zincirleme olarak toplam 18 ay belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı olan Fransa'da, haftalık 8 saate kadar ki fazla çalışmalar % 25 zamlı, daha sonraki fazla çalışmalar ise % 50 zamlı olarak çalışanlara ödenmektedir. Ancak toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile bu ödemenin yerine izin kullandırılabilir (Batman, 2012:45).

Fransa'da iş yasalarına göre işveren, işçinin çalışmasından memnun kalmasa bile bu işçisini işten çıkarması oldukça zordur. Ancak, son dönemlerde işten çıkarma hususlarındaki katılığın esnekleştirilmesi için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmaktadır. Yeni yasa teklifi ile 26 yaşın altındaki gençlerin iki yıl içinde işten çıkarılması kolaylaştırılmaktadır. Bu değişiklik teklifi sosyal taraflarca, daha çok gençler tarafından şiddetle eleştirilmektedir (Tatlıoğlu, 2011:58).

Ülkedeki mevcut etkili bir öğrenim sayesinde yaşam boyu eğitime bağlı olarak vasıf esnekliği yüksektir. Eğitim süresi ortalama 16.5 yıldır. Zorunlu eğitim sonrası gençlerin eğitime devam oranı 16-18 yıllık eğitimde % 91'dir. Fransız Hükümeti, özellikle mesleki mezuniyet sınavlarını geliştirerek ve 1990'ların başlarında çıraklık eğitiminde yeniden düzenlemelere giderek mesleki eğitimi güçlendirmek üzere yeni tedbirler almıştır (Karlıdağ, 2011:56).

İş başında eğitim konusunda da Fransa oldukça ileri bir seviyeye gelmiştir. İşletmelerin üçte ikisi sürekli mesleki eğitim vermekte ve çalışanların üçte biri de bu eğitime dâhil olmaktadır. 1971'den bu yana, Fransız işverenler bordro toplamının en az % 1.5'ini (ortalama % 3'un üzerindedir) eğitime yatırmakla yükümlüdür. Fransız istihdam danışma servisi tarafından yapılmakta olan çalışmaların en önemlileri gençler arasında işsizliği düşürme ve engelleme amacı taşımaktadır. Son olarak esnekliği kısıtlayıcı bir etken olarak görünen işten çıkarmayı zorlaştıran iş güvencesindeki bazı maddeler. Fransız İşveren Konfederasyonu'nun (MEDEC) çabalarıyla Anayasa Mahkemesi tarafından iptal (Tatlıoğlu, 2011:58) edilmiştir.

Sosyal harcamalar ile işgücü piyasasındaki bazı katılıklar ülke ekonomisinin, sermaye yoğun ve işgücünü göz ardı eden bir şekilde büyümesine sebep olmuştur. Ayrıca yüksek asgari ücret ve ücret dışı maliyetler istihdam artışında, özellikle de gençlerin istihdamında engel oluşturmayı sürdürmektedir. Esneklik uygulamasında ücret esnekliği iyileştirilmiş ancak istihdam oluşturulması anlamında engeller tümüyle kaldırılamamıştır. Sayısal esneklik sınırlandırılmış, buna karşın belirli süreli hizmet akitlerinin sayısı sürekli artmıştır (Asiltürk, 2011:117).

Hizmet kesiminde yeni iş ilişkilerinin ortaya çıkması ve imalat sanayinin önemini yitirmesi, sendikaları etkileyerek ciddi şekilde üye kaybına uğramışlardır. İşçi sendikalarının en belirgin bir şekilde üye kaybettiği ülkelerden biri de Fransa'dır (Topcuk, 2006:8).

2.5.3 İngiltere'de Esnek Çalışma Uygulaması

İstihdamla ilgili AB direktiflerine 1990'ların sonlarına kadar büyük ölçüde direnen İngiltere, piyasa ekonomisi anlayışına bağlı olarak işgücü piyasasının esnekleştirilmesini ve istihdamın artırılmasını hedeflemiştir (Tatlıoğlu, 2011:65). Bu anlayış ile birlikte, doğal olarak İngiltere'de esnek istihdam edilenlerin tam zamanlı çalışanlarla görece olarak eşit haklara sahip olmalarını sağlayacak düzenlemeler konusunda hızlı gelişmeler yaşanmamıştır. Bu bağlamda işçi sendikaları ve bireysel olarak işçiler Avrupa Topluluk Hukuku kapsamında mahkemelere başvurmuşlar ve esnek istihdam ile ilgili bazı konularda haklar edinmişlerdir (Çelik, 2007:60).

Bu ülkede çalışma sürelerine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İngiltere, uygulamada haftalık 48 saatlik çalışma süresi, izinler ve gece çalışmaları gibi bazı konularda AB direktifini esas almaktadır (Topcuk, 2006:23). Kendine özgü

çalışma saatleri ile bilinen İngiltere’de çalışma saatleri, daha çok işyeri ve işletme düzeyinde sözleşmelerle belirlenmektedir. Ancak, son yıllarda İngiltere’de de çalışma hayatının Avrupalılaşıma trendine bağlı olarak AB Çalışma Direktifleri ile uyumlu düzenlemeler gündeme gelmiş ve haftalık maksimum çalışma sınırları ile ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Tathoğlu, 2011:66). İngiltere’de kısmi süreli çalışma “yemek araları ve fazla mesai süreleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma” olarak tanımlanmaktadır (Batman, 2012:46). Ancak 16 saatin altındaki çalışmalar, 1995 yılında çıkan istihdamı koruma düzenlemelerinin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Böylece bu kategoride çalışanlar, tam zamanlı çalışanların sahip oldukları bir takım sosyal kazançlar ve haklar dışında bırakılmışlardır. Örneğin, ücretli izin ve hastalık izni gibi haklardan bunlar mahrum (Tathoğlu, 2011:66) kalmaktadırlar.

1980’lerde ve 1990’ların başında İngiltere’de haftalık çalışma saatleri 40 saat iken pazarlıklar yoluyla 37 saate hatta yer yer 35 saate kadar indirgenmiş ve bu AB Ülkeleri arasında ilk uygulamalardan biri olmuştur. Bu kısa çalışma saatlerinin de bir sonucu olarak İngiltere’de fazla çalışma, diğer ülkelere oranla daha yüksek olmuş ve bir fazla çalışma kültürü meydana getirmiştir (Tathoğlu, 2011:66). İşgücü piyasası 1980’li yıllarda yapılan değişikliklerle diğer Avrupa Birliği Ülkeleri’ne oranla biraz daha esnek olarak düzenlenmiştir. Esnek çalışma süresi, İngiltere’de gün geçtikçe daha da popüler bir hal almaktadır. İngiltere’de, işverenlerin % 40’ının esnek çalışma saatlerini ve % 10 kadarının da yıllık saat düzenlemelerini kullandıkları görülmektedir (Batman, 2012:46).

İngiltere’de endüstri ilişkilerinde meydana dönüşümle beraber, endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen (işçi, işveren, devlet) biri olan devletin, sistemdeki rolünde büyük değişim yaşanmıştır. Bu dönemde, Batı Avrupa’da birçok hükümet, aktif olarak ücret maliyetlerini düşürmek maksadıyla, işgücü piyasalarını kuralsızlaştırıcı, işyeri esnekliğini artırmaya ve sosyal yardımları azaltmaya yönelik politikalar izlemişlerdir (Işık, 2009:160). Bu sürçten İngiltere de payına düşeni almış, sendikaların etkinliğini azaltmak ve işgücü piyasasının esnekliğini artırmak üzere bazı yasalarda değişikliğe gidilmiş ve bu sayede ülkede, endüstri ilişkileri alanında önemli bazı değişimler vukuu bulmuştur. Sendikaların üye sayılarında düşüş yaşanmış, ancak daha da önemlisi toplu pazarlığın kapsamına giren işçi sayısı hızla düşmüştür. Böylece, kurulan endüstri ilişkilerinde ağırlık merkezi, işyeri ve firma düzeyine kaymıştır (Batman, 2012:46).

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanların toplam istihdam içindeki payı % 7.4 olmakla birlikte, süresi belirli hizmet akdinin kaç kez yenilenebileceğine ve zincirleme akit toplam süresine yönelik herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma karşılığı ek zam ya da telafi edici izin uygulanabilmektedir. İngiltere’de hizmet sektöründe çalışanların yarıdan fazlası kısa süreli çalışmakta ve her 10 kadından 4’ü part-time çalışmaktadır. Part-time çalışanların toplam istihdamdaki oranı ise % 24.9’dur (Batman, 2012:46). İngiliz işgücünün dörtte biri ise kısa süreli çalışma esasına göre istihdam edilmektedir (Asiltürk, 2011:119). Ayrıca İngiliz, bankacılık sektöründe part-time istihdam oranı %40’ları bulmuştur (Batman, 2012:47).

Hemen hemen bütün ülkelerde son 5 yılda, kısmi süreli istihdam yönteminin işletmeler tarafından kullanım oranlarında bir artış gözlenmiştir. Gelecek 8-10 yıllık dönem içinde yaratılacak işlerin üçte ikisinin part-time iş olacağı tahmin edilmektedir. İngiltere’de sayısı bir milyonu bulan işçi, şu anda yıllık iş sürelerinin tespit edildiği anlaşmalara tabi olarak çalışmaktadır (Batman, 2012:47).

Esnek çalışma modellerinin uygulanmasında İngiltere bazı kısıtlamalarla tanınmaktadır. Niteliklerde esneklik sınırlı oluşmuş ve işgücündeki temel nitelik esnekliği, şirket eğitimi yoluyla telafi edilmeye çalışılmıştır. Bu da fonksiyonel esnekliği engellemiştir. İngiltere’de yüksek oranlarda uygulanan sayısal esneklik ve esnek çalışma biçimleri düşük işsizlik düzeylerini oluşturmuştur (Asiltürk, 2011:119). Ülkede işverenler tarafından sağlanan eğitim oldukça yüksektir. İngiltere lise mezunlarının tüm nüfusa oranı % 55’dir. Bu oranla İngiltere, Almanya’dan geri, Fransa’dan ise ileri düzeydedir. Ülkede mesleki eğitim konusunda işverenlerin büyük katkısı bulunmaktadır (Karlıdağ, 2011:59).

1980’li yıllarda meydana gelen değişikliklerin etkisi ile İngiltere’deki işgücü piyasası, diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre esnek olarak düzenlenmiştir. İngiltere’nin başarılı istihdam politikalarıyla işsizlik oranlarını Avrupa Birliği ortalamalarına oranla dikkat çekici bir biçimde düşürmesini, daha az iş hukuku ve daha çok sosyal ortaklık uygulamasına borçlu olduğu belirtilmektedir. 1997 yılından itibaren İngiltere, yüksek düzeyde ücret esnekliği oranlarına (Asiltürk, 2011:119) ulaşmış ve bu esnekliği işsizliğe çözüm olarak kullanmıştır. Ayrıca süresi belirli hizmet akdinin kaç kez yenilenebileceğine ve zincirleme akit toplam süresine dair herhangi bir sınırlama getirilmemiştir (Asiltürk, 2011:120).

İngiliz kısmi çalışanlar, tipik olarak sürekli çalışan işçiler olup, oransal olarak tam gün ücreti üzerinden ücret almak isteyen kişilerdir. Avrupa Birliği çalışma süresi direktifinin esnek çalışma süresinin tek sınırlamasının kabul edildiği bu ülkede, işgücünün 1/4'lük kısmı çalışma ile istihdam edilmektedir. Yapılan araştırmalara göre, 1996'da İngiliz kısmi çalışanlarının sadece % 12'si tam zamanlı iş bulamadıkları için kısmi çalışmış, % 71'i ise tam gün çalışmak istememiştir. Bu dönemde kısmi çalışanlardan öğrenciler büyük bir oranı teşkil etmiştir. 2008 verilerine göre ise kısmi çalışanların toplam istihdama oranı % 25,3 olmuştur (Asiltürk, 2011:120).

2.5.4 İtalya'da Esnek Çalışma Uygulaması

İşsizlik oranının giderek yükselmesi ve uzun süreli işsizliğin kronikleşmesi, kayıt dışı ekonominin % 50'lere ulaşması, AB normlarına uyum sağlama mecburiyeti ve AB'nin, İtalya'ya emek piyasasının iyileştirilmesi için yapılan müdahalelerin ve uygulanan politikaların yetersizliği hususunda yönelttiği eleştiriler, İtalyan Hükümetinin esneklik konusunda daha kalıcı tedbirler almasını zorunlu kılmıştır (Çelik, 2007:56). Bunun üzerine, iş ve işçi bulma hizmetlerinde kamu tekelinin kaldırılması ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi çalışmaları, 1996 yılında sosyal taraflar ile hükümetin bir araya gelerek imzaladıkları "Çalışma Paketi" olarak adlandırılan üçlü anlaşmada varılan ortak görüşler doğrultusunda hazırlanan 196/1997 sayılı yasa ile desteklenmiştir (Tatlıoğlu, 2011:63). 1997 yılındaki reform, emek piyasasının modernleştirilmesinde atılan ilk önemli adım olmakla birlikte 196/1997 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve getirilen yeni düzenlemeler özellikle gençlerin ve kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştırmış, ancak emek piyasasının esnekleştirilmesi cihetiyle yetersiz kalmıştır. İşgücü piyasasında esnekliğin sağlanması ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nde yer alan temel hedeflere ulaşılacak amacıyla 2001 yılında ikinci bir reform başlatılmıştır. Reformla birlikte yapılan yasal değişiklikler sonrasında İtalya, işçiyi katı bir şekilde koruma altına alan iş hukuku anlayışı yerine istihdamın desteklenmesi anlayışını kabul etmiştir (Çelik, 2007:56).

Yapılan reformun başta gelen hedefleri arasında daha şeffaf ve etkin bir emek piyasası kurmak, işsizlikle mücadele ve daha çok, genç ve uzun süreli işsizliğin aşağı çekilmesi, işgücüne katılımın artırılması ve istihdam politikalarında doğrudan gelir

transferi sağlayan politikalar yerine aktif emek piyasası politikalarının hayata geçirilmesi ön plana çıkmaktadır (Çelik, 2007:56).

Ülkede part-time istihdam ilişkisi iki başlık altında toplanmaktadır. İlki, normal günlük çalışma saatinin altında yapılan işleri ifade eden “yatay part-time çalışma” ikincisi ise bazı günler, haftalar veya yılın belirli aylarında yapılan part-time çalışmalar yani “dikey part-time çalışma” olarak tanımlanmıştır (Tatlıoğlu, 2011:63). Belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılması sıkı şartlara bağlanmıştır. Şöyle ki, İtalya’da ancak mevsimlik işlerde artan iş yoğunluğunda, siparişlerin karşılanabilmesi ve stokların eritilmesi ihtiyacının doğduğu durumlar gibi şartlarda, 29 yaşını geçmiş işsizlerle belirli süreli hizmet akdi yapılabilir. Ancak 1984 yılında iş kanununda yapılan düzenlemelerle gençlerin işsizliğine merhem olması maksadıyla, belirli süreli hizmet akdi yapılacak haller artırılmıştır (Tatlıoğlu, 2011:64).

Mevzuatta düzenlemeler yapılmadan evvel ödünç iş ilişkisi ancak belirli süreli sözleşme ile kurulabiliyordu; yasa değişikliği ile bunun belirsiz süreli sözleşmelerde gerçekleştirilmesine imkân verilmiştir. Ödünç iş ilişkisinden yararlanma halleri tıpkı belirli süreli iş sözleşmelerindeki gibi, işletmenin teknik gerekleri, üretim ve organizasyon veya geçici personel ihtiyacı gibi objektif şartlara bağlanmaktadır (Tatlıoğlu, 2011:64). İşgücü piyasaları pek esnek olmamakla birlikte, işyerinde eğitim anlaşmaları ile Cassa Integrazione (ücret yardımları)’nin uygulanması ile olumsuz etkiler bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Ülkede verimlilik artışı sağlanmasına rağmen, işsizlik oranları halen yüksek seviyelerde seyretmektedir (Tatlıoğlu, 2011:65). Bu ülkede, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin uygulanmasında ve fazla çalışılması mümkün olmayan kısmi süreli (part-time) çalışmalarda esneklik izlenebilmektedir. İşgücü piyasası birçok bakımdan esnek olmamakla beraber, olumsuz yansımaları eğitim anlaşmaları ile engellenmektedir. Reel ücretlerdeki düşüş ile güçlü bir verimlilik artışı hissedilmiş, ancak işsizlik hâlâ yüksek seviyelerdeki seyrine devam etmiştir. Ülkedeki işsizlik problemi daha çok yüksek seviyelerdeki sosyal güvenlik katkı oranları ve katı işten çıkarma şartları ile coğrafi mobilitenin eksikliğinden ileri gelmektedir. Bölgesel farklılıklar, güneyin işsizlik oranının kuzeye göre iki kattan daha fazla olması şeklinde kendini göstermiştir (Asiltürk, 2011:120).

Bu ülkede üçlü (işçi-işveren-devlet) uzlaşmaya dayalı 1996 tarihli "Çalışma Anlaşması"na göre; makro politikalar enflasyonist olmayan bir büyüme sağlamalı ve istihdam oranını yükseltmelidir. Fazla mesai saatleri düşürülmüş ve esnek istihdam

teşvik edilmiştir. İstihdam artışı ve yoğun ekonomik büyüme için iş kanunları esnekleştirilmiş ve ayrıca ücret dışı işgücü maliyetleri düşürülmüştür. Mevcut eğitim sistemi yenilenerek geliştirilmiş, istihdam politikalarının etkinliği (Asiltürk, 2011:120) sağlanmıştır. 1997 yılında yapılan çalışma ile tüm ülkede sürekli hizmet akitleriyle yeni işçi istihdam edilmesi şartıyla, işverenin bir yıl süreyle sosyal güvenlik paylarının tamamından muaf tutulması (Asiltürk, 2011):118) öngörülmüştür.

Devlet Sektörü işçilerine 05 Nisan 2000'de bir dizi grev yasağı getiren anti grev yasaları getirilmiştir. Bu yasanın getirdiği yasaklar ve yaptırımlar, izinli kanuni grevlerde bile temel bazı kamu hizmetlerinin en az % 50 oranında idamesini sağlayacak şekilde düzenlemeler ile bu yasaların ihlali halinde ise 2.500 \$'ı bulan cezaları barındırmaktadır. Bu yasayla beraber, alınan grev kararlarının işverene bildirimlerinde 10 günlük süre şartı getirilmiştir. Bu katılığa rağmen Büyük İşçi Konfederasyonu (UIL), grev kanunlarının ülkenin normalleşme süreci olarak değerlendirmiş ve karşı çıkmamıştır. Ulusal otorite tarafından kontrol edilen iş saatlerinde, iş yerinin açılış ve kapanış saatlerinde de önemli esneklikler tanınmıştır (Tatlıoğlu, 2011:64).

Ülkedeki sınai ve ticari firmalarda yasa ile maksimum çalışma saatleri haftada 48 saat olarak tespit edilmiş, yapılacak ilave 12 saatlik fazla çalışmaya, işverenlerle işçi sendikaları arasında yapılan anlaşma ile müsaade edilmiştir. Genel bir kural olarak, mevcut yasa, istihdamı artırabilmek maksadıyla, fazla çalışmanın serbestçe kullanımını yasaklar niteliktedir. Hükümet 2001 yılına kadar haftalık çalışma saatlerini kademeli olarak 35 saate çekmeyi düşünmektedir. Ancak müzakere haklarına müdahale olarak görüldüğünden, işverenler ve işçi sendikaları bu teklife olumsuz yaklaşmaktadırlar. Aynı şekilde Parlamentoda da bu tasarı yeterli desteği görmemektedir (Karlıdağ, 2011:56) .

1991 yılına kadar işten çıkartma kurallarının AB ülkeleri içinde en katı biçimde düzenlendiği ülke, İtalya olmuştur. Bu katı kuralları, esneklik uygulamaları değiştirememiştir. İşverenler çalışanlara, her ne sebeple olursa olsun çalışanın işten çıkarılması durumunda, her hizmet yılı için bir aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalmışlardır. Ancak 1991'de işten çıkarma tazminatları reförma tabi tutularak işveren yükü bir nebze hafifletilmiştir. Süresi belirli hizmet akdinin iki kez uzatılması mümkündür. Ancak buna yalnızca belirli koşullarda izin verilmektedir. Zincirleme akdin toplam süresi 15 aydır ve genellikle 12 ay ya da eğitim amaçlı

hizmet akitlerinde 24 ay olarak uygulanmaktadır. Geleneksel olmayan istihdam şekilleri diğer Avrupa ülkelerine nazaran İtalya’da daha az uygulanmaktadır. Ancak İtalyan işverenler çalışma şekillerinde esneklik için başka bir formül bulmuşlardır. Kendi adına çalışma, eğitim anlaşmaları, fazla çalışma ve küçük işyerlerine iş verme gibi uygulamalara birçok durumda sınırlama getirilememektedir. Ancak esnek çalışma modellerinin uygulanması, sosyal güvenlik katkılarının ve emekli aylıklarının ayarlanması ile teşvik edilmektedir. Sonuç olarak bu da geleneksel olmayan hizmet akitlerinin sayısında hızlı bir artışa (Asiltürk, 2011:121) neden olmaktadır.

Ülkenin eğitim seviyesi düşük olmakla birlikte, 1999-2000 döneminden itibaren zorunlu eğitimin 9 yıla çıkarılması da dâhil olmak üzere, mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitimin geliştirilmesi ile tüm nüfusun vasıf düzeyini yükseltmeyi hedeflemektedir. İtalya’da mesleki eğitimle ilgili olarak bazı düzenlemelere gidilmiştir. Bu çerçevede; işçilerin istihdamını sağlamak amacıyla, işçinin mesleki açıdan işletmeye intibakını sağlayacak, işe yerleştirme sözleşmeleri adında bireysel bir meslek projesi kabul edilmiştir. Bu sözleşmelerin kullanım alanları ve içeriği de ulusal otorite tarafından belirlenmiş ve daha çok işsizlik oranının yüksek olduğu gençler ile kadınlar için kullanılagelmiştir (Karlıdağ, 2011:57).

Ülkede, haftanın 5 günün çalışılması ve toplam çalışma süresinin 38-40 saat olması benimsenmiştir. Kısmi süreli çalışma “toplular sözleşmelerle tam gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma” olarak tanımlanmış ve uygulaması sınırlı kalmıştır. Kısmi çalışmayı azaltan yasal anlaşmalar 1984’te yumuşatılmaya çalışılmışsa da kısmi çalışanların fazla çalışmalarına izin verilmemesi gibi bazı kısıtlamalar daha da devam etmektedir. Bu sebeple, kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki oranı 2008 yılı verilerine göre % 14,3 (Asiltürk, 2011:121) olmuştur.

2.5.5 İspanya’da Esnek Çalışma Uygulaması

İşgücü piyasasının düzenlenmesi kapsamında İspanya çeşitli reformlar yapmıştır. Bu reformlar ile işgücü piyasasının esnekliğine katkıda bulunulmuştur (Çelik, 2007:58). 1980’lerdeki düşük eğitim düzeyi, eğitime yapılan yatırım sayesinde yükselmiştir. Gençlerin eğitim oranı yükselerek, orta eğitimini

tamamlayanların oranı % 66'yı bulmuş, yüksek eğitime devam edenlerin sayısı da aynı şekilde artış göstermiştir. 25-34 yaş aralığındaki halkın % 19'u üniversite eğitimini tamamlamıştır. 35 yaşın üzerindeki çalışanların ise yaklaşık 2/3'si lise mezunudur. Mesleki ve teknik eğitim, işyerinde mesleki eğitim sistemi yoluyla daha da çekici hale getirilmeye çalışılmaktadır (Çelik, 2007:60).

Ülkede, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların toplam istihdamdaki oranı 2006 verileriyle % 34 olmuştur ve bu oran esneklik açısından incelenen ülkeler arasında en yüksek orandır. Ancak, bu sözleşmelerin oranının yüksek olması reel ücretlerin katılığında artışa sebep olmuştur (Çelik, 2007:59). Mayıs 2006'da sosyal taraflar arasında imzalanan bir anlaşmayla, 2007 yılı sonuna kadar süren belirli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanımını kısıtlayan işverenlerin çalışanlarda aradığı şartlar kolaylaştırılmıştır. Hükümetçe desteklenen anlaşmaya göre; aynı iş yerinde 2 ya da daha fazla belirli süreli iş sözleşmesi imzalayan ve 30 aylık dönem içinde 24 aydan daha fazla aynı görevde çalışan işçi, otomatik olarak belirsiz süreli ve kıdem tazminatını da çalışılan her yıl için 45 günden 33 güne indiren bir sözleşmeye sahip olmaktadır. Burada dikkati çeken; belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmeler kapsamındaki çalışmalara ait kıdem tazminatının düşürülmesiyle kısıtlandırılmakta ve böylelikle belirli süreli iş sözleşmeleri yaygınlaştırılmak (Köstekli, 2009:46) istenmektedir.

İspanya'da günde 9, haftada 40 saatten fazla çalışılan her saat, fazla çalışma olarak kabul edilmekteydi ve çalışma süresi konusunda da katı düzenlemelere sahip bir ülkeydi. 1994'te yapılan reformlardan bu yana, bu limitler yıllık olarak hesaplanmaktadır. Fazla çalışmada her yıl için 80 saat ölçüsüyle normal saat ücreti gibi ödenmektedir. Ayrıca, belirlenen bu sınırların dışına çıkan çalışma, izin hakkını da ortaya çıkarabilmektedir. Ancak İspanya'da İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından çalışma süresinin 40 saatten 35 saate çekilmesi yönünde çeşitli girişimlerde bulunmuştur (Çelik, 2007:59, 60).

İspanya İş Kanunu, toplu iş sözleşmeleri yoluyla esnek çalışma sürelerinin düzenlenmesini destekleyerek teşvik etmiş ve günlük, haftalık, yıllık bazda çalışma sürelerinin esnek kullanımını yaygın bir uygulama olarak benimsemiştir (Tathoğlu, 2011:65). Ancak, İspanya'da kısmi süreli çalışma henüz fazla bir gelişme sergilememiştir. Çalışanlara ödenen ücretlerdeki katılığın çok fazla olması nedeniyle düşük vasıflı işçilerin ve gençlerin işgücü piyasasına girmeleri engellenmektedir. İspanya, işten ayrılma tazminatı dünyada en yüksek olan ülkelerden biridir ve

işgücünün % 30'u bu tazminattan kaçınmak maksadıyla geçici hizmet akitlerini tercih etmektedir. İşsizlik oranı 1995'te % 23 düzeyinde iken 1999'da % 16,1 seviyesine düşmüştür (Topcuk, 2006:82). Kısmi süreli çalışma 1994'teki işgücü piyasası reformları sonucunda artış göstermiştir. Kısmi süreli sözleşmelerin sayısı 1994'te % 47 olmuştur. 2006 yılında ise kısmi süreli çalışanlar, işgücünün ancak % 8.7'sini teşkil etmiştir ki bu da AB ortalamasının altındadır (Çelik, 2007:59).

Hükümet ve işçi sendikaları arasında (işveren temsilcileri dışında) 13 Kasım 1998'de imzalanan anlaşma, (yasal süre olan 40 saatin ya da ortaklaşa kabul edilen çalışma saatlerinin % 77'sine kadar olan) kısmi süreli sözleşmelerin düzenlenmesi konusunda yeni bir yasal çerçeve belirlemektedir. Bu anlaşma ile maksat, kısmi süreli çalışanların yasal emeklilik sisteminden yararlanmalarını kolaylaştırmaktır. Şöyle ki; kısmi süreli çalışan birisinin çalıştığı her bir saat, iş yaşamının uzunluğu hesaplanırken 1 buçuk saat olarak baz alınacaktır. Devlet tarafından hafta başına yirmi saate kadar olan kısmi süreli işler için ödenen yardımlar daha uzun iş saatleri için olan yarı-zamanlı sözleşmeleri de kapsayacak (Topcuk, 2006:83) şekilde arttırılacaktır.

İstihdam dengesinin sağlanmasıyla ilgili 64/97 sayılı yasa uyarınca, İspanya Hükümeti geçici sözleşmelerin daimi sözleşmelere dönüştürüldüğü durumlarda; genç işçiler, kadınlar, yaşlı işçiler vb. belli hedef gruplarının 2 yılı için işverenlerin ödediği sosyal güvenlik primlerini % 40 ile % 60 arasında azaltmaya karar vermiştir. Bununla birlikte Ekonomi Bakanlığı, 45 yaşından büyük işsizleri düşük ücretli işleri kabul etmeye yönelik teşvik edici yeni bir yasa tasarısı hazırlamak peşindedir. Bu yaş grubundaki insanlar genellikle maaşlı bir işte çalışmanın mali faydalarını, işsizlik yardımı talep ederek sağlayacakları faydaya kıyaslayarak ihmal edilir bulur. Yeni kurallara göre düşük ücretli işleri kabul eden insanlar, işsizlik yardımının bir kısmını talep etmeye devam edebilecektir. Ancak bu kişilerin, en fazla iki yıla kadar bunu yapmaya hakları olabilecektir. Bununla birlikte, Hükümetin bir diğer hedef grubu, işgücü piyasasına yeniden girmek isteyen 30-40 yaş arasındaki çocuklu kadınlardır. Önerilen yasa tasarısı ile işverenlerin bu kadınlar için, bir yerine iki yıl sosyal güvenlik primi ödemekten muaf tutulmalarını (Topcuk, 2006:83) öngörmektedir.

2.5.6 Hollanda'da Esnek Çalışma Uygulaması

1970'li yılların sonlarında Hollanda'da yaşanan yüksek işsizlik sorununun aşılmasında, işçi, işveren ve tarafları arasında güçlü bir işbirliği anlayışının olumlu etkisi olmuştur (Tatlıoğlu, 2011:55). Adı geçen sosyal taraflar istikrarlı bir ekonomik büyüme sürecini ortak hedef olarak benimserlerken, istihdamın artırılmasına yönelik düzenlemeler her zaman öncelikli olmuştur (Çelik, 2007:47). Bu anlayışla kısmi süreli istihdam başta olmak üzere, tüm esnek istihdam biçimleri yaygın olarak desteklenmiştir. Bu destek, tüm çalışanların görece olarak eşit haklarla korunması temelinde sağlanmıştır (Karlıdağ, 2011:54).

Hollanda, sosyal taraflar arasında sağlanan hedef birliği sayesinde, istihdam politikalarında başarılı olan ülkeler arasında istihdam hacmi hızlı ve sürekli artan bir ülke olarak göze çarpmaktadır. Hollanda 1983-1993 yılları arasında AB'de en yüksek istihdam artışı sağlayan ülke olmuştur. İstihdam artışı bu dönemde yıllık bazda % 1.8 olmuştur. 2007 yılı verilerine göre işsizlik % 4.7 oranındadır (Çelik, 2007:47).

Kısmi süreli çalışmanın geliştirilmesi ve kısmi süreli çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması amacıyla Hollanda Hükümeti ve sosyal taraflar arasında değişik türde politikalar yürütülmektedir. Hükümet, kadınların katılım oranını artıracak, ileri yaştaki işçileri mevcut işlerinde kalmaya teşvik edecek ve işsizlik oranını aşağı çekecek politikaları (Çelik, 2007:47) vasıtasıyla kısmi süreli çalışmayı teşvik etmektedir. Kısmi çalışmanın en fazla talep edildiği ülke olan Hollanda'da, 38 saatin altındaki haftalık çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Kısmi çalışanlar ile tam zamanlı olarak çalışanlar aynı statü ve haklara sahiptirler (Asiltürk, 2011:135). İstihdam hacminde önemli ve istikrarlı artışlarda bulunan Hollanda AB'nin en düşük işsizlik oranına sahip ülkesi olurken, 2008 yılı verilerine göre % 47 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip ülkesi de olmuştur. Kısmi süreli çalışmada büyük pay oransal olarak kadın çalışanlara aittir (Çelik, 2007:48). Ülkedeki kısmi süreli çalışma uygulamalarının hedefi yukarıda belirtildiği üzere; kadınların işgücüne katılımını arttırmak, ileri yaştaki işçileri mevcut işlerinde kalmaya özendirmek, ücretli ve ücret dışı çalışmaların dengeli dağılımına katkıda bulunmak ve işsizliği asgariye çekmek şeklindedir. Hollanda Merkezi İstatistik Bürosu'nun elde ettiği verilere göre, bu alanda dünya birincisi olduğu belirtilen Hollanda'da, kısmi süreli çalışma uygulamasının bütün sektörlerde artış gösterdiğini ifade etmiştir. İşsizlik oranının 2011 yılı için % 6.2 olarak gerçekleştiği Hollanda'nın,

işgücü esnekliği alanında diğer Avrupa devletlerinden daha avantajlı olduğu ifade edilmiştir (Asiltürk, 2011:135).

Ülkede kısmı süreli çalışmanın geliştirilmesine yönelik bazı atılımlarda bulunulmuştur. Bu atılımları desteklemek için Hollanda Hükümeti bazı sosyal projeler geliştirmiş ve bunları yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Hükümet, kadınların katılımı konusunda da bazı çalışmaların içine girmiş, kısmi çalışma konusunda teşviklerde bulunmuştur (Karlıdağ, 2011:54). Belirli süreli hizmet sözleşmeleri Hollanda'da yaygın olarak kullanılmaktadır. 2011 verilerine göre çalışanların % 15,1'i belirli süreli hizmet akitleriyle istihdam edilmekte ve ülkede belirli süreli hizmet akitlerinin kötüye kullanılması yasal olarak zorlaştırılmıştır (Tatlıoğlu, 2011:56). 3 yıldan fazla süren belirli süreli bir hizmet sözleşmesi, 3 aylık bir aradan sonra 1 kez; 3 yıldan az süreli bir sözleşme ise 3 aylık bir aradan sonra 2 kez yenilenebilmektedir. Bu sözleşmeler, belirtilen şartlardan daha fazla tekrarlanıyor olursa, belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2007:48).

Sosyal diyaloglar neticesinde 1999 yılında şekillendirilen Esneklik ve Güvence Kanunu ile oluşturulan esneklik güvence dengesi modeli, "sürekli işçilere daha fazla esneklik, daha az güvence, esnek süreli çalışanlara ise daha az esneklik ve daha fazla güvence" olarak özetlenebilir (Köstekli, 2009:45). Günlük ve haftalık çalışma süreleri ile ilgili en çarpıcı gelişmelerden biri Hollanda'da yaşanmıştır. Günlük ve haftalık çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ilgili gelişmelerin en önemlisi, hafta sonu çalışmaları ile ilgilidir. Bu kapsamda yapılan düzenleme ile dükkanların pazartesi gününden başlayarak, alışveriş merkezleri ise cumartesi gününe kadar saat 6:00 ile akşam 22:00 arasındaki çalışma saatlerini uzatabilecekleri veya ayarlayabilecekleri ve daha da önemlisi, yerel yönetimlerin izni ve koşulları uygun bulması halinde, yılda en fazla 12 pazar günü açabilme olanağı getirilmiştir (Tatlıoğlu, 2011:56).

Bu ülkede, son 20-25 yıl içinde iş bulma büroları aracılığıyla çalışma oranı ikiye katlanmıştır. Hollanda'da özel ve geçici iş bulma bürolarının kullanımı yaygındır (Çelik, 2007:48). "Geçici büro çalışanları" olarak nitelendirilen bu kesim 6 aylık bir çalışma süresinin ardından tüm istihdam haklarını elde etmektedirler. Asgari ücretler dâhil, tüm koşulları içeren toplu iş sözleşmelerine tabi olmaktadır. Yasal çalışma süresi haftalık 45 saat olmak üzere günlük 9 saattir. Ancak, (Karlıdağ, 2011:54) toplu pazarlık içinde işçi ve işverenlerin, yani sosyal tarafların uzlaşmasına bağlı olarak sektör düzeyinde de çalışma sürelerinin yıllık bazda hesaplanmasına

imkân tanınmıştır. Hollanda’da 9 saat gibi daha uzun günlük çalışma süresi ile 4 gün gibi daha az haftalık çalışma günlerini denkleştiren birçok sözleşme bulunmaktadır (Tatlıoğlu, 2011:56). Yani günlük çalışma süresi toplu iş sözleşmesi ile uzatılabilmektedir. Sözleşme kapsamında olmayan şirketler ise işçi temsilcileri ile anlaşmalar yapmak suretiyle çalışma saatlerinde değişiklik yoluna gidebilmektedirler (Karlıdağ, 2011:54).

İşten çıkarma konusundaki yasal düzenlemeler Hollanda’da nispeten katıdır. Bir işveren, işçisini işten çıkarmadan önce idari izin almalı ve çıkarmalarının gerekçelerini ispat etmeleri gerekmektedir (Karlıdağ, 2011:55). Hollanda’da işsizlik düşük olmakla birlikte, mevzuatındaki katılık sebebiyle, çalışma çağındaki olanların bir iş bulmaları ve işgücü piyasası dışında olan 55 yaş üstü nüfusun işgücü piyasasına yeniden iştirakini zorlaştırmakta, bu da işsizlik oranının daha da aşağı çekilmesine engel teşkil etmektedir (Tatlıoğlu, 2011:57).

Nitelikli bir işgücüne, gelişmiş bir mesleki eğitim sistemine ve yaşam boyu eğitim sistemine sahip olan Hollanda, bu özellikleriyle ekonomik açıdan güçlü ve rekabetçi bir yapı görünümü vermektedir (Karlıdağ, 2011:55). OECD’nin konu ile ilgili anketine göre, Hollanda okur-yazarlıkta İsveç’ten sonra en iyi ikinci ve temel matematik bilgisinde ise İsveç ve Almanya’dan sonra en iyi üçüncü ülkesidir. Ortalama öğrenim süresi ise 16,5 yıl olan ülkede, 25-64 yaş grubundaki halkın % 63’ü en az lise mezunu ve % 23’ü üniversite düzeyinde eğitim almıştır (Çelik, 2007:49) Eurostat’ın 1997 yılında yaptığı anket, öğrencilerin % 70’inin mesleki eğitim aldığını göstermektedir. Bu oran Hollanda’da gençler arasında mesleki eğitim düzeyinin ne kadar yüksek olduğunun (Tatlıoğlu, 2011:57) bir göstergesidir.

Hollanda çalışma modeli, part-time ve geçici işler olmak üzere iki esnek istihdam biçimine dayanmaktadır. Hollanda’da, 1982 yılının işçi sendikaları ile işveren merkez kuruluşları arasında ücret ve diğer işçilik sorunları üzerine Merkezi Wassenaar Anlaşması yapılmıştır. Bu anlaşma emek piyasası ilişkileri yönüyle yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur (Köstekli, 2009:44, 45). Sendikalar, işveren örgütleri tarafından teklif edilen ücretlerin düşürülmesi ve genel çalışma sürelerinin aşağı çekilmesi uygulamalarını kabul görmemişlerdir (Asiltürk, 2011:125). Anlaşma ile ücret düzenlemeleri üzerinde pazarlık yapılmış ve part-time işlerin gelişimi için toplu iş sözleşmeleri bağlamında gerekli yol açılmıştır. Büyük ölçüde kanunlarla düzenlenmiş olan bu tip istihdam, çoğunlukla belirsiz süreli olmakla beraber, bu

kapsamdaki işler, güvencesiz-istikrarsız işlerle karıştırılmamalıdır (Tatlıoğlu, 2011:55).

Ülkede part-time işler, 1990'ların ortalarından itibaren kadınlar tarafından yaygın olarak tercih edilmiştir. Aynı dönemlerdeki istatistiksel veriler; 10 veya daha fazla çalışanı olan her 3 firmadan ikisinde, part-time çalışma uygulamalarında artış olduğu göstermektedir. Part-time çalışma yasal değişiklikler ve kamu teşvikleri ile daha da yaygın hale gelmiştir. Bu çalışma türü; pazarlama, temizlik, eğitim, sağlık ve yemek işleri gibi sektörlerde daha çok uygulama alanı bulmuştur. 1990'larda Hollanda işgücü piyasası içinde full-time veya part-time şeklinde çalışabilecek meslek profilleri, nispeten küçük bir sapma ile belirlenmiştir. Buna (Asiltürk, 2011:127) göre part-time çalışma, yüksek oranda kombine işlerde yapılabilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın yayılmasını sağlamak için hükümetler tarafından çeşitli teşviklerde bulunulmuştur (Asiltürk, 2011:128).

1990'lı yılların sonunda, kısmi süreli çalışmalar için getirilen yasal düzenlemeler, diğer birçok Avrupa ülkesindeki gelişmelerin öncesinde olmuştur. Part-time çalışma ile ilgili İş Hukukunda yapılan düzenlemeler, bu konuda çıkartılan ne Avrupa Birliği mevzuatı ve politikalarından ne de Avrupa Adalet Divanı tarafından verilen kararlardan etkilenmiştir. Part-time çalışma ile ilgili mevzuat ve yönetmelikler, iş alanındaki engellerin kaldırılması veya örnek tedbirlerin tanıtılmasını içerebilmektedir. Ayrıca tam zamanlı çalışanların, eğer isterlerse yarı zamanlı olarak çalışabilmelerine imkân sağlamak üzere gerekli adımların atılması gerekmektedir (Asiltürk, 2011:129).

Hollanda emek piyasasında; çağdaş işçi profili olarak esnek çalışan işçilerin lanse edilmesi ve daha fazla kadın çalışanın istihdamı sayesinde, toplam esneklik sağlanabilecektir. 1998 yılı verilerine göre toplu sözleşme kapsamında ve tam zamanlı olarak yapılan işlerdeki part-time çalışma uygulamaları, toplam part-time çalışmanın yüzde 91'ni teşkil etmektedir. Part-time çalışma; minimum düzeyde sabit ve korumalı çalışma saatini (haftalık en fazla 20 saat) öngören yemek, temizlik ve perakendecilik vb. gibi sektörlerde yoğun olarak uygulanan, gençler (kadın ve erkek) ile yeniden emek piyasasına dönen evli kadınlar tarafından daha çok tercih edilen bir çalışma modelidir. Özellikle örgün eğitimde olmayan öğrenciler daha çok part-time işlerde çalışmaktadırlar. Part-time olarak çalışanlar (% 52) günlük mesai saati dışında kalan saatlerde; akşam, gece veya hafta sonlarında belli bir düzene bağlı kalmadan çalışmaktadırlar. Tam zamanlı olarak çalışanların (% 49) neredeyse hepsi yazılı bir

sözleşme kapsamında ve hangi saatler arasında ve kaç saat çalışacakları belirlenmiştir (Asiltürk, 2011:128).

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta primleri genel bir kural olarak, tam gün çalışan emsalleri ile orantılı olarak ödenmektedir. 1993 yılındaki müzakereler sonucu “çalışma hayatında normalleşme” sloganı ile çalışma zamanlı rejimlerde esnekliği teşvik etmek için part-time çalışmayı destekleyen merkez anlaşması yapılmıştır. Bu anlaşma; kombine vergi indirimi ile ücret ılımlılığını, işgücü piyasasına daha fazla kadın ve yaşlı erkek girişini, yıllık ücretli izin ve çalışma sürelerinde indirimle gidilmesini, işçiler veya işverenler arasında farklılaşmayı, daha adem-i merkeziyetçilik gibi kararları ihtiva etmektedir. Çocuk bakım tesisleri kurulması, kadın istihdamında önemli bir etken olmayı sürdürmektedir. Sendikaların bu konuda herhangi bir mücadelesi olmamış, ancak 1987’den sonra kadın üyelerin baskısı sonucu çocuk bakım tesislerine yönelik talepleri giderek büyümüştür. Toplu sözleşmelerde yer alan; işyerlerinde çocuk bakımına yönelik gerekli tesisler kurulması talebi sürecin içinde (Asiltürk, 2011:128) değerlendirilmiştir.

Giderek yaygın bir istihdam modeli haline gelen part-time çalışmanın artık standart dışı olarak tanımlanması imkânsızlaşmıştır. 2000 yılında çıkarılan Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesine Dair Kanun ile çalışanlara daha az ya da daha fazla çalışarak sözleşmeyle belirlenen çalışma sürelerini ayarlama hakkı tanınmıştır. Kanununda, öncelikle sosyal tarafların yeni haklarının düzenlenmesinin gerekliliği üzerinde durulmuş ve bu hakların, çalışma hayatında emek arzının artışına sebep olması umulmuştur (Tatlıoğlu, 2011:55). İkinci konu ise, çalışma hayatında işverenlerin çalışanlara ödedikleri ücret ve çalışanlarına olan diğer sorumluluklarının birleştirilerek gündeme getirilmesidir. Ulaşılmak istenen hedef; ekonomik bağımsızlık, fırsat eşitliği, çalışanların özel hayatları gibi konularda çalışanlara en yüksek faydayı sağlama olarak belirlenmiştir. Bu yüzden part-time çalışmanın tüm sektörlerdeki payını yükseltebilmek için hangi düzenlemeler yapılacağı ve part-time çalışmada kadın-erkek istihdam dengesinin nasıl sağlanabileceği konusunda çözüm arayışlarına gidilmiştir. Geleneksel iş hukuku prensiplerinden ve sosyal eşitliğin sağlanmasında önemli araçlardan biri olan tazminat hakkı, yeni dönemde iş hayatına yön veren düzenlemelerde asıl hedef olmuştur. İşçilerin tazminat hakkı, dikkatli bir şekilde terfi çalışmalarıyla birleştirilerek ele alınmıştır. Çalışma saatleri Uyum Kanunu; çalışma hayatına getirdiği düzenlemelerle çalışanların tazminat hakkı ile ilgili (Asiltürk, 2011:130) yaşadığı eşitsizliği, çalışanın özel hayatı, kişisel istekleri

ve aile yükümlülüklerini de dikkate alarak belirlenen çalışma saatleri ile gidermiştir (Asiltürk, 2011:131).

Kadınların kısmi çalışma türlerini tercih etmesinde, iş ve özel hayat dengesinin taahhüt edilmesi, geliştirilerek birleştirilen kariyer ve aile hayatı kavramlarının etkisi büyüktür. Erkek işgücünün kısmi süreli çalışmayı tercih oranları da oldukça yüksektir. Kısmi süreli istihdamda, kadın-erkek istihdam oranlarında eşitliğin sağlanması ve erkek işgücünün taleplerinin yerine getirilebilmesi için gerekli alt yapı çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Toplu sözleşme sürecinde işverenlerin kısa süreli çalışma talepleri karşısında güçlü durumda olan erkek işgücüne karşı, ev kadınlarının çalışma hayatına kazandırılması projesi öne sürülmüştür (İlkkaracan, 2010 :180-184).

Hollanda, günümüzde part-time çalışma olarak istihdamda yalnız Avrupa'da değil, dünya çapında da lider durumundadır. 1980'lerin başına kadar, part-time çalışma konusundaki liderlik İsveç, Danimarka ve İngiltere gibi diğer Avrupa ülkelerinde idi. Aynı yıllardaki ekonomik büyüme esnasında, hizmet sektöründe meydana gelen genişlemelerle birlikte yarı zamanlı çalışma ve kadın istihdamında artış olmuştur. Bu dönemdeki Hollanda hükümetleri part-time çalışmayı bir istihdam politikası olarak tasarlamış ve ekonomik büyümenin şekillendirdiği bir sonuç olarak lanse etmişlerdir. Bu süreçle part-time çalışma giderek yayılmış, bu bağlamda sendikaların desteklediği ve firmaların, istihdam konusunda işgücü piyasasına geç giriş yaptıkları ileri sürülen evli kadınların daha çok tercih ettikleri bir süreç yaşanmıştır (Asiltürk, 2011:122).

Kadınların, özellikle de çocuklu kadınların istihdamına destek olmak için kamu hizmetleriyle desteklenmesi veya özel sektör aracılığıyla çocuk bakım tesislerinin kurulmamış olması, çocuklu kadınların işgücüne katılımını sağlamak için part-time çalışma bir çözüm yolu olarak öngörülmüştür (İlkkaracan, 2010:184). 1971 yılı verileri, Hollanda işgücü piyasasında çalışma çağındaki kadınların % 30'nun ve erkeklerin % 90'nın işgücüne katıldığını göstermektedir. Bu oran o dönemde ücretli işler açısından, işgücüne Avrupa'nın en düşük kadın katılım oranı (Asiltürk, 2011:123) olmuştur.

Hollanda'da yarı zamanlı çalışma, iş hayatında normal bir durum olarak kabullenmeye başlanmıştır. Fakat kurumsal politikalar ve iş hayatına yön verecek hukuki düzenlemeler ile yeni haklar, iş hayatındaki şirket kültürü ile insan kaynakları yönetimi uygulamalarında bir değişiklik sağlayamamıştır. Birçok erkek çalışan,

Çalışma saatlerini azaltmak konusunda hâla tereddütler yaşamakta ve pek çok kadın da part-time çalışmayla zor oluşturulacak kariyer hakkında (Köstekli, 2009:45) düşünmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ VE TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASI

3.1 Türk İşgücü Piyasası ile İşgücünün Genel Yapısı

İşgücü piyasası; önemli bir üretim faktörü olan emeğin ve bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden işgücünün, emek talebi ile buluşma alanıdır. Sermaye, emek, doğal kaynaklar ve girişimcilik, iktisadi faaliyetlerin birer unsurlarıdır. İktisadi faaliyetlerin emek arzını; emeği ile girmek isteyenler, emek talebi ve üretim faaliyetlerini bir araya getirerek yürüten girişimciler oluşturmaktadır (Karakoyun, 2007:79).

İşgücü piyasasının bugünkü durumu, ülkelerin ekonomik anlamda büyümesi ve ilerlemesi, hem küreselleşme sürecini hem de sosyal kalkınma düzeyini belirleyen önemli bir etkidir. İşsizlik, Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı en büyük problem sahalarından biridir. Bu sorun daha çok genç nüfusun artması ve beraberinde istihdam artış hızında meydana gelen durgunluk ve makroekonomik yapısal değişimler ile ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda göç ve kentleşmenin etkisi ile işgücü arasında meydana gelen eğitim düzeyi farklılığı, yetersiz yatırımlar, ekonomideki istikrarsızlık ve siyasi iktidarsızlıklar işgücü piyasasını büyük oranda etkilemektedir. Ülkenin sanayileşme sürecinde beklenen seviyeyi yakalayamaması, istihdamı artırması beklenen yatırımların yapılmaması, son 15-20 yılda yaşanan ekonomik krizlerin büyüme hızının da neden olduğu düşüş ile işgücü verimliliğinin azalması ve işgücünün sektörler arasında eşit olarak dağılmaması, işsizliğin Türkiye'de genel olarak yapısal bir sorun olduğunun (İnce, 2010:51) bir göstergesidir.

İşsizliğin neden kaynaklandığına baktığımızda, işsizliğin daha çok dönemsel bir işsizlik olduğu, işsizlik yapılarının çoğunlukla bulunduğu dönemin ekonomisinde uygulanan politikalardan kaynaklandığı söylenebilir. Daha çok 1980'den sonra

uygulanan ihracata dayalı ekonomi politikaları döneminde meydana gelen işsizlik yapısının bir bütün olarak incelenmesi, zamanla değişen işsizlik yapısının hangi boyutlarda olduğunu görmemizi sağlamaktadır (İnce, 2010:52, 53).

1950’li yıllarda tarımda makineleşmeyle birlikte, Türkiye’deki işgücü hızlı bir değişim içine girmiştir. Tarımda meydana gelen artık işgücü; daha çok İstanbul, Ankara, Çukurova, İzmir gibi gelişmiş bölgelere göç etmiştir. Önceleri bireysel olarak başlayan bu göç dalgası, daha sonra 1960’lı yıllarda devlet eliyle de; Batı ülkelerinden gelen işgücü talebi doğrultusunda işgücü fazlası ve dövizde yaşanan girdi sıkıntısı sebebiyle teşvik edilen Batı Avrupa ülkelerine yönelen bir göç (Aytaç 2010:16) haline dönüşmüştür.

Yukarıda değinildiği üzere, Türkiye’de işgücü piyasası 1980 sonrasında başlayarak ortaya çıkan değişimler esas alınarak incelendiğinde; ülke ekonomisinin ve işgücü piyasasının 1980 yılı 24 Ocak kararlarıyla uygulamaya konulan yapısal uyum programları uyarınca serbestleştirilmesi ve başlayan özelleştirilme süreci, köklü değişimlere yol açmıştır. Bu dönemden itibaren Devlet, sanayi ve hizmetler sektörünün geliştirilmesi için çalışmalarına hız vermiştir. Bu da devletin, ekonomik hayat ile işgücü piyasası üzerindeki düzenleyici etkisinin ve dolayısıyla işgücünün korunmasına yönelik müdahaleci etkisinin azalmasına (İŞKUR, 2007:17) yol açmıştır.

Bu süreçte kabul edilen liberal ekonomik politikaların uygulanmaya başlanması Türkiye’yi bir “maliyet merkezine” dönüştürmüştür. Güney ülkelerinin çoğunda olduğu gibi, Türk işgücü piyasasında da karşılaştırmalı üstünlük ucuz işgücüne dayandırılmıştır. Son yıllarda Doğu Bloğunun bölünmesiyle beraber Türkiye’ye yönelen kaçak işçi hareketleri bu oluşuma hız kazandırmıştır. Ayrıca bu durum, işgücü piyasasının hareketliliğini sağlayan bir sebep olarak ortaya çıkmıştır (İŞKUR, 2007:17).

1980’den sonra ihracata dayalı olarak uygulanan ekonomi politikaları, kendi işsizlik yapısını oluşturmaktadır. Ancak, 1980 yılının bir dönüm noktası olarak kabul edilmesinin sebebi, bu dönemden itibaren ekonominin yapısının tamamıyla değişmesi değildir. Bunun sebebi, ekonomi politikaları açısından yeni bir yolun tercih edildiği bir tarih olmasıdır. Günümüzde tarımsal istihdamın, ülke nüfusun büyük bir kesimini kapsamamasına rağmen, 1999 yılında tarımın toplam istihdam içerisindeki payının % 43,4 olduğu düşünüldüğünde, son 10-15 yılda bir düşüş yaşandığı görülmektedir (İnce, 2010:51, 52).

Türkiye’de özellikle 1990’lı yıllardan itibaren yaşanan işsizliğin ana sebeplerinden biri emek arz ve talebi arasındaki dengesizliktir. Emek arz ve talebi arasındaki bu uyumsuzluğun türlü sebepleri vardır. Bu sebeplerden biri, işgücüne yeni katılan insanların ya da işlerini yeni yitirmiş kişilerin iş aramak için harcadıkları zaman süresince geçici işsiz sayılmalarıdır. Kurumsal, mesleki, demografik, doğal ve endüstriyel yapılarda meydana gelen değişiklikler, yapısal işsizliğin belli endüstrilerde, mesleklerde ya da bölgelerde gelişmesine yol açabilir. Endüstriyel yapıdan dolayı meydana gelen işsizliklerin genel sebepleri, endüstride üretilen ürünlere olan piyasa talebinin azalması ve teknoloji alanındaki ilerlemeler nedeniyle o endüstride istihdamın daralmasıdır. Demografik yapının yaş dengesinin gençlerden yana değişmesi de ayrı bir yapısal işsizlik sebebidir (İnce, 2010:52).

Ülkemizin ekonomik yapısındaki değişim ise, işgücü piyasasının bir diğer yönünü oluşturmaktadır. Tarım ağırlıklı bir ekonomik görünüm sergileyen Türkiye, istihdam açısından bu görüntüsünü korurken, milli gelir açısından, sanayi ve hizmetler sektörünün payı açısından önemli gelişmeler göstermiştir. Üretim yapısındaki bu değişim işgücünün niteliğini de önemli ölçüde değiştirmiştir (İŞKUR, 2007:17). Hızlı bir şekilde, sürekli artan nüfusun söz konusu olduğu Türkiye’de, tarım kesiminden gelen işgücü fazlası ve son dönemlerde Doğu Bloğu ülkelerinden (Aytaç, 2010:16, 17) gelen kaçak işçiler, işgücü piyasasında hareketlenmeye yol açmaktadır. Ayrıca, kırsaldan şehre göçle gelen niteliksiz işgücü, kentlerde iş bulamadığından kayıt dışı ekonominin büyümesine sebep olmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında, gelişmiş ülkelerin geçmiş olduğu aşamalardan farklı olarak, tarım-sanayi-hizmetler sıralamasında sanayi aşaması atlanarak tarımdan hizmetler aşamasına geçilmiştir. Türkiye’de nüfus hızla artarken, istihdam ve kayıt dışı istihdam sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Aytaç, 2010:17). Ekonomik alanda gerekli yapısal değişiklikler yapılmadan, özelleştirmenin hazırlıksız bir şekilde uygulanmasıyla da işsizlik sorunu iyice büyümüş, yatırım konusunda yetersiz kalan özel sektörün bu durumu da işsizliğin daha da artmasına (İŞKUR, 2007:17) yol açmıştır.

Burada kısaca değinilmeye çalışılan süreç sonunda, Türkiye’de oluşan fiili durumu işgücü piyasası modelleri açısından özetlemek gerekirse; organize sanayi, ticaret ve hizmet kollarında daha çok kurumsal iş piyasalarının özellikleri görülür. Tarım kesimi, ev, sanayi, esnaf ve küçük sanatkarlar için tabii ve esnek bir iş piyasasının şartları ağırlık kazanmaktadır. Kamu hizmet kesimi ise, güdümlü iş

piyasası modeline uygun özellikler sergilemektedir. Hangi hizmet kesimi kapsamında yer alırsa alsın, Türkiye’de bütün insanlar çok geniş bir hukuki çerçeve ile yönlendirilmektedirler (Karakoyun, 2007:80).

Türk işgücü piyasasının büyük bir kısmı tarım alanında istihdam edilmektedir. Kırsal ve kentsel işgücü piyasalarının özelliklerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Kırsalda daha çok vasıfsız işgücü istihdam edilmekte ve çalışanlar daha çok kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçileri olarak anılmaktadırlar (Aytaç, 2010:16). Kentte ise işgücü piyasası başlıca iki grupta kendini göstermektedir. İlk gruptakiler genellikle kırdan göç etmiş, geldiği gibi iş bulamamış gündelikçi ve geçici olarak ücretli çalışan vasıfsız işgücü ile hizmetler kesiminde az bir sermaye ile veya hiçbir sermaye gerekmeksizin kendi işini yaparak gelir sağlayan kişilerden meydana gelmektedir. Kentsel işgücü piyasasındaki diğer grupta çalışanlar ise organize kesimdeki işgücü olarak ele alınabilmektedir. Organize kesimdeki işlerde çalışanlar daha çok sendikal ve toplu sözleşme düzeni içindedir ve kentteki ticaret, hizmet ve sanayi sektörlerinde istihdam olunanlarla kamu kesiminde istihdam edilenlerden meydana gelmektedir (Karakoyun, 2007:80).

Son dönemlerde Türkiye’deki işgücüne katılım oranlarında bir düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Bunun sebeplerinden biri; genç nüfusun öğrenim süresinin artmasıdır. Bu da genç nüfusun işgücüne katılımını ertelemektedir. Bu durumun bir diğer ortaya çıkış sebebi ise işgücünün yapısında görülen, tarımsal etkinliklerden tarımsal alanın dışındaki etkinliklere olan yöneliştir. Tarım sektöründe işgücünün istihdam alanı da zamanla daralmaktadır Buna rağmen kırsalda, işgücüne katılım hem erkekler hem de kadınlar için kentsel alana oranla daha yüksektir. Kırsaldan, kentsel alana doğru meydana gelen göçle beraber; kırsalda kendi adına çalışan erkekler, kentlerde vasıfsız işçi olarak çok rahat iş bulamamakta ve ücretsiz aile işçileri olarak anılan kadınlar ise kentlerde birçok nedenden ötürü işgücünden ayrılmayı ve evinde oturmayı (Aytaç 2010:17) tercih etmektedirler.

Bu durumda, Türkiye’de işgücüne katılımın az olmasının iki temel nedeni olduğu sonucu çıkarılabilir. İlki, nüfusun eğitim düzeyinin düşük olmasıdır, eğitim düzeyindeki artışla birlikte işgücüne katılım oranı da yükselmektedir. Özellikle tarım dışı sektörler için eğitim daha büyük önem taşımaktadır. İkinci neden ise kadınların işgücüne katılım oranının çok düşük seviyelerde olmasıdır. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, toplam işgücüne katılım oranını da beraberinde aşağıya (Aytaç, 2010:17) çekmektedir.

Türkiye’de kişilerin kendi adına çalışması, yaygın olan ücretsiz aile işçiliği, hızlı kentleşme, artan göç, sektör bazında yaşanan değişim süreçleri, yüksek istihdam vergileri ve sanayi sektöründe yaşanan eşitsizlikler kayıt dışı istihdamın oluşmasına yol açmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı ekonomi işgücü piyasası açısından önemli bir problem sahasıdır. İstihdamın vergi yükünün yüksek olması, girişimcileri ve firmaları kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında, kesintilerin asgari ücrete oranı Türkiye’de % 69 iken, bu oran Avrupa Birliği’nde % 24.4; OECD ülkelerinde % 18.1; İngiltere’de % 22.9 ve Japonya’da % 9.3’dür. Bu yüksek oranlı kesintiler, işvereni kaçak işçi çalıştırmaya yöneltmektedir (İnce, 2010:51). Kayıt dışı ekonomiden en fazla zarar gören kesim ise kadınlardır.

İstihdam alanlarını genişletecek yeterli yatırım yapılmaması Türkiye’de işsizlik probleminin gittikçe büyümesine yol açan en büyük etkenlerdendir. Konuyla ilgili yapılan istatistikler incelendiğinde, 15-24 yaş aralığındaki nüfusun istihdamdaki payı AB üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında, değişkenlik göstermesine karşın; eğitim yetersizliği, işgücünün verimsizliği sorununu önümüze koymaktadır. Yetersiz istihdamın ve işsizliğin önlenmesinin yoksulluğu azaltacak anahtar olduğu, düşük gelirli ülkelerde insanca bir işe ve yaşam standardına sahip olmayı destekleyecek politikalar cihetiyle önem (Kapucu, 2008:9) arz etmektedir.

İşgücü piyasasıyla ilgili doğru ve etkili politikalar yapabilmek için, sürekli ve güvenilir, sağlıklı bilgi sağlayabileceğimiz bir mekanizmanın olması gereklidir. Bu noktada, ülkemizde işgücü piyasasında kayıt dışı istihdamın varlığı ve bu sektörün sosyal yapı, ekonomik ve mali sistemden kaynaklanan sebeplerle büyümeye devam ettiği müşahade edilmektedir. Nüfustaki hızlı artış, kırdan kente göç, işsizlik, ödenen ücretler üzerindeki yüksek yasal kesinti, istihdam oluşturma hacminin azlığı, yetersiz denetim gibi birçok neden kayıt dışı istihdamın kaynağıdır (Kapucu, 2008:9).

İleri teknoloji kullanımının ve otomasyonun açığa çıkardığı işgücü fazlası ve istihdam yaratma potansiyeli yüksek sektörlerde yatırım için yeterli kaynak oluşturulmaması, nüfus artışının yaptığı baskı, nüfusun nitelik-meslek-iş bileşimindeki olumsuzluklar, Türkiye’de işsizlik sorununu yapısal hale gelmesine yol açmaktadır. Özellikle tarım sektöründe daha çok görülen eksik istihdam sorunu sebebiyle, ciddi istihdam politikalarının uygulanması kaçınılmazdır. Nüfustaki hızlı artışı karşılayamayan sınırlı büyüme, işgücü fazlasının devamlı yükselmesine yol açmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim imkânlarının yetersizliği, işgücü fazlasındaki

niteliksiz işgücü oranını sürekli arttırmakta ve bu durum da piyasaların rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir (Kapucu, 2008:10).

İstihdam problemi tartışılırken öncelikli hale gelen temel konu, Türkiye’de; “ekonominin iş yaratma” kapasitesidir. Bu anlamda, yatırım-istihdam ilişkisini temel alacak gerçekçi ekonomik önlemleri ön plana çıkılmaktadır. Türkiye’nin gelişmiş Batı ülkelerinin aksine Sanayi Devrimi’ni yaşamamış olması, hatta halen daha tam bir yapısal dönüşüm gerçekleştirememiş olması, istihdamın yapısı açısından temel zemini oluşturmaktadır. Türkiye’de işgücü fazlası ve işsizlik sorununu azaltmaya yönelik etkin bir istihdam politikasının olduğu pek söylenemez. Bu konuyla ilgili olarak kapsamlı politikalar ve hedefler geliştirilmelidir. Ekonominin büyümesi, yeni yatırımlarla iş imkânlarının oluşturulması, işsizliği azaltmak için şüphesiz en etkin çözümdür. Bunların yanı sıra, başta işgücü ve meslek eğitimi olmak üzere, iş edinimi, işgücü piyasası bilgilerinin toplanması, analizi, iş ve meslek danışmanlığı, sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulması gibi aktif istihdam politikalarının da uygulamaya konulması (Kapucu, 2008:11) gerekmektedir.

3.2 Türk İşgücü Piyasasında Kadın

Kadınların çoğunlukla işgücü piyasasına giremedikleri, istihdam edilenlerin ise tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliğinde, kayıtdışı bir şekilde çalışma riskiyle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Tarım dışı alanlarda da kadınların daha olumsuz koşullarda çalıştığı ifade edilebilir. Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranı ve istihdamının artıyor olması olumlu bir gelişme olabilir, ancak bu artışın biraz ivme kazanması gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

Kadın, yüzyıllar boyunca ev ve özel yaşam arasına sıkıştırılmış, tarım faaliyetleri dışında, üretimden uzak olduğu gibi ekonomik yönden de tamamen erkeğe bağımlı kalmıştır. Evin dışında çalışan ve ekonomik anlamda para kazanan erkeklerle kıyaslandığında, kadının çocuklarla ilgilenmesi ve ev işlerini yapmasının toplumun gözünde bir değeri olmamıştır. Kadının yerine getirdiği görevler ne kadar önemli olursa olsun, evde ve ev dışında kadını bir statüye kavuşturamamış (Karakoyun, 2007:32), geçmişten bugüne kadar işgücü piyasalarında erkek emeğinin gerisinde kalmış ve “ikincil işgücü” olarak istihdam edilmiştir. Bunun en büyük sebebi ise cinsiyete dayalı işbölümüdür. Çünkü kadınlar, erkeklere oranla çocuk bakımı ve ev ile ilgili işlerde daha fazla sorumluluk almışlardır. Kadınların bu

sorumlulukları birincil görevleri olarak görülürken, emek piyasasında çalışarak para kazanmak erkeklere verilen asli bir görev olarak kabul görmüştür. Ancak, 1750’li yıllardan itibaren İngiltere’de başlayan sanayileşme ile birlikte bu geleneksel iş bölümü değişime uğramaya (Kayhan, 2009:45) başlamıştır.

Kadın, tarih boyunca içinde yaşadıkları dönemin nitelik ve şartlarına göre değişen koşul ve konumlarda çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi’nin kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir yeri vardır. Çünkü, kadınlar ilk kez, dünyadaki bütün toplumları etkileyen Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini sunmaya başlamış ve gerçek anlamda ilk kez “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme (Öztürk, 2007:16) olarak değerlendirilmektedir.

Başta İngiltere olmak üzere 19. yüzyılda, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma sanayi ile başlarken, toplam emek arzının büyük bir bölümünü kadınlar teşkil etmiştir. İngiltere’de kadının tarım sektöründe ekin ekme ve biçmenin dışındaki işlerde istihdam edilmesine çitleme (enclosure) hareketi neden olmuştur. Bu süreçte kadınlar çevre kasabalara kısa süreliğine giderek buralarda, üretmiş oldukları ürünleri satarak hizmetler sektörüne adımlarını atmışlardır. Bu gelişim, İngiltere’de olduğu gibi Fransa ve Almanya’da da kendini göstermiştir. 19. Yüzyılın son çeyreğinde, fabrika üretimindeki artış ile birlikte, kadın artık evden çıkmaya, evini terk etmeye ve fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde büyük ölçekli tekstil fabrikalarında vasıflı işgücüne ihtiyaç duymayan üretim şekilleri (TISK 2004:20) hızla yaygınlaşmıştır.

I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında, erkeklerin cephede silahaltında olmasıyla, kadın işgücünün ekonominin her alanında arttığı görülmektedir. Kadının tarım dışı sektörlerde işgücüne dâhil olması, sanayileşmeyle başlasa da özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ekonomik dengeyi koruyabilmek için kadınların çalışmaya başlamasıyla ivme kazanmıştır (Öztürk, 2007:17). Ancak günümüzde bile tüm dünyada işgücüne katılım açısından cinsiyetler arasında büyük farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik seviyelerine oranla değişiklik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, Dünya’da ve Türkiye’de işgücü piyasasına dair ispatlanmış temel tezlerden biri, işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapıda olduğu gerçeğidir. Kadınların çeşitli sebeplere işgücü piyasasına sınırlı katılımları ve bu katılma durumunda da

daha uzun süreli işsizlikle ve daha düşük gelirli düzensiz bir istihdamla karşılaştıkları (Ok, 2012:46) görülmektedir.

Konuyu sayısal olarak değerlendirdiğimizde; 2011 verilerine göre dünya genelindeki kadınların İşgücüne Katılma Oranı (İKO) % 51,1 iken bu oran erkeklerde % 77,1'dir. Benzer şekilde kadın istihdam oranı % 47,9 (Erkek=72,7) ve işsizlik oranı da % 6,4 (Erkek=5,8)'tür. Dünya kadın istihdamının % 36,2'si (Erkek=32,8) tarım sektöründe, % 16,2'si (Erkek=25,9) sanayi sektöründe ve % 47,6'sı (Erkek=41,3) hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Türkiye'de de dünyadakine benzer şekilde kadınlar aleyhine işgücü göstergeleri mevcuttur. Türkiye'deki kurumsal olmayan nüfus verileri dikkate alındığında, sayısal olarak kadınların daha çok olduğu görülse de kadınlar, nüfusun yaklaşık % 50'sini (Ok, 2012:46) teşkil etmektedirler. 15 yaş ve daha yukarısı nüfus verileri içerisinde ise kadın oranı daha da yükselmekte ve % 51'i, yani ülke nüfusunun yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Yine 15-24 yaş grubundaki 100 erkeğe karşılık, 2010 yılı verilerine göre 105 kadın bulunmaktadır. Ancak kadının nüfus içindeki bu "fazla olma" durumu, işgücü piyasasının diğer göstergelerinde aynı oranlarda kendine yer bulamamaktadır. Benzer şekilde çalışma çağına gelmiş olmasına rağmen her 100 kadından 34'ü ilkökul (5 yıllık) mezunu iken bunlardan 18'i (Erkeklerde % 4'ü) okuma yazma dahi (Ok, 2012:47) bilememektedir.

Türkiye'de kadınların istihdam oranının yükselmesine engel teşkil eden hususlar, kadın emeği ile ilgili arz ve talepte yaşanan problemler şeklinde iki yönlü olarak değerlendirilebilir. Taleple ilgili yaşanan sorunların başında; kadınların biyolojik yapısıyla ilgili hamilelik süreci, doğum ve doğum sonrasında üretim sürecinden çekilecek olmalarının, işverenlerce olumsuz değerlendirilmesi ve bu nedenle işe eleman alırken kadınları tercih etmemeleri olduğu söylenebilir. Bunun dışında, toplumda kadının çalışmasıyla ilgili olarak geçmişle kıyaslandığında büyük değişimler olmakla birlikte, uzun yıllardır devam eden olumsuz bakış açıları, işe alım süreçlerinde kadınların tercih edilmesini kısıtlamaktadır (TBMM, 2013a:35).

İşgücü piyasalarının ihtiyacı olan nitelikleri taşımamaları, kadınların işverenlerce tercih edilmemelerinde etkili olan bir diğer sebeptir. Genel olarak kadınların düşük katma değerli, belli bir yetenek istemeyen emek yoğun iş kollarında istihdamlarının temel sebeplerinden bir diğeri de kadınların en geniş niteliksiz emek arzını oluşturmalarıdır. Kadınların gerek eğitimde ve gerekse de işgücü piyasalarında yeteri kadar yer alamamalarının temelinde yatan neden 1950'li yıllardan bugüne

kadar süregelen, 1980’lerde de gittikçe artış gösteren kırsaldan şehirlere doğru akan göçlerdir. Daha iyi bir hayat, daha iyi bir eğitim, sağlık ve iş fırsatlarına kavuşma arzusuyla köylerden şehirlere doğru yaşanan göçler neticesinde, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta olan kadınlar, şehirlerdeki en büyük niteliksiz emek arzının kaynağını teşkil etmişlerdir. Yeteri kadar eğitim görmemiş, genelde okuma-yazma bilmeyen kadınların, aile içindeki mevcut bakış açısının da tesiriyle işgücü piyasasına girebilmeleri oldukça zorlaşmıştır (TBMM, 2013a:35).

Tablo 3.1: Yıllara Göre Kadın İstihdamı İle Eğitim Arasındaki İlişki (www.tuik.gov.tr ve TBMM 2013a:35).

OKUL	Okur-Yazar Olmayanlar		Lise Altı Eğitim Alanlar		Lise Eğitimi Alanlar		Mesleki veya Teknik Lise		Yüksek Öğretim	
	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)	İşsizlik Oranı (İO)	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)	İşsizlik Oranı (İO)	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)	İşsizlik Oranı (İO)	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)	İşsizlik Oranı (İO)	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)	İşsizlik Oranı (İO)
2004	16,6	1,7	20,2	7,3,	26,1	22,9	39,4	26,6	70,3	17,0
2005	15,6	2,3	19,9	8,1	26,9	23,2	36,8	23,9	69,1	14,1
2006	14,7	1,6	20,1	8,6	27,9	23,0	36,2	20,9	68,8	13,0
2007	14,4	1,7	19,6	7,8	28,4	22,1	36,4	20,9	69,4	13,9
2008	14,5	2,5	20,2	8,9	29,1	20,6	38,3	20,6	70,0	14,3
2009	15,0	3,0	21,8	11,4	30,4	26,3	39,1	25,9	70,8	16,3
2010	16,3	2,4	23,8	10,3	30,4	24,9	39,8	22,5	71,0	15,9
2011	16,8	1,1	24,2	8,1	30,2	18,7	38,4	20,1	70,7	13,3
2012	16,7	1,4	25,6	8,1	30,6	19,0	38,1	19,4	70,9	14,7
2013	15,7	2,1	24,5	9,9	31,6	19,4	38,1	19,6	73,8	12,7
2014	14,5	2,1	25,2	10,0	32,3	21,8	37,0	17,7	71,8	12,7

Kırsaldan kente akan göçün kadınların istihdamı üzerindeki olumsuz etkisinin yanında, kadınların istihdam oranlarının yükselmesinde engel teşkil eden durumlardan bir diğeri de kadınların yeterince eğitim görmemeleridir. İşgücüne katılma ile eğitim arasında pozitif bir korelasyon olduğu, istatistiki verilerle de kanıtlanmıştır (TBMM, 2013a:35). Kadın istihdamı ile eğitim arasındaki ilişkiyi gösteren yukarıdaki tablo incelendiğinde, eğitim seviyesinin yükselmesiyle kadınların işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği (Ekin, 2000:331) görülmektedir.

İşgücü piyasasında kadınlar, ücretli ve ücretsiz işgücü olmak üzere iki şekilde faaliyete bulunmaktadır. Kadınların mesleki ve teknik eğitime yönlendirmek konusunda uygun politikaların ve yeterli desteğin bulunmaması sebebiyle, işgücü piyasasının ihtiyaçları paralelinde nitelikli kadın işgücü oluşturulamamaktadır. Bu durum, kadınları mevcut yeteneklerine uygun alanlara yönlendirme anlayışını yaygınlaştıran en önemli etken olmaktadır. Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi; kadın işgücünün halen oldukça sınırlı olduğu bir sektörken, bu sektör içinde emek yoğun iş kollarında kadın çalıştırılması oldukça yaygındır. Genelde imalat sanayinde çalışan kadınların durumu incelendiğinde, özellikle büyük ölçekli işletmelerde üst yönetim ve teknik kademelerde istihdam edilmediğini, orta kademeli yönetici olarak ve daha çok mavi yakalı işçi statüsünde istihdam edildikleri gözlemlenmektedir. Hizmet sektöründe, artık daha çok kadın istihdam ediliyor ise de bunların büyük çoğunluğu fazla maharet gerektirmeyen işleri (Kapucu, 2008:16) yapmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte hızla genişleyen uluslararası finansal hizmet pazarında kadınlar daha fazla istihdam imkânı bulabilmişlerdir. Ancak buldukları işlerin yeterlilik derecelerinden dolayı, kadınlar hizmet sektöründe yüksek oranda yer alsalar da genellikle fazla beceri gereksinimi duyulmayan işlerde yoğunlaşmaktadırlar (TİSK, 2004:21, 22).

3.2.1 Ücretsiz Kadın İşgücü

Büyük bir kısmı işgücü piyasasının dışında kalan kadınların, ev kadınlığı yapmalarının yanı sıra, üretime yaşadıkları alanlardan katılarak, maddi bir karşılık olmadan aile bütçesine katkıda bulunmaktadır. Verilen bu emeğin maddi karşılığı, yapılan istatistiklerde gösterilmemekle birlikte, aile bütçesine yaptığı katkı çok büyüktür. Kadının bu şekilde ücretsiz çalışmasını iki başlık altında incelemek (Karakoyun, 2007:33) mümkündür.

3.2.1.1 Ev kadınlığı

Ev kadınlığı, kadınların çalışmadığı, evi geçindirme rolünün erkeğe biçildiği, ev idaresi ve işleri ile çocuk bakımının kadınların yükümlülüğü olduğu bir statüdür. Cinsiyete dayalı bu işbölümünde; ailenin beslenme, barınma ihtiyaçlarının karşılanıp aile bireylerinin dış çevreyle bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü

sürdürmek erkek-koca-babanın sorumluluğuna verilmiş, buna karşılık kadın-anne-eş ise aile içi ilişkilerin düzeni için çabalar, aile fertlerine duygusal (Tümen, 2009:23) destek verir, aile bireylerinin bir arada huzur içinde yaşamaları için gerekenleri yapar. Evin dışında çalışsalar da ekonomik bir gelirleri olsa da hemen hemen bütün dünyada kadınlar ev işlerinden sorumlu tutulmaktadırlar. Ayrıca, maddi bir değeri olsun ya da olmasın bütün işlerin evin içinde gerçekleşmesi ve bu yapılanların evdeki olması gereken rutin işler olarak değerlendirilmesi, kadının yaptıklarının görünür kılınmasını ve (Tümen, 2009:24) doğru olarak değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bunun sonucu olarak, kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelirin hesaplanmasında kullanılmamaktadır (Karakoyun, 2007:34). Kadın emeği, erkeğin emeğine oranla gözle görülür bir biçimde gayri-resmi, kayıt dışı, ev içi faaliyetlerde yoğunlaşmış olduğu için kadının yaptığı işlerin maddi değerini hesaplamak (Karakoyun, 2007:33) zorlaşmaktadır.

3.2.1.2 Ücretsiz aile işçiliği

Sanayi öncesi toplumlarda nüfusunun büyük bölümü için üretim işleriyle ev işlerinin yapıldığı yerler birbirinden ayrılmamıştır. Aile fertlerinin hepsi ya tarlada ya da el sanatları işine iştirak ederlerdi. Ancak kadınlar tüm bu faaliyetlerde yer aldığı halde buradaki konumları ücretsiz aile işçiliğinden öteye gitmemekteydi (Tümen, 2009:24). Ekonomik faaliyetlerin gelişmesiyle beraber gelişme gösteren aile işletmelerinde de kadın aile fertlerinin iş gücünden istifade edimleş ve yine ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmişlerdir. Günümüzde kadın istihdamı ile ilgili karşılaşılan sorunların başında ücretsiz aile işçiliği konumunda istihdam edilen kadınlar gelmektedir (Karakoyun, 200:34).

Formel ve enformel işgücü piyasalarının dışında kalan kadınların çoğu herhangi bir ücret almadan, üretime yaşam alanlarından katılarak çalışmaktadırlar. Dünyada ve Türkiye’de ev kadınları ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük emek harcayarak çalışmalarına rağmen, emeklerinin görülmemesi adaletsizliklere ve eşitsizliklere sebebiyet vermektedir (Tümen, 2009:23).

3.2.2 Ücretli Kadın İşgücü

İlerleyen zamanla birlikte zorlaşan hayat şartları, kadını da çalışmak zorunda bırakmış, böylece kadın da ev dışındaki hayata dâhil olmuş ve ekonomik bir sorumluluk edinmişlerdir. Ancak kadının yüklenmiş olduğu bu yeni sorumluluk, evi ile ilgili sorumluluklarında bir değişime yol açmamış, evin düzeni, ev işlerin yapılması, çocuk bakımı gibi işler yine toplumsal cinsiyet rolü gereği kadının sorumluluğunda kalmıştır. Çalışmak, kadınlar için kamusal alana dâhil olmak anlamını taşısa da bu aynı zamanda daha çok çalışmak ve kamusal örgütlenmelerde ikincil öneme sahip işlerle yetinmek anlamı taşımıştır (Karakoyun, 2007:35).

İş yaşamına ekonomik yetersizlik nedeniyle dâhil olan kadınların ev kadını ve anne olarak yaşadığı problemlerle birlikte, olumsuz çalışma koşullarının ve toplumsal baskıların olumsuz etkileri, toplumumuzun geleneksel yapısı içinde çalışan kadınların sorun ve sorumluluklar altında kalmasına yol açmaktadır. Kadınların çalışmasına ilişkin Türkiye’de de yapılmış çalışmaların çoğunda; maddi zorunlulukların olmadığı şartlarda çalışmaktan vazgeçebileceklerini ve çalıştıkları yerlerde üstlendikleri iş yüklerinin, işyerinde sorumluluk alma ve yükselme konusunda evdeki sorumluluklarından ötürü isteksiz olduklarını ifade etmişlerdir. Evde iş bölümünün olmaması, kadını evde ve de işte çalışmak zorunda bırakırken, erkek ise yalnızca işte çalışacaktır. Belirtilen şartlar altında çalışan kadın, sonuçta bu yoğun temponun sebebiyet verdiği stres altında ezilecektir. Kadınların evin dışında ücretli işlerde çalışmaları, onların evdeki erkek otoritesinden kısmen de olsa uzaklaşmasını sağlasa da işyerlerindeki diğer erkeklerin otoritesi ve kontrolü altına girmelerine engel olamamıştır (Tümen, 2009:25).

3.2.2.1 Ev dışında çalışma

Yeni ortaya çıkan hayat standartları ile zorlaşan yaşam koşullarının beriberinde getirdiği ekonomik şartların zorlamasıyla, az da olsa aile bütçesine bir gelir sağlamak için; aşçılık, dadılık, bohçacılık, terzilik ve çamaşırcılık yapan kadınlar, ücret karşılığı çalışan kadınların en eski ve en bilinen çalışma şeklidir. Her şeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik açıdan bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştirmektedir. Geçmişte uzun yıllar boyunca, orta sınıf tarafından kadının ücretli istihdamı, kocanın ve ailenin

statüsüne doğrudan bağlanmıştır. Aile geleceğe yönelik yatırım yapabildiği ve yeterince kaynağa sahip olduğu sürece kadının çalışmasına gerek duyulmamıştır. Ancak zaman geçtikçe, orta sınıfın tüketim anlayışı ve bakış açıları değiştikçe, kadının ev dışında istihdamının aileye kaynak ve etkinlik kazandıracağı fikri yerleşmiştir (Karakoyun, 2007:35). Böylece kadın, evinin dışında bir yaşam oluşturmaya başlamış, ancak bu yeni sorumluluk kadının, ev-içi görevlerinde bir değişiklik yaratmamıştır (Tümen, 2009:24).

Ücretli kadın iş gücü, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra önemli değişimlere uğramıştır. Bu dönemde hızla artan ücretli kadın emeği kullanımı iş piyasalarında kalıcı olma özelliği kazanmıştır. Kadınların emek kullanım biçimlerinde ve çalıştıkları alanlarda çeşitlenmeler meydana gelmiş, ev dışındaki tam zamanlı çalışmaya yarı zamanlı çalışmalar eklenmiş, ev eksenli çalışan kadın sayısında önemli artışlar meydana gelmiş ve (Ekin, 2000:328-330) hizmet sektöründe çalışanların sayısı sanayide çalışanların sayısını geçmiştir. Fakat, kadınların hizmet sektörü için önemli katkıları olsa da sektördeki konumları, düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekle sınırlı kalmıştır. Ancak bu durumun zamanla değiştiği ve kadınların yüksek statülü işlerde varlıklarını zamanla arttırdıkları (Karakoyun, 2007:36) müşahede edilmiştir.

3.2.2.2 Evde(n) çalışma

Tarihi çok eskilere dayanan ve Sanayi Devrimi ile bulunan evde çalışma, günümüzde gelişmekte olan birçok ülkelerde hızla yayılmaktadır. Daha çok doküma endüstrisinde, tekstil sanayinde yaygın olmakla beraber; paketlenme, tütün sarma, kutulama, el işi oyuncak imali, firmalara/dükkanlara turşu yapımı, yufka açma, büyük marketlere elle ya da makine ile mantı, sigara böreği ve mezeler hazırlama gibi büyük çeşitlilik göstermektedir (Topcuk, 2006:33). Diğer taraftan iletişim ve ulaşım teknolojileri sayesinde bazı işlerin, işyerinden yürütülmesi mecburiyetinin ortadan kalkması, işgörenler tarafından evleri dâhil işverene ait olmayan yerlerden yürütülebilmesine imkân tanınması, diğer bir yandan da rekabet nedeniyle maliyetleri asgariye çekebilmek maksadıyla çalışma ilkelerinden ve formel yapıdan uzak durulması gereksinimi, evde çalışmaların hızla artmasına (Sert, 2013:29) sebep olmaktadır. Ayrıca sanayiye dair işlerin yanında, istihdam yaratan; dil öğretimi,

tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb. hizmet sektörleri de bu çalışma biçiminin yaygınlaşmasına (Topcuk, 2006:33) neden olmaktadır.

Bu şekilde çalışma ev kadınları tarafından fazlasıyla benimsendiğinden, tüm dünyada giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Kadınların düşük eğitim düzeyine sahip olmaları ücretli iş imkânlarını azaltmaktadır (Ekin, 2000:331). Kadınlar arasında, ev eksenli çalışma oranı oldukça yüksektir. Bu durum kadınların kamusal alana geçişlerini engelleyerek, düşük ücret ve düzensiz çalışma saatlerini kabul etmelerine sebep olmaktadır. Evde yapılan bir çalışmanın ev eksenli olarak değerlendirilebilmesi için, öncelikle bir gelir karşılığı yapılması ve üretimin çalışanın kendi evinde olması gerekmektedir. Evde çalışma, bağımlı ve bağımsız çalışma olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Kendi ürünlerini, kendi karar verdiği şekilde tasarlama, fiyatlandırma ve pazarlama, bağımsız çalışma alanına girer. Bağımlı çalışan ev eksenli çalışan kadınlar ise ürün ile fiyat üzerinde ve malın kime satılacağı konusunda bilgileri yoktur; tıpkı bir fabrikanın işçileri gibi, işverenin öngördüğü modeli, işverenin verdiği ya da istediği malzeme ile yine işverenin belirlediği süre içinde tamamlamakla yükümlüdürler (Karakoyun, 2007:36).

Ev eksenli çalışmanın şartları çalışanlar için ağır ve yorucudur. Çalışanlara oldukça düşük ücretler ödenmekte ve iş teslimi zamanlarında, çalışma saatleri günde 19 saate kadar yükselebilmektedir. Bu çalışma şekli, evdeki kız çocuklarını da çalışan anneye yardım etmek zorunda bırakarak sorumluluk yüklemektedir. Burada asıl işverenin kim olduğu belirsizdir ve işçiler, aracıyı ya da ikinci aracıyı muhatap olarak bilmektedirler ve bu araçlar işçilerden daha yüksek gelir elde etmektedirler. Ev eksenli çalışan kadınların hemen hemen hepsi kendisini “ev hanımı” olarak tarif etmekte ve kendilerini işçi olarak görmemektedirler. Benzer şekilde formel sektörde çalışan işçiler tarafından da işçi olarak (Karakoyun, 2007:37) kabul edilmemektedirler.

3.3 Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Nüfusun yarısını, hatta bazı yaş aralıklarında yarısından fazlasını teşkil eden kadınların iş hayatına girişleri; kendileri için olduğu kadar, ailesi ve ülke ekonomisi açısından fazlasıyla yararlıdır. Fakat bunun için her şeyden önce, kadınların evin dışına çıkmaları gerekmektedir. Geçmişten günümüze kadar, kadınların çalışmasının önündeki engeller genelde; yaratılışından ileri gelen fizyolojik yapıları, konuya

ilişkin çıkarılan yetersiz kanunlar ve yasal boşluklar, eğitim eksikliği, vasıfsızlık, toplumsal olarak kadına aile içerisinde biçilen rol ve ülkenin yaşadığı ekonomik şartlardır. Bu koşullar altından kadın istihdamı, ancak zorunlu sebeplerden dolayı kadın işgücüne duyulan ihtiyaç sonucu mümkün olmuştur.

Kadının çalışma hayatındaki konumu değerlendirildiğinde, ekonomisi tarıma dayalı, kent toplumu kimliği kazanamamış gelişmekte olan ülkeler ile endüstriyel gelişimini tamamlamış, kent toplumu kimliğini edinmiş ülkelerde çalışma şartları farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülke ve bölgelerde, kadın işgücü daha çok tarım sektöründe, endüstriyel gelişimini tamamlamış ülke ve bölgelerde ise ağırlıklı olarak hizmet sektöründe (Öztürk, 2007:2) yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranları Türkiye’de 1950’lerin ortasından beri düşmeye devam etmektedir. 1950’lerin ikinci yarısında işgücüne katılım oranı yüzde 70’lerde iken 2000’li yıllarda bu oran yüzde 20’lere kadar inmiştir (Sosyal-İş Sendikası, 2010:16). Bu sürecin temel sebebi kırdan kente göç ve özellikle de 1980’lerde başlayarak 1990’lı yılların sonundan itibaren ivme kazanan neo-liberal (devletin piyasadan el çekerek; piyasayı özel teşebbüse bırakması, serbest bırakması) tarım politikaları oluşturmaktadır (Güney, 2010:250). Kırsaldan şehre göç, Türkiye’de her dönemde yoğun olarak yaşanmış ve daha da devam etmektedir. Kırsalda işgücünü oluşturan kadın, şehre geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki vasıflara sahip olmadığından, tarım dışı üretim ve hizmet faaliyetlerinin yoğunlaştığı şehir hayatında işgücü piyasasına girememekte, işgücü piyasası dışında kalarak ekseriyetle sosyal güvencesiz, düşük gelirlili ve statülü işlerde çalışmaya mecbur kalmaktadırlar (Günay 2009:146). Kırsaldan gelen, endüstriyel çalışma disiplini ve deneyimi olmayan, düşük eğitimli işgücü, ihtiyaç duyulan vasıflı işgücü içerisinde kendine yer bulmakta zorluk çekmektedir (Öztürk, 2007:2).

1950’lerde özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kırsaldan kente göç ve tarımsal nüfusun düzenli olarak azalması neticesinde, tarımsal işlerden uzaklaşan kadınların çoğu kentlerde işgücüne girememişlerdir. Ülkenin tarımsal nüfusundaki azalmaya rağmen, 1980’lerin sonlarında hâlâ tarım sektörü toplam istihdamın yarısına yakınıni teşkil etmeyi sürdürmektedir (Özcan, www.sde.org.tr/tr/haberler/1998/turkiyede-kadin-istihdami.aspx/ Erişim: 23 Ağustos 2014). Ancak, neo-liberal politikaların hız kazandığı 1990’ların sonlarına gelindiğinde, tarımsal faaliyetler ile hayatını kazananların büyük bir kısmı, artık bu faaliyetle hayatlarını idame edemez hale gelmiş ve geçinmek için

mecburen başka sektörlere yönelmişlerdir. Toplam istihdam içinde, tarımsal faaliyetlerde istihdam edilen işgücünün oranı 1989 yılında % 47,4 iken bu oran 1999'da % 40,2'ye kadar düşmüştür. Ancak gerçek anlamdaki gerileme, tarımdaki yapısal dönüşümün yaşandığı 2000'li yıllarda gerçekleşmiş ve 2014 yılına gelindiğinde işgücü içinde tarımsal nüfus % 19'lara kadar gerilemiştir. Tarımsal faaliyetlerde bulunan işgücündeki bu büyük düşüş, daha çok tarım sektöründe çalışan ve bu sektörün dışına çıktığında tekrardan işgücüne katılmakta zorluk çeken kadınların büyük bir kısmını işgücünün (Sosyal-İş Sendikası, 2010:16) dışında bırakmıştır.

3.3.1 İşgücüne Katılım

İstihdam edilmiş ya da işsiz olarak, işgücü piyasasıyla bağlantısı olanlar işgücüne katılma kavramının kapsamına girer, iş aramayanlar ise girmez. TÜİK'e göre işgücüne katılma oranı; "işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır". İşgücüne katılma oranı, belirli bir zaman içinde istihdam edilenlerle, aktif olarak iş arayanların toplamının, aktif nüfus toplamına oranıdır. İşgücüne katılma oranında 15-64 yaş grubu, aktif nüfus olarak kabul edilmektedir. Bu oran, belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma olasılığını gösteren önemli bir kavramdır. Kişilerin işgücüne katılma kararlarını gösteren bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında da göz önünde bulundurulmuş temel göstergelerden birisidir. İşgücüne katılma oranı, nüfusun cinsiyet dağılımına göre de büyük (Karakoyun, 2007:28) farklılıklar gösterebilmektedir. Nüfusun yarısını teşkil eden kadınların, nüfus içindeki oranları ne olursa olsun, işgücüne katılma oranları ülkeden ülkeye, hatta bir ülkenin bir bölgesinden diğer bölgesine, iline büyük farklılıklar sergilemektedir. Nüfusun kırsal-kent ayrımında da işgücüne katılma oranı, genellikle gelişmekte olan ülkelerde büyük farklılıklar sergilemektedir. Genellikle nüfusun yaş yapısı, eğitim kurumlarının oranları, emekliliğe ilişkin düzenlemeler ve diğer toplumsal ve ekonomik faktörler işgücüne katılma oranını belirlemektedir. Kent hayatında, işgücüne katılma oranı konusunda temel sorun, kadın işgücüne ilişkindir. Çünkü, işgücü arzında kadınların payı sürekli azalmakta ve bu eğilim de çalışıyormuş gibi görünen kırsal kesim kadınının, kentleşme sonucu işgücü piyasasından çekilmesine bağlanmaktadır (Karakoyun, 2007:29).

Genellikle ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyetlerde çalışan kadınları göçle kente gelmesi ve özellikle yüksek öğrenim görmemiş olması kent işgücü piyasasının (Filiz, 2011:130) ihtiyaç duyduğu vasıflarda olmaması, ailedeki yaşlı, engelli, hasta ve çocukların bakım sorumluluğunun kadınlara yüklenmiş olması ve kurumsal bakım hizmetlerinin yaygın olmaması, mevcut bakım hizmetleri maliyetinin yüksek olması, karşı karşıya kalınan sosyal, ekonomik ve kültürel bazı engeller sebebiyle, kent işgücü piyasasına girememekte ya da işgücü piyasasından çekilmektedir. Nihayetinde, kadınların “ev kadınlığı” statüsünden işgücüne geçişleri gerçekleşmemektedir. Ev içinde yapılan yeniden üretim, ekonomik ve çocuk bakımı gibi faaliyetlerine rağmen kadınlar, istatistiki verilerde işgücüne dâhil edilmeyen nüfus içinde değerlendirilmektedirler. Ancak, kadınların ev içinde yaptıkları bu iş ve faaliyetler piyasa kurallarında yapılması durumunda ekonomik bir faaliyet ve iş olarak değerlendirilirken, aynı işler evde ve karşılıksız yapıldıklarında ekonomik bir faaliyet, iş olarak değerlendirilmemektedir. Faaliyetin değerlendirmeye alınabilmesi ve iş sayılabilmesi için temel şart, bir ücret karşılığı (Filiz, 2011:131) olmasıdır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1989 yılında % 36,2 iken bu oran 1999’a gelindiğinde % 30’a (Sosyal-İş Sendikası, 2010:17), 2014’e gelindiğinde ise Şubat ayı itibariyle % 28,7’ya düşmüştür. Yani son 25 yılda kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık % 20,7 azalmıştır. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranı ve genel işgücüne katılım oranı da gerilemiştir (TÜİK, 2014). Özetle ifade etmek gerekirse, son 25 yılda kadınlar işgücüne katılımı düşmeye devam etmiş ve bu düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur (Sosyal-İş Sendikası, 2010:17). Aşağıdaki tablo’dan 10 yıllık kadın istihdamın yıllara göre seyir görülmektedir.

Tablo 3.2 : Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (Demircan, 2012:7).

	Türkiye			Kent			Kır		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Yıllar	%								
2000	49,9	73,7	26,6	44,1	70,9	17,2	58,7	77,9	40,2
2001	49,8	72,9	27,1	44	70,6	17,4	58,7	76,4	41,7
2002	49,6	71,6	27,9	44,4	69,8	19,1	57,6	74,5	41,4
2003	48,3	70,4	26,6	43,8	68,9	18,5	55,5	72,9	39
2004	46,3	70,3	23,3	43	69,1	17,7	54,4	73,3	36,7
2005	46,4	70,6	23,3	44,1	70	18,7	52,1	72	33,9
2006	46,3	69,9	23,6	44,2	69,3	19,5	51,2	71,3	33,1
2007	46,2	69,8	23,6	44,3	69,3	19,8	50,8	71	32,5
2008	46,9	70,1	24,5	45	69,5	20,8	51,4	71,6	32,9
2009	47,9	70,5	26	45,8	69,9	22,3	52,7	72	34,6
2010	48,8	70,8	27,6	46,8	70,4	23,7	53,5	71,6	36,3
2011	49,9	71,7	28,8	47,6	71	24,8	54,9	73,3	37,5

Türkiye’de işgücüne katılma oranının düşük olmasında, nüfus hızında artış yaşanırken, tarımsal istihdamda da azalma eğiliminin olması etkilidir. Kadınların üretime katılabilecek yaşta iken işgücünden ayrılarak evde oturmayı tercih etmelerinin nedenleri arasında en başta; işgücüne dâhil olmalarının kültürel değerlerine ters düşmesi, eğitim yetersizliğinden dolayı iş bulma umudunun olmaması, çoğunlukla iş bulmaktan umutlarını kesip iş aramamaları, meslek sayılabilecek bir yeteneklerinin bulunmaması, kadının anne rolü ve aile içi görevleri, cinsel taciz gibi elverişsiz iş ortamları, yüksek işsizlik koşullarında iş bulma umutlarının kırılması, ücretlerin yetersiz olması ve kadınların evde çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenmesinin bütçeye daha fazla katkı sağlayacağı düşüncesi şeklinde sıralanabilir. Kadınların işgücünün dışında kalmasında etkin, sayılan bu nedenler aynı zamanda kadınları enformel sektörde (Aytaç 2010:13) çalışmaya da itmektedir.

Türkiye’de kadınının tarım dışı işgücüne katılımı, ancak 1950’lerden sonra köyden kente doğru gerçekleşen göçün geliştirdiği hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Köyden kente gerçekleşen göç neticesinde ortaya çıkan kent yaşamının özelliklerine uyum ve anlayış değişimi, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal

konumu ve iş hayatındaki yerini etkilemiş, yaşanan bu gelişmeler ve değişim neticesinde de kadın; eğitim almaya, potansiyelini fark etmeye ve tarım dışı alanlarda kendine yer edinmeye başlamıştır. Ancak, kadınların ekonomik ve sosyal hayata atılmalarını olumsuz etkileyen toplumsal bakış açısı, yasalarla kendisine sağlanan haklardan tam olarak yararlanamamasına, toplumsal yaşam alanlarında tam olarak yer alamamasına sebep olmuştur. Bunun yansımaları, kadınların ekonomik hayattaki yerine bakıldığında daha net görülebilmektedir (Filiz, 2011:129).

Kadınlar, potansiyellerinin farkına vardıkça ve eğitim düzeyleri yükseldikçe, işgücüne katılım oranlarında artış göstermişlerdir. Kadınların eğitim imkânlarından yararlandırılması, istihdamda cinsiyet farklılıklarını ortadan kaldırmak için şarttır. Eğitim düzeyleri artmasına rağmen, kadınlar işgücü piyasasında kendilerine henüz yer bulamıyorlarsa bunun nedeni (Aytaç 2010:13); iş hayatında kadın işi, erkek işi diye bir ayırımın yapıyor olması, işyerlerinde kadınların yönetici pozisyonunun daha az istihdam edilmesi ve ücretlerde farklılığa gidilerek erkeklere oranla daha az ücret verilmesi sebeplerden bazıları olarak gösterilmektedir (TİSK, 2006:71).

Nihayetinde, erkek ve kadınların işgücüne katılımları, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan bugüne özellikle hizmet sektöründeki gelişmelere paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının hızla arttığı görülmektedir (Öztürk, 2007:17). Küreselleşme süreci, tüm dünyayı etkilerken, gelişmesini tamamlamış ülkelerde çalışma hayatı, özellikle de kadın çalışanlarla ilgili olumlu sonuçları beraberinde getirmiştir. Ancak gelişmesini henüz tamamlayamamış ve gelişmekte olan ülkelerde ise sorunları artırarak daha da çeşitlendirmiştir (Öztürk, 2007:18).

3.3.2 İstihdam

İstihdam, basit bir ifadeyle ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik birimler arasında sürekli olarak çalıştırılmasıdır (Dursun, 2010:39). Geniş anlamıyla istihdam, üretim faktörlerinin gelir sağlamak maksadıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak tanımlanabilmektedir. Bu yönüyle, TÜİK tarafından istihdam; “işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur” şeklinde tanımlanmaktadır. 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 kişilerdir. İşbaşında

olmayanlar ise; işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans alınan hafta içerisinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar (Karakoyun, 2007:29) ve işverenlerdir. Yine TÜİK'in yaptığı tanıma göre istihdam oranı da; "istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır." Burada, istihdamla ilgili olan iki kavram ortaya çıkmaktadır. İlki tam istihdam, diğeri eksik istihdamdır. Tam istihdam; cari ücret düzeyinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir. Eksik istihdam; belirli bir dönemde çeşitli sebeplerle haftalık 40 saatten az çalışıp, gerek icra ettiği mevcut işinde, gerekse ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya uygun olan kişiler kastedilmektedir. Ülke ekonomilerinde nihai hedef tam istihdamdır, sebebi; tam istihdam hem sosyal politikanın hem de ekonomik yaşamı canlı tutmanın bir aracıdır. Tam istihdamın sağlanması durumunda, sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve değer başlıca kaynağı olan işgücünden maksimum fayda (Karakoyun, 2007:30) elde edilmiş olacaktır.

İstihdam düzeyinin öneminin anlaşılması 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ile başlamış ve bu durumu günümüz ekonomileri de dâhil olmak üzere, her ekonominin önemsendiği önemli bir konu haline getirmiştir. Ülkelerin ekonomik çarklarının yeteri kadar işleyip işlemediğini, belirli bir cari ücret karşılığında çalışmaya hazır herkese iş olanakları sunup, sunmadığıyla değerlendirilir. Bir ekonomideki bireyler çalışmaya hazır oldukları halde iş bulamıyorsa, bu sorun bireylerle ilgili değil, mevcut ekonomik düzenin yetersizliğinden kaynaklanan bir problem olabilir. Tüm vatandaşlarına iş sağlayamamak, bir ekonomi için son derece büyük bir kusurdur. Bu kusur sadece işsiz olan kesimin parasal ve manevi yokluk çekmelerinden kaynaklanan bir olgu değil, böyle bir durum aynı zamanda o ülkenin kaynaklarının yeterince kullanmadığının ve ulusal refahı optimuma yükseltmemekteki aczinin bir göstergesi olduğundan, ülkeler özellikle istihdam sorununa büyük önem vermektedirler. Bir toplumda bazı kaynaklar talep eksikliğinden kaynaklanan sebeplerden dolayı değerlendirilemiyor ve atıl kalıyorsa, orada geliştirilecek strateji, kullanılmayan kaynakların kullanımına yönelik talep oluşturmak olmaktadır. İşgücünün tam istihdam edilmediği bir ekonomide, kaynakların optimal dağılımını sağlamak gibi ekonomik bir örgütlenmenin diğer fonksiyonlarını yerine getirip getirmemesi büyük önem ifade etmektedir (Dursun, 2010:39).

İşgücüne kadınların girişi, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir ensturmanı olarak kabul edilmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılımı düşük oranlarda seyretmekte ve yıllara göre azalma eğilimindedir. Kadın-erkek eşitliği yasalarda

yerini almasına rağmen, kadının niteliklerinin gelişmesini ve işgücü piyasalarına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması, işgücüne katılımdaki düşüşün temel sebeplerinden birini teşkil etmekte ve kadın istihdamı, Türkiye'nin temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Gürkanlar, 2010:40). Ülkemizde kadınların çalışma hayatında rol almaları ve önemli roller üstlenmeye başlamaları, dünyada meydana gelen gelişmelerle paralellik göstermiştir, yani Sanayi Devrimi sonrasına denk düşmüştür. Türkiye'de ise kadın, Cumhuriyet sayesinde ücretsiz aile işçiliğinden kurtularak ekonomik anlamda iş hayatına dâhil olmuş ve Cumhuriyet ile birlikte sadece siyasi anlamda değil, aynı zamanda ekonomik olarak da özgürlüğünü kazanmıştır (Dursun, 2010:84).

Ülkemizde kadın işgücüne katılım oranları yer, zaman ve günün şartlarına göre şekillenmekte ve günümüzde de halen bu değişim süreci devam etmektedir. Türkiye'de kadın emeğinin işgücü piyasalarında yer alması, 1950'lerden itibaren tarımda yaşanan makineleşmeyle olmuştur. Makineleşmeyle birlikte kadın, bugüne kadar yaşanan bir dönüşüm başlatmıştır, yapısına daha çok uyması sebebiyle daha çok hizmet ve bankacılık sektöründe çalışmaya başlamıştır. Küreselleşme ile beraber, ağırlıklı olarak bankacılık ve sigortacılık gibi hizmet sektörleri, kadınların görece daha üst pozisyonlarda, yönetici pozisyonlarında çalıştığı sektörlerdir. Kadın istihdamı, dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de küreselleşmeyle doğru orantılı olarak artış sergilemiştir. Bu artışla birlikte hızla gelişen hizmetler sektörü, özellikle de finans sektörü, çok sayıda donanımlı kadına istihdam imkânı doğurmuştur (Dursun, 2010:85). Diğer sektörlerle gelince, Türk toplumsal yapısında kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşük ve yıllara göre sürekli bir azalma sergilemektedir. Kadınların niteliklerinin gelişmesi için ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması (Dursun, 2010:87), bu düşüşün önemli sebeplerinden biridir.

Kadınların işgücüne katılımıyla ilgili olarak Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı (DPT, 2006, s.62, md. 349)'nda açıklanan hedeflerde, kadının işgücüne katılım oranı 2013 yılı için % 29.6 olarak belirlenmiştir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) 2008 İstihdam Görünüm Raporunda da kadınların iş bulma olasılığının erkeklerden ortalama % 20 daha az olduğunu, kadınların erkek meslektaşlarından % 17 daha az ücret aldığını ortaya koymuş ve OECD ülkelerinde kadın ve erkek işgücü arasındaki istihdam farkının

yaklaşık % 8'inin, ücret farklılığının ise % 30'unun işgücü pazarındaki ayrımcı uygulamalar ile açıklanabileceğini belirtmiştir (Gürkanlar, 2010:42-43).

Tablo 3.3: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranları (Demircan, 2012:9).

	Türkiye			Kent			Kır		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Yıllar	%								
2000	46,7	68,9	24,9	40,2	65,4	15,0	56,4	74,1	39,4
2001	45,6	66,5	25,1	38,9	63,3	14,5	55,9	71,4	41,0
2002	44,4	63,9	25,3	38,1	60,7	15,5	54,3	69	40,2
2003	43,2	62,9	23,9	37,7	60,3	15,1	51,9	67,1	37,4
2004	41,3	62,7	20,8	37,1	60,5	14,6	51,4	68,3	35,6
2005	41,5	63,2	20,7	38,5	61,9	15,6	48,8	66,5	32,6
2006	41,5	62,9	21,0	38,9	61,7	16,3	48,0	66,0	31,8
2007	41,5	62,7	21,0	39,0	61,8	16,6	47,4	65,1	31,2
2008	41,7	62,6	21,6	39,2	61,5	17,3	47,7	65,4	31,4
2009	41,2	60,7	22,3	38,2	59,2	17,7	48	64,3	32,8
2010	43,0	62,7	24,0	40,1	61,5	19,3	49,6	65,4	34,7
2011	45,0	65,1	25,6	41,9	63,7	20,7	51,8	68,2	36,2

Görüldüğü üzere Türk toplumunda çalışan kadınlara ilişkin veriler, oldukça düşük seyretmektedir. Toplumda oluşan sosyo-kültürel yapı değişikliklerinin, kadının ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte doğan yeni durumlara alışamaması, çalışan insan sorunlarından biraz daha farklı denilebilecek “Çalışan Kadının Sorunları”nı gündeme getirmiştir. Hal böyle olunca, bu sürecin tersine çevrilmesi için esnek çalışma yöntemlerinin uygulanabilir hale gelmesi ve kadının çalışma hayatına dâhil olmasının teşvik edilmesi büyük önem arz etmektedir. Gelişmiş ülkelerde esnek çalışma yöntemleri, istihdam artışının vazgeçilmez faktörü olarak görülmektedir. Sürdürülebilir bir ekonomik büyüme, verimlilik artışı, yerli ve yabancı yatırımcılar için cazip bir piyasa ortamı sağlama ve istihdamı artırmak anlamında büyük önem taşımaktadır. En büyük sorunun işsizlik olduğu ülkemizde, istihdamda artış sağlamak açısından yapılan çalışmalarda esneklik de yer almalıdır. Ancak esneklik, istihdam artışı sağlamanın tek yöntemi olmadığı gibi tek başına bir mucizeyi de gerçekleştirilmesi beklenmemelidir. 1970’lerden itibaren dünyada büyük

bir önem kazanan ve bir çok Avrupa ülkesinde uygulamaya konulan esnekliğin ülkemizde de uygulamaya geçirilememesi, kalkınmanın aleyhine bir uygulama olmuştur (TÜSİAD, 2009:2).

OECD 2014 yılı verilerine göre de Türkiye, kadın işgücü oranlarında olduğu gibi istihdam oranlarında da gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kalmakta ve yıllar itibariyle düşüş göstermektedir (www.bloomberght.com/haberler/haber/1767949-oecd-2014-son-ceyregine-gore-istihdam-verilerini-acikladi/Erişim:24 Nisan 2015). Gelişmiş ülkelerde ise Türkiye'nin tersine, kadın istihdamı zamanla artış göstermektedir (Topoğlu, 2007:90). Bu düşüşlerdeki en büyük etken, kırdan kente yönelen göçlerdir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente göç ettiğinde, daha evvelde belirtildiği gibi vasıfsız işgücü durumuna düşmekte; genellikle ya ev kadını olarak işgücünden çekilmekte ya da fazla yetenek gereksinimi duyulmayan enformel işlerde çalışmaktadır (Topoğlu, 2007:91). İşgücüne katılım oranlarının Türkiye gibi çok düşük seviyelerde seyrettiği ülkelerde, kadınlar en çok tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Ülkeler dâhilinde kadınların işgücüne dâhil olma sayıları artıkça kadın istihdamı, istihdamın sektörel dağılımına paralel bir şekilde tarım sektöründen hizmet sektörüne yönelmektedir. Tarımda durum böyleyken, sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların ise toplam kadın istihdamına oranı neredeyse hiç bir ülkede yüzde 20'nin üstüne çıkamamıştır (Aytaç 2010:26). Türkiye'deki kadın işgücünün sektörel dağılımına baktığımızda, en yoğun olarak % 40'ın üzerinde bir oranda tarımda, ardından da % 40'a yakın bir oranda hizmet sektöründe ve en düşük oranda, yaklaşık % 15 oranında da sanayide istihdam edildiği görülmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın kurumsal altyapısı Türkiye'de henüz yeterince hazırlanmadığından, kadınların evde ve işte geçen vakitlerini etkin olarak değerlendirebilecekleri yarı zamanlı işleri bulmalarını güçleştirmektedir. Bu da kadının istihdam oranını aşağı seviyelere çekerek, işsiz kadın miktarını yükseltmektedir (Aytaç, 2010:28).

Ülkemizdeki kadın, hem işgücüne katılım hem de istihdam edilebilme oranı yönüyle AB ve diğer tüm gelişmiş ülkelere oranla oldukça dezavantajlı bir konumdadır (Alıcı, 2008:22). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmesine ve kanunlarda her alanda eşitlikçi yapılara yer verilmesine rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak mekanizmanın yeterince oluşmaması sebebiyle kadın istihdamı, AB ülkeleri ve ABD ile Japonya gibi gelişmiş ülkelere nazaran oldukça

düşük seviyede seyretmektedir. Halbuki Türk kadınının hem iş hayatına atılması hem de iş ortamındaki uygulamalar konusunda yasalarımızda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yoktur. Fakat bazı meslek ve işlerin kadınlara uygun görülmemesi ve genel olarak kadının çalışması ile ilgili toplumsal önyargılar, yasalarda yer alan eşitlikçi düzenlemelerin uygulamaya tam olarak yansımaya engel olmaktadır. Bundan dolayı Türkiye, OECD ülkeleri içinde istihdam edilen kadınların genel istihdam içindeki payı yönüyle bu ülkelerin çok gerisinde kalmıştır (Alicı, 2008:23).

Toplumsal yapımızda kadın istihdamı özellikle kentlerde oldukça düşüktür. Kırsalda istihdam edilebilenler de tarım kesiminde yoğunlaşmaktadır. Çünkü Türkiye’de özellikle AB müktesebatı çerçevesinde çalışan kadını korumaya yönelik yapılan yasal düzenlemeler; doğum öncesi ve sonrası izin, bebek emzirme izni gibi konularda önemli gelişmeler sergilemesine rağmen, belli şartlar dışında kreş ve yuva sağlanabilirliği konusunda sınırlılıklar mevcuttur. Ayrıca tarımda makineleşme ve tarım sektöründeki küçülme neticesinde erkek işgücünün tarımdan ayrılmasıyla, tarım sektöründeki erkek (Alicı, 2008:24) işgücünde meydana gelen boşluk karşısında, bu işgücü yerine ikame edilen kadın nüfusu, tarım sektöründe artış göstermiştir. Kadın işgücünün genelde tarım sektöründe yoğunlaşmış olmasının doğal bir sonucu olarak, sanayi ve hizmetler sektörlerinde çalışan kadın sayısı yetersizliğini devam ettirmektedir. Hizmetler sektöründe de kadınlar en fazla eğitim, sağlık ve bankacılık alanlarında çoğalmaktadırlar.

Türkiye’de kadınların yeterince istihdam edilememeleri ve dolayısıyla da ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamalarının ana sebebi, eğitimlerindeki yetersizliktir (Günay, 2009:142). Yeterli eğitimden yoksun olan kadınlar, büyük oranda tarım kesimi gibi yüksek düzeyde eğitim ve yetenek gerektirmeyen alanlarda istihdam edilmektedir. Kadınların eğitimi ise genellikle aile yapısı ve bu yapının kadınlara yüklediği rollerle şekillenmekte ve bu yapı da genelde kadınlara ileri eğitim yapma şansı vermemektedir. Yine aynı toplumsal yapı kadınların ekonomik faaliyetlere iştirakinin ününe set çekerek (Alicı, 2008:25) engellemektedir. Kadınların istihdam edilebilirliğine yönelik geleneksel bakış açısı ile çocuk ve yaşlı bakım imkânlarının sınırlı olması kadınların işgücüne girmelerini önemli ölçüde sınırlamaktadır (Kadın İstihdamı Raporu, 2013:79). Ayrıca Türk kadınının doğurganlığı, analığı, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin toplumsallaşmaması, kadınların istihdam edilebilirliğinin önündeki diğer önemli engellerdir. Sayılan sebeplerin yanında, Türk toplum yapısının hem eğitimde hem de

istihdam edilebilirlikte erkek egemen bir özellik taşımasında (Alıcı, 2008:25) ötürü, kadın ve erkek eşit görülmemektedir. Böylece birçok alanda olduğu gibi kadın, eğitimde de eşit fırsatlardan faydalanamamaktadır. İstihdamın yapısına bakıldığında görülen diğer önemli bir bulgu da, ilkokuldan sonra okumaya devam etmiş bireyler arasında, üniversite eğitimi alanların oranının erkeklerde % 25 iken, kadınlarda bu oranın % 40'a çıkmasıdır. Yani, kadınlara öğrenimlerine devam etme fırsatının verilmesi durumunda, daha “kalifiye” bir eğitim alma yönünde erkeklere nazaran daha fazla çaba sarf etmekte ya da “aile geçindirme” güdüsüyle öğrenimlerini ortaokul veya lise düzeyinde bırakıp bir mesleğe atılan erkeklerin aksine, eğitimlerini tamamlama konusunda daha istiyaklı davranmaktadırlar (İnciroğlu, Çalışma Hayatında Kadın, www.lutfinciroglu.com/content/view/93/19/ Erişim: 17 Eylül 2014).

Buradan da anlaşıldığı üzere dünyanın her tarafında olduğu gibi Türkiye’de de kadının eğitim düzeyi yükseldikçe, iyi koşullarda bir işe sahip olma şansı artmaktadır. Yani eğitim her alanda olduğu gibi istihdam alanında da anahtar rol üstlenmektedir. Bu nedenle, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde edememelerinin temel sebebi olarak eğitim görememeleri ileri sürülmektedir. Bunun sebebi de kadının eğitim seviyesi ile üretime katılması ve elde ettiği maddi gelir arasında pozitif bir ilişki olmasıdır. Kadınlara yetenek kazandırılması ve bu yetenekleri ile ürettiklerinden kazanç sağlamalarına, onların ekonomik hayata daha çok katılmalarına, büyümeden ve kalkınmadan daha fazla pay almalarına yol açmakta ve ailedeki konumlarının iyileşmesini sağlamaktadır (İnciroğlu, Çalışma Hayatında Kadın, www.lutfinciroglu.com/content/view/93/19/ Erişim: 17 Eylül 2014).

Kadınların işgücüne katılım imkânları ancak eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Fakat, kadınlar için eğitimin her kademesinde halen bir eşitsizlik mevcuttur. Gelecekte, aradaki bu eşitsizlik farkının kaldırılması umulsa da kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için, kadınlara verilen örgün eğitimlerin yanında ayrıca bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın bir eğitime de ihtiyaç bulunmaktadır (Gürkanlar, 2010:41).

Unutulmaması gereken, bir ülkede kadınların eğitim ve işgücüne katılımının ihmal edilmesi, toplam nüfusun yarısının düşük eğitim ve yetersiz istihdamına bağlı olarak ekonomik kayıpların yaşanmasına sebep olmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların işgücüne girişlerini teşvik ederek işgücüne katılım oranları

yükseltmektedir (Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, 2006:5). Eğitim düzeylerinin düşük olması, kadınların istihdam edilseler bile karar verme süreçlerine katılmalarını zorlaştırmaktadır. Bunun neticesinde de kadınların çalışma yaşamında üst düzey görevlere terfi etmeleri engellenmekte, kadın ya vasıfsız işlerde istihdam edilmekte ya da ev içi yaşamla sınırlı kalmaktadır. Temel eğitimden sonraki eğitim sürecine katılımın düşük olması sebebiyle, kadınlar düşük statülü zor işlerde çalışmakta, erkeklere nazaran daha düşük ücretleri kabul etmek durumunda kalmakta ve işverenin tercih etmediği gruplar haline gelmektedir.

Yukarıda belirtilen hususlara bağlı olarak Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını ve yönetim kadrolarına yükselmesini olumsuz yönde etkileyen başlıca etkenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- 1- Kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü veya eğitimini sürdürmemesi,
- 2- Küçük çocuk ve yaşlıların bakım hizmeti,
- 3- Kısmi çalışma imkânlarının sağlanmayışı,
- 4- Çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler,
- 5- Piyasaların ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip olmaması,
- 6- Piyasa koşullarının elverişli olmayışı (Alıcı, 2008:27, 28).

3.3.3 Kayıtsız İstihdam

24 Temmuz 2013 tarihli Hürriyet Gazetesi’nin resmi internet sayfasında atılan başlık (www.hurriyet.com.tr/ekonomi/24067424.asp/Erişim:03 Eylül 2014):

*“Çalışan Kadınları Yarısı Kayıt Dışı
TÜİK’in nisan ayı verilerine göre, Türkiye’de istihdam edilen kadınların yüzde 52,6’sı kayıtdışı çalışıyor - Türkiye’de çalışan 17,8 milyon erkeğin 5,5 milyonu, 7,8 milyon kadının da 4,1 milyonu kayıtdışı istihdam ediliyor. En yüksek kayıt dışılık yüzde 91,8 oranıyla ücretsiz aile işçilerinde görüldü.”*

Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatındaki karşılığı olan kayıt dışı istihdam kavramı, ya da enformel sektör ifadesi, ILO’nun yazdığı bir raporla 1972 yılında iktisadi kalkınma teorisine (Metin, 2011:37) girmiş, kırdan kente göç edenlerin, formel sektörün kısıtlı iş imkânı kapasitesi nedeniyle bu sektörde iş imkânı bulamadığı durumlarda, yaşamlarını sürdürmek için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanılmıştır. Kayıt dışı sektör ve kayıt dışı istihdam, ilk dönemlerde kayıtlı sektöre geçiş için bir basamak olarak değerlendirilirken, zamanla

bu sektörün kalıcı olduğu görülmüş ve bu sektörü tanımlamak ve ölçmek konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Metin, 2011:38). Tıpkı kayıt dışı ekonominin tanımlanmasında olduğu gibi kayıt dışı istihdamda da birbirinden farklı tanımlamalar söz konusudur.

Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK, “enformal” sektörü “şirketleşmemiş tarım dışında bir alanda faaliyet gösteren, götürü vergi veren veya hiç vergi vermeyen ve 1 ila 9 arası işçi çalıştıran işletmeler” olarak, “kayıtdışı istihdam”ı ise “referans zaman biriminde asıl işiyle ilgili olarak herhangi bir sosyal sigorta kurumuna kayıtlı olmayan kişiler” olarak tanımlamaktadır ve bununla birlikte “kayıt dışı ekonomi”yi de kayıt sistemine geçirilemeyen ve bu yüzden takip edilemeyen iktisadi faaliyetler (Karabıyık, 2012:246) olarak tanımlanabilir.

Kayıt dışı ekonominin tanımında olduğu gibi kayıt dışı istihdam konusunda da birçok farklı tanım karşımıza çıkmaktadır. Sosyal hayattaki kullanımlarına bakıldığında “kayıt dışı çalışma” ile “kayıt dışı istihdam”ın aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ancak “kayıt dışı çalışma” kavramı, “kayıt dışı istihdam” kavramından daha geniş ve kapsayıcı bir anlama sahiptir, Çalışma kavramı iki yönlü bir kavramdır. İlkinde, birey kendi inisiyatifi dâhilinde yapacağı işi belirleyebilip, işin özelliğini ve kapsamını kendisi belirlerken, ikincinde yani “istihdam” a karşılık gelen çalışma kavramında kişi, birinin emri ve talimatları doğrultusunda faaliyetlerini yürütmektedir. Bu ayırım ilkin önemsiz görünse de hukuksal ve ekonomik alanda birbirinden farklı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Ekonomik anlamdaki emek ve girişim, birbirinden farklı iki üretim faktörüdür. Girişimcinin elde ettiği gelir ile gider arasındaki fark “kâr” diye adlandırılırken emek faktörünün elde ettiği gelir “ücret” diye adlandırılmaktadır. Bu yönüyle her tarafın elde ettiği gelir de vergi rejimi kapsamında farklı kategorilerde değerlendirilerek kardan farklı, ücretten farklı vergi alınmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, “çalışma” denildiğinde kendi adına ya da başkasının adına emeğini harcayan herkes, “istihdam” denildiğinde ise başkasının emeğinin kullanılması ifade edilmektedir. İşin içinde vergilendirme olması münasebetiyle her iki kavramın kullanımları açısından bakıldığında, kayıt dışı çalışma daha çok bağımsız çalışanların kayıt yükümlülüklerine uymamalarını; kayıt dışı istihdam ise bağımlı olarak çalışanlar açısından söz konusu olan kayıt dışılık (Metin, 2011:37) durumunu ifade etmektedir.

Türkiye’de milyonlarca kişinin enformel istihdam edilmesi, çalışma hayatının sorunlarının başında gelmektedir, bu da işgücünün yasal ve kurumsal koruyucu

düzenlemelerin dışında ve sosyal güvenlik imkânından mahrum olarak çalışması demektir (Filiz, 2011:148). Kayıt dışı işlerin genel özellikleri; düzensiz ve düşük ücretli, sosyal güvence ve iş garantisinden yoksun olmalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de kayıt dışı istihdam, ekonomik ve sosyal hayatın problem alanlarından biri ve Türkiye ekonomisi içinde büyük bir yapısal sorundur (Karabıyık, 2012:246).

Ülkemizdeki bu yapısal sorunun nedenleri, Devlet Planlama Teşkilatı'nca hazırlanan 9. Kalkınma Planı'nda; hızla artan nüfus, yüksek işsizlik, göç, kentleşme, tarım kesiminin istihdam içerisindeki payının düşüklüğü, gelirin adaletsiz dağılımı, yoksulluk, düşük eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak bilgi ve bilinç eksikliği, sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü, vergi oranlarının yüksek oluşu ve vergilerin adil toplanamaması, erken emeklilik ve isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal güvenlik kurumlarının hizmetlerinden memnuniyetsizlik, kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliği eksikliği olarak belirtilmiştir. Kayıtdışı istihdam, hukuki düzenlemeleri anlamsızlaştırdığından, kurallı ekonomiyi dışlamakta, haksız rekabete, kamunun vergi ve sosyal güvenlik primi gibi gelirlerinde kayıplara, sosyal güvenlik ve iş hukukundan doğan kişisel ve kurumsal haklardan yoksunluk ile sosyal politika etkisizliğine (DPT, 2007:48) yol açmaktadır.

Bu yönüyle kayıt dışı çalışma, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkileyen ve özellikle kentlerde işgücüne katılım oranlarının (TÜİK'in çıkardığı resmi sonuçlara göre) kadınlar arasında düşük olmasının sebebidir. Dolayısıyla bu alanda kadınların daha çok istihdam edilmiş olması, kadınların istihdama katılımını etkileyen temel unsurlardan biri olarak kayıt dışı istihdamı öne çıkarmaktadır. Enformel çalışma yönüyle kadın istihdamı incelendiğinde, kadınların kayıt dışında çalıştırılmaya yüksek oranda meyilli oldukları görülmektedir. İşverenlerin kadınları tercih etmelerinin sebebi ise ekonomilerde ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi, enformel istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak kadınların, emek sürecinde ezilmeye açık, kolay işten çıkarılan ve yedek işçi ordusu niteliği taşıyan bir kesim olması da çoğu zaman kadınların tercih edilme sebepleri arasında olabilir. Diğer bir husus da yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olan kadınların; düşük düzeyde ve düzensiz de olsa bir gelire ihtiyaç duymaları (Karabıyık, 2012:246) ve yeteneklerine uygun çalışacak alan

bakımından başka alternatiflerinin olmamasıdır. Sayılanlarla birlikte, ikincil iş gücü (ek gelir) olarak değerlendirilmesi sonucu kadının piyasadaki iktisadi faaliyetlerinin aile bütçesine katkı sağlamak olarak değerlendirilmesi ve bu noktada esas gelir getirenin erkek olduğunun kabulü ve çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreş gibi emanetçi yerlerin olmayışı veya kadının gelirine oranla yüksek ücret istemeleri, kadınları kayıt dışı enformel sektörlerde (Metin, 2011:66) istihdama itebilmektedir.

Dünya Bankası Türkiye İşgücü Piyasası Raporu'nda son yıllarda hızla artan asgari ücret ve yüksek ücret dışı işgücü maliyetleri (emeklilik, sağlık sigortası, iş kazaları, işçi tazminatı ve işsizlik sigortasını kapsayan bordro vergileri gibi) kayıt dışı istihdamı artırıyor olabileceğini ifade etmiştir (Dünya Bankası, 2006:3).

Enformel sektörün büyüklüğünün Türkiye'de sebep olduğu en büyük sorun, bu sektörün geçici bir istihdam alanı olmayıp işgücü piyasasının yapısının da enformel sektör üzerinden yukarıda belirtildiği üzere tanımlanıyor olmasıdır. Ayrıca ülkemizde esnek zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma biçimleriyle (Ancak, bu çalışma biçimleri adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kabul edilebilir) beraber kayıtdışı istihdam da yaygınlık kazanmaya başlamış olup, çalışanların yasal haklarından bahsetmenin hemen hemen mümkün olmadığı kayıt dışı istihdamda, cinsiyet ayrımcılığı da belirgin bir şekilde varlığını hissettirmektedir (KEİG, 2009:21).

Konunun girişinde gazete haberinde de belirtildiği üzere, aşağıdaki tablo incelendiğinde; Türkiye'de istihdam olunan her 100 kadının yaklaşık 56'si herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan çalışmakta, bunların da yaklaşık % 61'ini ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar teşkil etmektedir. Yevmiye ile çalışan ya da ücretli olsun kadınların % 23,8'i, işveren kadınların % 15,5'i, kendi hesabına çalışan kadınların ise % 88,62'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışmaktadırlar.

Tablo 3.4: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Kayıtlılık Durumu (Demircan, 2012:13).

Temmuz 2012	Türkiye			Erkek			Kadın		
	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (*)	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (*)	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (*)
Statü	Bin		(%)	Bin		(%)	Bin		(%)
Toplam	25.498	10.243	40,2	17.928	6.006	33,5	7.571	4.237	56,0
<i>Ücretli ve yevmiyeli</i>	15.898	3.659	23,0	11.953	2.721	22,8	3.945	938	23,8
<i>İşveren</i>	1.278	219	17,1	1.181	204	17,3	97	15	15,5
<i>Kendi hesabına</i>	4.662	3.005	64,5	3.871	2.305	59,5	791	701	88,6
<i>Ücretsiz aile işçisi</i>	3.660	3.360	91,8	923	777	84,2	2.737	2.583	94,4
Tarım	6.638	5.587	84,2	3.412	2.493	73,1	3.226	3.094	95,9
<i>Ücretli ve yevmiyeli</i>	750	617	82,3	481	371	77,1	270	246	91,1
<i>İşveren</i>	88	51	58,0	79	43	54,4	9	9	100,0
<i>Kendi hesabına</i>	2.611	1.912	73,2	2.184	1.497	68,5	428	415	97,0
<i>Ücretsiz aile işçisi</i>	3.189	3.007	94,3	669	583	87,1	2.520	2.424	96,2
Tarım Dışı	18.860	4.656	24,7	14.516	3.513	24,2	4.344	1.143	26,3
<i>Ücretli ve yevmiyeli</i>	15.148	3.042	20,1	11.472	2.350	20,5	3.675	692	18,8
<i>İşveren</i>	1.190	168	14,1	1.102	161	14,6	89	6	6,7
<i>Kendi hesabına</i>	2.050	1.094	53,4	1.687	808	47,9	363	286	78,8
<i>Ücretsiz aile işçisi</i>	471	353	74,9	254	194	76,4	217	159	73,3

(*) Kayıt dışı: Yaptığı işten dolayı, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanlar.

Tablodan da anlaşılacağı üzere, kayıt dışı işlerin temel özellikleri olan; iş garantisi ve sosyal güvenceden mahrum olma, düzensiz ve düşük ücret, işin sürekli olmayışı, teşkilatsızlık ve denetim eksikliği gibi sebeplerden dolayı, kadınlar ücretliler içinde dezavantajlı grubu teşkil etmektedirler (Karabıyık, 2012:248).

Kayıtdışı çalışmanın en yaygın olduğu yer, kadın istihdamının yoğun yaşandığı kesimlerdir. Dolayısıyla konu kapsamında cinsiyetler açısından da bir karşılaştırma

yapmak, anlamlı olacaktır (Göztepe, 2007:98). Her türlü çalışma statüsünde, kadınlar açısından kayıt dışılık erkeklerle nazaran çok daha yüksek oranlarda çıkmaktadır. Özellikle kendi hesabına çalışan kadınlarda sosyal güvencesizliğin yüksek oranlarda olması, kadın istihdamını artırmak için desteklenen kadın girişimciliğinin mutlaka sosyal korumayla ilişkisinin kurulmasının gerekliliği (Toksöz, 2007:70) burada kendini göstermektedir.

Kayıt dışı istihdam, dünyanın gelişen ve gelişmekte olan diğer ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de yaşanan önemli ekonomik ve sosyal bir sorundur. Küreselleşen ekonomide yaşanan dalgalanmalar, teknolojide meydana gelen büyük gelişmeler ve buna bağlı olarak üretim sistemlerinde yaşanan değişimlerin bu sorunu ortaya çıkarmada etkili olduğu görülmektedir. Bu kayıt dışılık ülkelerin ekonomik sistemlerinde büyük yaralar açarak önemli kayıplara sebep olurken, beraberinde işgücü piyasasında da büyük kırılmalara neden olmakta ve işgücünün sosyal güvenceden mahrum, zor şartlarda ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmasına sebep olmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar, işgücü piyasasındaki dezavantajlılar grubunu teşkil eden kadınları fazlasıyla etkilemektedir. Türkiye’deki işgücü piyasası incelendiğinde, kayıt dışı çalışmanın daha çok kadın işgücünde yüksek oranlarda seyrettiği görülmektedir.

Konuya ilişkin yapılan çalışmalar ve bu hususta kafa yoran bilim adamlarının emekleri sonucu, kayıt dışı çalışmaya ilişkin bir literatür oluşmuştur. Konuyla ilgili oluşturulan çeşitli görüş, teknik ve modeller üzerinde görüşülmüş, açıklamalar yapılmıştır. Bu literatürde 1990’lı yıllarda az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere değil sadece, gelişmiş sanayi ülkelerinde de büyük bir problem haline gelen kayıt dışı istihdamın sebepleri ile ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Oluşturulan görüşler birbirinden farklı olmakla birlikte hepsinin birleştiği ortak nokta, kayıt dışı istihdamı meydana getiren en büyük sebeplerden birinin, son yıllarda sık sık tartışılan işgücünün “esnekleşmesi”dir. Ancak esnekleşme, kimilerine göre sorunun çözümü, kimilerine göre de sorunun sebebi olarak görülmektedir.

Bu kapsamda, düşük istihdam ve yüksek kayıt dışı çalışma oranlarıyla kadınların bu süreçten doğrudan etkilenecekleri de dikkate alınarak, kayıt dışı istihdamla mücadelede ya da esnek çalışma modelleri topluma uygulanırken; insana yakışır iş koşullarına sahip, yasal bakım izinlerine, izin sonrası iş garantisi hakkına ve sosyal haklara erişimi esas alan kayıtlı istihdamın standart hale getirilerek, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin teşvik edilmeyerek (KEİG, 2013:27) toplumsal

cinsiyet bakış açısını göz önünde bulundurmak, eşit ve adil bir topluma ulaşma anlamında büyük bir anlam ifade etmektedir (Metin, 2011:68).

Hazırlanan 10. Kalkınma Planında özellikle kadın ve gençler arasında istihdam yaratmaya öncelik verilmiş; gelecekte, kıdem tazminatı, işsizlik yardımları ile geçici iş sözleşmeleri alanlarındaki reformlarla güvenceli esnekliğe yavaş bir geçişin sağlanması planlanmıştır (Dünya Bankası, 2014:8).

Planda belirtilen bu politikalarda makroekonomik istikrarın sağlanması, ücret ve sosyal ödemelerdeki yüklerin ve istihdama bağlı yükümlülüklerin hafifletilmesiyle birlikte, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının önünde duran ve mevzuattan kaynaklanan yasal engellerin kaldırılması, esnekliğin iş ve sosyal güvence ile birlikte değerlendirmeye alınarak işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşması da bulunmaktadır. Sonuç olarak ülke ekonomisinin en büyük problemleri arasında; özellikle yüksek genç işsizliği oranları, genel işsizlik oranları, kadınların işgücüne katılım seviyelerinin düşük olması ve kayıtdışı istihdamın yüksek oranlarda seyretmesi sıralanabilirken, kadın istihdamındaki temel problem alanları ise çözülme ve köyden kente doğru yönelen göç, eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadına ve erkeğe biçilen toplumsal cinsiyet rolleri, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği olarak sıralanabilir (Filiz, 2011:151).

Esnek çalışma modellerinin yoğun olarak uygulandığı ABD ve Avrupa ülkelerinde kayıt dışı istihdam oranları Türkiye'ye oranla çok düşük, % 10 gibi aşağı seviyelerde seyretmektedir. Kayıt dışı kadın istihdamının % 60'larda seyrettiği ülkemizde ve daha başka birçok gelişmekte olan ülke gruplarında esneklik uygulamalarının daha dikkatle ele alınması gerekmektedir. Ayrıca bu çalışma modellerinin uygulanmasının toplumsal cinsiyet eşitliğine olabilecek olumlu-olumsuz etkilerinin mutlaka göz önünde bulundurulması (Metin, 2011:67) gerekmektedir.

3.4 Türk İşgücü Piyasasında Kadın İşgücünün Gelişimi

Tarihsel açıdan bakıldığında, kadınlar, insanlık tarihinin başlangıcından bugüne gerek fiziksel anlamda ve gerekse düşünsel anlamda değişik statü ve şartlarda da olsa erkeklerle birlikte iş hayatında yer almışlardır. Ancak çoğu zaman gerçek anlamda istedikleri ve hak ettikleri yere gelemedikleri gibi emeklerinin tam karşılığını da alamamışlardır (Alıcı, 2008:15). Ancak ücretli olarak çalışma hayatında yer almaya

başlamalarında Sanayi Devrimi'nin çok büyük etkisi olmuştur (Kayhan, 2009:45). Sanayi Devrimi kadınların işgücüne katılımlarında yaşanan değişimleri için bir dönüm noktasıdır. Çünkü sanayi devrimi öncesinde kadınlar cinsiyete dayanan iş bölümüne göre: köylerde buğday ve hayvan yetiştirilmesi, yün eğilmesi ile kasabalarda çamaşırıcı, terzi, hizmetçi ya da ebe olarak çalışmak olsa da temelde çocuk doğurmak ve büyütme, ev işi yapmak gibi geleneksel olan ev kadınlığı rollerinin dışına pek çıkamamışlardır. Fakat sanayi devrimi ile bu durum ücret karşılığı emek piyasasında yer almak olarak şekil (İnce, 2010:59) değiştirmeye başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat ile birlikte çalışma yaşamına ilişkin mevzuat öngörülmeyle başlanmışsa da, kadın işgücü için düzenleme yapılması ancak Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleşmiştir (Önder, 2013:37). Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyılın ilk yarısında, sanayi devrimi söz konusu olmasa da sanayileşme başlamış; ancak imparatorluğun içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve siyasal koşullar nedeniyle endüstrileşme gerektiği gibi (Çakır, 2011:52) gelişmemiştir.

3.4.1 Sanayi Devriminin Kadın İşgücüne Etkisi

Tarih boyunca kadınlar ekonomik faaliyetlerin hemen hemen her safhasında kendini göstermişlerdir. Ancak, emeklerini bir ücret karşılığı satmaları, başka bir ifadeyle kadın işgücünün ortaya çıkması sanayi devrimi ile başlamıştır. Makineleşmenin yaygınlaşması, çalışma sürelerinin kısalması, vasıflı işgücüne olan talebin azalması, ekonomik alanda yaşanan rekabet ve ekonomik faaliyetlerin artması, yoğun kullanılan sermayenin yoğun emek kullanımına olan ihtiyacının artırması, kadın emeğine olan talebi de beraberinde arttırmıştır. Sebebi, ucuz kadın emeğinin rekabeti arttırması ve beraberinde genel olarak işçiler arasında ücret piyasasının düşmesini sağlamaktaydı (İnce, 2010:59).

İngiltere başta olmak üzere, 19. yüzyılda, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma sanayi ile başlarken, toplam emek arzının büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur (TİSK, 2004:20). Sanayi Devrimi ilk kez İngiltere'de, dokuma sektöründe başlamıştır. Üretim süreçlerine buharın girmesiyle başlayan Sanayi Devrimi, daha sonra hızla diğer batı Avrupa ülkelerine yayılmış (Kayhan, 2009:45), İngiltere'de olduğu gibi Fransa ve Almanya'da da varlığını hissettirmiştir.

19. Yüzyılın sonlarına doğru, fabrika üretimindeki artış ile birlikte, artık kadın evden çıkarak fabrikalarda çalışmaya başlamıştır (TİSK, 2004:20). Pek çok ülke ve üretim süreçleri açısından, birçok yeniliği ve gelişmeyi de beraberinde getiren Sanayi Devrimi ile birlikte kadın işgücünün çalışma hayatındaki oranları gün geçtikçe artmıştır. Bu sebeple, kadın çalışanların dokuma sektöründe çalışanlar arasındaki oranı oldukça yüksekti. Bu gelişmelerin yaşandığı dönemde iktisadi hayatta katı ve liberal bir anlayış hüküm sürmekteydi. Bu anlayış, kadın işgücünün erkek işgücüne nazaran daha düşük ücretlerle çalıştırılması sonucunu doğurmuştur. Nihayetinde bu dönemde kadın işgücü düşük ücretler ve ağır çalışma şartlarında yoğun bir sömürüyle karşı karşıyaydı (Kayhan, 2009:44). Birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatıyla başlamış ve bu sektörde kadın istihdamı yüksek oranlarda seyretmiştir. Sanayi Devriminin başlangıç yeri olan İngiltere, teknolojik buluşların büyük bir kısmını da elinde bulundurmuş ve yıllarca bu ülkede teknolojik buluşlar devam etmiştir (Kayhan, 2009:45). Aynı yüzyılın sonlarına doğru kimya, metalürji, otomotiv sektörlerinde ki gelişmelerle beraber kadın istihdamında da azalma olmuş, (Kayhan, 2009:46) büyük ölçekli tekstil fabrikalarında vasıflı işgücüne ihtiyaç duymayan üretim şekilleri hızla yaygınlaşmıştır (TİSK, 2004:20).

Nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan kadınlar, geçmişten günümüze kadar emek piyasalarında erkek işgücünün gölgesinde kalmış ve “ikincil işgücü” olarak istihdam edilegelmişlerdir. Bunun en büyük sebebi, cinsiyete dayalı olarak yapılan işbölümüdür. Kadınların ev ile ilgili olan ve ailelerine yönelik sorumlulukları birincil görevleri olarak görülür iken iş piyasasında çalışarak para kazanmak erkeklerle verilen asli görev olarak kabul görmektedir. Bu geleneksel iş paylaşımı 1750’li yıllardan itibaren İngiltere’de başlayan sanayileşme ile beraber değişmiştir. Bu dönemde sanayide yaşanan gelişmeler, tarım sektöründe de değişikliklere yol açmıştır (Kayhan, 2009:45).

Sanayileşmenin ilk dönemi sayabileceğimiz bu periyotta, kadınlar tekstil sektöründe düşük ücretlerle, ağır çalışma şartları altında günde 12 saat çalıştırılmıştır. Tarım kesiminden dışlanan kadın işgücü için ise imalat sanayi yeterli istihdam yaratmamıştır. Bunun sonucunda kadın işgücünün büyük bir kısmı şehirlerde hizmet sektöründe ve daha çok temizlik işlerinde (Kayhan, 2009:47) çalışmaya başlamıştır.

Değişimin temel unsurları arasında şüphesiz gelişmiş ileri teknolojiler gelmekte ve küreselleşmeye bağlı dış rekabet ve bunun neticesinde üretim sürecinde

ve çalışma hayatında yeni arayışlar beklenmektedir. Gerçekten ortaya çıkan bu gelişimlerin etkisiyle Batıda siyasi, iktisadi sosyal çevre koşullarında keskin bir dönüşüm yaşanmaktadır (Ekin, 2000:331).

Kadınların, Osmanlı Dönemi'nde kırsalda herhangi bir karşılık almadan üretime katılmalarından başka çalışma hayatına girişleri, kapitalizmin yerleşmesiyle aynı zamanda olmuştur. Kadınlar, ancak Tanzimat ile başlayan süreçte, toplumsal hayata karışmaya başlamışlardır. Fakat kadınların bu girişi, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilişkili olmuştur. Osmanlı'da maddi imkânlarla sahip ve şehirlerde yaşayan gayri Müslim okullarda veya evlerinde aldıkları özel derslerle iş hayatına katılırken, şehirlerdeki düşük gelirli kadınlar buralarda kurulan atölye tipi sanayide günlük 14-15 saat çok düşük bir ücretle, geçimlik bir ücretle çalışmaya mecbur kalmışlardır. Kırsalda bulunan eğitimsiz ve vasıfsız kadınlar Avrupa ülkesi şirketlerine halı dokuyarak, ilmek başına ücret almakta veya daha yoğun olarak tarımda ücretsiz aile işçiliği yapmaktaydılar. Kadınlar, Osmanlı'da ilk olarak batılı ülkelerde olduğu gibi, özel kesimden çalışmaya hayatına giriş yapmışlardır. Farklı tahminler yapılmakla beraber, Osmanlı'da 1908 yılı itibariyle 250 bin sanayi işçisinin olduğu ve bunların 75 bininin kadın olduğu belirtilmektedir. Kamu kesiminde kadınların yer almaları ise daha geç olmuştur (Önder, 2013:38).

Türkiye'de ki sanayileşme çabalarının gelişmesinin paralelinde kadınlar da yer almaya başlamış ve 1850'den sonra kadınlar daha çok tekstil alanında faaliyet gösteren işyerlerinde yoğun olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu yıllarda İzmir ve Uşak yakınlarında, geneli Avrupalılar tarafından işletilen halı atölyeleri bulunmaktaydı ve bunların (İnce, 2010:59) sadece bir tanesinde tezgah kullanılmakta, bu tezgahlarda da 300 kadın işçi istihdam edilmekteydi (İnce, 2010:60). 1880'lerde ise Uşak'ta 600 halı tezgahında toplam 3.000 ve 5.000 genç kız istihdam edilmekteydi. 1900'lü yıllara gelindiğinde ise tezgah sayısı bir kat artarak 1200'e, tam zamanlı çalışan kadın miktarı da 6.000'lere varmıştır. 1913'te Orta ve Batı Anadolu'da halı (Erarslan, 2009:12) imalatında toplam 60.000 kadın çalışmaktaydı. Sanayinin gelişmesiyle o dönemde kadın istihdamı artış göstermiştir. 19. yüzyılda yaşanan hızlı değişimlerden Osmanlı Toplumunu da etkileniyordu ve bu etkileşimin sonucu Tanzimat Fermanı'nın çıkışı olmuştur. 1908 Anayasası ile ilk kez özgür bir siyasal ortama geçilmeye çalışıldı ve bu dönemde kadınlar da ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek maksadıyla isteklerini belirtmişlerdir. Osmanlı'da kadınlar açısından köklü bir değişime neden olan olay ise I. Dünya Savaşı'dır. Gıda ve

silah fabrikalarında savaşlarda ölen erkeklerden boşalan işyerleri kadını kamu alanına yöneltmiştir. Halı dokuma sektörü, çorap imalathaneleri, tekstil endüstrisinden sonra bankalar, PTT merkezi ve yerel kamu yönetimi ve hastaneler de kadınların çalışma alanları arasına girmiştir. 1915 yılında devlet dairelerinde iş saatleri boyunca çarşafın çıkarılmasına izin verilmiştir (Erarslan, 2009:13) bu sebeplerden dolayı.

Tanzimat'la başlayan kadınların toplumsal yaşama daha fazla katılmasıyla birlikte bir çok kadın kuruluşu da ortaya çıktı. Bu kuruluşlar, bir çok değişik alanlarda faaliyetlerde bulunmak, kadına hizmet sunmak ve güç birliği oluşturmak amacıyla kuruluyordu. Kasım 1918'de Kuvay-ı Milliye'nin düzenlediği Milli Kongreye katılan 50 kuruluşun 16'sı farklı maksatlarla kurulan kadın dernekleriydi (Erarslan, 2009:14).

Anadolu'nun büyük kentlerinden İzmir ve İstanbul'a ait istatistikleri gösteren 1913-1915 Osmanlı Sanayi İstatistikleri incelendiğinde; kadınların imalat sektöründe 1913'te % 32, 1915'te % 29 oranlarında istihdam edildiği görülmüştür. Belirtilen bu yüzdeler pamuk ve ipek dokumacılığında % 90'lara çıkmış, tütün sektöründe ise bu katılımlar % 50 civarlarında olmuştur. Bu dönemde de kadınların sanayide çalıştırılmasındaki belirleyici temel unsur, her zaman olduğu gibi kız çocukları ile kadınların erkeklere nazaran daha az ücrete razı olmalarıdır/almalarıdır. Burada da kadınların imalat sanayinde dokumacılık gibi belirli iş kollarında faaliyet göstermeleri, piyasadaki işlerin kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrıma dayanmasından kaynaklanmaktadır (Önder, 2013:38).

3.4.2 Cumhuriyet'in İlanından Önce Kadın İşgücü

I. Dünya Savaşı'nda erkeklerin büyük bir oranda silahaltına alınmasıyla, azalan işgücünü takviye etmek için kadın işgücüne olan talep artmıştır. Bu yüzden, Türkiye'de kadınların işgücüne girmesi batılı ülkelerde yaşanan ekonomik gelişmeler gibi olmamış, bir zorunluluktan doğmuştur. Kadının evinden çıkarak işe gitmesi ya da çarşafını çıkarması bile o dönemlerde izine bağlıyken, kadının birdenbire üretimde yer alması, aslında ülkede yaşanan ekonomik yapıdaki çöküntünün savaş durumu ile etkileşmesinden ileri gelmektedir. Kadının savaşa giden erkeklerin üretim alanında bıraktığı boşluğu doldurduğunu ve ev ortamında da erkeğin para kazanma rolünü üstlendiğini belirtmektedir. Böylelikle Avrupa'daki kadınlara nazaran bir

yüzyıl sonra sanayi üretimine girme nedenleri de farklılaşmakta ve savaşın son bulmasıyla da kadınlar üretimdeki yerlerini tekrar erkeklere (İnce, 2010:61) bırakmaktadırlar.

Kadın emeğinin fabrikalarda istihdam edilmesi, Osmanlı'da 19. yüzyılın ortalarında başlamıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısında, kadın çalışanlar daha çok dokuma sektöründe yer almışlardır. Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat dönemine kadar özellikle kentlerdeki kadınlar yok sayılarak, işgücü olarak tarım dışı hiçbir alanda çalıştırılmamışlardır. Kadın işgücü Tanzimat ile birlikte değer kazanmış, 1876 yılında ilköğretim her birey için zorunlu hale getirilmiş, 1869 yılında kız çocukları için ilk rüştiye kurulmuş, 1880 yılında ise ilk kız idadisi kurulmuş, 1843 yılında Tıbbiye Mektebinde ebelik eğitimi verilmeye başlanmış, sanayi mektepleri ve kız öğretmen okulları açılmıştır. Kadınların iş hayatına girişleri yine geleneksel rollerin uzantısı doğrultusunda hemşirelik, öğretmenlik meslekleriyle olmuştur. İlk kez 1913 yılında devlet memuru olarak çalışmaya başlanmış ve 1914 yılında da tüccar ve esnaf olarak iş hayatına girmişlerdir. 1913 yılında gıda sanayinde çalışan erkeklerin sayısı, kadınların sayısında bir kat fazla iken, bu oran 1915 yılında yaklaşık % 30'a kadar düşmüştür (Çakır, 2011:53).

Birinci Dünya Savaşı'nın toplumsal yapıda meydana getirdiği zorunlu değişikliklerden dolayı, Osmanlı'daki Müslüman Kadınlar da farklı alanlarda çalışmaya başlamışlardır. Harbiye nazırı Enver Paşa ve Eşi'nin uğraşısıyla 1916 yılında "Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi" adıyla bir örgüt kurulmuştur. Bu örgüt Müslüman Kadınları farklı iş alanlarında daha fazla istihdam etmek maksadıyla kurulmuş (Güldal, 2006:19, 24) ve öyle yoğun bir ilgi ile karşılaşmış ki, iki buçuk ayda yaklaşık 14.000 kadın başvuruda bulunmuştur. Yoğun ilgi ile birlikte ilk yıl içinde 8.860 kadının istihdamını sağlamıştır. Cemiyete gelen yoğun talep karşısında, kadınların iş talebini karşılayabilmek için daha çok İstanbul'da olmak üzere başka illerde de şubeler açılmaya başlanmış, el işleri gibi fazla sermaye gerektirmeyen işlerde üretime başlanmıştır. Cemiyet, yeni iş alanları açmak ve savaştan dolayı kimsesiz kalan kadınlar için kalacakları yerler yapmak maksadıyla; işe yerleştirdiği veya iş verdiği her kadının aldığı ücretten % 15 oranında kesinti yapıyordu ve bu da o dönem (Erarslan, 2009:15) için iyi bir gelir kaynağıydı.

Erkeklerin I. Dünya Savaşı'nda silahlı altına alınması, savaş ve yaşanan ekonomik bunalımlardan sonra kadının ekonomik ve toplumsal yaşama katılması, (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196) erkeklerden boşalan iş alanlarının kadınlar

tarafından doldurulması ihtiyacından dolayı Osmanlı Ticaret Nezareti tarafından kadın amele ordusunun oluşturulması için kanun taslağı hazırlanmış ve kadınlar işçi olarak çalışmaya zorunlu kılınmışlardır. Hal böyle olunca işçi statüsünde çalışanların %35'ini kadınlar teşkil etmiştir. Savaş sebebiyle kadınlar işçi statüsü kazanırken, (Çakır, 2011:53) orta sınıf kentli kadınların da devlet memuriyetine, hastanelere ve orduya girmelerine (Çakır, 2011:54) imkân verilmiştir.

19. Yüzyıldan itibaren Osmanlı'da kadın çalışanların sayısında önemli bir artış olmaya başlamıştır. 1913 ile 1915 yıllarında yapılan Sanayi Sayımı sonuçlarına göre; gıda sanayinde çalışan kadın oranı 1913 yılında % 31 iken, 1915 yılında % 44'e çıkmıştır (İnce, 2010:61). Gıda da olduğu gibi sanayi sektöründe çalışan kadın sayısında artış olmuştur. Ancak, kadın çalışanların emeğine duyulan ihtiyaç Cumhuriyet'ten yıllar önce hissedilmesine rağmen, üst yapı kurumları bu ihtiyacı karşılayıcı düzenlemeleri yapmada yetersiz kalmışlardır (Erarslan, 2009:16).

3.4.3 Cumhuriyet Dönemi Kadın İşgücü

Kadının işgücünün piyasasıyla tanışması, Türkiye'de zorunluluktan kaynaklanmıştır. Diğer batılı ülkelerde olduğu gibi emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomik kaynaklı faktörlerden kaynaklanmamıştır. Bu zorunluluk, 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun silah altına alınmasıyla azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetinden kadınların işgücüne katılımı başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında da artmıştır (Burtan, Korkusuz, ve Çelik, 2011:7). Kurtuluş savaşında da erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların, Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber ekonomik ve hukuksal alanlarında mevcut statülerinin yükseltilmesi ve böylece iş hayatında daha etkin bir şekilde yer almaları maksadıyla çalışmalara başlanmıştır (Önder, 2013:39).

1927 Sanayi Sayımında elde edilen değerler, kadın işgücüne ilişkin Cumhuriyet dönemindeki en önemli ilk sayısal verileri teşkil ederler (Önder, 2013:39). Bu sayımda daha öncekilerden farklı olarak, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarının, herhangi bir sınır getirilmeksizin sayıma dâhil edilmesi yönüyle önemlidir. Ancak, bu sayım sonuçlarına göre işgücünün cinsiyet dağılımı yalnızca 4 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle mevcuttur. Bu sonuçlara göre, 14 yaşından büyük 124.444 işçiden 29.533 (% 23.73)'ü kadınlardan oluşmakta ve 14 yaşından küçük 22.684 işçiden de 8.107'si (% 35.74) kız çocuğu olmuştur. Her iki

yaş grubu bir arada değerlendirildiğinde, toplam 147.128 işçiden 37.640 (% 25.58)'nin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum cinsiyet itibariyle değerlendirildiğinde, her dört işçiden birinin “kadın-kız” olduğu sonucunu bize vermektedir. Aynı kuruluşlarda çalışan 7.817 memurların da 1.609'u, yani % 20.58'i kadınlardan oluşmaktadır (Makal, 2010:21). Belirtilen değerlerin oluşmasındaki birinci etken, istihdam faaliyetlerinin kadınların geleneksel olarak yer almış olduğu istihdam sektöründe yoğunlaşması; ikinci neden ise, savaşlar yüzünden erkek işgücünde meydana gelen azalmadır. Diğer bir neden de eşlerini savaşta yitiren kadınların çalışma yaşamına girmek zorunda kalması olarak gösterilebilir (Önder, 2013:39). Çalışan kadınların statüsü itibariyle yapılan değerlendirmeler, “işveren” konumundaki kadınlar yönüyle ele alındığında ise kadınların yok denecek seviyede az olduğu görülmektedir. Elden edilen verilere göre, işveren konumundaki 10.941 kişiden sadece 155'i kadındır ve bu da % 0.14'e denk gelmektedir. Bu sonuçlar içinde ilginç olanı; ecnebi kadınların, kadın işçiler arasında yok denecek kadar az olması ve işverenler arasında da % 26 gibi yüksek bir oranı teşkil etmeleridir (Makal, 2010:21).

Teşvik-i Sanayi Yasası'nın yürürlükte olduğu 1927-1942 yılları arasında bu kanun kapsamına giren kuruluşlara ilişkin kadın çalışan istatistikleri mevcuttur. Mevcut istatistiklere göre, 1932-1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı % 25 civarında olup, 1947 yılına kadar bu oranda önemli bir değişiklik görülmemiştir. Bu dönemde geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Önder, 2013:39) Aktif nüfus içindeki kadın oranı 1927 yılında % 35,10 iken, bu oran çok kısa bir sürede, 1935 yılında % 57,60'a kadar yükselmiştir (Burtan v.d., 2011:7).

Kadınlara çalışma hayatında Cumhuriyet Dönemiyle daha yaygın biçimde yer alma imkânı tanıyan ekonomik, hukuki ve kültürel ortamın oluşturulması ile kadınların istihdamında artış görülmüştür. Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile birlikte, ülkenin kalkınması için sanayileşme hareketinin benimsendiği ve yerli sanayinin kurularak desteklenmesi yönünde çalışmalar başlamıştır. Nitekim bu hareketin bir politikasının belirlenebilmesine yönelik olarak 1923 yılında düzenlenen İzmir Kongresi'nin büyük katkısı olmuştur. Türkiye İktisat Kongresi olarak anılan, çeşitli meslek gruplarının iştirak ettiği bu kongrede, “kadın (işçiler) ameleler” adına kadın temsilciler de bulunmuştur (Çakır, 2011:54). Bu Kongre'de kadınlara yönelik olarak, Türkiye genelinde kadınların

madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, ayda üç gün olmak üzere her ay izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararlaştırılmıştır (Önder, 2013:39).

Devlet, Cumhuriyet'in ilanından sonra kadın işçilerin korunmasına yönelik düzenleyici nitelikte Türk toplumunun yeniden yapılandırılması maksadıyla devrimler yapmış, 1924 Anayasası ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanunu ile kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır. 1930 yılında kabul edilen Belediyeler Kanunu'yla kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı tanınmakta ve akabinde 1934 yılında yapılan yasa değişikliği ile kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri bakımından çalışma koşullarını düzenleyen 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 24 Nisan 1930 çıkarılması, Devletin sosyal politika alanında kadınları korumak için yapmış olduğu ilk müdahale olmuştur (Çakır, 2011:54-55). Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra ülkede her alanda köklü değişiklikler yapılmış ve ülke için yeni bir süreç başlamıştır. Bununla beraber, kadınlar için de birçok yasal düzenlemelere gidilmiştir. Cumhuriyet'in ilanı, iş hayatının dışında bırakılan ve evde oturan kadınlar için bir dönüm noktası olmuştur. Bunun ilk emaresi olan Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Türkiye'de devletin sosyal politika alanında kadın işçileri koruma amaçlı ilk müdahalesi olmuş ve kanunla; yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirmiştir. Ancak Devletin çalışma hayatına ilişkin kapsamlı ilk müdahalesi ise 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile başlar (İnce, 2010:62). Fakat, 3008 sayılı İş Kanunu ile de kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümler bulunmadığı gibi, ücret eşitliğine dair koruyucu bir düzenleme de olmamıştır (Önder, 2013:39).

Türkiye, II. Dünya Savaşı'na girmemiş olmasına rağmen, erkek nüfusunun büyük bir kısmının askere çağırılmasından dolayı meydana gelen işgücü talebi, Türkiye'de kadın istihdamına pozitif bir etki yapmıştır. Bu dönemde kadınlar, hem üretime büyük oranda katılmış hem de aile içinde üretime katkıda bulunmuşlardır. Kadınların tarlada çalışmanın yanı sıra bahçeyle ilgilenmek, hayvanların bakımını yapmak, gıda maddeleri, tekstil sektöründe üretimde bulunmak ve kilim dokumak gibi sorumlulukları vardı. Çalıştırılan kadınların ücretleri erkeklerden her ne kadar az olsa da Türkiye'de yapılan ilk işgücü istatistiklerine göre; 1937 yılında % 18.9 (50.131) olan işyerlerinde çalışan kadın oranı, 1943 yılında % 20.7 (56.937)'ye

yükselmiştir (Makal, 2001:135). 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden itibaren, daha çok II. Dünya Savaşı'nın etkisiyle çalışan kadınlara ilişkin mevzuatın gelişiminde bir duraksama olmuş, daha sonra 1945 yılında İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası, kadın çalışanlara ilk kez sosyal güvence sağlayan, yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur (Çakır, 2011:55). 1961 Anayasası ile çalışan kadının korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesi sağlanmış, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmesi ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi de nihayet mevzuatımıza girmiştir. Uzun yıllar yürürlükte kalan bu kanun, yerini 10 Haziran 2003 tarihinde kadın erkek eşitliğini getiren 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na bırakmıştır (Burtan v.d., 2011:7).

II. Dünya Savaşı, kadınların işgücüne katılımını sanayileşmeden daha çok etkileyen etmen olmuş, bu yıllarında kadınların işgücüne katılımının önemli bir oranda arttığı görülmüştür. Bu artışta emek talebi ve aynı zamanda emek arzı ile ilgili sebepler etkili olmuştur. Talep açısından incelendiğinde; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir. Emek arzı açısından ise, bazı kadınların işgücü piyasasına adım atmalarının sebebi vatanseverlik duygusu olurken, diğerleri için ise erkeklerin savaşa gitmeleri ve bununla birlikte kadının evde yapacağı işlerin azalması ile daha çok maddi gelirlerinin azalması etkili olmuştur. Yaşanan bu gelişmeler de kadınların emek piyasalarına girmesinde teşvik edici bahaneler olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası sosyal politikanın gelişmesinde önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal (Kayhan, 2009:47) düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Bu dönemde yaşanan bazı gelişmeler, işgücünün tarım ve sanayi sektörleri yanında hizmetler sektöründe girişlerine imkân yaratmıştır. Kamu ile birlikte hizmet sektöründe yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranının yükselmesini sağlamıştır. Kadınların tarım dışındaki diğer sektörlerde de yer almasının yaygınlaşması, endüstrileşme ile birlikte sanayi devrimi ile başlamış ve 1945 yılında II. Dünya Savaşı'nın da etkisiyle hız kazanmıştır. Erkeklerin silah altında olması sebebiyle oluşan emek talebiyle, erkek işgücünün yerine istihdam edilen kadın sayısı ekonominin hemen hemen tüm sektörlerinde artışa yol açmıştır (Kayhan, 2009:48). Kadınlar çoğunlukla dokuma sanayinde, madencilik, dantel, seramik gibi sanayi dallarıyla birlikte, meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı, tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi kayıt dışı çalışanların yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet

kesimindeki işlerde istihdam edilmişlerdir. Kadınların aktif nüfus içindeki oranına bakıldığında; 1927 yılında % 35,10, 1935 yılında % 57,60 ve 1955 yılında ise % 72,01 oranı ile en yüksek düzeyine ulaşmışken, bu oran 2009 yıllı sonuçlarına göre ne yazık ki % 26 seviyesine inmiştir (Çakır, 2011:55).

Ancak savaş sonrasında, tarım sektöründe makineleşmenin yaygınlaşması ve sanayileşmenin hız kazanması, 1950’li yıllardan itibaren kırsal alandan kentsel alana göçü hızlandırmıştır. Sanayi ve hizmet sektöründe yaşanan büyüme, köyden kente göç eden yeni iş gücünü kaldırabiliyor ve kadınlara istihdam alanı oluşturuyordu. Bu zaman zarfında, kentlerde kadın işgücü oranı sürekli artış göstermiştir. Daha sonra, 1980’lerde sanayileşmede yavaşlama baş göstermiş ve kentlere doğru sürekli artan göçler sonucu, işgücü arzını karşılayamayan sanayi ve hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam artmaya başlamış ve böylece, formel işgücüne katılım oranında azalma ve enformel istihdamda artış baş göstermiştir. Ancak bu artış miktarı kontrolsüz olduğundan resmi istatistiklere yansıtılamamıştır (İnce, 2010:62).

II. Dünya Savaşı ile artan kadın işgücüne olan talep, 1950 yıllardan sonra köyden kente yaşanan göçte, kentsel alana uyum sağlamak, aile yapısında yaşanan değişimler, kadının toplumsal ve aile içindeki konumunda değişimlere yolaçmış, çalışma yaşamındaki yerini de olumlu olarak etkilemiştir. Toplumsal yapıda yaşanan gelişim ve değişimlerle birlikte kendine farklı ve yeni roller edinen kadın, eğitim seviyesini yükseltmeye, bulunduğu konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ile diğer sektörlerde çalışmaya, başka bir ifadeyle bilinçlenmeye başlamışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:96). Kadın işgücü eğitim ile tarım dışında hizmet ve sanayi sektöründe de yer almaya başlamıştır. Ekonomik ve endüstriyel gelişmelerle ortaya çıkan bu duruma “ Kadının Düal Rolü” adı verilmiştir. Düal Rol’den kasıt, kadının hem geleneksel ev işlerini yapması hem de modernleşme ile kadının çalışma yaşamının getirdiği işlere yoğunlaşmasıdır. 1970 yılında yaşanan Büyük Buhran ile başlayan ve dönem dönem tekrarlanan ekonomik krizler sonucunda, ekonomi yeniden değerlendirilmiş ve Fordist Üretim Biçiminden, Post-Fordist Üretim Biçim’ine geçilmiştir (İnce, 2010:63). Bu dönemde özellikle Japonya’da uygulanan esnek üretim biçimlerinin en önemli özelliği olan üretim çeşitliliğinin sağlanması, çalışma sürelerinin sabit olmayışı ve iş bölümünün etkin olarak kullanılması, bu üretim biçiminin tüm dünyanın dikkatini çekmesini sağlamış ve diğer ülkelerde de uygulanabilir kılmıştır. Yaklaşık 45 yıl önce ortaya çıkan işbölümünde yaşanan bu artışlar, teknolojiye bağlı gelişmeler ile küreselleşmeye bağlı olarak, bunların

uluslararası pazarlarda yaygınlaşması, hizmet sektörünün hızla büyümesi, (Özer ve Biçerli, 2003:59) esnek üretim sistemi ile işgücünün esnek bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.

Üretimin esnekleşmesiyle birlikte işverenlerin giderek artan oranlarda yarı zamanlı (part-time) ve geçici personel istihdamına doğru gittikleri ve/veya fason çalışma biçimlerine, tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak geçmeye yöneldikleri gözlenmektedir. Geliştirilen bu yeni çalışma sistemi, daha çok toplumsal rollerinden kaynaklanan aile içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasalarına dâhil olamayan kadınlara, bu konuda büyük bir imkân tanımış, gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücü piyasalarına girişleri buna bağlı olarak da artışını devam ettirmiştir (Özer ve Biçerli, 2003:59).

Çalışan kadınlarla ilgili olarak; 1963 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini hedefleyen ve kalkınmanın ana unsuru olarak kadınları kabul eden düzenlemeler pek görülmemiştir. Bu konuda DPT tarafından hazırlanan 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994), kadın konusuna ancak yaklaşık 20 yıl sonra ilk kez başlı başına bir sektör olarak bahsedilmiştir. 1990 yılına gelene kadar geçen süre zarfında bu planlarda kadınlarla ilgili olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ile kadın ve çocuk konusundaki ilke ve politikalara değinilmekteydi. Bir sonraki plan olan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın (1996-2000)'nda ise toplumda kadınların bulunduğu olumsuz koşulların iyileştirilmesine yer verilmiştir. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) da kadınların eğitime ve sağlık hizmetlerinden yararlanmalarına dair kazanımlara değinilmiş, kadınların eğitim seviyelerinin arttırılması, tasarlanan kalkınma sürecinde iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha çok dâhil olmaları maksadıyla alınacak tedbirlere yer verilmiştir. 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007-2013), AB ülkelerinin ortalamasına göre düşük seviyelerde seyreden işgücüne katılım ve istihdam oranlarında herhangi bir ilerleme olmadığı ve bunun kadınların işgücü ile istihdama yeterince katılamamasından ileri geldiği kaydedilmiştir. Planda, kadın istihdamına ilişkin somut bir hedeften bahsedilmemekle birlikte, 2002-2004 yılları arasında tarım kesiminde çalışan ücretsiz aile işçilerinin en yoksul grubu teşkil ettiği yönünde bir saptamaya yer verilmiştir (Önder, 2013:40).

Son olarak, 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakıldığında ise başta kadın işgücü ile gençler olmak üzere; işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın

engellenmesi ve işgücü niteliğinin yükseltilmesi gibi konuların önemini koruduğu belirtilmekte ve bununla birlikte; okul öncesi eğitim kurumları ve kreşler ile yaşlı bakım evlerinin erişilebilir kılınması ve yaygınlaştırılması, kadın çalışanların doğum sonrası eski çalıştığı işe eşdeğerde bir işte çalışmaya devam edebilmesinin yasal olarak güvence altına alınması, ebeveyn izninin yasal zemine kavuşturulmasına ve bu iznin en az 2 ayının ücretli olmasına ve babalar tarafından kullanılmasına yönelik düzenleme yapılacağı, annelik, babalık ve ebeveyn izni dışında diğer bakım izin ve uygulamalarının yasalaştırılacağı, yaşam döngüsü içerisinde iş ve aileyi uzlaştırmaya yönelik esnek çalışma düzenlemelerinin hem erkek çalışanların hem de kadın çalışanların ev içi ve ev dışı işleri ortak ve eşit paylaşımını sağlayacak şekilde destekleneceği, ÇSGB, MEB ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıklarının ilgili birimlerinin toplumsal cinsiyet eğitimi iş başında eğitim olarak alması ve bu bakanlıklarda koordinasyonu sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliği birimlerinin kurulmasını sağlayacağı, cinsiyet eşitliği önündeki engeller ve ayrımcı muamelelerin önlenmesi, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cam tavan uygulamalarıyla mücadele edilmesi için bütüncül bir eylem planının oluşturulacağı, tarımda çalışan kadınların bireysel olarak sosyal güvenliğinin devletçe destekleyen 5510 sayılı mevzuata ek düzenleme yapılarak prim desteği oranının artırılacağı, kırsal kesimde, tarımda çalışan kadınların üretimden daha fazla pay almalarının sağlanacağı ve daha nitelikli üretim için sanayi, tarım ve teknoloji işbirliğinin geliştirileceği, mesleki eğitim programlarında kadınların geleneksel olmayan sektör/mesleklerde eğitimlere katılmasının teşvik edileceği, kadın işgücüne yönelik talebi desteklemeye yönelik SGK prim indirimi, vergi indirimi gibi teşviklerin yaygınlaştırılacağı, kırsal kesimdeki geçici-mevsimlik çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirileceği, kadınları özel olarak hedefleyen hayat boyu öğrenme programlarının geliştirileceği, kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik mikro teşviklerin artırılacağı, İŞKUR ve özel istihdam bürolarının daha fazla kadın adayları işe yerleştirmek üzere teşvik edilmesi ve ödül sistemlerinin geliştirileceği Planı'nın İşgücüne Katılım ve İstihdamın Artırılması başlıklı 2 numaralı amacında hedef ve politikalar arasında yer almaktadır (DPT, 2014:104, 105).

Görüldüğü üzere, Türk Kadını'nın tarım ve el sanatlarından başka işlerde yerini alması, ancak II. Dünya Savaşından sonra başlayıp hızla ilerleyen sanayileşme arayışlarının doğurduğu iç göç dalgası ile olmuştur. Karşılarına çıkan çeşitli ekonomik, geleneksel, sosyo-kültürel engellere rağmen, kısa bir zaman zarfında

önemli aşamalar kaydetmişlerdir. Bu süreçte kendilerini fark eden kadınların eğitim seviyeleri zamanla yükselmiş; doktorluk, öğretmenlik, avukatlık, mühendislik, öğretim görevlisi benzeri mesleklerde artan bir ivmeyle yerlerini almışlardır. Özellikle de 1980'li yıllardan sonra, geleneksel olarak erkeğe özgü işler olarak kabul edilen; reklamcılık, girişimcilik, turizmciilik, yöneticilik, sigortacılık, bankacılık vb. bir çok iş alanında kendilerini göstermişlerdir (Önder, 2013:41).

3.4.4 Küreselleşmenin Kadın İşgücüne Etkisi

Sanayi devrimi ile birlikte 20. yüzyılın sonlarında siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda meydana gelen değişim hareketleri; şirketleri, bireyleri ve dolayısıyla toplum ve devletleri hızla etkisine alarak yeni bir anlayış, yeni bir düzen getirmiştir. Eski değer ve eğilimler, değişen dünyada yerini yenilerine bırakmış, bütün dünya ülkeleri bu değişim ve yeniden yapılanmanın etkisinde kalmıştır. Bilgi ekonomisinin öne çıkması, teknolojiye yaşanan gelişmeler, neo-liberal politikaların yükselişi gibi gelişmeler, karşı konulmaz bu büyük değişimin ve yeniliğin güç odakları olmuştur. Dünyada oluşan bütün bu gelişmelerin bütünsel ifadesi küreselleşmedir (Yıldız, 2007:33). Küreselleşme; ülkeler arasında ekonomik, politik ve sosyal ilişkilerin yaygınlaşması, teknolojiye yaşanan gelişmelerle beraber, ulaşım ve haberleşme ağlarıyla ulusal ve uluslararası düzenlemeler üzerinde sınırlar arası farklılıkların ortadan kalkması ve uluslararası ideolojik kutuplaşmaların çözülmesi şeklinde ifade edilmektedir (Yahşi, 2007:8). Küreselleşme; temelde ülkelerin bütünleşmesi, iletişim ve ulaşım maliyetlerinin azaltılması ve ayrıca hizmet, mal, sermaye, bilgi ve insanların sınırları aşmasının önündeki yapay engellerin kaldırılması olarak tanımlanmaktadır (Kapucu, 2008:32). Böyle bir tanımlama ile mekan ve yerel kural sınırlaması olmadan, üretim faktörlerinin, malların, hizmetlerin, bilgi ve teknolojinin ve hatta maddi-manevi değerlerin milli sınırlarını aşarak yayıldığı yeni bir dünya düzeni idealize edilmektedir (Yahşi, 2007:8).

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni süreçler, ulusal işgücü piyasalarını da etkilemektedir. Ulusal işgücü piyasaları, istihdam ve sosyal politikaların bağımsızlığı, küreselleşme ile birlikte giderek ortadan kalkmakta ve ulusal istihdam yapıları geçerliliğini kaybetmektedir. Dünya ülkeleri arasında meydana gelen sermaye hareketleri; sermaye ve emek kullanımı yönüyle küresel olanaklara ulaşmakta ve en verimli emeği seçme şansını yakalamaktadır. Sermaye ise zaten

minimum maliyet maksimum karla işgücü istihdamını sağlayabileceği alanlara doğru hareket etmektedir. Küreselleşme sürecinde üretimi minimum maliyetle gerçekleştirebilmek için uluslararası iş bölümüne gidilerek, üretim sürecindeki belli işler, farklı ülkelerdeki belli işgücü piyasalarına dağıtılmaktadır. Böylece yüksek nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim aşamasında işletmeler üretimi, az gelişmiş ve düşük ücretli ülkelere götürmektedirler. Yaşanan bu hareketlenme ile gelişmekte olan ülkelerde, emek yoğun ve yüksek vasıflı işgücüne ihtiyaç gerektirmeyen istihdam imkânlarında ve üretimde artış meydana getirmektedir (Yahşi, 2007:29).

1970'lerin başından itibaren, Fordist Üretim Sistemi'nde verimlilik düşüşleri yaşanmaya başlamış, küreselleşmenin hızla yayılmasıyla, uluslararası ticaret genişlemiş ve değişen tüketici tercihleri ile standart mallara olan talepte azalmalar olmuştur. Yaşanan ekonomik krizden tüm dünya ülkeleri etkilenmiş ve işgücünün üretkenliğinde azalma ve yavaşlama, elde kalan stoklar, yüksek oranda işsizlik ve enflasyon; uluslararası pazarda ülkeler arasında ki rekabeti şiddetlendirmiş, ülke ekonomileri için yeniden yapılanmayı zorunlu hale getirmiştir (Kayhan, 2009:48). Üretim süreçlerinde yaşanan yeniden yapılanma, esnek üretim sistemlerinin ve standart dışı istihdam modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Ekin, 2000:328). Uluslar arası firmalar ucuz ve esnek özellikteki işgücünün peşine düşmüşlerdir. Dünya ekonomisinin giderek daha küresel bir hal alması, esnek üretim sistemlerinin uygulanması ve üretim sürecinde yaygın olarak yeni teknolojilerin kullanılması sonucu, yeni bir boyut kazanan uluslararası işbölümü, kadınların iş hayatına girişinde büyük rol oynamıştır (Kayhan, 2009:49).

Küreselleşme süreci içerisinde üretim sisteminde meydana gelen yapısal dönüşüm ve yeni sistemin mevcut özelliklerinin kadının iş hayatına girişini kolaylaştıracak yönde şekillenmesi, kadınların işgücüne katılımında artış sağlamıştır. Kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanında (Peker ve Kubar, 2012:176), kadın emeğinin esnek ve ucuz olmasından ötürü önem kazanması, kadınların yedek işgücü olarak görülmesi ile yoksulluk ve az eğitilmiş olmalarından dolayı daha ziyade enformel işgücü piyasalarında istihdam edilmeleri gibi (Yahşi, 2007:39) birbiriyle ilintili bir çok faktörün de etken olduğu görülmüştür. Sanayi devriminden günümüz ekonomik düzenine kadar geçen süre zarfında, kadın işgücüne katılım oranlarında büyük bir artış gözlemlenmiştir (Peker ve Kubar, 2012:176).

Ancak, gerek Fordist Sistem’de 1970’lerin ilk yıllarından itibaren baş gösteren verimlilik düşüşleri ve gerekse küreselleşmeyle birlikte sınırların ortadan kalkmasına bağlı olarak uluslararası ticaretin genişlemesi, özelliği olan ürünlere olan talebin standart ürünlere oranla daha çok artması, mevcut sistemlerin değişen ve gelişen yeni durumlara ayak uyduramaması sebep olmuştur. Dünyada bu gelişmeler yaşanırken bu arada Japon firmalarınca uygulanan esnek üretim modellerinin başarılı sonuçlar vermesi, diğer ülkelerinin de üretim sistemlerini değiştirmelerine neden olmuştur. Üretim sistemlerinin esnekleşmesiyle firmaların; tam zamanlı çalışan miktarlarını azaltmaya, artan oranlarda da yarı zamanlı ya da geçici işgücü istihdamına ve fason çalışma şekillerine doğru yöneldikleri müşahade edilmektedir. Bir çok ülke tarafından kabul gören bu yeni sistem, aile ile ilgili sorumlulukları sebebiyle işgücüne katılmayan kadınlara güzel bir imkân sunmuş, buna bağlı olarak son yıllarda gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadın oranında sürekli devam eden bir artış sağlanmıştır (Özer ve Biçerli, 2003:59).

Esnekleşmeyle beraber işverenler, üretimde tam zamanlı çalışanlarının sayısını azaltmaya başlamış ve daha çok esnek zamanlı işçi çalıştırmaya, işçileri geçici süreli olarak istihdam etmeye veya fason üretim tarzına yönelmeye başlamışlardır. Bu çalışma yöntemleri ile kadınlar ev içi sorumluluklarıyla çalışma hayatını birlikte götürme düşüncesiyle, giderek artan bir oranda çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Küreselleşme ile birlikte, ekonomide ve sosyal hayat meydana gelen değişim ile teknolojik ve kültürel gelişmeler de kadınların sosyal ve ekonomik hayatta ki konumlarında hızlı değişimlere yol açmıştır. Daha çok ev hayatı içinde çocuk bakımı ile ev işlerini üstlenen, eş ve anne olma rolü dışına çıkamayan kadınlar, (Kayhan, 2009:49) çalışma hayatında da aktif roller almaya başlamışlardır.

Ülkemizde 1980’li yıllarda uygulanan istikrar ve yapısal uyum politikalarının en önemli amaçlarından biri; ülke ekonomisini dışa açıp, mal ve sermaye akışını saptamaktı. Bu düşünceyle yürürlüğe konulan ticari ve finansal uygulamalar, günlük çalışma ve yaşam biçimlerine değişik şekillerde yansdı. Ancak, kısıtlı verilerle yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların; ülkemizde tarım-dışı kadın işgücünde görülen artışın, ihracata yönelik politikalar uygulayan diğer bazı ülkelerde olduğu kadar önemli boyutlara ulaşamadığı, kadınların işgücüne katılımında görülen düşük oranlı artışın, istihdamın kadınlaşmasına değil de işsizliğin kadınlaşmasına yol açtığı emaresi olduğu ileri sürülmektedir (Kapucu, 2008:36). Ayrıca, yapılan çalışmalarda, çalışma süreleri uzadıkça çalışan evli kadın sayısında da azalmalar

olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, kısmi süreli çalışmanın en çok evli kadınlar tarafından tercih edileceği şeklindeki bir öngörüyü haklı çıkartmaktadır (Önder, 2013:43).

3.5 Türk İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliği Açısından Yaşanan Sorunlar

Birinin cinsiyete bağlı olarak bir kadına, bir erkeğe davrandığı gibi davranmaması, daha olumsuz davranması veya daha az olumlu davranması dolaysız, doğrudan ayrımcılık, başta biçimsel olarak eşitlikçi görünen daha sonra da kadının üzerinde ayrımcı etkiler bırakan davranış ve uygulamalar ise dolaylı ayrımcılık (Kaya, 2009:51) olarak tanımlanmaktadır.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, bu oranla erkeklerle birlikte ekonomik hayatın birer bölümünü teşkil etmektedirler. Ancak, kadınların ekonomik hayata katılım oranları ile kalkınmadan faydalanma seviyeleri arasında farklılıklar bulunmakta, ülkeden ülkeye değişiklikler gösterse de kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar (İçin, 2012:37).

21. yüzyıl; yeni bir dünya düzeni, ideolojik seviyede çevrecilik, küreselleşme, dini akımlar, etnik çatışmalar, feminist hareketler, yeni teknolojiler gibi birçok olay bu döneme damgasını vurmuştur. Yine bu dönemde; eşitlik ve demokrasi, insan hakları ve özgürlükler ile kadın haklarına dair tartışmalar değişik oranlarda ve platformlarda devam etmektedir. Kadın sorunlarına dair tartışmalar yalnız bu gün değil, eski Yunan'dan günümüze kadar gündemde olmayı sürdürmüştür. Meydana gelen olumlu gelişmelere rağmen kadınların, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hak ettikleri konumda olmadıkları da ayrı bir gerçektir (Karataş, 2006:66).

Politik, sosyal, kültürel, ekonomik, hukuki, eğitsel ve dini koşullar, kadının ilerlemesini engelleyen büyük sebepler ve önündeki engellerdir. Bu unsurlar aile ortamında, toplumsal hayatta, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde kadınlara yönelik haksızlık, eşitsizlik ve sömürücü koşulların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Karataş, 2006:66). Kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücret almaları, sosyal güvence ile sendikal örgütlenme gibi sosyal haklardan erkeklere kıyasla eşit oranlarda yararlanmamaları, belirli işlere ve mevkilere, özellikle erkeklere özgü sayılanlara alınmamaları ya da engellerle karşılaşmaları, belirli yönetim kademelerine gelebilmek için daha fazla çaba göstermek, daha yüksek kabiliyetlere

sahip olmak zorunda kalmaları ve işyerinde cinsel tacize maruz kalmaları, cinsiyete yönelik ayrımcılığın çalışan kadınların üzerindeki başlıca olumsuz (Kaya 2009:51) etkileridir.

Ülkemizde, kadınların işgücüne katılımını; bir kısmı birbiri ile ilintili, birçok faktör dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir. Kadın işgücü arzının ise eğitim seviyesine, yaşa, medeni duruma, kocanın gelirine, çocuk sayısına, toplumun sosyo-kültürel yapısına, kayıt dışı istihdama ve ücret seviyelerine bağlı olarak değişim gösterdiği düşünülmektedir (Karataş, 2006:68).

Henüz yeterince işgücü ve istihdamda yer bulamayan kadınların çalışma istek ve yönelimlerinin, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan etkilendiği belirtilebilmektedir. Bu yönüyle işgücü piyasasında geçmişte yapılan ayrımcı uygulamalar yüzünden genç kızların eğitim hayatında alan, bölüm seçimini ve eğitim seviyelerini etkilediği ileri sürülmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasının geçmişteki ayrımcı tutum ve davranışlarla şekillenen eşitlikten uzak ve erkek egemen yapısının; işgücünü seçme, değerlendirme, terfi, ücretlendirme sistem ve uygulamalarına da yansıdığı, bunun da mevcut durumda kadınların aleyhine işlediği ileri sürülmektedir. Özellikle de bazı işlerin ve mesleklerin erkekler tarafından yapılıyor olmasının, işgücü seçiminde kullanılan iş gereklerinin, performansla alakası olmasa da erkeklere has özellikleri ön plana çıkardığı; bunun da kadınların iş bulabilmesi ve çalışması açısından ayrımcı bir etkiye neden olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2009:51, 52).

Kadınlar, daha işe girmeden cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmakta ve işe girdikten sonra da bu ayrımcılık farklı şekillerde kendini hissettirmektedir. Kadınların iş hayatında yükselmesi ve gelişimi önündeki her türlü engel, gerek ulusal ekonominin gelişmesine ve gerekse de kurumsal karlılığa yararlı olabilecek yeteneklerin etkin bir şekilde kullanılamamasına (Uzun, 2005:33) sebep olmaktadır.

3.5.1 İşe Girişten Önce

Örgütler, buldukları toplumun bir parçası olmakla o toplumun değer yargılarından etkilenirler. Günlük hayatta kadına atfedilen mevcut önyargılar, işe alınmada ve yükselme esnasında da kadınların karşısına çıkmaktadır. Kadın, toplumsal bakış açısına göre duygusaldır ve yetenek olarak da erkeklerden sonra gelmekte, mücadele ve rekabetten uzaktırlar. İyi bir yöneticide olması gereken özelliklere, kadınların sahip olmadığı birçok toplum tarafından düşünülmekte ve bu

anlayış, aynı toplumdaki örgütlerin kadınlara bakış açısında da etkili olmaktadır. Gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülkede; işletmelerin, kadınların psikolojik ve fizyolojik yönlerini göz önünde bulundurarak, işe alma ve işe yerleştirme süreçlerinde değerlendiklerini ve genelde cinsiyet ayrımcılığına dayanarak kariyer yapma yollarında bir engel oluşturdukları dile getirilmektedir (Kaya, 2009:66). Kültürel yapı ve geleneklerin kadına biçtiği bu rol sebebiyle, kadınlar işgücü piyasasına ya hiç girememekte ya da birçok çalışan kadın sadece ekonomik zorunluluklar sebebiyle işgücü piyasasında bulunmakta, çalışmalarını zorunlu kılan sebepler ortadan kalktığında, başka bir ifadeyle geçim sıkıntısı ortadan kalktığında, çalışmaktan da vazgeçmektedir (Karataş, 2006:70).

3.5.1.1 Kadın işgücüne ilişkin önyargılar

Türk kadını meslek seçme, eş seçme benzeri aile içi kararlarda Cumhuriyet Döneminden sonra önemli bir rol edinmiştir. Fakat, Türk aile yapısının tipik bir özelliği olarak kadının rolü ve yeri, erkeğe oranla eşit bir şekilde gelimse göstermemiştir. Örf ve adetlerimizden kaynaklanan sebeplerden dolayı kadına duyulan saygı kadar, aile reisi olan erkeğe bağlılık ve aile içi dayanışma da (Karataş, 2006:68) yerini korumuştur.

Kültürel ve toplumsal etkenler ile yaşanan toplumun değer yargıları kadının iş hayatına girişinde doğrudan etkili olmaktadır. Kadınların çalışmasını zora sokan ve iş hayatında karşılaştıkları sorunların kaynağı olan sebepler, ataerkil toplum yapısında uzun bir süreçte gelenek ve göreneklere göre şekillenmiş olan önyargılardır. Şehir merkezlerinde, üst ve orta tabakalarda önemli değişimler olmakla beraber, şehirlerin yoksul kesimlerinde kadının sosyal hayatta yer alması ve çalışmasına ilişkin ön yargılar (Atım, 2013:57) devam etmektedir.

Cinsiyetle ilgili rol düşünce kalıpları, meslek seçimi esnasında da kendini gösterir. Mesleki cinsiyet kategorileri olarak tanımlanan kavram, yapılacak işin kadın ya da erkek tarafından yapılabilip yapılamayacağına dair yargıları gösterir. Kişilerin, genelde cinsiyetlerine uyan iş ve mesleklerden etkilenmeleri beklenir. Prestijli, dolgun ücretli, ve rekabetçi iş ve meslekleri genellikle erkekler elinde bulundururlar. Bu tür işleri kadınların istemesi ise mevcut beklentilere ters düşmektedir. Bu tür düşüncelerin etkisi, yönetim alanında çok net görülmektedir. Lideri ve izleyenleri karakterize eden nitelikler, erkek ve kadınları karakterize eden

nitelikler ile benzer bulunmuştur. Bir liderden etkileyici ve atak olması beklenirken, aynı liderin astlardan da uyumlu olmaları beklenmiştir. Bu kültürel düşünce kalıplarının ışığında, erkeler için liderliğin, kadınlar için ise ast pozisyonlarının uygun görüldüğünü (Uzun, 2005:34) ileri sürülmektedir.

Cinsiyet rollerine dair toplumdaki düşünce kalıplarının oluşumunda, erken dönemlerde ilkokul ve bazen ilkokul öncesi kurumlardan başlayarak birçok ders kitabının içeriği geleneksel olarak kız çocuklarını “ev kadını” olmaya yönlendiricidir. Gençleri iş hayatına hazırlaması gereken meslek liseleri ve diğer kurumlar dahi, mesleki eğitim söz konusu olduğunda eğitim düzeyi üniversitenin altındaki kadınları genelde geleneksel ev kadının “evde üretimi/evde kalması”nı destekleyici alanlarda yoğunlaşmaya özendirilmektedir (Dalkıranoglu, 2006:56).

Kadınların işgücüne katılımının erkeklere oranla düşük olmasının sebeplerinden birisi de, kadın işgücü arzının, cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde şekillenen sosyokültürel engellerce kısıtlanmasıdır. Kadınların işgücü piyasasına girmesi (Karataş, 2006:70), çalışmaya karar vermesi, kadının bireysel kararından çok erkeğin denetim ve müsaadesiyle olmaktadır. Özellikle kırsaldan şehre göç eden kadınlar arasında evli olanların çalışması hoş karşılanmamakta, bu konudaki öncelik ailenin erkeklerindedir. Bunun yetmediği zamanlarda sıra bekar kızlara gelmekte, daha sonra da hayat şartlarının getirdiği ekonomik zorunluluklar sebebiyle, yeni evlenmiş kadınlara gelmektedir (Karataş, 2006:71).

Kadınların iş hayatına girişine engel teşkil eden sosyal sorunlar; küçük yaşta evlenme çocuk bakımı ile eğitimi, kadının çalışmaması yönündeki geleneksel aile kültürü, toplumun boşanma konusundaki baskısı, özellikle kadınların ev ve iş hayatlarının uyumlaştırılmasına yardımcı olacak destekleyici unsurların olmaması, çalışmakta olan kadınların dışarıda çalışmayı ikinci bir yük olarak düşünmelerine sebep olabilmektedir. Bu da pek çok kadının ev dışındaki iş hayatına katılmasına ve girişimcilik faaliyetlerden mahrum kalmasına yol açan önemli sebeplerden birini teşkil etmektedir (Atım, 2013:57). Kültürel ve geleneksel sebeplerle erkeğin eşinin ev dışında çalışmasına müsaade etmemesi, kadının evde enformel üretime yönelmesine yol açmaktadır. Sigorta kapsamı dışında ve herhangi bir emeklilik imkânına faydalanmayan bütün kadınlar açısından olduğu gibi, enformel üretim yapan kadınlar için de gelecekteki tek güvenceleri doğal olarak eşleri olmaktadır (Dalkıranoglu, 2006:56).

Kadınların Türk Toplumunda iş hayatında henüz istenilen seviyeye ulaşamamış olmasındaki en önemli sebeplerden biri, yapılan bütün reformlara rağmen toplumun geleneklerin etkisinden ve baskısından sıyrılamamış olmasıdır. Toplumumuzda mevcut egemen anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi de ev işi yaparak kocası ile çocuklarına bakmaktır. Bundan dolayı kadının “dışarıda çalışması” asli görevlerine ters düşmektedir (Dilaveroğlu, 2013:53).

Çalışma ortamının Sanayi Devrimi ile birlikte değişmesiyle, fabrikalarda çalışan kadın işgücünün, toplum tarafından tanımlanan geleneksel konumu, iş hayatında da varlığını sürdürmüştür. Bunun neticesinde kadınların iş hayatındaki yeri, sermayenin ataerkil hanelerden oluşan sosyal bir yapıya sahip olan organizasyonlarında geleneksel bakışla örtüşen kalıplar içinde oluşturmuştur (Dalkıranoglu, 2006:55).

Toplumsal yapının oluşturduğu iş bölümü, erkeği kamusal alanla eş tutmuş kadını ise özel alanla sınırlamıştır. Durum böyle olunca kadın; pasif bir konuma itilmiş ve karar verme işi erkeğe bırakılmış, erkek de bunu üstlenmiştir. Türk halkı ataerkil ideolojiye göre yapılandığından (Dilaveroğlu, 2013:53); erkek her zaman kadın üzerinde egemen olmuştur. Temeli eşitsizliğe dayanan bu egemenlik ilişkisi, hükmedeceği alanı geniş görerek toplumun her kademesinde varlığını devam ettirme isteğindedir. Bu iktidar ilişkisi gereği, örf ve adetlerin geleneksel olarak kadınlara uygun görülen rol ve alan; eş ve annelik rolü ile ev ve aileden oluşan özel yaşam alanıdır. Kadın da bu alan içerisinde kendisine verilen rolü kabullenmiş, çevresinde ve dünyada meydana gelen gelişmeleri sorgulamayı bırakıp, kalan zamanını televizyon izleyerek, diğer kadınlarla günler düzenleyerek veya ev işleriyle ilgilenerek harcamıştır (Dilaveroğlu, 2013:54).

Türk toplumun sosyokültürel değerleri ve bu değerlerin şekillendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kadına uygun görülen roller, kadının hangi iş kollarında çalışabilecekleri, hangi işleri yapabilecekleri veya hangi meslekleri seçebilecekleri gibi konularında önemli rol oynadığı görülmektedir (Atım, 2013:51).

3.5.1.2 Yaşam standardı

Ülkemizde, çağdaş değerler ve yüksek yaşam standardı ile geleneksel değerler ve çok düşük yaşam standartları bir arada varlığını devam ettirebilmektedir. Bu durum ise Türkiye ve öteki Türkiye ayırımına sebep olurken, toplumsal katmanlar

arasında bulunan uçurumu sürekli derinleştirmekte ve beraberinde birbirine düşmanlık seviyesinde duygular besleyen toplumsal katmaların oluşmasına yol açmaktadır. Yüksek yaşam standartlarının egemen olduğu üst sınıflarda (Erarslan, 2009:39), kadınların eğitim imkânları ve bu imkânlarla ulaşma şansı daha fazladır. Ancak, çalışmaya ihtiyaçlarının olmaması, ailenin kadına ilişkin namus kaygıları, aile hayatını teşvik eden örtülü kurallar ya da tembellik, varlıklı kadınları iş aramaktan, çalışmaktan alıkoyabilir. Hizmetçiler, yüksek tüketim seviyesi, iş edinme kanalları ile ilgili fazla imkânların bulunmasına (Aydın, 2011:18), kadının çalışma özgürlüğüne sahip olmasına karşın, ekonomik yönden ailenin kadının çalışmasına ihtiyacı (Erarslan, 2009:39) olmadığı için, kadın kendini çalışmak zorunda hissetmemektedir. Ancak buna rağmen, çalışan kadının en fazla olduğu çevre, üst sosyo-ekonomik çevrelerdir (Erarslan, 2009:40). Dolayısıyla daha üst sosyo-ekonomik çevrede bulunan kadınların istihdamı (Aydın, 2011:18) pozitif yönlü olmaktadır.

Daha alt sosyo-ekonomik sınıflardaki kadınlar ise daha düşük okullaşma seviyesine sahiptirler ve tamamen ekonomik sıkıntılardan kaynaklanan sebeplerden dolayı zengin kadınlara oranla daha çok çalışmayı istemektedirler. Bu kadınlar çalışmak istemelerine rağmen, işe girmeleri önünde eğitimsizlik, vasıfsızlık ve işlere erişme imkânının olmaması gibi çeşitli engeller mevcuttur (Aydın, 2011:18). Ayrıca, ailenin çalışmaya ihtiyacı olmasına rağmen, mevcut toplumsal ve inançlara ilişkin değerlerden kaynaklanan sebeplerden dolayı, kadının çalışma hayatına girmesine sıcak bakılmamaktadır. Kadın, eğer kocasının veya bekar kızlar babalarının rızasını alırsa namusuyla çalışabileceği işlerde çalışabilmektedir. Hal böyle olunca, yaşam standartları birbirinden farklı olan Türk Kadını için çalışma koşulları daha da güç (Erarslan, 2009:40) bir hal almaktadır.

3.5.1.3 İş bulmada karşılaştığı güçlükler

Kadınların iş ararken karşılaştıkları güçlükler, onların çalışma hayatına girişlerini etkileyen sebeplerin başında gelmektedir. Kadınların iş bulmakta çektikleri zorluklar, daha iş arama sürecinde başlamaktadır. Kadınlar; toplumsal yapının kendilerine yüklediği sorumlulukları birlikte yürütebileceği işleri aramakta ve bu yüzden iş imkânları sınırlı olmakta, iş başvurusunda bulduklarında da çeşitli önyargılara maruz kalmakta, sayılan sebeplerin yanında işverenler işçi çıkarmak

istediklerinde de kadınlar ilk tercih edilen grubu teşkil etmektedirler. Bu sebeplerden ötürü, kadınlar daha çok kısmi süreli işlere yönelmekte, bu yöneliş de iş bulma imkânlarını kısıtlı (Erarslan, 2009:40) kılmaktadır.

Sosyo-kültürel yapı, kadınların iş arama tavrında da etkili olmakta, gazete ilanlarını güven verici bulmayan kadınlar, daha çok eş, dost, tanıdık veya akrabalarının vasıtasıyla iş aramakta ve bu da onların iş bulma şanslarını sınırlandırmaktadır. Toplumun kabul gördüğü geleneksel olumlu imaja sahip olan iş alanları; toplu çalışılan fabrikalar ve devlet memurluğudur. Kadınlar için temiz işyeri olarak nitelendirilen bu tür işlere olan talepleri, sömürülme, taciz ve aldatmanın olmadığı iş ortamlarına olan özlemi göstermektedir (Karataş, 2006:71).

İş piyasalarındaki istihdam yapısının erkek egemen olması ve bunun yanında kadınların aile içi bakım yükümlülükleri, kadın istihdamı önündeki diğer engellerdendir. Hayat şartlarının dayatması, “evi erkek geçindirir” ve “kadının yeri evidir” gibi kültürel yargıları aşsa da, kadınların evin dışına çıkıp iş hayatına atılmaları hiçte kolay değildir. En başta çocuk bakımı ve yetiştirilmesi olmak üzere, ev içindeki bakım yükümlülükleri, kadınların çalışmasını engelleyen temel sebeplerdir. Vasıflı, eğitilmiş ve dolayısıyla da yüksek gelirli işlerde çalışan kadınlar, bakım hizmetlerini satın alarak bu yükümlülüklerini yerine getirebilirken, vasıfsız, düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar için ise bu mümkün olmamaktadır. Eğer kadının ailesinde, çevresinde bakım hizmetlerini devredilebileceği kız kardeş, anne, görümce gibi başka kadınlar yoksa, kadınların çalışarak elde edeceği gelir, bu hizmetleri satın almak için katlanacağı maliyetlerle hemen hemen aynı olmaktadır. Bu sebeple birçok kadının, çalışmak istemesine rağmen, çalışmak için evden çıkmasının bir anlamı kalmamaktadır (Atım, 2013:52). Ayrıca çocuklara bakması beklenen kız kardeş, anne, görümce de bu işi yaparken bir gelir elde etmedikleri için, bu iş bir istihdam yaratmamakta, bu da kadınların çalışmasındaki diğer bir handikapı teşkil etmektedir.

Kültürel yapı, gelenek ve göreneklerin yönlendirmesiyle; kız ve erkek çocuklarının meslek seçimi de farklılaşmaktadır. Örneğin, müfettişlik, genel müdürlük, araba tamirciliği, inşaat ustalığı, otobüs şoförlüğü erkek işleri olarak değerlendirilirken, öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik kadınlar için uygun işler olarak kabul görmektedir. Bu yüzden yöneticilik, mühendislik gibi geleneksel erkek mesleklerinin arandığı pozisyonlarda, işe kadından çok erkek başvuranın kabul edilmesi söz konusu olabilmektedir (Dilaveroğlu, 2013:56). Diğer bir ayrımcılık da

işe eleman alımında ortaya çıkmaktadır; örneğin işe eleman almak için yapılan mülâkatlarda kadın ve erkeklerin farklı kriterlerle değerlendirildikleri görülmektedir. Çeşitli uzmanlık alanları için girdikleri mülâkatlarda kadın adaylara özel yaşamlarına yönelik sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlamasına ilişkin baskılar yapılması, bu tip uygulamalara birer örnektir (Dilaveroğlu, 2013:57).

İşverenler genel kabul görmüş tecrübe, önyargı ve inançlarla hareket ederler ve kadınların iş hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığını, çünkü kadınların (Dilaveroğlu, 2013:57) evlilik ve/veya çocuk sahibi olma gibi sebeplerle işe ara vereceğini (Erarslan, 2009:41), işi bırakacağını ya da evdeki sorumlulukları sebebiyle tam olarak kendilerini işlerine veremeyeceklerini düşünmektedirler (Dilaveroğlu, 2013:57). Bu düşünce de işverenlerin işe eleman almada kadınları tercih etmemelerine sebep olabilmektedir (Erarslan, 2009:41).

Kadınların işten ayrılma eğiliminin erkeklerden daha yüksek olacağı düşüncesini taşıyan işverenler, kadınları önemli miktarda firmanın ihtiyaçlarına yönelik eğitim gerektiren işlere almakta isteksiz davranabilmektedirler. Ayrıca, kadınlardaki kısa bir süreliğine işte kalma beklentisi ve işgücüne olan zayıf bağlılıkları nedeniyle, işe girişte daha düşük ödemeli stajyer pozisyonunu kabul etmeleri, uzun vadede alacakları ücretleri düşüreceğinden, böyle işlere girmeyi istemeyebilmektedirler. Bu tarz bir davranış da kadınların erkeklerden daha aşağı bir ücret almalarıyla (Aydın, 2011:24) neticelenecektir.

Ekonomik durgunlukların yaşandığı dönemlerinde yaşanan yoğun işten çıkarmalardan en çok etkilenen grup kadın işgücüdür. Kadınların erkeklere oranla daha basit meslek ve vasıflarda çalışmaları, erkeklerden önce işten çıkarılmalarına neden olmaktadır. İş ararken çekilen sıkıntılar çalışma hayatına girdiklerinde de peşlerini bırakmamakta, (Erarslan, 2009:41) problem olarak devamlılığını sürdürmektedir.

3.5.2 İşe Girdikten Sonra

Kadınların hayatın her alanında giderek daha çok yer edinmesi artan sanayileşme, hızlı ekonomik ve sosyal yapılanmayla gerçekleşmiştir. Toplumsal hayatta “anne” rolünün meslek hayatının önüne geçmesi, kadın işgücünün yaşadığı en büyük problemdir. Toplumsal yargılar ile kadına biçilen bu rol nedeniyle, kadın çalışma hayatında hak ettiği yere gelememekte, genellikle uzmanlık gerektirmeyen

emek yoğun işlerde kendilerine yer bulabilmektedirler. Emek piyasasına girebilen kadınların iş hayatlarını kısa bir sürede bitirmesi ya da kariyer basamaklarında yükselmede bütün potansiyelini ortaya koyamamasının ana sebebi de ev ve iş hayatını uyumlaştırma konusunda yaşadıkları problemlerdir. Kadın aile yaşamında çocuk bakımı yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerini, kocası ile ya da işiyle paylaşmak durumundadır. Özellikle ekonomik yoksunluklar sebebiyle iş hayatına giren kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemler, daha çok iş hayatı ve toplumsal kaynaklı problemlerdir (Birtane, 2011:55, 56).

3.5.2.1 Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik

Bir kadınının eğitilmesinin; bir aileyi, bir ülkeyi eğitmek gibi ve bir erkeği eğitmeye nazaran daha değerli olduğu, kadınların eğitilmesine ilişkin yapılan pek çok çalışmada gözlenmiştir. Bir toplumda kadının eğitim seviyesinin yükseltilmesi, bütün toplumsal kurumların etkin bir şekilde işleyişinde ailenin üstlendiği rolünü arttırmaktadır. İnsanların sonradan edindikleri çalışma tecrübesi, iş becerisi, eğitim ve sağlık gibi meziyetleri olarak tanımlanan beşeri sermaye, günümüz ekonomik sistemlerin gelişmesinin ana ensturmanlarından biri olmuş ve bununla birlikte günümüzdeki iktisadi yönden büyük değer kazanmış, eğitimin iktisadi gelişmede ve refahı yükseltmede etken olduğu genel kabul görmüştür. Ulusal eğitim verileri, erkek ve kadınların eğitim seviyeleri arasında farklar olduğunu ve bunun ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile yaş ve gelir gruplarına göre değiştiğini (Karataş, 2006:72) göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kafalarda şekillenen düşünceler; ilkokul, hatta ilkokuldan önce başlayarak birçok ders kitabının içeriğinde kız çocuklarını “ev kadını” olmaya teşvik edici yönde olmuştur. Toplumun gençlerini iş hayatına hazırlaması gereken kurumlar dahi mesleki eğitim söz konusu olduğu durumlarda, eğitim seviyesi üniversitenin altındaki kadınları hep geleneksel ve kadının “evde üretimi/evde kalması”nı teşvik edici yöndedir (Dalkıranoglu, 2006:56). Ev işlerine yardım etmek, küçük kardeşlere bakmak zorunda olma, okul masraflarının fazla olması, ailenin müsaade etmemesi, aile bütçesine katkıda bulunma mecburiyeti gibi etkenler kadınların okula gitmelerine engel teşkil etmektedir (Karataş, 2006:74).

Endüstrileşmede meydana gelen hızlı gelişmeler, geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olan kadına, ev dışında bir ücret karşılığı çalışma

ve eğitim görme imkânı vermiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle beraber toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi sayesinde kadın sosyal haklarını arttırma yönünde mücadeleye girişmiştir. Cumhuriyet'in ilanından sonra yapılan devrimlerle Türk kadınına önemli toplumsal haklar sağlanmıştır. Seçme ve seçilme hakkı, kanunlar önünde erkeklerle eşit olma gibi temel hakların yanında, 1936'da çıkarılan İş Kanunu ile çalışma hayatında da bazı düzenlemeler yapılmış, 1950'den günümüze sanayileşmede gelişmeler oldukça çalışan kadınların sayısı da artış göstermiştir (Dilaveroğlu, 2013:53).

Ülkemizdeki kadınların çoğu ilkokuldan sonra okula gitmemiş, bu da kadının işgücüne katılımını olumsuz etkilemiş ve erkeklere oranla dezavantajlı bir konuma düşmelerine sebep olmuştur. Medeni durum, yaş, kadının işgücüne katılım ilişkisi incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe evlilik kararının daha ileri yaşlarda verildiği ve işgücüne katılımın arttığı görülmektedir (Atım, 2013:53). Eğitim seviyesinin yükselmesiyle kadınların işgücüne katılım miktarlarının arttığı ancak, özellikle şehir ekonomisine uyum sağlamada eğitim yetersizliğinin kadınlar açısından bir dezavantaj oluşturduğu gözlenmektedir. Kadınların aldığı eğitim, kadının işini ve mesleğini seçmesinde büyük etkidir. Bir mesleği olan veya çekirdekten yetişerek bir meslek edinen kadınların iş hayatına atılmaları, eğitimin öneminin bir göstergesidir (Atım, 2013:54).

Eğitimdeki eşitsizlik, kişilerin cinsiyetleri yüzünden eğitim imkânlarından yoksun bırakılması şeklinde kendini belli eder. Geçmişten bugüne değin geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkeklerin eğitim görmesi, bir iş sahibi olması, sosyal bir değer olarak aktarılmışken (Kaya, 2009:56) aynı dönemde kızların da evde kalıp ev işleri ile uğraşmalarını, ilgilenmelerini teşvik eden bir eğitim anlayışı mevcuttur. Bu anlayışla birlikte, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun zaman eğitim görebilmişleridir (İçin, 2012:39).

Günümüz eğitim sisteminde erkek ve kız öğrenciler arasındaki ayrımcılığın büyük ölçüde giderildiği belirtilmektedir. Kültürel hayattan beklentilerin değişime uğraması ve ayrımcılığa karşı olan kanunların önündeki engellerin aşılması ile büyük gelişmeler meydana gelmiştir. Ancak, sosyal hayatta yaşanan uygulamalarında bu ayrımcılık türünün henüz ortadan kalkmadığı söylenebilmektedir (Kaya, 2009:56). Özellikle kırsal bölgelerde eğitim imkânlarından yararlanmada cinsiyet farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Ekonomik açıdan iyi durumda olan ve şehirlerde yaşayan ailelerde cinsiyet farkı bulunmazken, sosyo-ekonomik açıdan düşük imkânlarla sahip

ailelerde (İçin, 2012:39) maddi imkânlarda yaşanacak bir olumsuzluk cinsiyet ayrımını büyük boyutlara taşımaktadır (İçin, 2012:40) Bu olay bir rastlantı değildir. Özellikle sosyo-ekonomik açıdan kötü durumda olan toplumsal gruplarda kadın ikinci plana itilmektedir. Sebebi, kadınlar için yapılanlardan gelecekte beklenen gelirin (Kaya, 2009:56) düşük olacağı düşüncesidir. Eğitim eğer kadına veriliyorsa, büyük ihtimalle kadın, eğitim için yapılan masrafların karşılığını vermeyecek, öncelikle anne-babasına, akabinde ise kendi ailesine ekonomik anlamda bir katkıda bulunamayacaktır. Bulunsa dahi, bu bir ek gelir olmaktan öteye gidemeyecektir. Bu şartlarda zaten sosyo-ekonomik olarak düşük seviyede olan aileler tercihlerini erkek çocuklarından yana kullanmaktadırlar (Kaya, 2009:57). Bu da kızların okula gitmesine engel teşkil etmektedir (İçin, 2012:40).

Kadınlara eğitim alanında imkânlar tanınması durumunda da durum değişmemektedir. Kadının edindiği gelirin aile bütçesine ek gelir olarak kabul görmesi, evi geçindirme rolünün erkeğe verilmesi ve kadınlara annelik ve eş olma görevlerinin yüklenmesi, kadınlara yapılacak yatırımın önünü kesmektedir. Bu tutum meslek seçimlerinde de kadınlar için etkili olmakta (İçin, 2012:40); onların annelik ve eşlik rolünün birer uzantısı gibi değerlendirilen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Bu durum da erkeksi ve kadınsı meslek ayrımını ortaya çıkarmış; kadınların, genelde hizmet sektöründe, sigortacılık, finans, reklamcılık ve toptan ya da perakende satış işlemlerinde erkeklere kıyasla fazlasıyla yer almaktadırlar (Kaya, 2009:57). Erkek ve kadın mesleklerinin bu derece keskin bir şekilde ayrışması, kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir (İçin, 2012:40).

Bugün kadınlar, az gelir getiren basit işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadın yönetici miktarlarının düşük olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığının eğitim alanına da yansması sonucunda, eğitimde fırsat eşitliğinin tam olarak sağlanamaması ve bunun neticesinde kadınların, işlerinin gerektirdiği eğitim, yetenek, bilgi ve beceriye gerektiği kadar sahip olmamalarıdır. Bu yüzden kadınların yaptığı iş için aldığı ücret, erkeklerin aldığından düşük olmaktadır. Erkekler, daha çok tam zamanlı işlerde çalışmakta ve daha üst pozisyonlara gelmekte ve daha fazla ek ödenek almaktadırlar (Birtane, 2011:56).

Eğitim için yapılan yatırımlar hem toplum hem de toplumu oluşturan fertler için olumlu katkılar sağlamaktadır. Eğitim kişisel getirileri arttırırken, beraberinde toplumsal açıdan pozitif dışsallıklar meydana getirmektedir. Kadınların

eğitilmesinden edinilecek sosyal ve şahsi gelirler, erkeklerinkinden daha yüksektir. Eğitimin gelişmekte olan ülkelerde sağladığı getiriler, gelişmiş ülkelere oranla daha fazladır. Bu sebeple, gelişmekte olan ülkeler için kadınların eğitimi diğer ülkelere oranla çok daha önem arz etmektedir (Karataş, 2006:73). Yapılan uluslararası bir araştırma, kadının eğitim seviyesindeki bir yıllık artışın, kadınların istihdamını üç yıl arttırdığını tahmin etmektedir. Konuya ilişkin ülkemizde yapılan çalışmalar da, eğitimin kadınların işgücüne katılımı açısından daha önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Kadınların eğitim düzeyi erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar aleyhine bir durum görülmektedir. Bu eşitsizliği gidermek için ülkemizde büyük emekler sarf edilmektedir. Misal, zorunlu temel eğitimin 8 yıla yükseltilmesi, genç kız ve kadınların eğitiminin geliştirilmesi projesi (Karataş, 2006:74) gibi.

Eğitim imkânlarına ulaşma ile işgücüne katılma arasındaki bağlantı kadınlar için erkeklere nazaran daha da belirleyicidir. Kadınların işgücüne girişinde tutarlı ve en etkili belirleyici unsur okullaşmadır yani eğitimidir (Palaz ve Çolak (2011:487). Eğitim seviyeleri yükseldikçe, kadınların işgücüne katılım imkânları artmaktadır. Ancak, kadınlar için eğitimin her kademesinde için hâlâ bir eşitsizlik görülmektedir. Eğitim seviyesiyle kadının üretim sürecine katılımı ve kazandığı gelir arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Birtane, 2011:56). Kadınların işgücüne katılım oranı eğitim düzeylerine göre, erkek işgücünün katılım oranı ile kıyaslandığında, eğitim seviyesinin yükselmesi kadının iş hayatına yönelmesinde hayli etkili olduğu müşahede edilmektedir. Ters durumda ise erkeklere nazaran hayli düşük bir katılıma sebep olmaktadır. Lise öncesi ile lise ve yüksek eğitim seviyelerinde işgücüne katılma oranları arasında çok büyük farklar bulunduğu tespit edilmiştir (Karataş, 2006:74). 2005 yılı itibariyle her 100 okur-yazar olmayan kadından ancak 18'i işgücüne katılırken, her 100 yüksek okul mezunu kadından ise 70'inin işgücüne katıldığı görülmüştür (Karataş, 2006:75). İşgücüne katılan kadınlara ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar, Türkiye'de eğitimin kadınların ev dışındaki hayatı anlamaları ve ufuklarının genişlemesi, kişiliklerinin gelişmesi, kendilerine güven gelmesi, çocuklarını daha iyi yetiştirmeleri gibi faydaları ile birlikte, ekonomik anlamda özgürlük kazanmalarında etkili olduğu (İçin, 2012:41) kabul görmektedir.

Büyük bir genç nüfusu barındıran Türkiye'de, okullaşmanın arttırılmasının ve özellikle kızların daha yüksek oranda okumalarının sağlaması, ülkenin kalkınması cihetiyle önünde duran öncelikli problemlerdendir. Kadınların işgücü piyasalarına girmelerinde, genel ve mesleki eğitim büyük rol oynamaktadır (Karataş, 2006:75).

Çalışan kadınlar a biçilen geleneksel rollerinin devamı yüzünden, çalışma hayatında hizmet içi eğitim programlarından faydalanamamaktadırlar (Birtane, 2011:57). Eğitim imkânı bulunmayan kadınların tarım sektöründen başka alanlarda da işgücüne girmeleri son derece kısıtlı olmakta, buna karşılık eğitim imkânı bulanlar ise hemen hemen uzman mesleklerin tümünde görev alabilmektedirler (Karataş, 2006:75). Eğitimde eşitsizliğin ortadan kaldırılması, kadının üretime katılmasını, meslek edinmesini sağlayacağı gibi beklenti seviyesinde meydana gelen artış ile toplumsal yapı içindeki statüsü (İçin, 2012:41) değişecektir.

3.5.2.2 Ücrette eşitsizlik

Ücretli işgücü olarak kadınların iş hayatına girmesi, toplum ve kadın açısından son derece önemlidir. Bu durum yüzyıllardan beri alışlagelen kadının ailesi ve eviyle sınırlandırılmış, ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olma rolünü etkileyerek yeni bir boyut kazandırmaktadır (İçin, 2012:38). Diğer bir ifadeyle, günümüzde giderek artan sayıda kadın, iş hayatına katılırken ekonomik açıdan bağımsızlığını kazanmakta, toplumda ve ailesinde üstlenmiş olduğu roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik anlamda bağımsızlık kazanması, verdiği emeğin karşılığında edindiği geliri bağımsız olarak kullanması anlamını taşımamaktadır. Yıllardan beri süregelen geleneksel olarak ekonomik açıdan erkeğe olan bağımlılık, geliri kullanma şeklini de etkilemektedir. Yani, kadın iş hayatına girmekle bağımsızlığını kazanmakta, fakat bu bağımsızlık ekonomik açıdan erkeğe olan bağımlılığını bitirememektedir (Erarslan, 2009:45). 1980’li yılların sonrasında Türkiye’de yaşanan ekonomik kriz, kadının çalışma hayatına girişinde olumlu yönde etkilemiştir. Kadının işgücü piyasasındaki yeri incelendiğinde, daha çok niteliksiz ve düşük ücretli, emek-yoğun işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil bir işgücü özelliğini taşıyor olması bu tip işler için uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum erkek ve kadın işgücü arasında eşitsizliklerin meydana gelmesine sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:211).

Kadın ile erkeğin aldıkları ücretler arasındaki büyük farklılıklar, cinsiyete göre iş ayrımı yapılması, kadınların terfi şanslarının az olması, erkek ve kadına sağlanan ayrıcalıklardaki farklılıklar gibi sebeplerden ileri gelmektedir. Kadın çalışanlar için düşük ücret; ailesi, eşi ve çocukları için düşük bir yaşam standardı anlamı taşımaktadır. Kadınlar, eşit şartlardaki bütün işlere ulaşmaktan mahrum oldukları

için, birinin gelişmesine ve meslek basamaklarında ilerlemesine imkân tanıyan ilgi çekici işlerde çok küçük bir paya sahiptir (Aydın, 2011:23).

Çalışma hayatında kadınların işe alınmaları, ücretlendirilmeleri ve terfi ettirilmeleri erkeklerden farklı olarak verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. Kadınları objektif olarak değerlendirilebilen kıstasların dışında erkeğin farklı olarak değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya olması anlamını taşımaktadır (Atım, 2013:56). Çalıştırılan kadınlara verilen ortalama ücretlerdeki aralık zamanla biraz küçüldüyse de aldıkları erkeklere verilen ücretin epey altında kalmaktadır. Kadınlar, düşük ücretli işlerde daha fazla yer alabilmektedirler (Erarslan, 2009:44). Aynı işlerde çalışsalar da kadınlar, erkeklere oranla ortalamada daha düşük ücret almaktadırlar. Misal, İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadın ve erkeğin arasındaki ücret farkı % 40’tır. Yani kadının aldığı ücret erkeğin aldığı ücretin % 60’ı kadardır. Yine aynı ülkede aynı işi yapan biri kadın diğeri erkek satış elemanlarından, kadının aldığı ücret erkeğin aldığı ücretin % 57’si kadar olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:211).

Kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları sorunların başında ücret eşitsizliği gelmektedir. Ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda çalışanların kadın ya da erkek olduklarına bakılmaksızın “eşit değerdeki işe eşit ücret” ödemesidir (İçin, 2012:38). Ücret eşitliği ilkesi ulusal ve uluslararası kanun, anlaşma veya sözleşmelerde bir kadın çalışana kadın olduğundan dolayı, erkek çalışandan daha az ücret veya bir erkek çalışana erkek olduğu için kadın çalışandan daha yüksek bir ücret ödenmesi konusunda yasaklar getirilmiştir. Buna rağmen, günümüzde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sorunu hâlâ varlığını sürdürmektedir (Kaya, 2009:52). Bunun dışında, yalnızca cinsiyet faktörü değil; kültürel ve politik faktörler ile işverene olan yakınlık gibi ayrımcı kriterler de kadınların ücretlerinin belirlenmesi üzerinde etkili olmaktadır. Bütün bu ayrımcı kriterler arasında en çok öne çıkan ise (Atım, 2013:56) cinsiyet faktörüdür. İşin gerektirdiği yeterli eğitime, kıdeme ve tecrübeye sahip bir kadın çalışan karşısında; ayrımcı işveren öncelikle kadın işçiye cinsiyeti sebebiyle ayrımcılık yaparken bunu sırasıyla işverene yakınlık, kültürel, ekonomik ve politik faktörler izlemektedir. Bu durumda ayrımcı bir işverenin ilk beslendiği kaynak “cinsiyet” faktörü olmaktadır. Yapılan bu ayrıcalıklar neticesinde kadınların hem düşük ücretli sektörlerde çalışmaları, hem de hangi sektörde ve hangi statüde çalışırlarsa çalışsınlar erkeklere oranla daha düşük ücret almaları, ev dışında çalışma

isteklerini azaltıcı, ev kadını olmak ve ücretli bir işte çalışmak arasında yaptıkları seçimi, ev kadını (Atım, 2013:57) olmakla sonuçlandırır.

Cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan ücretlerdeki eşitsizliğin meydana gelmesinde birtakım faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başında kadının annelik rolü ile çocuk ve yaşlı bakımından kaynaklanan sebeplerden aileye daha bağlı olması gelmektedir. Kadınlar çalışma yaşamının en önemli çağında işgücü piyasasını terk etmektedirler (Kaya, 2009:52). Aataerkil algının baskınlığı ve bu düşünce yüzünden kadın ve erkek toplumda değişik şekillerde konumlandırılmaktadır. Toplumda genelde evin reisi erkek olarak kabul edilmekte, erkeğe evi geçindirme rolü biçilmektedir. Evin ihtiyaçlarının görülmesinde erkeğin kazancının esas alınması, kadının elde ettiği kazancın ek bir gelir olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır. Bu görüş aynı zamanda işverenlere de yansımakta ve işverenler kadınlara erkeklere oranla daha düşük ücret ödeme eğilimindedirler. Kadınların annelik, çocuk ve yaşlı bakımı sebebiyle kısmi süreli işleri tercih etmesi, fiziki güç ve yeteneğe ihtiyaç duyulan işlerde erkeklere nazaran daha az istihdam edilmesi, onların düşük ücretli ve kadın işi olarak nitelendirilen mesleklere yönelmesine sebep olmaktadır (İçin, 2012:38). Özellikle de işverenlerin kadınlara işyerlerinde sağladıkları çocuk bakım üniteleri benzeri sosyal birimlerin varlığı ile daha düşük ücretler karşılığı (Kaya, 2009:53) çalışabilmektedirler.

Ücretler seviyesi ile eğitim düzeyi arasında pozitif bir etki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe ücretler de yükselmekte, bununla birlikte kadın ile erkek arasındaki ücret farkı azalmaktadır (İçin, 2012:39). Örneğin; Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006 Kazanç Yapısı Anketi'nin sonuçlarına göre, ülkemizde ilkökul ve daha aşağısı seviyede eğitim almış kadınların saat başına aldıkları ortalama ücret 3,2 TL olurken, aynı eğitim seviyesindeki erkeklerin saat başına aldıkları ortalama ücret 3,9 TL olmuştur. Daha yüksek seviyede öğrenim görmüş olanlarda ise ücretlerde artış gözlenmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim seviyesindeki kadınların saat başına aldıkları ortalama ücret 9,5 TL'ye yükselirken, erkeklerde bu ücret 11,4 TL olmaktadır (Kaya, 2009:53).

Kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşması da kadın ile erkek arasındaki ücret eşitsizliğine sebep olan bir diğer etkidir. Talebin azlığı karşısında arzın çokluğu, kadınların alacağı ücretlerde azaltıcı yönde bir etki yapmaktadır. Bunun üzerine kadının yaptığı işlerin genellikle düşük kalitede olması da eklendiğinde, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin meydana gelmesi olağandır (Kaya, 2009:53). İşgücü

piyasaının bölünmüşlüğü ve kadınların ikincil işgücü piyasalarında çalışmaları, işlerinin düşük kalitede olmasına sebebiyet vermekte ve dolayısıyla aynı meslek ve işlerde çalışıyor olsalar da meslekte ve işte ilerleyebilme şansları kısıtlı olmaktadır. Bu doğrultuda, yaptıkları işler için aldıkları ücretler de düşük seviyeden (İçin, 2012:39) olmaktadır.

Kadın ile erkek arasındaki ücret eşitsizliğine sebep olan bir diğer etken, kadınların sosyolojik sebeplerden dolayı erkeklerle yakın temasın gerektiği satış, üretim, hizmet ve ulaştırma gibi sektörlerde yeterli istihdam imkânı bulamamaları ve düşük ücretlerin verildiği sektörlerde toplanmaya mecbur kalmalarıdır (Karataş, 2006:82). Diğer bir faktör, kadınlara verilen işlerin daha çok geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdamda kadın sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçişin hızlanmasına, kadın işgücünde kalitenin düşmesine ve kadının uzun dönemler için istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Kadının yaptığı işin, aileye katkı sağlamak için yapılan bir faaliyet olduğu şeklindeki yaygın kanaat, kadınların ekonomik büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan ve gerileme dönemlerinde ise bir kenara itilen yedek bir işgücünü teşkil ettiği düşüncesine (Kocacık ve Gökkaya, 2005:211) yol açmaktadır.

Düşük ücret almaları, kadınların iş hayatına giriş kararlarını etkileyen diğer bir sebeptir. Kazanacağı ücretin yetersiz veya az olacağı düşüncesi, onları çalışmaktan kolaylıkla caydırabilmektedir. Aynı zamanda erkeğe nazaran daha düşük ücretlerle istihdam edilmeleri verimliliklerini ve iş tatminlerini düşürmekte, azalan çalışma heves ve istekleri, onları işlerinden soğutmaktadır (İçin, 2012:39).

Ev hanımlarının en büyük sıkıntısı ise ürettiklerinin görünmeyişidir. Yukarıda belirtilenlere evde yapılan gündelik işler de eklendiğinde, ev hanımı olmanın da ağır bir işçilik olduğu görülür. Çünkü evde zaman kavramı yoktur. Bu hizmet 24 saat süren bir faaliyettir. Genelde erkekler bunu anlayamaz ve kadına “sen ne yapıyorsun ki? bütün gün evdesin!” gibi kadını önemsemez tarzda davranışlar sergileyebilmektedirler. Halbuki işlerin önemi, yerine getirilmediğinde anlaşılır. Ev hanımlığı da çalışma hayatında bir meslek olarak kabul görmeli ve ev hanımları sigortalanmalıdır (Tarhan, 2012:171,172).

Erkeklerle oranla kadınların düşük ücret almalarının ve ikincil işgücü piyasasında yer almalarının sebebini açıklayan cinsiyet ayrımcılığı teorisinin yanı sıra diğer bir teoride; gelecekteki ekonomik getirisi düşünülerek bireylerin kendilerine yaptıkları yatırım olarak tanımlanan “beşeri sermaye”de olan

farklılıklardır (Kaya, 2009:53). Bu yatırımların en başında eğitim gelmektedir. Daha düşük seviyede eğitim aldıkları için başka bir ifadeyle, kadınlar daha az beşeri sermaye birikimine sahip olduklarından, daha düşük düzeylerde yeteneklere ve yapılan işle ilgili vasıflara sahip olmaktadır. Kadınların yaptıkları işlerin değerinin düşük olmasının diğer bir sebebi de daha öncede belirtildiği üzere, kadınların çocuk yapıp büyütmek maksadıyla zamanlarının bir kısmını işgücü piyasasının dışında geçirmeleridir. İşverenler de aile ile ilgili bu sorumlulukları yüzünden, kadınların işlerine bağlılıklarının düşük olacağını düşünerek daha düzenli ve sürekli çalışacağına inandıkları erkekleri yetiştirmek üzere tercih etmektedirler (Kaya, 2009:54). Yine aynı şekilde, kadınlar iş dışında kalan zamanlarını ev işlerine harcarken, erkekler dinlenmeye ve eğlenmeye harcamaktadırlar. Bu durumda da erkekler dinlenmiş olduklarından, işe daha enerjik gelmektedirler ve bu da daha yüksek ücret ödenmesinin nedenini açıklar sebeplerdendir (Aydın, 2011:24). Bu durumda, kadınların beşeri sermayelerine daha fazla yatırım yapmaları halinde ücret farklılıklarının ya da meslek ayrımının ortadan kalkacağı (Kaya, 2009:54) beklenir.

Türkiye’de iş hayatındaki kadınları korumak maksadıyla bir çok yasa çıkartılmıştır. Ancak, kadın ve erkeklerin farklı ücret almalarını yasaklayan ilkeler sadece teoride kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatına ücretli olarak katılması, hem bireysel hem de toplumsal yararlar sağlamaktadır. Aynı işe aynı ücret ilkesinin uygulanabilmesi, toplumsal yargıların değişmesi, eğitimde ve mesleki eğitimde kadınlara eşit fırsat ve imkânların sağlanması, ayrımcılığın işgücü piyasasında ortadan kalkması, kadının ailesi ile ilgili olarak üstlendiği sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışıyla işverenlerce desteklenmesi ve sendikaların eşit işe eşit ücret politikasını toplu sözleşmelerde öncelikle ele alması, şeklindeki sürekli ve kapsamlı uzun vadeli politikalarla (Birtane, 2011:61) mümkündür.

3.5.2.3 Terfi ve yükselmeye eşitsizlik

Dünyada hızla gelişen değişim sürecinde, tüketicileri ve işgücünü oluşturan bireylerin demografik özelliklerinde de değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun neticesinde de kadınların ekonomik ve sosyal hayatta edindikleri roller de giderek fazlalaşmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, kadınların işgücüne girişlerinde ve kariyer geliştirme oranlarında da büyük artışlar gözlenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:207, 208).

Ancak iş için yeterli eğitim, yetiştirilme ve deneyime sahip kadınların bile yönetimin tepe kademelerine ulaşmada erkeklere oranla aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayan kadınların ise üst seviyelere ulaşmalarının hayli zaman aldığı saptanmıştır (İçin, 2012:45).

Kariyer, çalışan bir bireyin, çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişimini, yükselen başarısını gösteren, bir kavram olarak ifade edilmektedir. Kariyer, kişinin çalıştığı süre zarfında yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işler, mesleki anlamda bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarından meydana gelen bir süreçtir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:208). Diğer bir ifadeyle de kariyer, planlanan iş yolunda ilerlemek ve bu sayede maddi kazanç edinmek, daha fazla sorumluluk altına girerek daha çok statü kazanmak ve saygınlık (İçin, 2012:45) elde etmektir.

Genelde kadınlar iş ve aile hayatındaki rollerini dengeleme çabası içerisindedirler. Bu yüzden, üst yönetim kademeleri için gereken zamanı ayıramazlar. Bir kadın çalışma hayatında, işe başlarken çok yüksek bir motivasyon ve ailesinin çalışması yönünde verdiği desteğine rağmen, aile içindeki sorumlulukları ve rolleri sebebiyle üzerinde hissettiği baskı, kariyerindeki performansının azalmasına yol açabilmektedir (Kaya, 2009:67). Artık işgücünün büyük bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, bir kurumun ya da şirketin başarılı olabilmesi için temel bir gereklilik haline gelmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:209). Ancak çalışan kadınlar evdeki sorumluluklarını da yerine getirebilmek maksadıyla esnek saatlerde veya yarı zamanlı işlerde çalışmayı ya da işle ilgili sorumluluklarını telefonla yerine getirme eğilimindedirler. Aynı zamanda kadınlar, özel hayat-ış dengesine özen gösteren işlerde çalışmayı da tercih ederler; bu da onların kariyer yolunda ilerlemelerinde bir engel teşkil edebilmektedir (Robbins ve Judge, 2013:45). Bir çok örgütte gözlemlenen bu eğilim, kadınlara yönelik ayrımcılığın esasını teşkil eden Cam (Şeffaf) Tavan kavramını literatüre kazandırmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:209). “Cam Tavan” kavramı, ilk kez 1986’da Hymovitz ve Schelhardt tarafından Wall Street Journal’ın “İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberinde kullanılmış ve “Devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir.” şeklinde tanımlanmıştır (Uzun, 2005:33). Başka bir ifadeyle cam tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınların önüne konulan keyfi engellerdir. Cam Tavan kavramı, kadınların ilerlemelerini engelleyen

görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların liyakat ve başarılarına bakmadan ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aynı zamanda aşılamayan engellerdir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:209). Cam tavan, kısaca kadınların kariyer yolunda üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller toplamıdır. Bu engellerin aşılması oldukça zordur, fakat imkânsız da değildir. Az sayıda kadın bu engelleri aşmayı (İçin, 2012:47) bilmiştir.

1984 yılında yapılan bir araştırma sonunda geliştirilen bir teoriye göre; yöneticiler eleman seçme ve istihdam etme kararlarını kendi çıkarları doğrultusunda yapmakta ve bu konuda kendi pozisyonlarını geliştirecek ya da buldukları pozisyonları için bir tehlike oluşturmayacak şekilde karar almaktadırlar. Aynı zamanda yöneticiler aldıkları kararlarda, astları, üstleri ve müşterileri tarafından kadınların kabul görmesi olasılığını da dikkate almaktadırlar. Eğer kadınlara yönelik bir ayrımcılık baskısı varsa ve seçimi yapan yönetici, kadın çalışanın kabul görmeyeceğini hissederse; seçimini (Kaya, 2009:67) kadından yana olumlu kullanabilmesi için ya kadın çalışanın özelliklerinin aynı iş için erkek adaydan daha iyi olması ya da önerilen işten talep edilenlerin düşürülmesi gerekmektedir. Yine aynı konuda yapılan diğer bir araştırmada; bir danışmanlık şirketi üst düzey yöneticilerinin, müşterilerinin erkek danışmanları tercih etmesi ve kadınları daha az güvenilir bulmaları nedeniyle kadın danışmanları işe almak istemediği (Kaya, 2009:68) saptanmıştır.

Kadınların iş hayatında giderek artan oranlarda yer almaları, iş hayatında ve yönetimde kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırma sonuçları, özel sektördeki kadın yöneticilerin ancak orta kademeye kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını göstermiştir. Yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında bu durum kadın yöneticiler açısından hiç de iç açıcı bir durum değildir (Uzun, 2005:33). 2009 verilerine göre Fortune 500'deki firmaların ancak % 3'ünün tepe yöneticisi (CEO) kadındır. Yine aynı araştırmada yönetim kurulu üyelerinin % 15'i, üst düzey yöneticilerin % 16'sı, yöneticilerin % 43'ü ve işgücünün % 47'si kadındır (Robbins ve Judge, 2013:47). Bu durum, kadınların terfisinde bir cam tavan olduğu iddiası ile açıklanmaktadır. Bu cam tavanı oluşturan sebepler ise; kadınların iş hayatına kısa sayılabilecek bir zaman için yönetici konumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak girmeleri, çalıştıkları belli alanların (yükselme imkânının düşük olduğu halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi

alanlarda) bulunması ve son olarak da üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında göstermiş oldukları cinsiyet ayrımcılığı (Uzun, 2005:33) gösterilmektedir.

1970'lerde işverenlerin çalışanların yönetsel kariyerlerinde etkili olan faktörlere yönelmeleri, gündeme kariyer konusunu getirmiştir. Böylelikle kadınların sadece çalışacakları işi değil, beraberinde kariyerlerini de seçebilmeleri ve kariyer yolundaki gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirebilmeleri konusu giderek değer kazanmaya başlamıştır. Kadınların eğitim düzeyleri hızlı bir şekilde yükselmiş ve bu sayede daha saygın (İçin, 2012:45) mesleklere yönelerek kariyer yapma isteği, beraberinde örgütün yönetimin üst basamaklarına talip olmayı (İçin, 2012:46) getirmiştir.

Buna karşılık işverenlerin kadın işgücüne ilişkin kalıplaşmış bir takım görüşleri mevcuttur. İşverenlerdeki hakim görüşe göre, "genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere nazaran işlerine kendilerini daha az verdikleri, olması muhtemel hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle de organizasyonların üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri" görüşü yaygındır. Kadının her şeyden önce eş ve anne rollerini yerine getirmesi toplumsal olarak beklenmekte, böylece mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Kocacık, ve Gökçaya, 2005:208). Kadınların erkeklere nazaran çalışma hayatına giriş ve çıkış devir hızları yüksek olduğundan, bu durum kariyer edinebilme açısından onları zorlamaktadır. Ayrıca, kadınların eğitimi için yapılan harcamalar geri dönüşü olmayan bir yatırımdır ve işverene faydadan çok zarar vermekte, beşeri sermaye için harcanan ek bir gideri (İçin, 2012:46) teşkil etmektedir.

Kadın-erkek işten çıkma miktarları arasındaki farklılıkların altındaki en bilindik ekonomik sebep, kadınların genellikle çalışma hayatını çocuk doğurmak ve büyütme için bıraktığıdır. Çocuk konusu hem erkek hem de kadın için işgücüne katılma kararında etkilidir, ancak bu faktör kadınların kararında daha çok etkilidir (Aydın, 2011:15). Toplumsal rolü gereği, kadının eşlik ve annelik çerçevesinde belirlenen statüsünü korumak maksadıyla çıkarılan kanunlarla verilen doğum izni, süt izni gibi yeni haklar, meslekte yükselme engeli olarak kadının karşısına çıkmaktadır. İşverenler bu hakları onların aleyhine değerlendirerek terfilerine engel olmaktadır. Ev hayatı sorumluluklarının kadında olması, kadına iş hayatında kariyer gelişiminin engellenmesi olarak yansımakta, çalışan kadının iş hayatında ilerlemesini sınırlamaktadır. Kadının hem yönetici kademesine gelebilmesi için yeterli tecrübe edinecek kadar çalışması engellenmekte, hem de işte alabileceği

sorumluluğun asgaride tutulması isteğine neden olunmaktadır. Bu yüzden işinde ilerleyip tepe yönetim kademelerine yükselebilen kadınların geneli ya evli ve çocuksuz ya asgari (Erarslan, 2009:47) sayıda çocuğu olan ya da evlenip boşanmış ve ekonomik gereksinimleri sebebiyle başarıyı hedeflemiş kadınlardır. Çok az kadın, gelenek dışı, eşitlikçi ve kendisine destek veren bir işte çalışıp, iş ve aile hayatını uyumlu bir şekilde sürdürebilmiştir (Erarslan, 2009:48). Bu manada yapılan değerlendirmelere göre evlilik ve çocuk, kadının kariyer yolu önünde büyük bir engeli teşkil etmektedir. Bu yüzden işe eleman seçme sürecinde, işverenler kadın eleman alacaksa genç ve bekar olanları tercih etmektedirler (İçin, 2012:46).

İşe eleman alımlarda yapılan mülâkatlarda, kadın ve erkekler farklı kıstaslarla değerlendirmeye alınmakta, eğitim seviyesine bakılmaksızın kadınlara erkeklerden farklı olarak evlilik ve çocuk sahibi olma konusundaki plan ve düşünceleri sorulmaktadır. Ayrıca aynı niteliklerdeki erkek ve kadın adaylar ile yapılan mülâkatlarda, aynı pozisyon için erkek adaylar seçilmektedir. Aslında bu durum kadınları, üstü kapalı bir şekilde kendilerine yakıştırılan belli mesleklere yönelmeye (İçin, 2012:46) zorlamaktadır.

Ayrımcılığa ilişkin izler işe alım aşamasında verilen iş ilanlarında da kendini göstermektedir. İlanlarda kadın ve erkek ayrımının yapılması, üst yönetim kadrosuna alınacaklar için erkeklerin düşünülmesi, kadınların yerleştirileceği kadro miktarlarının düşük tutulması ve kadınlara daha çok yardımcı hizmet kadrolarına ilişkin işlerin uygun görülerek bu yönde eğitim gördürülmesi, ayrımcılığın diğer bir boyutudur. Bu tarz yaklaşımların tümü, kadının önünü kapatan ve kariyer yolunda ilerlemesine engel teşkil eden unsurları barındırır (İçin, 2012:46).

Kadınlara kariyer gelişimini etkileyen belki de en önemli faktör, ekonomik ve kültürel şartların şekillendirdiği, sosyalleşmeye bağlı kurumsal ve bireysel tavırlardır. Ekonomik ihtiyaçlar ile kültürel norm ve değerler, erkek ve kadınların sosyalleşme sürecini etkilemektedir. Sosyalleşme sürecinde kadının çalışmasına ve cinsiyet rollerine dair geliştirilen tutumlar, ileriki yıllarda kurum ve ailelere taşınacaktır. Bu tutumların olumsuz olması, kadının eşinden, ailesinden ve iş yerinden daha az destek alması ve daha çok engelle karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. Bu da ev ve aile sorumluluklarını dengelemede zorlukların çekilmesine sebep olacaktır. Bunun kadının hem kariyerine, hem de aile hayatına etkileri çok olumsuzdur. Bu olumsuzluk yaşandığında, kadının çalışmasının kişiye ve ailesine

olan zararına dair inanç kuvvetlenecek ve tutumlar daha da olumsuz yönde gelişmeye (Dalkıranoglu, 2006:46) devam edecektir.

Kadınların iş hayatındaki kariyeri ve özel yaşamındaki aile rolleri arasında uyumsuzluğa sebep olan toplumsal ve kültürel değerler, kadınların mesleklerinde ilerlemelerini engelleyen faktörler olarak görülmektedir. Gerek kadınlara, daha çok erkeklerin bulunduğu mesleklerin vasıflarının kazandırılması çabaları ve gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara erkeklerle aynı statü ve kazançtaki işlere girebilmeleri olanağını sağlamak anlamında henüz bir başarı gösterememiştir (İçin, 2012:48, 49). Belli meslekleri icra eden kadın çalışan sayısı (özellikle yöneticilik) hâlâ düşüktür ve kadınlar daha çok düşük maaşlı, yükselme şansı sınırlı olan ve ev kadınlığı ile uyumlu geleneksel işlerde çalışmayı istemektedirler (Dilaveroğlu, 2013:55). Statüsü yüksek mesleklere sahip kadınlar, kariyerlerini aile hayatları ile birlikte uyumlu bir şekilde sürdürebilmek maksadıyla yardımcı hizmetlerden faydalanmaktadırlar. Faydalanılan bu yardımlar, kadınların iş hayatını kolaylaştıran ve kariyerlerini geliştiren hedeflere ulaşmasında katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, kadınların kendisiyle aynı mesleğe sahip biriyle evlenmesi de kariyer gelişimlerine katkı sağlayan olumlu bir faktör olarak (İçin, 2012:49) değerlendirilmektedir.

Yukarıda değinilen sebeplerden ötürü, kadınların geleneksel bazı işlerde yoğunlaşması da bir takım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu olumsuzluklardan ilki, yapılan işlerin erkek ve kadın işleri şeklinde ayrıştırılmasına bağlı olarak, kadınların çalışma fırsatı bulduğu işlerin sınırlandırılmış hale gelmesidir. Kadın işi olarak değerlendirilen işlerde yükselme çok zor olduğundan, kadınlar düşük statülü işlerde çalışmayı sürdürmektedirler. Statüsü düşük işler beraberinde, düşük ücret, geçici iş ve iş güvensizliğini getirmektedir. Doğal olarak, bu da yetki ve sorumluluk sahibi kadın çalışan sayısında düşüklüğe (Karataş, 2006:71) yol açmaktadır.

Yükselme ihtimali olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve üst yönetici pozisyonları için aday havuzuna dâhil bile edilmeyen kadınların yönetici olma yolundaki kariyerleri, daha işe başlarken bitirilmektedir, yani ölü doğmaktadır. Yatayda ve dikeyde ilerleme olasılığı çok düşük olduğunda, kadınlar buldukları mevcut pozisyonlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, devamlı aynı pozisyonlarda çalışan kadınlarla ilgili olarak cam tavanlardan söz edilebileceği gibi,

yatay olarak da ilerlemelerine engel teşkil eden şeffaf duvarlardan da söz edilebilir (Birtane, 2011:58).

Genelde kadınlar tarafından dillendirilen “Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği” yönündeki tartışmalar, güncelliğini kaybetmeden devamlılığını sürdürmektedir. Kadın ve erkeğin kariyer hedeflerinin her ne kadar benzeştiği şeklinde savunmalarda bulunulsa da “cinsiyet ayrımı, eşit istihdam fırsatı” gibi tartışmaların hararetle devam etmesinden de anlaşılacağı gibi, konuyla ilgilenen uzmanlar arasında da görüş ayrılığı devam etmektedir. Üzerinde tartışılan konulardan bir tanesi de kadınların kariyer gelişiminin, erkeklerin kariyer gelişiminden farklı olduğuna dair görüştür. Bu görüşü savunan uzmanlar ise dayanak olarak aşağıda belirtilen hususları ileri sürmektedirler (Kocacık ve Gökçaya, 2005:209).

a. İşe uygunluk yönüyle kadın ve erkeğin beklentileri farklılık göstermektedir. Bu yüzden her iki cinsin seçeceği işlerin tipi de birbirinden farklı olacaktır.

b. Eşlerin birbirinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar mevcuttur. Çoğu kadın daha mobil ve eşlerinin kariyer ihtiyaçlarına uyumlu bir kariyer pozisyonunda yer almaktadırlar.

c. Ebeveynlik rolünün tanımı kadın ve erkek için farklı yapılmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne oranla daha çok zaman ve emek gerektirmektedir.

ç. Erkeklerle kıyaslandığında, kadınlar çalışma hayatında daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar.

d. Kadınların çalışma hayatını ve kariyer yapma şanslarını evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu durum da kadınların tepe yönetimi kademelerine yükselmesini zorlaştırmaktadır (Erarslan, 2009:47).

3.5.2.4 Sosyal haklardan faydalanma konusunda eşitsizlik

Sendikal örgütlenme, grev hakları ve sosyal güvenlik hakları gibi haklar, İnsan Haklarının önemli bir boyutunu teşkil eden sosyal haklar içinde en başta gelendir. Fakat bu sosyal haklar içerisinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadınların erkeklerin gerisinde kalmakta oldukları gözlemlenmiştir (Kocacık ve Gökçaya, 2005:212). Ayrıca bu örgütlenmelerde temsilci ve yönetici kadrosundaki kadınların sayısı da hayli azdır. Kadının ev ve çocuk bakımı gibi işleri üstleniyor olması burada da önemli bir etkendir. Zaten

tarihsel süreç içerisinde kurulan ilk ve en eski sendikalar erkek işgücünün yoğun olarak faaliyette buldukları demir, çelik ve madencilik, gemi yapımı ile dokuma iş kollarında kurulmuştur (Birtane, 2011:61, 62). II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonominin güçlendirilmesi maksadıyla kadın işgücü sayısında artışlar yaşanırken (TİSK, 2006:88), yapılan yasal düzenlemeler ile birlikte kadınların da başta örgütlenme haklarından faydalanmaya başladıkları gözlenmiş, fakat (Erarslan, 2009:39) organize edilen sendikal toplantıların ve etkinliklerin düzenlenme şekli, siyaset yapma üslubu, sendikal ortamlarda kullanılan dil ve geleneksel yargıların hâlâ sendikalarda da varlığını sürdürmesi, kadınların sendikalardan uzaklaşmasına neden olmaktadır (İçin, 2012:49). Bu yüzden, kadınlar bir sendikaya üye olsalar da sendikaların yönetim ve karar mekanizmalarında yer alamamakta, kadın çalışan oranının çok altında kalan bir oranda şube başkanı kadın bulunmaktadır. Hal böyle olunca da sendikalar erkek egemen yapılar (Günlük ve Pulhan, 2000:139) olmayı sürdürecektir.

Kadın çalışanları koruma maksadıyla çıkarılan tüzük, yasa ve yönetmeliklerin bazı açılardan, özellikle şehirlerde yaşayan kadınların çalışma hayatına giriş sayılarını azalttığı söylenebilmektedir. Örneğin (Aydın, 2011:14); çıkarılan İş Kanunu'nda kıdem tazminatı hakkında düzenlenen madde hâlâ evlilik sonrası kadınların işten çıkılmalarını teşvik eder özellikle olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde işten ayrılmaları durumunda, kadınlara kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Ancak bu maddede erkeklere ilişkin aynı konuda bir ibare yoktur. Aynı şekilde Sosyal Güvenlik Kanunu'nda dul ve yetim aylığına hak kazanmada ve bu hakkı kullanmada kadın ve erkekler arasında ciddi farklar mevcuttur. Erkeklere 18 yaşına kadar, yüksek eğitim yapıyorlarsa 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanıyorken, kadınlara evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışmaya başlayana kadar yetim aylığı bağlanmaktadır (Atım, 2013:55). Bunun dışında, Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük'te, yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmadan, 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde 0-6 yaş grubundaki çocukların bırakılabilmesi ve emzikli kadınların çocuklarını emzirebilmeleri maksadıyla işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve en fazla 250 metre mesafede olacak şekilde çocukların bırakılabileceği ve emzirebileceği bir imkânın sağlanması zorunluluğu getirilmiştir. Ancak, bu zorunluluğun bazı işverenleri, kadın çalışanların sayısını belli bir sınırdan altında tutmaya yönelttiği (Dilaveroğlu, 2013:57) gözlemlenmiştir.

Kadınların istihdamını kısıtlayan diğer bir faktör de kadınların, maden ocakları ile kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışmayı gerektiren işler gibi bazı iş kollarında çalışmasının İş Kanunu'yla sınırlandırılması ve yasaklanmasıdır. Bu ve benzeri maddeler, görünürde kadınları korumak maksadıyla düzenlenmiş olsalar da onların yüksek ücretli işlere girmelerini engellemesi ve beraberinde kadınlara zayıf cinsiyet imajı yüklemesi cihetiyle eleştiri konusu olmaktadır (Aydın, 2011:14).

Kadınlar, sendikal örgütlenmeyle birlikte aynı zamanda sosyal güvenlik haklarından da erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır. İş hayatının içinde bulunan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” dâhilinde işgörmezlik, hastalık, yaşlılık, mesleki hastalık, iş kazası, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmalarıyla birlikte, bu risklere maruz kalan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmadan yararlandırılmaları esas olmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005:212). Getirilen bu eşitliğe rağmen, kadınların erkeklere nazaran enformel işlerde daha çok yer almaları ve böylece kayıtlı işgücünün dışında kalmaları nedeniyle yasal koruma altında olmadıkları, düşük sosyal güvenceyle devamlı değişen bir yapı içinde faaliyet gösterdikleri (İçin, 2012:49) gözlemlenmektedir.

Türkiye’de sigortasız olarak çalışan çok sayıda kadın bulunmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılık imkânını ev kadınlarına sağlayan uygulama ise primlerin yüksek olması ile primleri ödemede eşe bağımlı olma ve bu konuda yeterli bilgiye sahip olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır. Ev kadınları için düzenlenen bu kolaylığın uygulanmasında bile kadınların eşlerine bağımlı olmalarından dolayı sorunlar yaşanmaktadır (Birtane, 2011:57).

İş hayatında meydana gelen küreselleşmenin etkisiyle büyüyen rekabet ortamı içinde daha fazla kâr etmek maksadıyla işletmelerin işgücünün maliyetlerinden kaçınmaları, korunmasız bir işgücü kesimini meydana getirmiştir. Küreselleşme, daha fazla kadının iş hayatına girişine yol açmıştır. Dolayısıyla korumadan yoksun kalan işgücünün büyük bir çoğunluğunu da kadınlar teşkil etmiştir. Küreselleşmenin meydana getirdiği sektör dâhilinde, kadın çalışanların sayısal olarak daha fazla olması, geçinebilmek ve yaşamak için gerekli maddi imkânlardan mahrum olduklarını ve her türlü şartlarda çalışmaya hazır olduklarını (Kaya, 2009:70) göstermektedir.

Kadınlar işlerine geldiğinden dolayı enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınların enformel sektörü isteyerek seçmelerinin başlıca sebebi, bu sektörün en yaygın şekli olan evde çalışmanın onlara sağladığı imkân ve avantajlardır (İçin, 2012:49). Çeşitli mülahazalarla evin dışında çalışmasına izin verilmeyen kadın, bir gelir edinmek maksadıyla evde çalışmaya razı olmaktadır. Bununla birlikte kadınlar, evde çalışarak hem bir gelir elde etmekte, hem ev işlerini aksatmadan yapabilmekte ve hem de çocuklarına bakabilmektedir (Kaya, 2009:70).

İsteyerek olsun, mecburiyetten olsun kadınların tercih ettikleri enformel sektörde karşılaştığı en büyük problem herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmamalarıdır. Enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumunun güvencesinin altına girmeden çalışan kadınlar (Kaya, 2009:70) doğum yardımı ve emeklilik gibi imkânlardan yararlanamamakta, çalışma şartlarının ağır olması ve gerekli tedbirlerin alınmadığı işlerde çalışma mecburiyeti, iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmalarına (İçin, 2012:49) yol açmaktadır.

Türkiye’de Emekli Sandığı kapsamında, 2004 yılı verilerine göre bulunan toplam 2.404,91 aktif sigortalının 776.352’si kadın, 1.627,739’u ise erkektir. Sosyal Sigortalar Kurumu’na kayıtlı 6.076,705 çalışandan 1.261,552’si kadın iken, kalan 4.815,153’ü de erkektir. Bağ-Kur’da ise toplam 3.448,549 aktif sigortalıdan 366,702’si kadın iken, 3.081,847’si erkektir. Buna bağlı olarak 2004 yılında sosyal güvenlik kapsamı içindeki kadın nüfusun %32,3 Emekli Sandığı’na, % 20,8’i Sosyal Sigortalar Kurumu’na ve % 16,3’ü de Bağ-Kur’a bağlı olmaktadır. Görüldüğü üzere sosyal güvenlik kurumlarına bağlılık, kadınların erkeklere nazaran daha az sayıda sosyal güvenceden faydalandıklarını göstermektedir. Çünkü kadınları, halen birçok işveren kaçak işçi olarak enformel sektörde istihdam etmektedir. Bu nedenle de kadınlar başta sosyal güvence olmak üzere, diğer bir çok sosyal haklardan da yoksun kalmaktadırlar (Kaya, 2009:71).

İşçi olarak çalışan bir çok kadının sendikalaşması önünde ciddi engeller mevcuttur. Bu engellerden ilki kadın işçilerin erkek işçilere oranla daha fazla sendikalaşmanın zor olduğu özel sektör işyerlerinde çalışmalarıdır. Yine önemli bir miktarda kadın işçi, kayıt dışı istihdam olarak değerlendirilebilecek küçük işyerlerinde çalışmakta ve bu tür işyerlerinin büyük bir kısmı işçilerini kaçak olarak barındırmaktadır. Bununla birlikte, şehirlerde kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışmak, eve iş verme sistemi dâhilinde çalışmak, kırsaldan şehre göç eden kadınlar için büyük bir istihdam imkânı sunmakta ancak, bu işler İş Yasası kapsamında

bulunmadığı için, bu işlerde çalışanlar her türlü yasal güvenceden, dolayısıyla örgütlenmeden mahrum olmaktadır. Kadın işgücü, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmak anlamında erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde iş hayatında kadınların oranı hızla yükselmektedir. Yasal düzenlemelerle artık kadın işçiler de sendikal haklardan faydalanmaya başlamışlardır. Fakat, kadınların sendikal örgütlenmeleri erkeklerinkine oranla yetersiz kalmıştır. Bu durumun sendikacılığın bir erkek işi olarak algılanmasından ve kadınların sendikalarda görev alabilmesi için aşması gereken sosyal, kültürel ve ailesel engellerin bulunmasından ileri geldiği dile getirilmektedir (Birtane, 2011:62).

3.5.2.5 Özel yaşam ve iş dengesinin sağlanamaması

Toplumun temel taşı aileler oluşturur. Bu ailenin vazgeçilemez ögesi ise kadındır. Kadınların aile içinde üstlendikleri rolleri, toplumların örf, adet, gelenek ve kültürlerine göre şekillenmekte, kadınların sorumlulukları bu doğrultuda değişmektedir. Ataerkil bir aile yapısını bünyesinde bulunduran toplumlarda kadının temel rolü ve görevi, eş ve anne olmaktır. Kadının kocasına eş ve çocuklarına anne olma rolleri ile sınırlandırılması, toplumların sahip olduğu sosyo-kültürel dayatmanın bir sonucudur. Bu dayatma sebebiyle kız çocukları (İçin, 2012:50) büyük oranda, gelecekte bu rollerine hazırlanacak şekilde yetiştirilmektedirler. Belirli bir yaşam düzeninin dayatılması sosyo-ekonomik olarak daha üst sınıflarda olan ailelerde bile aynı olmakta ve kadından bu dayatmalara uygun davranması beklenmektedir (Dalkıranoglu, 2006:56). Bu durumda iş hayatı özellikle de mesleki başarısı ile kariyeri ikinci planda (Karataş, 2006:69) kalmaktadır.

İş hayatına giren kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile rollerinin birbirini etkilemesine sebep olmaktadır. Kadının, iş hayatına yüklediği mana, bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelmektedir. Profesyonel bir mesleğe sahip olan, yüksek kazanç sağlayan bir işte çalışan kadının, kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar, bu iş sebebiyle ev/aile yaşamını iyi şekilde, güzel organize edebilmesiyle de alakalı olmaktadır. Bu yönüyle kadın için hazırlanan iş ve çalışma şartları, aile hayatında etkili olduğu gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, çalışma hayatında erkekten daha fazla etkilemektedir. Kadın, gelir getirici bir işte evin dışındaki bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını

devem ettirmektedir, kadının bu ikili rolü (ev kadını/iş kadını) genellikle birbirine olumsuz etki yapmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:213).

Kariyer-Aile çatışması şeklinde nitelendirilen bu çatışma iki türde ortaya çıkmaktadır. İşi ile ilgilendiği zaman diliminde aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirememesi, ailesi ile ilgilendiği zaman da işinin gereklerini yerine getirememesi bu çatışmanın bir türüdür. Diğer bir tür ise; iş yaşamında yaşanan gerginliklerin aile hayatına yansması ve tersi şekliyle aile hayatında yaşanan problemlerin de çalışma hayatına etki etmesi şeklinde gerçekleşir (Erarşlan, 2009:53). Kadının çalışması evde onu bekleyen sorumluluklarını bitirmemekte, tersine iki kat daha da arttırmaktadır. Çifte yükümlülük olarak adlandırılan bu sorumluluklar iş ve aile hayatının dengelenerek beraber götürülmesini gerekli kılar. Kadının çalışma hayatında yerine getirdiği sorumluluklar maddi olarak hesaplanırken, evde yerine getirdiği işlerin karşılığının olmaması “kadın emeğin değersiz” olarak düşünülmesine sebep olmaktadır. Nitekim evde sarf edilen güç ve emeğin milli gelire hiç bir katkısı bulunmamaktadır (İçin, 2012:51). Ailesi ile kariyeri arasında kalan kadın, kendini büyük bir çatışmanın arasında bulmaktadır. Bu iki hayatı da birbirinden ayrı yaşayamayacağından, hem iş hayatında hem de aile içinde yaşanabilecek gerginlikler (Kaya, 2009:72) arasında büyük sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlara bir çözüm olarak kadın, aile ve çalışma hayat arasında denge kurmak maksadıyla (Kaya, 2009:73) esnek zamanlı işlere, özellikle kısmi süreli işlere yönelmekte, daha alt gelir seviyesinde olan kadınlar ise ya iş hayatından çıkmakta ya enformel sektörde çalışmayı (Erarşlan, 2009:53) ya da evde çalışmayı yeğlemektedirler. Ayrıca kariyer basamaklarında bir yerlere geldikten sonra evlenerek ya da az çocuk yaparak da aile ve iş hayatını beraber götürmeye çabalamaktadırlar (Kaya, 2009:73). Kadınlar çatışmalarla baş edebilmek adına kariyerlerinden de ödün (Erarşlan, 2009: 54) verebilmektedirler.

Kadınlar eş, anne, ev hanımı ve çalışan kimlikleri ile iş hayatına girmektedirler. Ancak, bu kimlikleri ile değişik sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlar, kadınların işgücüne katılımı ile beraber “çalışan kadın“ problemi olarak kendini göstermektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, iş hayatının özelliklerinin daha çok erkeğe ilişkin önyargı ve değerlerden kaynaklandığı (Atım, 2013:51) gözlemlenmektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde çocuk bakımı kadına verilmiştir. Özellikle, evli kadınların istihdamında belirleyici olan en önemli faktörlerden biri de

kadının sorumluluğundaki çocukların sayı ve yaşlarıdır. Evli kadınlarının eğitim seviyeleri ile ekonomik durumları bir birinden farklı görünse de küçük çocukları olduğunda ve özellikle de ilköğretim çağına kadar, çalışma hayatına ara vermeyi düşünebilmektedir. Bu durum çocuğun anneye olan gereksinimi ile açıklanabileceği gibi, aile içi ve dışı çocuk bakımı desteğinin yetersizliği, (Atım, 2013:50) İşyerlerine bağlı kreşlerin yetersizliği nedeni ile anneler özel kreşlere yönelmektedirler. Bu tercihler de büyük ölçüde kadının ücretine bağlıdır (Kaya, 2009:72). Çocuğu için bakıcı bulmak zorunda olan kadın, çalışıp çalışma kararını elde edeceği ücret ile çocuk bakıcısına veya kreşe vereceği ücreti karşılaştırarak vermek zorunda kalmaktadır (Bozkaya, 2013:78). Çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çalışan kadın, çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğumdan önce ve gerekse doğumdan sonrası için yasal izin süresi az gelmektedir. Özellikle ilk aylarda çocuğun sağlığı için anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine olan ihtiyacı bu süreyi yetersiz (Kocacık ve Gökkaya, 2005:213) kılmaktadır.

İş hayatında yüklendiği sorumluluklarının yanı sıra, kendisinden yerine getirmesi beklenen aile içi sorumlulukları da mevcuttur. Çocuk bakımı, ev işleri gibi birçok iş, geleneksel bir toplum anlayışında kadın işi olarak görülmektedir. Kadının iş hayatına girişi, ancak kendisine yüklenen sorumluluklarını aksatmadan yerine getirdiği takdirde kabul görmektedir. Çeşitli ülkelerde ve farklı zamanlarda yapılan bir çok çalışma, çalışan kadının ev ve aileye ilişkin sorumluluklarının büyük ölçüde değişmediğini ortaya koymaktadır (Kaya, 2009:71). Çalışan kadın işten eve döndüğünde, kendisini yeni bir mesai, ikinci bir işgünü beklemekte; yorgun yorgun evine döndüğünde ev işleri ile de ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Çağımızda ev işlerine kolaylıklar getiren teknolojik ilerlemeler ve yardımcı hizmetlerden faydalanmak mümkün olsa da tüm bu kolaylıkların da sosyo-ekonomik yapı ile ilişkili olduğunu unutmamak gerekir. Ancak bu kolaylaştırıcılara erişmek her kadın için imkânsızdır. Kadın ister çalışsın ister çalışmasın ev ile ilgili rollerinin sorumluluğunu taşımakta, bu sorumlulukları (İçin, 2012:54) ziyadeleştiren gelişmelerde mevcuttur. Örneğin, günümüzde çamaşır yıkama kolaylaşmıştır, fakat şimdi eskisinden çok fazla giysi kullanılmakta ve bunlar çok daha sık yıkanıp ütülenmekte, bugün yemek pişirmeye ayrılan zamanın kısaldığı doğrudur; ancak evin bakımı, çocukların eğitimi için harcanan zamanda artış olmuştur. Bu sebeple, kadın

ile ilgili olarak, ev işleri için ayrılan zamanın azaldığını (Kaya, 2009:72) söylemek zordur.

Konuya ilişkin yapılan başka çalışmada, günlük ev işlerini yerine getiren kadınların erkeklere göre oranla 15 saat daha fazla çalıştıklarını saptamıştır. Diğer bir araştırmada ise ev işlerinin % 75'inin kadınlarca yapıldığı saptanmıştır. Eğitim görmüş erkekler (İçin, 2012:54) dahi, bazı rol değişimlerini kabul etmekle birlikte, evlerinde kendi ailelerinden gördükleri geleneksel davranış kalıplarını devam ettirmektedir. Kadının kocasıyla aynı eğitimi düzeyinde olması da bu durumu değiştirmemektedir. Çalışan bazı kadınlar ise eşi kendisine yardım etse bile yetiştirilmeyle alakalı olarak geleneksel rollerinden vazgeçemeyerek bu rolleri devredememektedir (İçin, 2012:55).

Kadınlar, aile içinde aleyhine olan işbölümünü dengelemek maksadıyla yardım istediklerinde, genelde erkeklerin bu konudaki dirençleriyle karşı karşıya kalmakta, işler konusundaki beceriksizlikleri ile uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Diğer yandan kadınlar, ev üzerindeki kontrollerini de erkeklere bırakmak istememektedirler. Erkekler bu işbölümüne dâhil olsalar da bu işbölümü yardım olarak tanımlanmamakta, gerçekte ise kadının görevi olarak sayılmaktadır. Ayrıca erkekler bir iş yaptıklarında, yaptıkları işler kadar arkalarında yeni işler çıkarttıklarından, bunun yerine genellikle işlerin makinelere yaptırılması tercih edilmektedir. Kadınlar ev işleri ile olduğu gibi çocuktan da sorumlu tutulduğundan, erkeklerin çocuklarla ilgilenmesi çocuk bakıcılığı sayılırken, kadının çocuğa bakması ise doğal bir görevin yapılması olarak addedilmektedir. Erkeklerin korktuğu ise bu sorumluluk ve işbölümü paylaşımında bulunurken komik duruma düşmektir. Bu sebeple, çocuk bakımı ve ev işlerinde yaptıkları yardımların gizli kalmasını istemekte ve bu yönde (Kaya, 2009:73) çabalamaktadırlar.

Çocuk bakımı, aile içinden ham annenin hem de babanın sorumluluğu iken yapılan istatistiklere göre çocuk bakımı sorununun anneyi daha çok ilgilendirdiği ve kariyerini daha çok etkilediği saptanmıştır (İçin, 2012:55). Konuyla ilgili olarak, İngiltere'de yüksek lisans mezunu kadın ve erkekler üzerinde yapılan bir çalışmada; çalışan kadınların ya bekar ya da 1 çocuk sahibi olduğu gözlenmiştir. Çocuk sahibi kadın oranı sadece % 30 iken bu oran yüksek lisans mezunu erkeklerde % 62 olmuştur. Çocuğun kariyerlerini olumsuz etkilediğini düşünen çalışan kadın oranı % 87 iken, bu oran erkeklerde % 10 seviyesinde görülmüştür. Bu sonuçlar da gösteriyor ki, kadının eğitim seviyesi ne olursa olsun, iş yaşamında çocuk sahibi

olması sebebiyle problemler yaşamakta ve kariyer yollarında engellerle (İçin, 2012:56) karşılaşmaktadır.

Çocuk bakımı ve ev işlerinin yanı sıra, bazı erkekler eşlerinin kendilerinden kariyer olarak daha ileride olmasını aile hayatının düzenini bozacağı mülahazalarıyla bir tehdit olarak algılayabilmektedir. İş ve aile çatışması; rol çatışması ve belirsizliği, sosyal hayatta meydana gelen hızlı değişimler, aşırı fiziksel çaba ve aşırı iş yükü gibi faktörlerle alakalı olup, aile huzurunu ve yaşamının kalitesi de (Kaya, 2009:73) etkileyebilmektedir.

Kadınların özel hayat ve iş dengesini sağlamaya çalışırken sıkıntılar yaşamalarının diğer bir nedeni de analık hallerinin korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin yetersiz kalması, kadının doğum sonrası çocuk bakım hizmetlerinden faydalanabileceği destek mekanizmalarının olmayışı, pahalı olması veya yaygınlaşmaması, temel eğitim kurumlarının mesai saatleri ile uyumlu olmayıp yarı zamanlı olmasıdır. Sayılan problemlerin asgariye indirilmesi ve ya bitirilmesi, kadınların iş yaşamında daha fazla oranlarda yer almasını sağlayacaktır. Çalışan annelerin büyüttüğü çocuklar erkenden sorumluluk bilinci edindiklerinden, gelecekteki yaşamlarında daha başarılı ve verimli olacaktır. Her iki eşin aynı oranda sorumluluk almaları ve birbirlerine destek çıkmaları da sorunların çözümünde ayrıca etkili olmaktadır. Kadınların evdeki yüklerinde bu sayede azalma olmakta, ruhsal ve zihinsel anlamda daha az yıpranacaklarından daha başarılı olmaktadır. Bu sayede mutlu aileler, ruhsal olarak sağlıklı anne, baba ve çocuklardan oluşan toplumlar meydana getirecektir (İçin, 2012:56).

3.5.2.6 Cinsel taciz

İş hayatındaki kadınların cinsel tacize uğramaları, önlerinde büyük bir kariyer engeli olarak değerlendirilmektedir (Dalkıranoglu, 2006:53). İşyerinde cinsel taciz kapsamında giren davranışlar; çalışanlardan birinin diğer çalışana hakaret etmesi, cinsel yönden tehdit etmesi ya da taciz edildiği hissini verebilecek, onun iş performansını ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, çalışma ortamında motivasyonun düşmesine sebep olacak, sürekli tekrarlanan, istenmeyen sözlü ve fiziksel olarak yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım maksatlı sözler olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz, kadınlara yönelik yapılagelen yaygın suçlardandır.

Bu problem kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte varlığını hissettirmeye başlamıştır. Erkekler, çalışma hayatında kadınları kendilerine eşit görmek yerine, rekabette onları yok saymışlardır. En önemlisi de erkeklerin, kadınları gerçek manada çalışan bireyler olarak görmek yerine, onları seksüel birer obje olarak görmekte olmalarıdır (Birtane, 2011:59). Gelişmiş ülkelerde konuya ilişkin yapılan araştırmalar, işyerindeki cinsel tacizin, çalışma hayatındaki kadınların karşılaştığı en büyük problem olduğunu (Dalkıranoglu, 2006:53) göstermektedir.

Erkek egemen toplumlarda, cinsel taciz kadınları etkileyen büyük bir problemdir. Ataerkil kültürlerden kaynaklanan bir sorun olarak cinsel saldırı ve taciz, hayatın her alanında, evde, sokakta, yolda, işte görülebilmektedir (Özkazanç, 2012:18). Yapılan araştırmalarda, erkeklerin de kadınlarda olduğu gibi cinsel tacize uğradığını saptamakla birlikte, kadınların erkeklere nazaran daha çok cinsel tacize uğradığını göstermektedir (İçin, 2012:4). Daha çok, işte yükselmenin veya terfiinin söz konusu olduğu durumlarda, bu potaya giren kadınlara, erkekler tarafından cinsel tacizde bulunmakta, bu tacize maruz kalan kadınların ise işte devamsızlık yaptıkları veya istifa ettikleri gözlenmiştir. Cinsel taciz; fiziksel görünümü, yaşları, medeni durumu, geçmişi ya da meslekteki konumu önemsiz, kadınların tümünü etkilemektedir. İşyerinde cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanların genellikle, 30 yaşın altında, genç ve bekar kadınlar, eşinden boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar, özellikle de bakmakla yükümlü olduğu yakınları bulunan kadınlar, (Dalkıranoglu, 2006:54) düşük eğitim seviyesine sahip, örgüt içinde alt basamaklarda olan ya da geçici olarak işe alınan kadınlar teşkil etmektedir. Meslek grupları olarak da hemşirelerin, polislerin, otobüs-taksi şoförlerinin, tezgahtar ve garsonların en yoğun olarak cinsel tacize maruz kalan grupları oluşturdukları tespit edilmiştir (Kaya, 2009:64). İş hayatında, cinsel tacize maruz kalan çalışanlar; şikayet etmeleri durumunda, işlerini kaybetme, varsa alacaklarını alamama ve toplum tarafından yanlış değerlendirilme endişesiyle, genelde ilgili yerlere şikayet etmekten (Dalkıranoglu, 2006:54) imtina etmektedirler.

Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi'nin "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle ve jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsiyet ayırımı güden her söz" olarak cinsel tacizi tanımlamaktadır. Bu taciz bütün ülkelerde son derece yaygın ve ciddi bir problem sahasıdır ve mağdurları da daha çok kadınlardır. Mağdurların, toplumsal ve ekonomik hayatı, fiziksel ve

psikolojik sağlığı, içindeki verimliliği ile yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı tesirleri olan cinsel taciz, hukuksal anlamda da mağdurların, kişilik haklarının ve elverişli bir ortamda çalışma haklarının ihlalidir (Kaya, 2009:62).

Gelişmiş ülkelerdeki mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgelere bakıldığında, işyerindeki cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu müşahede edilmektedir (Kaya, 2009:62). Örneğin; A.B.D, İngiltere İsviçre Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İrlanda, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası alışma rgt; işyerinde cinsel tacizi “cinsiyet ayrımcılığı” olarak değerlendirirken, Almanya, Fransa ve İtalya “cinsel çıkar sağlamak amacı ile yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması” olarak (Dalkıranoğlu, 2006:54) değerlendirmektedir.

Yukarıda belirtildiği üzere, sonuç olarak işyerinde cinsel taciz, 2 temel biçimde kendini göstermektedir. İlkinde, taciz, iş durumuyla ilgili bir tehdit, şantaj, rüşvet gibi fiillerle birlikte gerçekleşir. Yani, bu durumda, işveren, patron, yönetici veya st konumdaki bir kişinin, çalışanı belirli bir ödül (zam, terfi gibi) ya da tehditle (terfi engelleme, işten atma, işleri zorlaştırma gibi) cinsel bir davranışa zorlama şeklinde gerçekleşir. Diğerinde ise istenmeyen, cinsellik içeren yaklaşımlar veya cinsiyetten kaynaklanan baskılar aracılığıyla işyerindeki ortamının, düşmanca bir ortama dönüştürülmesidir. Kişinin iş ortamını çekilmez yapan, kendisini tehdit altında hissetmesine sebebiyet veren, iş performansını düşüren ya da işten ayrılmaya kadar varabilecek seviyede travmaya sebep olabilecek cinsel içerikli her çeşit davranış bu kapsamdadır. İş yerinde cinsellik içeren fıkraların anlatılması, sözlerin sarf edilmesi, pornografik materyallerin teşhir edilmesi tarzındaki davranışlar da (zkazan, 2012:22) bu çerçevede değerlendirilmektedir.

Kadınlar arasında işgücü devrinin yüksek olmasına neden olan sebeplerin başında da cinsel taciz gelmektedir. Çünkü böyle bir durumla karşılaşılması, genellikle işten ayrılmayı beraberinde getirir. Eğer bir işyerinde cinsel taciz yüzünden başarılı bir çalışan işten ayrılmışsa, bu durum o işletmenin hem rekabet gücünü kıracak, hem de o çalışana yapılan eğitim masraflarının zayı olmasına neden olacaktır (İçin, 2012:42). Cinsel taciz yalnızca taciz edilen üzerinde etki oluşturmamakta aynı zamanda diğer çalışanları da etkisi altına alabilmektedir. Kendisine sıranın ne zaman geleceğini veya kendisinin de cinsel tacize uğrayabileceğinden endişelenen çalışanların veriminde de düşüklük söz konusunu olabilmektedir (Kaya, 2009:63). Ayrıca işyerinde meydana gelen cinsel taciz olayı,

işletmeleri ağır tazminatlar ödemekle karşı karşıya getirebildiği gibi işletmenin veya kurumun sektöründeki imajını da zedeleyici etkiler yapabilmektedir (İçin, 2012:42).

Cinsel taciz, işletmelerde olumsuzluklara sebep olduğu gibi aynı zamanda mağdur üzerinde de psikolojik ve fizyolojik birtakım rahatsızlıklara sebep olur. Mağdurun aynı ortamda çalışmaya devam etmekle (İçin, 2012:42), kızgınlık, gerilim ve endişenin rahatsızlığını çekerler. Bu rahatsızlıklar çoğu zaman uykusuzluk, depresyon ve stres ile bağlantısı olan diğer sağlık problemleri olan baş ağrısı, hazımsızlık, sistit, cilt sorunlar gibi rahatsızlıklar şeklinde kendini göstermektedir (Kaya, 2009:63). Bu belirtiler, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik hastalıklara, alkol ve sigara kullanımına, ilaç istismarına, iş kazalarına ve intiharlara sebebiyet verebilmektedirler (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011:27). Mağdur depresyona girebilir ve profesyonel yardım alınmazsa intihara kadar giden vahim olaylarla karşı karşıya kalınabilmektedir (İçin, 2012:42). Cinsel tacizin kadınlarda meydana getirdiği duygusal reaksiyonları, araştırmacılar faktör analizine tabi tuttuklarında, üç faktör saptamışlardır. Faktörlerden ilki; güvensizlik, üzüntü, depresyon gibi kendine yönelik duygusal tepkiler, ikincisi; tiksinti ve kızgınlık gibi dışa yönelik duygusal tepkiler ve sonuncusu; erkekleri bu yönde etkiledikleri için kendilerine suçlama ve utanma duygularından dolayı duyulan kaygıyı içermektedir (Kaya, 2009:63). 15-64 yaş arası 9.094 çalışanın katılımıyla Kore’de yapılan bir çalışmada; kişisel ve işyeri ile ilgili risk faktörleri kontrol edildiğinde, işyerinde şiddete maruz kalanlarda anksiyete görülme sıklığının 4,1 kat ve depresyon görülme sıklığının ise 4,6 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Şiddet sonucu yaralanmalar ve ölümler olmaktadır. A.B.D.’de bir yılda şiddete uğrayan 1.744.300 kişinin % 10,2’si hafif % 1,2’si ciddi yaralanma olmak üzere toplamda ise % 11,8’inde yaralanma (Yıldız v.d., 2011:27) saptanmıştır.

Yine 2003 yılında yapılan “İş’te Kadın Olmak” adlı bir ankette, katılımcılara sorulan soruda, kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemlere ilişkin cevap aranmaktadır. Ankete göre, bütün katılımcılar ilk sırada sözlü ve fiziksel tacize yer vermektedir. Bu problemi, kendini ispatlama zorunluluğu ve iş-yaşam dengesini kuramamak problemleri takip ediyor. Ankette, erkeklerin % 28.50’sinin kadınların cinsel tacize maruz kaldığını belirtmeleri ise “sevindirici” bulunmaktadır. Kadınlar, çalışma hayatında yaşadıkları taciz olayını ya bastırmakta ya da bunu ifade etmekte zorluk çekmektedirler. Yakın zamana kadar yok sayılan bir olgunun bu çalışmada

gündeme gelmesi ve ilk sırada yer alması, bu konunun tartışmaya açılmış olduğunun bir ifadesi olarak (Kocacık ve Gökkaya, 2005:212) kabul edilmektedir.

Cinsel tacize karşı gösterilen en belirgin tepki, tacizden uzak kalmaya çalışmak ve tacizle karşılaşmadan olayı bastırmaktır. Bu tepkiyi iş arkadaşlarından veya yönetimden yardım istemek gibi hal tarzları izlemektedir. Tacize karşı gösterilen en yaygın tepkiler, tacize karşı tolerans göstermek, taciz yaşantısı ile ilgili duygu ve bilişleri reddetmek, unutmaya çalışmak, tacizi ve etkilerini inkâr etmek ya da kendini suçlamaktır (İçin, 2012:42). Bir başka araştırmada; mağdurların tacizkarlardan kaçınarak başa çıkmaya çalıştıkları, ancak aynı takımda veya proje ekibinde bulunulduğu durumlarda, bunu gerçekleştirmenin çok zor olduğu müşahede edilmiştir. Beraber çalışma mecburiyeti, hem mağdurların olaya tepki göstermesini güçleştirmekte, hem kendileri hem de örgüt üzerinde olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir (Kaya, 2009:64). Doğrudan cinsel tacizle ilgili olmayan fakat cinsel tacizle ilgili soruların da sorulduğu cinsiyet ayrımcılığını araştıran çalışmalarda, işyerinde cinsel tacizin Türkiye'de de önemli bir problem olduğu saptanmıştır. Ancak, ülkemizdeki geçerli toplumsal değerler sistemi, mağdur kadının daha fazla mağdur olacağı endişesiyle konuşmasına engel koymaktadır (Birtane, 2011:60). Mağdur kadın çalışanların büyük bir kısmının olaydan kimseye bahsetmedikleri ve yasal olarak da şikayetçi olmadıkları gözlemlenmektedir. Yapılan bir çalışmada, cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanların yalnızca % 10'unun bu olayı yasal makamlara ilettikleri saptanmıştır. Kuşkusuz, bunun en önemli sebebi; kadınların, yaşadıklarını dile getirmeleri durumunda sosyal açıdan dışlanabileceklerine, hiçbir şeyi değiştirmeyeceğine, hatta işyerinde boş yere huzursuzluk yarattıkları gerekçesiyle işlerinden bile çıkarılabileceklerine olan inançlarıdır (Kaya, 2009:64).

Cinsel taciz Türk Kanunlarına da suç olarak girmiş, bu suçu önlemek için yasal düzenlemeler yapılmış ve yeni İş Kanununda da haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır. Kanun yapmakla birlikte, cinsiyet eşitliğine toplumsal bakışın yeniden değerlendirilmesi, mevcut düşünce kalıplarının değişmesine yönelik çabalar da gösterilmelidir. İster kamu ve ister özel sektör kurum ve kuruluşları olsun, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı izale etmek üzere mücadele vermelidir. Türk İş Kanunu'nun kapsamı cinsiyet ayrımcılığı, inanç ayrımcılığı, etnik ayrımcılık gibi tüm ayrımcılıklara karşı olacak şekilde genişletilmelidir. Ayrıca, yapılan yasal düzenlemeler yazıldığıyla kalmamalı, pratikte de aktif olarak uygulanmalıdır. Hatta iş yaşamında kadın ve erkek arasında dengeli bir yapı meydana gelene kadar

kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalı, devlet pozitif ayrımcılık (Birtane, 2011:60) uygulamasını teşvik etmelidir.

Son yıllarda ismi konan ve iş hayatında kadınların sık sık karşılaştığı diğer bir taciz ise mobbingdir. Mobbing, iş hayatında meydana gelen ve çalışanın kariyer gelişimini olumsuz etkileyen ayrı bir sorundur. İşyerinde çalışanlara uygulanan, çalışanı yıldırma amaçlı çeşitli baskı, taciz ve zorbalık uygulamaları anlamına gelen psikolojik taciz (Özkazanç, 2012:2), duygusal taciz olarak da isimlendirilen mobbing, cinsiyet, ırk ve yaş, ayrımı yapmadan kişinin iş hayatından dışlanmasına, psikolojik sağlığının bozulmasına sebebiyet veren ve kasıtlı olarak uygulanan davranışlardır. Kişinin zararlı ve saygısız davranışların hedefi olmasıyla başlayan ve toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam oluşturarak işten çıkmasına kadar süren bir zorbalıktır (İçin, 2012:43). Çalışanların birbirlerini taciz etmeleri, huzursuz ve rahatsız etmeleri, kötü davranışları, yani birbirlerine psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmıştır. Mobbing, çalışma hayatında çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını menfi yönde etkileyen, onların işten uzaklaşmasına yada uzaklaştırılmasına sebep olan psiko-şiddet veya her tür kaba muamelelerdir (Tutar, 2004:103). Başka bir ifadeyle işyerinde duygusal taciz, işyerindeki herhangi bir çalışanın işini terk etmesinin sağlanmasını, saf dışı bırakılmasını amaçlayan çalışma arkadaşları, yöneticileri veya (Kaya, 2009:64) işvereni tarafından psikolojik bir baskı uygulanmasıdır. Kadın çalışanlar, cinsel tacizde olduğu gibi, duygusal tacize de en çok maruz kalan kesimdir. Kadınların erkeklere nazaran daha fazla duygusal bir yapıda olmaları, onların bu tür davranışlardan fazlasıyla etkilenmelerine yol açmaktadır (Kaya, 2009:65).

Çalışanları işyerinden soğutan bu davranış, bireyleri hayata küstürmekte ve hatta işlerinden ayrılmalarına neden olabilmektedir. Her ne masatla yapılıyorsa yapılsın kişilerin çalışma iştiağını kırmaktadır. Durumun vehametinin farkına varan devlet, son yıllarda gündemi teşkil eden bu tacizin önlenmesi maksadıyla bir Başbakanlık Genelgesi yayımlamıştır (Uzuner, 2011:92). Genelgede, “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği

gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.” denilerek; işyerinde psikolojik tacizle mücadele ve önleyici tedbirleri almayı işverenin sorumluluğuna vermiş, çalışanların bu tür davranışlardan uzak durmaları gerektiği salık verilmiş, mücadeleyi güçlendirmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinde destek ve yardım sağlanacağı belirtilmiş, toplu iş sözleşmelerine önleyici hükümler konması istenmiş, ilgili kurumların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun kurulması direktifi verilmiş, konuyla ilgili şikayetlerin kısa sürede sonuçlandırılması istenmiş, mağdurların özel hayatlarının gizliliğinin sağlanmasına özen gösterilmesi gerektiği belirtilmiş, konuya ilişkin eğitici kurumsal eğitimlerin verilmesi istenmiştir (Başbakanlık Genelgesi, Sayı: 20112).

Konuyla ilgili araştırmalar, bu problemin ne derece yaygın ve büyük bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin; ABD’de ise 4 milyon, Almanya’da 800 bin ve İsveç’te yılda 154 bin kişi, mobbing sebebiyle çok ciddi bir şekilde hastalanmaktadır. Kişileri sindirmeye yönelik, kişiyi işten çıkmaya zorlamak için bir yöntem olarak benimsendiği ülkemizde, psikolojik taciz yaygın bir sorun olarak iş hayatında karşımıza çıkmaktadır. İşverenler, çalışan sayısında azatlma giderken, işten çıkarmayı düşündüğü çalışanlarına tazminat ödememek için (Özkazanç, 2012:3) psikolojik tacize başvurabiliyorlar. Enformel çalışan kadın sayısında olduğu gibi bu konuda da yeterli ve güvenilir veri bulmak güçtür. Ancak, konuya ilişkin Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre; çalışanların % 35’i psikolojik tacize maruz kalırken, tacizcilerin % 81’i mağdurun üstü, % 14’ü eşidi ve % 5’i ise astı pozisyonunda olanlardan geldiği, mağdurların % 77’sinin de kadın olduğu belirtiliyor. Tacizcilerden erkeklerin % 69 oranında kadınlara, kadınlar ise % 84 oranında kadınlara taciz uyguladığı da başka bir araştırma ile saptanmıştır. Bu taciz türü, bütün sektörlerde görülmekle beraber, daha çok kamu ve hizmet sektörlerinde yoğunlukla yaşanmaktadır. Psikolojik taciz; eğitim, sosyal hizmetler, satış hizmetleri, sağlık, bankacılık ve sigortacılık ile konaklama sektörlerinde (Özkazanç, 2012:4) daha sık yaşanmaktadır.

Peki bu taciz nasıl gerçekleşmektedir?

Taciz eşit statüde çalışanlar arasında da gerçekleşebilmektedir, ancak en yaygın ve etkili olanı, işveren veya yönetici pozisyonundakilerin astlarına karşı uyguladıkları psikolojik taciz şeklidir. Psikolojik taciz bireylere çok değişik tarz ve

şekillerde uygulanabilmektedir. Örneğin; yapılan hatalardan sorumlu tutulma, çalışana mantıksız ve görevi dışında işler verilmesi, (Özkazanç, 2012:4) çalışana yeterince çaba göstermediğinden dolayı suçlamak, işlerin mümkün olmayan zaman aralığında bitirilmesini istemek, çalışanlara yaptıkları hataları sürekli olarak hatırlatmak, müşteri ya da çalışma arkadaşları önünde küçük düşürmek ve rencide etmek, işten atmakla tehdit etmek, aşırı iş yükü vermek, çalışanın yaşını temel alarak deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak, (Kaya, 2009:65) çalışanın yeteneğinin aşırı ve haksız yere eleştirilmesi, başarısının küçümsenmesi, hakarete etme, bağırarak, birbiriyle çelişkili kurallara uymaya zorlamak, kaba davranışlar, aşağılamalar, çalışan hakkında dedikodu üretmek, iftira atmak, kişi hakkında sık sık ve sudan sebeplerle soruşturmalar açılması, selam vermemek, kişiyi sosyal olarak dışlamak, cinsel tacizde bulunmak, çalışanın sağlığına zararlı işler verilmesi, kendisine ya da malına zarar verilmesi, fiziksel şiddetle tehdit edilmesi (Özkazanç, 2012:5), hata bulmak ve hataları kasıtlı olarak görmek, tecrit etmek, iftira atmak, söyledikleri ve yaptıklarını çarpıtmak, sürekli eleştirmek, asıl niyeti gizlemek, çalışana karşı disiplin usullerini kötüye kullanmak, haksız yere işten çıkarmak gibi her türlü rahatsız edici ve tacizkar tutum ve davranışlarda bulunulmak suretiyle kişilere işyerinde duygusal taciz uygulanabilmektedir (Tutar, 2004:103).

Yakarda da belirtilmiş olduğu üzere; çeşitli araştırmada işyerindeki tacizin, stres verici bütün kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etkiye sebep olduğuna ilişkin bulgular edinilmiştir. Yapılan araştırmalar, duygusal taciz mağduru çalışanların; öfke, uykusuzluk, konsantrasyon (Kaya, 2009:65) bozukluğu, işe yabancılaşma, depresyon, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliğinin azalması, sürekli kaygı ve gerginlik, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma istek ve eğilimi gibi sorunları yaşamakla (Kaya, 2009:66) karşılaştıklarını göstermektedir.

Mobbing, çalışma ortamlarında gerek yakın dönemlerde olsun ve gerekse de geçmiş uzak dönemlerde olsun çalışanların birbiriyle olan ilişkilerinde, yapılan iş düzeninde ve işyerinin genel ortamında olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Mobbing, işverenlere doğrudan ve dolaylı bazı maliyetler çıkarmaktadır. Doğrudan maliyet olarak; işgücü ve işgünü kaybı, hastalık ve kazalar, sakatlıklar, ölüm ve güvenlik sistemlerinin geliştirilmesi ile ilgili hususlar giderleri oluştururken, verimlilik ve üretkenlikte azalma, ürün kalitesinde düşme, kurumsal imajın zedelenmesi ve

müşteri sayısında meydana gelen azalmalar da dolaylı maliyetler olarak ortaya çıkmaktadır (Yıldız v.d., 2011:28).

Çalışma ortamındaki uygulamaların sistem ve kurallara uygun yürütülmesi, çalışanların geleceğini ilgilendiren hususlarda objektif kriterlerin oluşturularak uygulanması, alınan kararların, elde edilen sonuçların ve iletişimin şeffaflaştırılması, bir anlamda kişiye özel, ayrımcılık temelindeki uygulamaların ortadan kaldırılması, yasal koruma sağlanması, yönetici ve çalışanların konuyla ilgili bilinç düzeylerinin geliştirilmesi, psikolojik taciz sorunun çözümünde etkili olabilecek (Kaya, 2009:66) önemli adımlar olacağı değerlendirilmektedir.

3.6 Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması

Zaman ilerledikçe, işgücüne katılımların arttığı, büyük bir genç nüfusa sahip olan ülkemizde, işgücü piyasasında arzın karşılanabileceği yeterli talebin oluşturulamaması, kadın istihdamındaki problemi daha da büyütmektedir. Sektörel anlamda istihdamın dağılımındaki orantısızlık, işsizlikle mücadelede bazı reformların yapılması gerektiğini göstermektedir. Gelişmiş dünya ülkelerinin istihdam yapıları incelendiğinde, en az istihdamı tarımın sağladığı, akabinde de sırasıyla sanayi ve hizmet sektörlerinin sağladığı istihdam olduğu müşahade edilmiştir (Erarslan, 2009:106). Ülkemizde ise durum farklıdır ve diğer ülkelerde en çok istihdamın sağlandığı sektör olan hizmet sektörü, bizde en az istihdamın sağlandığı (% 45) sektör olmuş daha sonra da tarım (% 40) ve sanayi (% 15) sektörleri gelmektedir (Celasun, 2014:8). Sanayide sağlanan istihdam önemini hâlâ korurken, globalleşmenin ekonomilere dayattığı nedenlerden dolayı; hizmetler, biyoteknoloji, nanoteknoloji, mikro elektronik ve bilişim sektörleri benzeri sektörler, istihdam piyasalarında önemli roller almaya başlamışlardır (Erarslan, 2009:106). Yaşanan bu süreç, dünyayla bütünleşme çabalarını sürdüren Ülkemizde, istihdam yapısının da değişmesini gerektirmektedir.

Günümüzde cinsiyetlere göre işgücüne katılım oranları; kadınlarda yaklaşık % 27, erkeklerde ise % 73 civarındadır (Güneydoğu Derneği, 2013:18). Kadınlar için daha iyi ve daha çok iş imkânlarının sağlanması, iş ile özel hayat dengesinin sağlanıp korunmasına yardımcı olacak kanuni düzenlemelerin yapılması ve cinsiyete yönelik bazı yeni politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Yasaları çıkarmak kadar çıkarılan bu yasaların uygulanması ve bu yasalar çerçevesinde hareket etmek de ayrı

bir öneme sahiptir ve bilinmelidir ki aksi durumda çıkarılan yasalar, zamanla uygulanmaya uygulanmaya yok hükmüne düşebileceklerdir (TİSK, 2006:102). Yeni istihdam alanları açma politikalarıyla birlikte başta insan kaynaklarının geliştirilmesi olmak üzere diğer aktif iş politikalarına da gereken değer verilmelidir. Yeni iş imkânları ve iş alanlarını sağlayan, girişimciliği özendirilen, yaratıcılığı geliştiren, istihdamı cezalandırmayan, eğitimi mesleki eğitim ve ömür boyu öğrenme ile işgücünün istihdam edilebilirliğini artıran, uluslararası rekabette üstünlükleri sağlayan aktif istihdam politikaları gelecekte daha da önem arz edecektir.

3.6.1 İşgücü Piyasasında Kadının Konumunun Geliştirilmesi

Çalışanlara ödenen ücretlerinden başka işgücü maliyetlerinin yanı sıra; istihdam edilen işçilerin sayısı ile orantılı olarak, Türkiye’de işverenlerin kanunen istihdam etmek zorunda oldukları kişiler ile açmak zorunda oldukları birimlerden kaynaklanan yükümlülükleri bulunmaktadır. İşgücünün istihdamında artışın sağlanması ve işsizliğin aşağı seviyelere çekilmesi amacıyla, işverenlerin istihdama bağlı olarak belirtilen bu yükümlülüklerinin tekrar gözden geçirilmesi ve bu konularda bazı düzenlemelerin yapılmasına duyulan ihtiyaç varlığını sürdürmektedir. İş gücü piyasalarında, çıkarılan kanunlardaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi ve sosyal güvenlikle ilişkilendirilmesinin gereği hâlâ sürmektedir. Mevcut mevzuatta yapılan düzenlemelerle ilgili olarak; işverenin, kadının konumuyla ilgili mevzuat doğrultusunda hareket etmek zorunda kalması, kadının iş hayatındaki konumunun yükseltilmesini sağlayacaktır (Erarslan, 2009:108).

Dar gelirli ailelerden gelen kadınları, Türkiye’nin örgün ve yaygın eğitim sistemi, modern ekonomi içinde ücretli eleman olarak çalışabilmeleri için yeterince hazırlayamamaktadır. Yeterli vasıflar edinemeyen kadınların büyük bir kısmı, gelir sağlamak amacıyla küçük işletmelere yönelmektedir. Bu konunun bilincinde olarak, mesleki eğitim programları oluşturularak, istihdamda kadının konumunun iyileştirilmesi, yükseltilmesi, bilinçli ve eğitilmiş işgücü yetiştirilmesi için çalışmalar gerçekleştirilmelidir. İşgücü piyasasında, kadının bulunduğu konumun güçlenmesi amacıyla yapılan çalışmalarda (Erarslan, 2009:109), eğitime gerekli önem verilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın da içinde bulunduğu eğitim bileşeninde kız çocuklarının okullaşma oranındaki düşüklük de göz önünde bulundurularak, kız çocukları için daha fazla ödemelerde bulunmaktadır. Bu ödemelerin annelere yapılıyor olmasıyla da kadınların güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Sağlık Bakanlığı'nın dâhil olduğu sağlık bileşeninde ise anne, çocuk ve bebek ölümlerinin önlenerek, hastalıklarının azaltılması hedeflenmektedir (KEİG, 2009:25). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla bütün gelir ve harcamaların toplumsal cinsiyete duyarlı analizler yapılmalı ve her seviyede toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin oluşturulmalıdır (KEİG, 2009:24).

Kadın istihdamı açısından bakıldığında, İş Kanunu'nun kapsamı oldukça dardır; bu kanunda kadın istihdamını sadece artırmak değil, bununla birlikte çalışma şartlarını da iyileştirmek açısından gerekli düzenlemelere gidilmelidir. Bu kapsamda geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar da kanun kapsamına dâhil edilmelidir. Eşdeğer işe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanabilmesi amacıyla ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş sınıflandırma sistemi geliştirilmeli (KEİG, 2009:27), konuya ilişkin bir mevzuat geliştirilerek, mevzuatın uygulanmasına yönelik denetleme ve yaptırım mekanizmaları oluşturularak ve uygulanmalıdır (Güneydoğu Derneği, 2013:12).

Özellikle bakım işleri, kadının iş hayatına girişini engelleyen bir etken olmakla birlikte aynı zamanda, kadınların iş hayatından çekilmesinin de temel sebebidir. Doğum, çocuk bakımı veya evde bakıma muhtaç yaşlı ya da hastanın olması, kadınların işten ayrılmasına yol açabilmektedir. Ülkemizde uygulanmaya başlanan sağlık reformları çerçevesinde, sosyal güvenlik sisteminin nüfusun büyük bir kısmını kapsamaması, yaşlı bakımını büyük bir sorun haline getirmiştir. Bu durumda; evlenen çiftler, anne ve babalardan oluşan dört yaşlının bakımından sorumlu kalmaktadır. Bu bakım işlerinde erkekler sorumluluk almaktan kaçındıkları için, bakım işleri tamamıyla kadınlara kalmaktadır. Bir çok kadın, anne-babalara bakmak amacıyla işten çıkmaya mecbur kalmıştır (TEPAV, 2011:91).

Türkiye'de bakım kurumlarının yetersizliği kadınların bakım yükünü ağırlaştırarak onları istihdam dışına iten etkenlerden biridir. Kamu ve özel işyerlerinde bebek ve çocuk bakım kurumlarının çok sınırlı olması, kadınları istihdamını engelleyici rol oynamaktadır. Bu konudaki kurumsal yetersizlik kadın emeği ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Böylece kadınlar çocuk, hasta ve yaşlılara bakmalarının cezası olarak ücretli işe katılmadıkları gibi, sosyal güvenlik sisteminin

sağladığı gelecek ücretinden de faydalanamamaktadır. Durum böyle olunca, kadınlar sadece kocaları ya da babalarına bağlı olarak sosyal güvenlik sistemine dâhilse, onlara bağlı olarak sosyal güvenlik hizmetinden faydalanabilmektedir (TEPAV, 2011:91-93). Kadınların çalışması konumunu etkileyen hasta/çocuk bakımı hizmetlerinin devlet desteğiyle sağlanmasıdır (Güneydoğu Derneği, 2013:12).

Bağımlı ev-eksenli işgücü için de asgari ücret tespit edilmelidir. Ev-eksenli işgücünün kendilerini ev-eksenli çalışan olarak beyan etme ve kaydettirmelerin imkân tanıyan kanuni düzenlemeler yapılmalı, mekanizmalar gerçekleştirilmeli ve sosyal güvenlik kapsamına alınmaları sağlanmalıdır. İşçilerin tüm çalışma haklarının korunabilmesi maksadıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞ-KUR, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından etkin denetimler gerçekleştirilmelidir. Sosyal, ekonomik ve siyasal hayatta, kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitlik sağlanıncaya kadar, özel ve kamuya ait işyerlerinde, işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde geçici özel önlem ve destek politikaları (KEİG, 2009:28) hayata geçirilmelidir.

Geleneksel olarak erkeklerin çoğunlukta olduğu iş kolları da dâhil olmak üzere bütün alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek imkânlarını sağlayacak politikaların geliştirilmesi maksadıyla gerekli araştırmalar yapıp, elde edilen veriler yaygınlaştırılarak (Erarslan, 2009:108) çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı meydana gelene kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı; ve ayrımcılık uygulaması devlet tarafından desteklenmelidir (KEİG, 2009:28).

3.6.2 Kadın Eğitimi-İstihdam İlişkisinin Kurulması

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, ülkemiz toplumsal hayat şartlarında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik bir büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdam oranının yükseltilmesi ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması elzemdir (Başbakanlık Genelgesi, sayı: 2010/14). Eğitim ve istihdam politikaları günümüzde iç içe geçmiş durumdadır. Diğer bir tabirle, eğitim politikaları, istihdam politika ve programları entegre edildiğinde, hedeflenen sonuçlar alınabilmektedir. Türkiye'nin en temel problemlerinden biri, istihdam ve eğitimin içi içe olmayışı, birbirinden kopuk oluşudur. Durum böyle olunca, bu iki olgu arasında işlevsel bir bağlantının ve işbirliğinin kurulması gerektiği görülmektedir. Bu koalisyon gerçekleşmediği

müddetçe, günümüzde olduğu gibi, eğitilmiş fakat iş hayatının ihtiyaçlarını karşılayamayan işgücü problemi zaman ilerledikçe artış gösterecektir (İTO, 2006:133). Kadınların iş hayatına girmeleri konusuna incelendiğinde, bazı tespitlere varılmaktadır. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe, çalışma hayatına girme imkânları da artmaktadır. Fakat, eğitimin her kademesinde daha da kız çocukları için bir eşitsizlik görülmektedir. Mevcut eşitsizliğin giderilmesi, kadın emeğinin vasıflandırılabilmesi için örgün eğitim ile birlikte, kadını bilgi ve becerisini geliştirmeye yönelik yaygın bir eğitim yapısına da ihtiyaç bulunmaktadır (Çubukçu, 2006). Bir çok ülkede, günümüzde genç ve yetişkin kadınların istihdama kazandırılmasında meslek eğitimi etkili bir araç olarak kullanılmaktadır (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999:25).

Türk eğitim sistemi işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını karşılama anlamında kifayetsiz kalmıştır. Genç ve eğitilmiş bireyleri işsizlik oranlarında da gözle görülür bir düşüş gerçekleştirilememiştir. İşgücü piyasasının ve ekonominin ihtiyaç ve taleplerine cevap verecek ve özellikle gençlerin istihdam edilebilirlik oranını yükseltecek yeni mekanizmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır (Erarslan, 2009:110). Bahsi edilen eğitim, güncelliği kalmamış veya güncelliğini kaybetmeye meyletmiş mesleklerin eğitimi anlamında olmayıp, hizmet, tarım ve sanayi olsun, bütün işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan ve ileride duyulacağı muhtemel alanları içermelidir. Kurulan eğitim sisteminin kalitesi ve etkinliği, eğitim sisteminin yetiştirdiği fertlerin işgücü piyasasındaki yer ve konumlarıyla değerlendirilmekte ve oransal olarak ölçülmektedir. İşsizliğin azaltılması ve istihdam yaratılması anlamında, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yaptığı uygulamaları, ülkelerin mesleki ve teknik eğitime verdikleri değer ve öncelikler örnek alınmalıdır (İTO 2006:136).

Türkiye'de mesleki eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarına pek de duyarlı olmadığı görülmektedir. Yeteri kadar güncelleştirilmiş ve geleceğe yönelik olduğu da pek tartışmalıdır. Bu durum, işsizlik sorununu körüklemekte ve sistemin başarısına engel olmaktadır. Bu sebeple, kaliteli bir meslek ve teknik eğitim sisteminin oluşturulması, kurulması ve yaygınlaştırılması elzemdir. Bu yönüyle verilecek olan eğitim, işgücü piyasasının talep ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Sanayi ve hizmet sektöründe hangi ananlarda ve hangi niteliklere sahip işgücüne ihtiyacı olduğuna dair planlama yapılması (Erarslan, 2009:112) gerekmektedir. Bu değişimde, sistemi oluşturan işçi ve işveren taraflarının da yer alması belirleyici bir önem taşımaktadır. Ekonominin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara eleman yetiştiren

mesleki ve teknik eğitim kurumlarının daha kaliteli eğitim vermesi ve meslek öğretmenlerinin çağımız teknolojisini kullanan firmalarda bilgi ve birikimlerini artırmaları (İTO, 2006:136) sağlanmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitimin problemlerinin çözülmesi; sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanın yetiştirilmesine, üniversitelere yönelen fazla talebin engellenmesine, işsizliğin azaltılmasına, çağdaş ve rekabet gücü yüksek bir üretim seviyesinin yakalanmasına, refahın yükseltilmesine, ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel alanda ilerlemesine imkân tanıyacaktır (İTO, 2006:136).

Yeni istihdam alanları kurmak ve bunların da kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumluluklarından. Sorunlar devlet tarafından doğru tespit edilmeden, plansız ve programsız olarak yapılan atılımlar ve buraya harcanan maddi kaynakların faydadan çok israfına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadının hem eğitimi ve hem de istihdamı konusunda uzun vadede stratejik planların oluşturulması gerekmektedir (Güneydoğu Derneği, 2013: 39). Bu kapsamda, işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası konmalıdır (KEİG, 2009:25). Geliştirilecek politikaların en kısa sürede uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı, belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar, maddi kaynak ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak tahsis edilmelidir. Bunun dışında, istihdam politikalarının bölgeler arası gelir eşitsizliklerini göz önünde bulundurması da mecburiyet arz etmektedir. Bu politikalara toplumsal cinsiyet bakış açısı dâhil edilerek, kırsal kadın emeğinin görünür kılınması, kırsal alanda kız çocuklarının okullaşma sayılarının yükseltilmesi, toprak mülkiyetine, yeni tekniklere, kredi olanaklarına, pazarlara, kadınlarla erkeklerin eşit erişiminin sağlanması, kadın kooperatifleri sayısının yükseltilmesi ve desteklenmesi (KEİG, 2009:26) yönünde adımlar atılmalıdır.

Kadın emeği ve istihdamı ile ilgili sorunların eğitimle ilişkisi, kadınların erkeklere göre eğitim imkânlarında daha az faydalanması, istihdamdaki cinsler arası eşitsizliğin önemli bir nedeni olarak değerlendirilmektedir. Eğitime ayrılan kaynak miktarlarının yükseltilmesi, tüm çocukların, nitelikli, eşit ve parasız eğitime erişim olanaklarına kavuşturulması gerekmektedir. Eğitim alanında, kadınlar için okuma ve yazma kurslarının yaygınlaştırılması, kız çocuklarının okullaşma oranlarının yükseltilmesi, eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, kadınların her tür eğitim

imkânlarına, erkeklere eşit seviyede ulaşabilmesi için alınması gereken ciddi tedbirler mevcuttur(KEİG, 2009:19) toplumsal hayatta çevrenin kadının eğitimine ve istihdamına olumlu bakmasını sağlayacak ve uzun vadede eğitime karşı olumsuz olan toplumsal algıyı olumluya çevirecektir. Bununla beraber, kadın istihdamının artırılması maksadıyla tek başına eğitimin de yeterli olmadığını, konuya ilişkin güncel istatistikler de (Güneydoğu Derneği, 2013:39) açıkça göstermektedir.

Kadın istihdamı ile eğitim arasında genellikle pozitif bir ilişki olmasına rağmen, çoğu zaman eğitim, istihdama olumlu olarak yansımamaktadır. TİSK'in elde ettiği verilerine göre; Türkiye'deki mevcut istihdam edilmiş kadın işgücününün eğitim seviyesi; % 22 okur-yazar olmayan, % 51 ilkokul mezunu, % 9 ortaokul mezunu % 10 lise mezunu, % 8 yüksekokul ve üniversiteler mezunudur. Son zamanlarda ülkemizde kadın eğitiminin önemini dile getiren kampanya ve etkinlikler yaygınlaşmış, "ilköğretim kız ve erkek bütün çocuklar için zorunludur" hükmü ile vurgulanan beş yıllık zorunlu eğitim, 1997 yılında kabul edilen bir kanunla sekiz yıla çıkartılıp daha sonra 4+4+4 şeklinde formülize edildi ve erkek (Köse, 2014:42) çocuklarda % 100'e yakın başarı sağlanırken, kızlarda katılım % 92'lerde kalmıştır. Sayısal değerlerin düşüklüğünde, kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin büyük payı vardır. Eğitimli kadın, ev işleri ile sınırlanmak istemeyip sosyal ve ekonomik hayata giriş yapacağı için, bu hal gelenekselleşen algıları huzursuz etmekte ve kızların okuması ve dolayısıyla eğitim almasının önünde çeşitli kalıplar ve ön yargılar görülmektedir (Köse, 2014:43).

Erkeklerle aynı eğitim seviyesindeki kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazar çok düşüktür. Örneğin, KEİG'in edindiği Aralık 2008 verilerine göre, lise altı eğitim gören erkeklerin işgücüne katılımı % 70 olurken kadınlarda katılım % 21 oranında, lise ve dengi okullardan mezun erkeklerin işgücüne katımlı % 75 olurken, kadınlarda % 34 oranında, yükseköğretimden mezun erkeklerin işgücüne katımlı % 84'lerde seyrederken, kadınlarda % 72 oranında olmuştur. Yaygın ve örgün mesleki eğitim imkânları da kadınlar için yetersiz olduğu gibi, aynı zamanda eğitimin türü de kadın ve erkek işlerindeki ayrışmaya çanak tutmakta, genellikle toplumsal cinsiyete yönelik işbölümünü de yeniden üretmektedir. Kız mesleki teknik liselerinde okumakta olan öğrencilerin hâlâ %80'i, erkek mesleki teknik liselerinde okuyanların de %12'sini kız öğrenciler teşkil etmektedir. Kız ve Erkek Teknik Okullarının cinsiyete yönelik olmayan bir yapı içinde birleştirilmesi (KEİG, 2009:20), meslek liselerinde okuyacak kızların, biçki, dikiş, sekreterlik gibi

geleneksel işlere değil de bilgi teknolojileri ve bilgisayar gibi, günümüzde büyük talebe sahip alanlara yönlendirilmeli, okutulan ders kitaplarındaki cinsiyete yönelik ifadelerin giderilmesi için, konuyla ilgili gösterilen hassasiyet sürdürülmelidir (TBMM, 2013:174). Eğitimin bütün aşamaların kadınların erişimi sağlanmalı, ayrıca meslek liselerinde verilen eğitimin özellikle işgücü piyasasının talepleriyle bağlantısı iyi kurulmalı, (TBMM, 2013:175) bu aşamaları planlı bir şekilde saptayacak ve saptamaların uygulanmasını denetleyecek, işveren temsilcileri, eğitim kurumları temsilcileri gibi değişik kesimlerin iştirakiyle bir kurul teşkil edilmeli, bahse konu okul ve kurslarda müfredatın günümüz şartlarına uygun olacak şekilde tekrar gözden geçirilmesi ve okullara, kurslara kız ve erkek öğrencilerin eşit katılımı özendirilmelidir (Günlük ve Pulhan, 2000:149).

Eğitim-istihdam ilişkisi, diğer alanlardaki gibi kısa sürede sonuçları alınamadığından hareketle, nitelikli işgücünün hak ve özgürlüklerini destekleyen bir temel eğitim üzerine kurgulanan bir meslek eğitimi yöneliminin güçlendirilmesi elzemdir. Bu kapsamda, mesleki eğitim alanının devletin sağladığı finansal kaynaklara dayalı projeler ile kurgusunun ve hayat boyu öğrenme projelerinin, bir piyasa yaratma özelliğinden öte, toplumsal yarar ve bireylerin üretkenliğini de güçlendiren, ancak bununla sınırlı kalmayan bir kapsamda ele alan politikalarla güçlendirilmelidir (TÜRK-İŞ, 2012:62).

İşgücü piyasalarında mesleklere göre taleple arz arasındaki dengesizliği yok etmek için ve üniversite mezununun işgücünün, gördükleri eğitime uygun iş bulmalarını sağlamak amacıyla üniversite kontenjanlarının yeniden düzenlenmesi ve uzun vadeli programlar ışığında alınacak öğrenci sayısı (Günlük ve Pulhan, 2000:149) saptanmalıdır.

3.6.3 Kadına Yönelik Aktif İşgücü Programlarının Geliştirilmesi

İşsizlik sorununun çözümüne devletin aktif bir şekilde katılması, istihdam imkânı sağlayacak politikalar izlemesi ve türlü tedbirlerle istihdam artışını teşvik etmesi, aktif işgücü piyasası önlemleri olarak ifade edilmektedir (İTO, 2006:129). İşsiz kalma gerçeği, daha çok uzun süre işsizlik, işçinin çalışma isteği ve alışkanlığını geriletmekte, işçiyi işsiz kalmaya itmektedir. Aynı zamanda işsizlik, iş yapma yeteneğinin körelmesine de sebep olmaktadır. Bu yüzden işçi, iş aramada isteksiz davranmaktadır. Bu tarz, işçilerin işgücü piyasasındaki işverenlerde gerekli

güveni tesis edememelerinden doyalı iş bulmaları da zorlaşmaktadır. Sayılan tüm bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için aktif işgücü politikaları (İTO, 2006:130) yapılmalıdır.

Aktif istihdam politikaları işsizliği düşürmek, mevcut istihdam seviyesini muhafaza etmekle birlikte artırmak maksadıyla meslek ve iş danışmanlığının verildiği, kariyer yönetimi hizmetlerinin sunulduğu, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş türlü meslek eğitimlerinin verildiği, iş arama stratejilerinin geliştirildiği bir programlar bütününi teşkil eder (Sanal, 2013:14). Yüksek seviyede işsizlik, iş kaybı, işgücü piyasasına düşük katılım sorunlarını yaşayan ülkelerde aktif işgücü politikaları, vatandaşını koruma maksatlı pasif işgücü politikalarının (işsizlik sigortası ve iş kaybı tazminatı vb) yerini alan politikalarıdır. Avrupa Birliği istihdam politikası olarak, istihdamı artırmayı ve genel olarak yatırımlarla birlikte artan ekonomik büyümeyi sağlayacak aktif işgücü piyasası politikalarını, doğrudan gelir transferi sağlayan pasif politikalara tercih etmektedir. İşe arama ve bir işe yerleştirme, mesleki eğitim ve girişimcilik teşviklerini içeren politikaların, ülke şartlarına uygun bir karması tercih edilmelidir. Kadınların artık kalıplaşmış aile içindeki rolleri sebebiyle, işlerinden uzak kaldıkları süre zarfında yitirdikleri kabiliyetlerini geri kazandırıcı eğitim programları (Can, 2010:67) hazırlanarak uygulanmalıdır.

Bu istihdam politikalarının temel maksadı, işsizlere sadece gelir desteği sağlamaktan öte, onların çalışma hayatına geri dönmelerini kolaylaştırmaktır. Bu yönüyle aktif istihdam politikaları, pasif istihdam politikalarından farklılaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, aç insana balık vermek yerine; ona balık tutmayı öğretmeye çabalamaktır (Sanal, 2013:14).

İşsizlikten en fazla etkilenen bölgelere ve gruplara yönelik olması da aktif istihdam politikalarının diğer bir özelliğidir. Öncelik verdiği hedef kitle ise; uzun dönemli, kadın, genç, engelli ve göçmen işsizler gibi iş piyasalarında iş bulma imkânları kıt olan guruplardır. Bu guruplar, dezavantajlı kesimler olarak da nitelendirilmektedir. Bu kesimlerin, toplumsal yapı çatısı altında deneyimsizlik, ayrımcılık, gerekli yetenek ve vasıflara sahip olmama gibi çeşitli sebeplerle istihdamlarında güçlükler yaşanmaktadır. Uygulanacak aktif istihdam politikaları aracılığıyla, bahse konu kesimlerin istihdamının sağlanması, ekonomik olmanın yanında toplumsal yapı ve bu yapının bütünlüğünün muhafazası (Sanal, 2013:14) cihetiyle de büyük öneme sahiptir.

Türkiye'nin içinde olduğu yeniden yapılanma sürecinde, özelleştirme, sektörel değişim, kamu sektöründe reform ve ekonomik kriz sonrası düzenlemeler, çok sayıda çalışanın işten çıkarılmasına sebep olabilecektir. Yaşanacak bu gelişme ile düşük ve giderek azalan işgücü piyasasına giriş, daha çok gençlerde olmak üzere yüksek düzeyde işsizlik, iş kaybı, yüksek seviyede eksik istihdam, kayıt dışı sektörün büyüklüğü, vasıflı beşeri sermayenin eksikliği, isabetsiz beceri eşleştirmesi ve sosyal diyalog noksanlığı gibi işgücü piyasasında mevcut sorunların üzerine yenilerini koymaktadır (Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/active.htm/ Erişim:11 Oca 2015).

Aktif işgücü piyasası oluşturma girişimleri erkeklerden çok, işgücü piyasasına girmekte sıkıntılar yaşayan kadınlara yaramaktadır. Ancak, bu piyasanın programlarının başarı sağlayabilmesi için mesleki kurslar ile eğitim hizmetlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı gözetilerek verilmesi, meslek seçiminde yapılan yardımlarda da kadın ve erkek mesleklerine ilişkin kalıp yargılardan vazgeçilmesi ve kullanılmaması, küçük bir işyeri açmak isteyen kadınların teşviki için verilen girişimcilik eğitimlerinin, maddi ve manevi desteklerle tamamlanması da önemli hususlardandır (Can, 2010:67). Kadın istihdamının nitelik ve niceliklerinin artırılması için hükümetler, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırılarak kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara konulması gerektiği yaklaşımını uygulamaya koymalıdır. Merkezi ve yerel yönetimler için oluşturulan bütçeler, toplumsal cinsiyet bütçelemesi ilkesi dâhilinde ele alınmalı, kadın ve erkeklerin eldeki kaynaklardan ve mevcut hizmetlerden ne derece faydalanabildiği (Hayran, 2013:99) gün yüzüne çıkarılmalıdır.

Özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşları, erkek-kadın arasında eşitliği sağlamak ve olabilecek herhangi bir ayrımcılıkla-ayrımcılıkla mücadele etmek üzere, işe alımdan başlayarak, meslek içi eğitime ve çalıştığı iş pozisyonundan üst basamaklara yükselmeye değin süren bütün basamaklarda, kadınların karşılaştıkları toplumsal cinsiyet üzerine kurulu ayrımcılığın sorgulanmasını sağlayacak aktif politikalar geliştirilmelidir. İşe alma istekleri ve kadınlar için tasarlanan terfi mekanizmalarının cinsiyet eşitliği çerçevesinde değerlendirilerek gözden geçirilmesi anlamında farkındalık sağlanmalıdır (TBMM, 2013:174). Kadınların işe alınma sürecinde cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek maksadıyla, İş Kanunu'nda iş ilişkisi "işe alma sürecini" kapsayacak şekilde yeniden tanımlanmalıdır (KEİG, 2009:26).

Kadın istihdamında etkinliğin artırılabilmesi maksadıyla piyasaların gereksinimlerine cevap verebilecek, piyasa isteklerine paralel mesleki eğitim, eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile arttırılması, bunlarla birlikte sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme gibi konularda güçlendirme eğitimleri verilmelidir. Ayrıca verilen eğitimlerde yöresel bazı değerler ve özellikler göz önünde bulundurularak kadınlara yönelik istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaşması da sağlanmalıdır (Hayran, 2013:100).

Kamu kurumlarının ve fonlarının desteğini alan özel kurumlar tarafından kadınlar için organize edilen istihdam eğitimlerinde, mesleki yeteneklerin kazandırılmasının yanında, cinsiyet rollerinin kadınlara getirdiği toplumsal kısıtlamalar konusunda da duyarlılığı geliştirici, kadının insan haklarına ilişkin bilgi ve becerini geliştirici eğitimler de bir ön şart olarak programlara konmalıdır (KEİG, 2009:26). Başta kamu olmak üzere, özel sektör ile sivil toplum kuruluşlarında çalışanların cinsiyete yönelik ayrımcılık ve eşitlik politikaları gibi konularda farkındalıklarını sağlayan programlar uygulamaya konulmalı, sosyal yardım politikalarının tespit edilirken toplumsal cinsiyet ayrımından kaynaklanan geleneksel iş bölümü modellerini destekleyen uygulamalardan kaçınılmalıdır (TBMM, 2013:174). Ayrıca, verilen mesleki eğitimler, istihdam talebi için geliştirilecek istihdam stratejisinin bir parçası olacak şekilde ve “kadın işi” olarak düşünülen halı dokumacılığı, nakış, dikiş tarzı işlerin dışındaki iş alanlarda geliştirilmelidir. İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarında da kadınlar için olumlu yönde kota konmalıdır (KEİG, 2009:27).

2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesinde, kamuda istihdam edilen kadınların, istihdamlarıyla ilişkili olarak fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkartılan yasaların, hazırlanan yönetmelik ile yapılan diğer başka düzenlemelerin uygulanışının takip ve kontrolünü sağlamak ve yapmak üzere personel görevlendirilmelidir (TBMM, 2013:173). Yemek hazırlamak, evin tertip ve düzenini sağlamak, temizlik yapmak gibi ev işleri ile yaşlı ve çocuk bakımı gibi işlerin kadınlara ait ve onların sorumluluk alanında olan işler olarak algılanmasının önüne geçmek için daha ilköğretimden başlanarak bu algıyı kırıcı eğitimler verilmeli. Özerinde çalışılan yeni Anayasa’da kadınların dezavantajlı gruplar arasında yer almasına engel olunarak, kadın olmanın bir dezavantaj olduğu algıları engellenmeli, bu algıların kırılması sağlanmalıdır.

Tarım sektörüyle uğraşan kadınların pirim ödemelerinde devlet desteğinin sağlanarak sigorta kapsamına alınması sağlanmalı, kadınlara prim teşviklerinden yararlanması için cesaret verilmesi ve bölgesel farklılıklar dikkate alınmalıdır (TBMM, 2013:174).

3.6.4 Kadın Girişimciliğinin Teşvik Edilmesi

Son yıllarda kadın girişimciliğinde meydana gelen olumlu gelişmeler, kadın istihdamının önüne geçmiştir (KEİG, 2009:21). Türkiye’de ve dünyada büyük atılımlar yaparak, çalışma hayatındaki ağırlıklarını arttıran kadınlar, sahip oldukları kabiliyet ve becerilerini kullanabilme, bağımsız çalışma ve kendi işinin patronu olma isteği, esnek çalışma saatleri gibi nedenlerden dolayı, kendi işlerini kurmayı daha çok tercih etmektedirler. Öğrenim seviyelerinin yükselmesi, özel sektörün çalışma koşulları, maaşlı ve ücretli çalışmaktan ziyade, büyük ölçüde kişisel birikimleriyle kurdukları işlerinin patronu olma arzusu onlara ait girişimlerin (Can, 2010: 67) gün geçtikçe çoğalmasında etkili olmuştur.

Türkiye’de 1890’lı yıllarda kadın girişimci hareketi görülmüş ve 1990’lı yıllara gelindiğinde ise gelişme göstermeye başlamıştır (Solmaz, 2014:105). Kadın girişimciliği olgusu, 1990’lardan bu yana zaman ilerledikçe artan bir oranda kadın örgütleri, işveren/girişimci meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları ile uluslararası kuruluşların önemli bir gündem maddesini oluşturmuştur. Kadınlara kanunlarla tanınan haklar ve sivil haklar konusunda çalışan kadın kuruluşları, yaptıkları çalışmalar esnasında kadınların ekonomik bağımsızlık yolunda adım atıp ilerleyebilmek ve içinde buldukları yoksulluktan kurtulabilmek amacıyla gün geçtikçe artan oranda para kazanma talepleriyle karşılaşmışlardır. Bu süreçte, uluslararası çalışan bazı kuruluşlar da neoliberal yoksullukla mücadele programının “yeni” bir unsuru olarak, kadın girişimciliğine ilişkin projeleri teşvik ettiler (KEİG, 2009:21).

Ancak, ülkemizdeki istikrarsız iktisadi ve politik yapı sebebiyle, başarılı bir iş kurup yürütmek düşünüldüğü gibi hiç de kolay değildir. Bunun yanı sıra kadınlar, ataerkil sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan başka engellerle de mücadele etmek durumundadırlar. Bu arada, kendi hesabına çalışmanın sosyal güvenceden yoksun, güvence kapsamı dışındaki çalışma türlerinin aygınlışması riskini artırdığı da unutulmamalıdır. Kadın girişimciliğini destekleyen politikalarının, teşvik sürecinde meydana gelebilecek tüm problemleri değerlendiren ve çözen merkezi ve koordineli

bir biçimde yürütülmesini sağlayacak kurumsal yapılar ve düzenlemeler de tam olarak yoktur (Can, 2010:67).

Kadınların girişimci olarak iş hayatına girmelerinin önündeki setler kaldırılmalı ve bunun yanı sıra özellikle de kadın girişimcilerin yoğun olarak bulunduğu sektörler desteklenmeli ve bu destek sadece mali desteklerle sınırlandırılmamalıdır. Bu konuda diğer kadınlar için rol modeli oluşturabilecek kadınların, toplumda daha görünür olmaları, diğer kadınların da girişimciliğe adım atmalarına vesile olacaktır. Toplumun yarısını teşkil eden kadınların, potansiyel girişimci gücünü açığa çıkarmak ve değerlendirmek, hem yeni istihdam kapılarını aralayarak ekonomiye destek olacak hem de kadının toplum içindeki rolünü ve statüsünü güçlendirerek daha sağlıklı ve kabiliyetli toplumsal bir yapının meydana gelmesine (Can, 2010:67) katkı sağlayacaktır.

Eğitildikçe, kadınların kendi işlerini kurma yetenekleri de beraberinde gelişecektir. Ancak bir iş kurmak belli bir birikimi gerektirdiğinden, kadınları kuracakları bir işte ve bu işin teminat olarak belirtildiği bir sistem dâhilinde ucuz ve uzun vadeli kredinin Devlet eliyle Devlet Bankalarınca verilmesi, girişimci kadınların teşvikini sağlamada olumlu yönde bir etki yapacaktır. Ancak, verilen bu kredilerin kadınlara yönelik olması cihetiyle, erkek egemen toplum kuralları gereğince, kadınlar üzerinden temin edilen kredinin amacı dışında başka alanlara kaymasına engel olarak, kredinin kullanılma şartlarının ve bir işin kurulması amacıyla kullanılmasına aracılık edilmesi şeklinde (TİSK, 2006:253) bir yöntem uygulanmalıdır.

Kadının çalışma hayatında başarılı olabilmesi için, en az bir meslek edindirmeye yönelik kurs vb. eğitim hizmetinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile verilmesi, gelecek için meslek seçiminde yapılan yardımlarda erkek ve kadın mesleklerine ilişkin kalıplaşmış toplumsal yargılardan uzak durulması, kendi işini kurup işinin patronu olmak isteyen, küçük işyeri açmak isteyen kadınlara verilen girişimcilik eğitimlerinin başka çeşit desteklerle tamamlanmalıdır (Can, 2010:67). Kadın girişimciliği ve eğitim arasında genelde pozitif bir ilişki mevcuttur. Fakat birçok durumda eğitim, istihdam ve girişimcilik konusuna olumlu yönde yansımamaktadır (Köse, 2014:42). Bunda kadınlarla ilişkilendirilen toplumsal cinsiyet rollerinin payı büyüktür. Belli bir eğitim seviyesindeki bir kadın, ev işleri ile kendini sınırlamayıp sosyal ve ekonomik hayata atılacağından, bu durum geleneksel algının huzurunu kaçırmakta, kız çocuklarının okumasının ve dolayısıyla eğitim

almasının önünde çeşitli toplumsal kalıplar ve ön yargılar (Köse, 2014:43) olarak ortaya çıkmaktadır.

Girişimci kadınların % 50'si hizmet ve ticaret sektöründe kendilerine yer bulmaktadırlar. TÜİK'in 2014 yılı verilerine göre; istihdam edilmiş kadın nüfusunun % 1.2'si işveren olarak çalışan kadın, % 8,9'u ise kendi hesabına çalışan kadınlardan meydana gelmektedir (Solmaz, 2014:105). İş yaşamında kadınların aktif olarak girmeleri hem sosyal hem de bireysel gelişimin önemli şartlarından. Fakat, yeterli eğitim ve mesleki eğitimi olmayan kadınların, mesleki eğitim kurslarında yalnızca kadınlara yönelik işler olarak toplum tarafından kabul edilen alanlarda eğitim verilmesi ve uygulamada işgücü piyasalarında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı gibi sebepler, kadınların ülkemizde işgücüne katılma oranını aşağı çekerken aynı zamanda işsizlik ve kayıt dışı çalışma oranlarında da yükselmelere neden (ÇSGB, 2013:Md.109) olmaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kadın girişimcilerin yaşadığı en büyük problem, maddi kaynağın temininde yaşanan zorluklar ve sermaye yetersizliğidir. Bunlara ilaveten kadınlar, kredi kullanmak için yerine getirilmesi gereken bürokratik süreçlerin karmaşıklığı yüzünden daha çok kendi arkadaş çevrelerini ve birikimlerini kullanmayı tercih etmektedirler. Hal böyle olunca, kadınların yetersiz sermaye ile iş kurmalarına ve dolayısıyla işi devam ettirebilme aşamasında problemlerle karşılaşmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda, Türkiye'deki kadın girişimciliğinin artırılması yönünde kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliğinde çalışmaların devam ettirilmesinin gerektiği görülmektedir (www.kadininstatusu.gov.tr/haberler/surdurulebilir.../ Erişim:13 Ocak 2014). Sınırlı kapasiteye sahip olmaları sebebiyle, kadın kuruluşlarının küçük ölçekli projelerle kadınları girişimciliğe teşvik etme çabaları çok sınırlı kalmaktadır. Diğer taraftan gerek KOSGEB ve İŞKUR gibi kamu kuruluşları ve gerekse TOBB, TESK, TÜSİAD gibi örgütler, kadın girişimciliğine kendi kurumsal yapılarını değiştirmeden, başka bir ifadeyle bir sosyal sorumluluk projesi gibi yaklaşmaktadır. Ancak, kadın istihdamında olduğu gibi kadın girişimciliğinin de geliştirilmesi maksadıyla sayılan bu kurumların önce kendi hiyerarşik yapılarını, iç işleyişlerini kadın ve erkek oranlarında eşitliği sağlayıcı ve içselleştirici yönde dönüştürmeleri gerekmektedir. Diğer bir husus, kadın girişimciliğine gösterilen ilgiye rağmen, bu örgütlerin kurumsal işleyişlerinde, yönetim mekanizmalarında görülen erkek egemen yapının hâlâ devam etmektedir (KEİG, 2009:22).

Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi'nde, kadın girişimciliğinin tarım sektöründe desteklenmesi bir tedbir olarak yer almaktadır. Tüm taslak metinde kadınlara ilişkin pozitif ayrımcılık sözcüğüne ilk defa burada rastlanmakta ve girişimcilik imkânlarından faydalanmak maksadıyla sağlanan desteklerden kadınların yararlanabilmesi için pozitif ayrımcılık yapılacağı dile getirilmektedir (TÜRK-İŞ, 2012:46). Demokratik bir ülke olmanın gereği olarak, yaşamın her alanında erkek ve kadının eşit imkânlarla sahip olması, istihdam, eğitim, siyaset benzeri alanlara kadın erişiminin önünde duran engellerin kaldırılması ve eşitsizliklerin ortadan kalkması, eşit fırsatlar yaklaşımının da ötesine geçerek, kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasıdır. Bu ayrımcılığın yalnızca girişimcilik için verilen desteklerle sınırlı tutulmaması, gerek özel gerek kamu sektöründe işe alım sürecinden başlayarak kadınların erkeklerle eşit eğitim ve vasıflara sahip olmaları durumunda erkeklere tercih edilmesi şeklinde uygulanmalıdır (TÜRK-İŞ, 2012:46).

Kadın girişimciliğinin önünün açılması güçlendirilmesi maksadıyla gelir seviyesi düşük kadınlar bilinçlendirilmeli ve mikro kredi sistemi ile desteklenmesi sağlanmalıdır (ÇSGB, 2014a:51). Bunun yanında, kadınlarda bulunan girişimci potansiyelinin ortaya çıkarılarak nitelik ve nicelik yönünden geliştirilmesi ve donanımlarının artırılması maksadıyla bir politika oluşturmak, girişimciliği kadınlarda bir kültür olarak geliştirmek, geliştirilen bu kültürün kadınlar arasında yayılarak gelişmesine öncülük etmek maksadıyla çalışmalar (ÇSGB, 2014a:52) sürdürülmelidir.

Büyük bir hızla değişen ve artan rekabet ortamında ve zaman ilerledikçe gelişen ekonomilerde, yenilikçi fikirlerle beslenen kadın girişimciliği; yeni iş sahaları oluşturması, yeni istihdam imkânları sağlaması ve ülke ekonomisine katma değerde bulunması yönüyle büyük bir öneme sahiptir. Girişimci kadınlar, kendilerine istihdam alanı oluşturdukları gibi, istihdam ettikleri çalışanları için iş imkânı sağlamaları ve girmiş buldukları iş yaşamında daha fazla aktif ve etkin olmaları; kadınların toplum nezdindeki konumlarının güçlenmesine, toplumların gelişmişlik seviyelerinin yükselmesine ve gelir dağılımındaki dengesizliğin önlenmesine ([www.kadininstatusu.gov.tr/haberler/surdurulebilir./](http://www.kadininstatusu.gov.tr/haberler/surdurulebilir/) Erişim:13 Ocak 2014) büyük katkısı olur.

3.6.5 İş ve Özel Yaşam Dengesinin Sağlanması

Kadınlar için işsizlikle mücadele anlamında ülkemizdeki sanayileşme politikalarında toplumsal cinsiyete duyarlı köklü değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Sanayinin ihtiyacı olan yatırım ve ara mallarının Türkiye’de üretimini destekleyecek yatırım teşvik politikalarının bulunması gerekmektedir. Ancak, ülkemizde bu konuda uygulanan politikaların sonuçlarının toplumsal cinsiyet yönüyle tarafsız olması, yani kadın ve erkekleri aynı şekilde etkilemesi, işgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet temelinde şekillenmesi nedeniyle söz konusu olamamaktadır. Kadın istihdamı politikalarında öncelik verilmesi gereken konu, kadınların iş ve aile hayatının uzlaştırılması gereğidir. Bu uzlaştırma ancak, kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması, erkek ve toplum tarafından adil olarak paylaşılmasıyla olmalıdır (Toksöz, 2012:60).

Türkiye’de iş yaşamı ile aile olmanın verdiği sorumlulukların ilişkilendirilmesi büyük bir problemdir. Evlilik, ev işleri, çocukların bakımı, aileden birinin bakıma muhtaç olması gibi hususlar, kadınların iş hayatına atılmalarını, başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. İş hayatı ve sorumlulukları ile aile hayatının getirdiği sorumlulukları dengelemek için çaba harcayan kadın, bu dengeyi sağlamak için büyük savaşlar vermektedir. Buna rağmen aile hayatı lehine dengeler bozulduğunda da kadın, çalışma hayatında ikinci sınıf çalışan durumuna düşmekte, işten çıkması gereken kişi olmaktadır (Erarşlan, 2009:118).

Yasalarımızdaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadınların bir işe yerleşebilme, iş hayatına giriş yapabilen kadınların mesleklerini devam ettirebilme ya da mesleklerinde daha yüksek pozisyonlara yükselme yolunda tüm potansiyelini ortaya koyabilme anlamında bazı sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu sıkıntıların temelinde, iş ve ev hayatını uzlaştırma olgusu önemli bir yere sahiptir (Çubukçu, 2006). Toplumsal rol dağılımında kadına biçilen aile hayatında, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı gibi yükümlülüklerin, eşler arasında ya da devletle beraber eşler arasında paylaşılması büyük bir öneme sahiptir (Erarşlan, 2009:118, 119).

Ülkemizde, cinsiyete göre işgücüne katılımdaki oranlar yaklaşık, % 27 kadın, % 73 erkek şeklindedir. Burada önemli bir nokta, bütün kadınların emek sarf ettiği ev kadınlığının görmezden gelinmesidir. Kadın için iş hayatı, ev kadını olmakla başlıyor. Toplum tarafından, kız ve erkek çocuklara doğuştan itibaren farklı roller veriliyor, yani toplumsal cinsiyet ayrımı doğuştan başlıyor, pembe ve mavi renklerle

bile bu ayrıma çanak tutuluyor. Evin içinin kadına, evin dışının da erkeğe ait olması mantığı bir türlü zihinlerden silinememektedir. Ancak, kadınlık ve erkeklik öğrenilen şeylerdir. Bu arada kadın ön plana çıkarılmaya çalışılırken erkeğin de ötekileştirilmemesi, olayı bir bütünün parçaları olarak değerlendirmek gerekir (Güneydoğu Derneği, 2013:18).

Evin içinin kadına, evin dışının da erkeğe ait olması anlayışı çerçevesinde, sorumlulukların paylaşımı incelendiğinde; temizlik yapmak, yemek pişirmek, ütü yapmak, bulaşık yıkamak, çocuklara bakmak gibi evin içerisinde gerçekleştirilen sorumluluklar kadın tarafından üstlenilirken, resmi kuruluşlarda işleri takip etmek, banka işlemleri, alış-veriş yapmak, tamir ve bakım işleri gibi ev dışında gerçekleştirilen sorumluluklar da erkek tarafından üstlenilmektedir. Bunun yanında aile bütçesinin düzenlenmesi ve dengelenmesi işi de erkeğe verilmiştir. Evin dışındaki işleri ve bütçenin düzenlenmesini eşleriyle birlikte gerçekleştiren erkeklerin oranı %20'yi geçmemektedir. Geleneksel olarak kadın ve erkeğe biçilen roller ve bu rollerin her doğan çocuk için tekrar tekrar üretimi devam etmektedir (Koçyıldırım, Ş., Duyan, V., Karataş, S., Çamur, G. ve Acar, H. www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinhaklarishu.htm/ Erişim: 02 Kasım 2014).

Bahsi geçen “Kadınlar ev işleri-aile-çocuktan sorumludur, erkek dışarıda parayı kazanır” şeklindeki cinsiyetçi yaklaşım, kadınların ya iş hayatına hiç girememelerini ya da girseler bile bütün ev işlerini çalışmadıkları dönemlerdeki gibi, aile fertleri ile paylaşmadan tek başına yapmaya devam etmelerine yol açmaktadır. Bu adaletsiz iş dağılımı, kadın-erkek işgücü katılımları arasındaki büyük farkın, belli bazı meslek ve iş kollarının kadınlara kapalı olmasının, ücretlerdeki eşitsizliklerinin, yönetici pozisyonlarında ve sendikal örgütlenmelerde daha düşük oranlarda temsil etmelerinin önemli bir sebebidir (KEİG, 2009:30).

İş hayatı ve aile yaşamı arasında bir dengenin kurulması, ev işleri ve çocuk bakımı yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve bu sayede kadının uzun dönemler işgücü piyasasının dışında kalmasının önüne geçilmesi büyük önem arz etmektedir (ÇSGB, 2014a:24). Çalışan kadın için özellikle çocuk bakımı büyük bir sorun alanıdır. Bu sorunun çözümü anlamında, konuya yasalarda yer verilerek, iş yerinde çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması sorunu büyük bir oranda hafifletecektir. Ancak ülkemizde sosyal destek kurumları; kreş, gündüz bakımevleri henüz yeterli seviyeye gelememiştir (Erarslan, 2009:118, 119). Ancak, bu konuda yapılan çalışmalar kapsamında, Başbakanlık Genelgesi ile 4857 sayılı İş Kanununun

konuya ilişkin hükümleri gereğince, kamu kesimi ve özel iş yerlerinde kreş ile gündüz bakımevi hizmeti sunma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması ve bu hususların denetlenmesi (Başbakanlık Genelgesi, Sayı: 2010/14) direktifleri verilmiştir.

Bunun yanında, kanunların aile hayatıyla iş yaşamının uyumlaştırılması ve bu konudaki görev dağılımının sağlanmasında kadınları güçlendirici bir rol üstlenmesi sağlanmalıdır. Örneğin, ebeveyn izni konusunda yapılacak düzenleme ile çocuk bakımı ile ilgili bütün sorumlulukların ana-baba arasında eşit paylaşılması sağlanmalı, kadınlara yüklenen çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumluluklar ‘bakım hizmetleri’ kapsamında ele alınarak devlet politikası olarak düzenlenmeli, bu hizmet devlet eliyle verilmelidir. Ayrıca, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet önyargıları sebebiyle yaşadıkları, çoğu zaman dolaylı ayrımcılık olarak karşılaştığımız her türlü ayrımcılık şekillerinin tanımlarının yapılarak yasaklanması da ayrı bir öneme haiz ve gereklidir (Hayran, 2013:100).

Yaşamın her alanında, demokratik bir toplum olmanın gereği olarak, kadın ve erkeğin eşit imkânlarla sahip olması, istihdam, eğitim, siyaset gibi alanlara kadınların ulaşmasının önündeki engellerin kaldırılması ve eşitsizliklerin aşılması için eşitlikçilik yaklaşımının ötesine geçilerek, kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasıdır. Bu ayrımcılığın yalnızca girişimcilik için verilen desteklerle sınırlandırılmaması, gerek kamu ve gerek özel sektörde işe alma sürecinden başlanarak, erkeklerle eşit eğitim ve vasıflara sahip olmaları durumunda kadınların tercih edilmesi şeklinde uygulanmasıdır. İş yaşamında eşitliği sağlamak için alınacak tedbirlerin, aynı zamanda bakım ihtiyacını sadece kadınların ev hayatındaki karşılıksız emeğiyle sağlayan toplumsal bir yapıdan, kamu kurumlarıyla aile arasında ve erkek ile kadın arasındaki paylaşım ile sağlayabilen toplumsal bir yapıya geçmeyi teşvik etmesi de gerekir (TÜRK-İŞ, 2012:46).

Büyük çoğunluğunu kadınların taşıdığı ailenin iş yükünün kamu hizmetleri ve işyeri hizmetleri ile karşılanmasına, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yapılacaklar üç ana başlık altında toplanabilir:

Doğum izni: Analık izni uygulamasının, “babalık izni” ile tamamlanarak, ailelerin çocuklarının doğumdan en az 6 ay sonrasına kadar bebeklerine ücretli izin kapsamında bakmalarına imkân sağlanmalıdır. Diğer taraftan, kadınların doğum izni sonrası işe başladığında değişen iş gereklerine uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerinin işverenlerce verilmesi sağlanmalı ve kadınların doğumdan önceki ya da

eşdeğer pozisyondaki bir işte çalışması devlet güvencesi altına alınmalı, konuya ilişkin olarak İş Kanunu'nda gerekli düzenlemelere gidilmeli (KEİG, 2009:30), bunun aksinin gerçekleşmemesi için etkin bir denetim mekanizmaları kurulmalıdır. Daha çok doğumdan sonraki işe dönüşlerde işverenlerin “performans düşüklüğü” gibi bahanelerle kadınların işten çıkarıldığı durumlarda, konu İş Müfettişleri tarafından etkin bir şekilde soruşturulmalı, denetlenmeli ve bu konuda işverene kanunların verdiği güce dayanarak gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır. Daha çok kadınların doğum yaptıktan sonraki işe dönüşlerde, bunlara iş yerinde rehberlik edecek ve esnek çalışmayla ilgili iteklerini değerlendirecek irtibat birimleri oluşturulmalıdır (TBMM, 2013a:172).

Çalışma saatleri: Çalışma saatlerinin uzunluğu, kadınların evde devam eden sorumluluklarından ötürü “ikinci işgünü” ile birleşince, çalışmakta oldukları işten ayrılma kararı almalarına sebebiyet vermektedir. Tüm çalışanlar için çalışma saatleri, ailelerine ve özel hayatlarına zaman ayırabilecekleri şekilde planlanarak kısaltılmalıdır. Esnek istihdam ve çalışma modelleri, tam zamanlı ve sürekli istihdam biçimine geçici ve ikincil bir alternatif çalışma şekli olarak ve gerekli sosyal güvenceler sağlanarak uygulamaya konulmalıdır (TBMM, 2013a:172).

Hizmetlerle ilgili düzenlemeler: Kadın ve erkeğin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği göz önünde bulundurularak yeniden değerlendirilmeli ve var olan toplumsal kalıpları değiştirmeye yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir. Bu kapsamda, kadınların üzerinde bulunan çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmesi beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul görmeli, kamu ve özel sektör kaynakları marifetiyle bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu anlamda; 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, emzirme odası açma yükümlülüğünü 100 ile 150 arasında kadın işçi, kreş açma yükümlülüğünü ise 150'nün üstünde kadın işçi çalıştırma şartına bağlamıştır. Bu düzenleme; bakım sorumluluğunu ana-baba arasında eşit dağıtmak, işe alımlarda işverenlerin kadın sayısını asgaride tutmak için yaptıkları ayrımcılığın önüne geçmek ve kreş sorumluluğunu yaygınlaştırmak adına “kadın-erkek çalışan” olarak değiştirilmeli ve işyerlerindeki çalışan sayısı şartı düşürülmeli ya da (KEİG, 2009:31) Yönetmelik'in 15'inci maddesinde belirtilmekte olan işverenin çalışanlarına yönelik kreş açması için “150'den fazla kadın çalışan” şartı

değiştirilmeli, kadın şartı çıkarılarak bunun yerine “200 çalışan” ifadesi getirilmelidir (TBMM, 2013a:170).

Kadınların işteyken, çocuklarının bakımıyla ilgili kaygılarını izale etmek maksadıyla kurumların kreş hizmeti vermeleri sağlanmalı, bu hizmeti veremeyen kurumlar da bu iş için annelere ekonomik anlamda destek olacak düzenlemeler yapmalıdır. Çocuk bakımı nedeniyle iş hayatından uzaklaşmak durumunda kalan kadınlara ise çocuk bakımı teşviki getirilmelidir. Verilecek bu teşvik, istihdam edilen kadınlara sadece çocuk bakım hizmeti alabilmeleri maksadıyla verilebileceği gibi bu alana yatırım yapacak yatırımcılara da verilebilir (TBMM, 2013a:172).

İnsan olmanın gereği olarak kurulan aile birliğinde, çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukları yalnızca kadına yükleyen bakış açısı, bu sorumlulukların anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılmasını yeğleyen yaklaşıma benimsenmeli, kabul edilmelidir. Çocuk bakımı için kapsamlı politikalar gerçekleştirilmeli, işyerinde kreşler açılmalı, bu mümkün olmadığı durumlarda birkaç işletmenin bir araya gelerek açacağı kreşlere ya da çocuk bakımını hizmet alımı şeklinde yapabilecekleri modellere yer verilmeli, gündüz bakım programlarına destek sağlanmalı, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde yerel yönetimler daha fazla sorumluluk almalı (Can, 2010:68). Bakım hizmetlerinin kurumsallaşmaması, kadınların işgücüne katılımlarına engel olan arz yanlı sebeplerin en büyüğüdür. Verilecek kurumsal bakım hizmetleri yöresel ve bölgesel şartlara ve özelliklere uygun, yenilikçi modellerle takviye edilmeli ve güçlendirilmelidir (Can, 2010:68). Kreş sorumluluğunu yaygınlaştırmak anlamında, merkezi ve yerel yönetimler ile küçük işverenlere de bu konuda bazı yükümlülükler getirilmelidir. Örneğin, Organize Sanayi Bölgelerine ve Küçük Sanayi Sitelerine ortak emzirme odası ve kreş açma zorunluluğu getirilmelidir. Getirilen bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından sıkı bir şekilde denetlenmeli ve belgelendirme yoluyla yapılmalı, şartları sağlamayanlar için caydırıcı nitelikte cezalar öngörülmelidir (KEİG, 2009:31). Bunun yanında, evlilik ya da annelik nedenleriyle kadına yönelik ayrımcılık yapılmasının önüne geçmek ve çalışma hakkını etkili bir şekilde korumak ve özellikle de çocuk bakım merkezlerinin kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasının teşviki maksadıyla İş Kanunundaki mevcut düzenlemelerin geliştirilmesidir (İncirlioğlu, 2010:10).

Diğer bir husus da okul öncesi çağında olan çocuklarla ilgilidir. Bu çağdaki çocuk eğitimi tamamıyla ailelere ve dolayısıyla annelere emanettir. Devlet, okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının yaygınlaştırılması için gerek uygulama, gerekse bütçe ayrılması konusunda gerekli tedbirleri geliştirmelidir. Okulda geçen sürenin, yani saatlerinin kısalığı, evde çocuklarıyla ilgilenmek durumunda kalan kadınları iş yaşamının dışına sürüklemektedir. Konuyla ilgili olarak özellikle de ilköğretime devam eden çocuklara yönelik olarak okuldan sonrası için etüt uygulamaları ile okul saatlerinde çalışan ebeveynlerin mesai saatleriyle uyuşturulmalıdır. Yaşlı ve engelli bakımı ile ilgili olarak bu konuda Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu'ndan (SYDF) ailelere verilen nakdi yardım için bakımı üstlenen kişinin başka bir işte çalışmaması şartı kaldırılmalıdır. Bu şart, bakımı üstlenecek olan kadınları eve kapatan bir uygulamadır. Bununla beraber, yaşlıları ve engellileri eve kapatmak da onları toplumdaki soyutlamaya kadar gitmektedir. Bu yüzden, sadece rehabilitasyon amacıyla değil, bir sosyalleşme, toplum içine çıkma aracı olarak da engellilerin kurumsal bakım almaları çok önemlidir. Engelli ve yaşlı bakımı konusunda da devlet tarafından uygulamalar geliştirilmeli ve imkânlar sağlanmalıdır (KEİG, 2009:31).

3.6.6 Esnek ve Güvenceli Çalışma Türlerinin Yaygınlaştırılması

Küresel rekabetin artması ve bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeyle, gün geçtikçe değişime uğrayan ekonomik koşullara uyum çabalarıyla birlikte, işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak ve kronikleşmeye başlayan işsizlik sorunlarına çözüm olması amacıyla, birçok ülkede işgücü piyasalarının esnekleşmesi öncelikli bir politika halini almıştır (ÇSGB, 2013:md.71). Kronikleşmeye başlayan işsizlik problemiyle mücadele anlamında Türkiye'nin izlediği sanayileşme politikalarında, toplumsal cinsiyete duyarlı köklü değişikliklere ihtiyaç bulunmaktadır. Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'nde, kadın ve gençlerin istihdam fırsatlarını artırmak üzere esnek işgücü piyasalarından söz edilmekte ve güvenceli esneklik kapsamında kısmi süreli, belirli süreli, geçici süreli vb. çalışma türlerinin yaygınlaştırılması tavsiye edilmektedir (Toksöz, 2012:60).

Küresel anlamda meydana gelen üretim organizasyon sistemleri reformunun temel sebebi, küresel pazarlarda yoğunlaşan rekabet ortamıdır. İşverenler, işgücünün örgütlenmesi ile rekabet arasındaki yaşamsal bağın kıymetini bu dönemde bir daha fark etmişlerdir. Bu sayede esneklik bakış açısı ortaya çıkmıştır (İTO, 2006:11).

Ekonomik durgunluğun geçmesi, küresel rekabetin ve hizmet sektörünün büyümesi, esnek üretim metodlarının, iş piyasasında esnek iş piyasasının benimsenmesini sağlamıştır. Esnek çalışma imkânlarının sağlanması, kadın istihdamının artışı yönünden de faydalı olacaktır. Esnek çalışma, işçilerin değişik çalışma süresinin eşit olması demektir. İş sürelerinin kısaltılması, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamına gelmez. Ekonomik durgunluk ve işsizlik bu çalışma tarzının yaygınlaşp benimsenmesinin temel sebeplerindedir. Dünya genelinde ekonomik büyüme hızları düşmekte ve buna paralel olarak işsizlik artış göstermektedir (Erarslan, 2009:115). Belirtilen nedenlerden dolayı hükümetler, esnekliğin istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir yönünün olduğunu değerlendirmekte ve bir tedbir olarak görüp teşvik etmektedirler. Bu çalışma türünün işgücünün yapısına en önemli katkısı; evde çalışma, kısmi çalışma, iş paylaşımı vb. esnek çalışma modelleri ile kadınların istihdamdaki oranında artış sağlamasıdır. Ancak bu çalışma modelleri bazen sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır, bu da çeşitli mağduriyetlere yol açmaktadır.

Sanayileşmiş birçok ülkede, günümüzde esnek çalışma modelleri iş kanunlarında yerini bulmuş ve bu konuda belli kurallar getirilmiştir. Bu kapsamda, sosyal uzlaşmanın ülkelerin esneklik noktalarını ortaya koymaları açısından ayrı bir yeri vardır. Çalışma hayatında esneklik sağlanırken uluslar arası ve ulusal seviyede belli sosyal standartların korunması ve geliştirilmesi zorunludur (DPT, 2001:39). Toplumun her kesimine insan onuruna yaraşır iş imkânlarının olduğu, işgücünü oluşturan bireylere nitelik kazandırmak ve mevcut niteliklerin artırılarak etkin olarak faydalandığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının geliştirildiği, bununla birlikte güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği, çalışılabilir bir işgücü piyasasının sağlanması ise temel maksattır (10. Kalkınma Planı, 2013:47).

Bu çalışma modellerini uygulayan işletmeler, gerek işletme içinde ve gerek işletmeler arasında kaynakların yeniden tahsisini sağlayarak ve yeniliklere açık bulunarak ekonomik şoklara tepki vermede daha kabiliyetlidirler. Esneklik anlayışı; firma ve çalışanlar ile sermayedarların kendi aralarında, risklerin paylaşılmasına imkân tanır. Esnek bir işletme sektörü, çalışanların niteliklerinin transfer edilebildiği, sermaye sahiplerinin yatırımlar için bol seçeneklerinin olduğu, firmaların ve çalışanların ortak çıkarlarına göre ücret ve istihdam düzeylerinde farklılığa gidilebildiği bir sektördür (Belen, 2014:131).

Ücret ve statü farklılığı olmaksızın, çalışma şartlarında esnek davranılması, kadın çalışanların problemlerini azami seviyede çözecektir. Yeni İş Kanunu'nda da düzenlenen esnek çalışma süreleri, kadınlar açısından, iş ve aile dengesini kurmalarında, istihdamda yer almaları anlamında büyük gelişmedir. Yasalarla da belirlenen bu konunun işverenler tarafından uygulanması durumunda, çalışan kadın daha verimli hale gelerek istihdamdaki yerini muhafaza edebileceklerdir (Erarslan, 2009:116).

Kadınlar, çocuklarla tek başlarına ilgilenmeyi üstlenmek zorunda kaldıklarında, verimlilikleri ve kariyerleri zarara uğrar. Çünkü işe erken gelemeyecekler ya da işten geç çıkamayacaklardır. Çalışan eşler çocuk yetiştirme işini paylaştıklarında, bunun işveren getirisi daha da çok olacaktır. Çocuk yetiştirme paylaşıyorsa, ane-babadan biri evde çocuklarla ilgilenebilecek, her iki ebeveyn de çocukları ile kariyerleri ve işverenleri için ciddi, sürdürülebilir taahhütler altına girme özgürlüğünü elde edebileceklerdir. Bu kadın ve erkeklerin, bir taraftan işlerinde üretken ve aktif, diğer taraftan da sorumluluklarını yerine getiren ana babalar olabilmek için esnekliğe ihtiyaçları bulunmaktadır (MESS, 2006:181).

Avrupa ülkeleri ve ABD'de 1970'lerden itibaren yoğun olarak tartışılmaya, konuşulmaya başlanan esneklik kavramı, Türkiye'de ise 1990'ların başında tartışılmaya başlandığı söylenmektedir. Bu kavram tartışılırken, üretim süreçlerinin ve özellikle de çalışma şekillerinin esnekleşmesi gerektiği, bunun için kanunlarda gerekli düzenlemelerin yapılmasının zorunlu olduğu dile getirilmekteydi (TBMM, 2013a:51).

Kadınların istihdamını artırma politikaları çerçevesinde ülkemizde part-time işlerin ve esnek çalışma saatlerinin yaygınlaştırılması, ilk defa 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı çalışmalarında konu edilmiş; (Kuzgun, 2012:6) bu çalışma türüne ilişkin düzenlemelerin, ve çalışacak kadınların iş yerindeki konumu ile yasal haklarının korunmasının gerektiği özerinde durulmuştur. Buna rağmen, Türkiye'de 1980'li yıllardan günümüze kadar üzerinde çalışılan ve yasal düzenleme önerileri her beş yıllık kalkınma planlarında yinelenen bu çalışma şekline ilişkin beklentilerin, tüm iş kollarında çalışan kadınların % 40,91'i part-time çalışırken, öncelikle hayata geçirilmesi hak kayıpları ve mağduriyetlerin önüne geçilmesi (Hayran, 2013:100) anlamında elzemdir.

Güvenceli esneklik kavramının ülkemizde, kamu politikası kapsamında işgücü piyasası ile ilgili olarak yer aldığı belgelerin başında kalkınma planları gelmektedir.

Bu esneklik kavramının yorumlanmasında, kalkınma planlarında kabul edilen ilkeler yol göstericidir. Yedinci Kalkınma Planından itibaren, kalkınma planlarında kabul gören bu ilkeler, ülkemizdeki güvenceli esneklik kavramının arka planını teşkil etmektedir. Kamu politikası içinde güvenceli esneklik kavramının yorumlanması ve uygulamaya geçilmesi, Türkiye'nin iş hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerin ve uygulamaların AB mevzuatı ile uyumlaştırılması yönüyle de ayrı bir öneme sahiptir. Planlara dâhil edilen güvencelik esneklik anlayışıyla, esnek işgücü piyasalarının oluşturulmasıyla birlikte, istihdam ve gelir güvencesinin Avrupa Sosyal Modeli çerçevesinde firmanın rekabet gücüne zarar vermeden, koruyacak şekilde desteklenmesi gerektiğini benimsenmektedir (Kuzgun, 2012:5).

AB ülkelerinin birçoğunda, işgücü piyasasının esnekleşmesiyle kadın istihdamının arttığı tecrübe edilmiş bir gerçektir. Aynı zamanda bu ülkelerdeki istihdam verileri incelendiğinde, kadın istihdamının yüksek olduğu ve bunun da part-time çalışmadan ileri geldiği gözlemlenmiştir. Ayrıca burada belirtilmesi gereken önemli bir husus da işgücü piyasasının esnekleşmesinin bazı iş kollarında kadın istihdamında artışı sağlarken çok daha kolay bir şekilde işten çıkarılmalarına yol açmaması, onları korumasıdır. Bu çerçevede esnek çalışma, kadınların iş güvencesinin ortadan kaldırılmasında bir neden olarak değerlendirilmemelidir (TBMM, 2013a:53).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde ise güvencelik esneklik yaklaşımının benimsenmesinin gerektiği açıkça dile getirildiği gözlemlenmektedir. Bu planın hazırlık çalışmalarında, işgücü piyasasında esneklik ile toplu pazarlık süreci arasındaki ilişkiye dikkat çekilmekte; güvenceliliği esnekliğin kuralsızlaştırma olarak algılanmaması ve esnek düzenlemelerin toplu sözleşme özerkliği kapsamında yapılması gerektiği öngörülmekte, Türkiye'de işgücü piyasasında yasalardaki esneklik hükümlerinin gözden geçirilmesi ve meydana gelen aksaklıkların giderilmesinde sosyal güvenlikle ilişkisinin kurulması gerektiği de benimsenmiştir. Yine bu planın 2012 yılı programında ise etkin bir işgücü piyasasının oluşturulmasının ön şartları arasında, esneklik ile güvence arasında dengenin sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Kuzgun, 2012:6).

9. Kalkınma Planı'nda ise, işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşmasının sağlanması için esneklik ile güvencenin bir arada değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Türkiye'de iş hayatı ve mevzuattaki yasal katılıklardan kaynaklanan sebeplerden dolayı, esnek çalışma türlerinin

yaygınlaşmadığı dile getirilerek tespit edilmiş ve istihdam sağlayan bir büyümenin gerçekleştirilmesi için gerekli olduğu hususları üzerinde durularak, esneklik-güvence dengesinin kurulması gerektiğinin altı çizilerek; istihdam yaratan bir büyümeyi yakalamak için işverenlerin ve çalışanların görevlerinin esneklik-güvence dengesi üzerinden tekrar tanımlanmasına ve esnek çalışma biçimlerinin aktif olarak hayata geçirilmesinin zeminini teşkil edecek kanuni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (TBMM, 2013a:52).

10. Kalkınma Planı'nda da, istihdama ilişkin tedbirlerin ve krizlerden sonra ekonomideki güçlü toparlanma sayesinde, özellikle işsizlik ve istihdamda olmak üzere, işgücü piyasalarında yaşanan büyük gelişmelerin görüldüğü ve bir önceki plana göre özellikle kadınların istihdamında artışlar olduğu, 2006 yılında % 7,6 olan kısmi süreli çalışan oranının 2011 yılında % 11.7'ye yükseldiği ve işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma alanında sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Ayrıca, toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasının temel amaç olduğu belirtilmektedir (10. Kalkınma Planı, 2013:46, 47).

Ülkemiz şartlarında, güvenceli esnekliğin sağlanması çalışanlar açısından işverenlere oranla daha da bir öneme sahiptir. Bu çerçevede, ülkemizde sosyal güvencenin sağlanamaması sebebiyle çalışanlar tarafından kısmi süreli çalışma şeklinin, belirli iş sözleşmelerinin ve taşeron çalıştırılmasının yaygınlaşmasının bir çeşit kuralsızlık anlamına geldiği ve çalışanı koruyucu yasaların bir an önce çıkarılması gerektiği dile getirilmektedir. İşgücünün arzı bakımından, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin çalışanların sosyal haklarına sınırlama getirdiği ve bunda Türkiye'deki kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam şartlarının belirleyici olduğu dile getirilmektedir. Burada, güvenceli esneklik kavramının uygulanmasının ön şartının, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması gerektiğidir. Çünkü esneklik kavramının yerleşmesinin önünde, kayıt dışı istihdam bir engel (Kuzgun, 2012:6) olarak durmaktadır.

Avrupa ülkelerinde epey yaygın olan ve kadınların istihdamının yüksek olmasının temel sebebi olarak ileri sürülen part-time çalışma, Türkiye'de de kadın istihdam oranının yükselmesinin önde gelen ana unsuru olarak ileri sürülmektedir. Ancak, TÜİK'in hazırlamış olduğu 2012 yılı verilerine göre, ülkemizde 15 yaşın

üstündeki yaşlarda part-time çalışan 1.782.000 kadının 1.596.000'i, oransal olarak da % 89,6'sı kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de en yaygın esnek çalışma modeli olan part-time çalışmada görülen yüksek kayıt dışılık oranı, konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınması gerektiğini işaret etmektedir (TBMM, 2013a:50). Ayrıca esnek çalışma modellerinden ev eksenli çalışma, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma, kontrol altına alınması en zor çalışma modelleri olduğundan dolayı, kayıt dışılığın artması yönündeki tehlikeleri de bünyelerinde barındırmaktadırlar. Bu sebeple, adı geçen çalışma modellerinin etkin bir şekilde denetim altına alınması, hem vergi gelirindeki olası kayıpların önüne geçmek, hem de çalışanların düzgün çalışma şartlarında istihdam edilmelerinin sağlanması açısından büyük bir öneme sahiptir. Kayıt dışı kadın istihdamının TÜİK'in 2012 yılı verilerine göre % 54,2 olduğu ülkemizde, etkin bir denetim mekanizması kurulmadan işgücünün esnekleştirilmesi, kayıt dışı istihdamın büyümesi problemini de beraberinde getireceği göz ardı edilmemelidir (TBMM, 2013a:54). Esnek çalışmanın belirtilen olumsuzlukları ortadan kaldıracak şekilde yasaların güvencesi altına alınması, kayıt dışı çalışma sorununu da ortadan kaldırarak kayıtlı bir biçime dönüşmesine katkı sağlayabilecektir (DPT, 2001:39).

Çalışanların hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla bir işe ihtiyaçları olduğu gerçeği, çalışanları esareti altına almamalıdır. İş yaşamında çalışanların sürekliliğine ihtiyaç duyulmakta ve bunun verimlilik için gerekli bir unsur olduğu bilinmektedir. Ayrıca, esneklik ve güvencenin de birlikte düşünülmesi gerektiği açıktır ve aynı zamanda sürekli istihdam edilen işgücünün daha verimli olduğu da bilinen bir gerçektir. Ancak güvenceli esnekliğin "çirkin yüzü" olduğu da unutulmamalı, bu uygulamanın "ucuz ve kolay işten çıkarma" anlamında yaygınlaşmasına fırsat verilmemelidir. Temel yaklaşımın işgücü maliyetlerini düşürmek olduğu bir yapıda, iş yasası tam zamanlı işlerdeki gibi geçerli olmalı, işi değil işçiyi korumak ana maksat olmalıdır. Çalışanlar, işlerini kaybetmemek karşılığında istihdam güvenliğinden vazgeçmek durumunda kalmamalı, iş güvenliği en üst seviyede koruma altına alınmalıdır (Bağdadioğlu, 2009:59).

Küreselleşmeyle gündeme gelen esnekleşme sürecinde, özellikle kadınların istihdamı için part-time çalışma modeli belli kurallara bağlanmaksızın teşvik edilmektedir. Ancak, çalışanların böyle bir işe girmeleri kadar, çalışmakta oldukları işlerinde tutunabilmelerinin sağlanması amacıyla getirilecek çözümlerin de önemli olduğu görülmüştür (İTO, 2006:12). Çalışanların izin, iş güvencesi, ihbar ve kıdem

tazminatları yönünden kayıpları önemli bir sorunu teşkil etmekte ve kısmi süreli çalışanların ücret ve sosyal yardımları da yetersiz kalmaktadır (Tan, 2010:76) Güvenceli esneklik konusunda düzenlemelere gidilirken ve bir model baz alınırken, gelir ve istihdam güvencesine ilişkin uygulamalar bir bütün olarak ele alınmalı, sosyal diyalogun yapısı, esneklik ve güvenlik konusundaki yasal düzenlemeler ve bu alandaki tartışmaların hepsinin bütünü birer parçası olduğu (Bağdadioğlu, 2009:59) göz aradı edilmemelidir.

Esnek zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma modelleri, çalışanların tercih edebileceği düzenlemelerdir. Fakat, işverenler bu modelleri işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla kullanmaktadır. Yeni Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSS)'na göre esnek ve kısmi zamanlı çalışanların emeklilik hakkını elde etmeleri, uygulamada imkânsız gibi görünmektedir. Bu çalışma modelleri, adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında ancak kabul görebilir (KEİG, 2009:21). Eksik istihdam ya da çalışanların yoksul kalmaması için, esnekleştirme uygulamaları, minimum gelir, sağlık, eğitim, işsizlik sigortası, sosyal bakım alanlarında sosyal hizmetler, yeniden işe dönme veya yerleştirme programları gibi etkin sosyal politikalarla desteklenmelidir ki sürdürülebilir olsun (Can, 2010:68).

Ülkemizde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin güvenceli esneklik kavramına dayandırılmasının, ekonominin ve işgücü piyasasının imkânları elverdiği ölçüde gerçekleşeceğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, güvenceli esnekliğin işgücü piyasasına ilişkin devlet politikasında ilke olarak benimsenmesi, işgücü piyasasının geleceği açısından olumlu bir gelişme olarak (Kuzgun, 2012:7) değerlendirilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler işgücü piyasalarını ve beraberinde ülkeleri etkilemiştir. Böylelikle, ülkelerin meydana gelen bu yeni gelişmelere uyum sağlama zorunluluğu doğmuştur. Bu gelişmeler ile birlikte uluslararası rekabette meydana gelen artış, endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmalara sebebiyet vermiş, emek yoğun üretim sürecinden seri üretim sürecine dönüşüm başlamıştır.

Çalışma hayatında birçok ülkede meydana gelen dönüşüm, toplumsal hayatı birçok açıdan etkisi altına almıştır. Şehirlerde kurulan fabrikalar, ev ve işi birbirinden ayırıştırarak toplumda işçi sınıfını doğurmuştur. Çalışma ilişkilerinin ilerlemesi de zamanla işçilerin karşısında işveren sınıfını oluşturmuştur. Meydana gelen bu yeni düzende usta çırak ilişkisi bitmiş, yerini, fabrikalarda ağır şartlar altında çalışan tek tip vasıfsız fabrika işçilerine terk etmiştir. Benzer şekilde bir dönüşüm de işletmeleri yönetme anlayışında olmuş, birbirinden farklı yönetim anlayışları ortaya çıkmıştır. Daha çok sermayeye odaklanmış olarak meydana gelen dönüşüm, yöneticileri az zamanda çok iş çıkarmaya yöneltmiştir. Bu maksatla da işletmelerde verimliliği artırmak maksadıyla çeşitli uygulamalara başvurulmuş ve böylelikle farklı yönetim anlayışları meydana gelmiştir. Bu anlayışlardan Taylor'ın Bilimsel Yönetim Kuramı ise en etkili olmuştur. Akabinde Ford'un da seri üretim sürecinde uyguladığı kuram ise bugünkü iş hayatında ayrı bir öneme sahip olmuştur.

1970'li yılların sonlarında yaşanan ve dünyayı etkisi altına alan petrol krizi ve akabinde dünya piyasalarında oluşan bunalımdan sonra, yaşanan durgunluk, iş hayatıyla alakalı olarak işverenleri de başka arayışlara sürüklemiştir. Bahse konu arayışların neticesinde, işçi ve müşteri odaklı bir kavram olan esneklik kavramı oluşmuştur. Bu kavramla ulaşılmak istenen hedef, katı çalışma kurallarını piyasa şartlarıyla uyumlu bir hale getirmektir. Nihayetinde iş hayatında çalışan-işveren ilişkilerinde yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu kavram, üretim alanında olduğu gibi

çalışma ve yönetim anlayışının da değişmesine yol açmıştır. Bu değişimle, yönetim anlayışında insan kaynakları yönetimi (İKY) kavramı şekillenirken, iş yaşamı da esnek çalışma diye bir kavramla tanışmıştır.

İKY, yönetici olsun olmasın organizasyonun çeşitli kademelerinde çalışan işçilerin işletmeye alınması, yerleştirilmesi, eğitilmesi ve etkinliğinin sürekli bir şekilde artırılması maksadıyla bütün destekleyici faaliyetlerin devreye sokulması amacındadır. Günümüz insanı tatmin duyabilecekleri, anlam bulabilecekleri, doyum sağlayabilecekleri, örgüt yönetiminin aldığı kararlara katılabilecekleri, adil ve eşit muameleye tabi tutulacakları, saygı ile karşılanabilecekleri bir iş ortamında ve işte çalışmak arzusu içindedirler. Bunun yanında özel hayatlarına ve ailelerine ayıracakları zamana da önem vermekte, iş koşullarını ve çalışma saatlerini uygun bir şekilde düzenlemeye çabalamaktadırlar.

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için, sürekli değişimlerin yaşandığı ekonomi dünyasında, çalışanları ve müşterileri için yeni değerler üreten, değişime ayak uydurabilen organizasyonlar kurmaları gerekir. Ancak bu da etkili bir İKY sisteminin var olmasına bağlıdır. İşletmeler için İKY anlayışı dâhilinde, çalışanlar işletmelerin en değerli ve en önemli varlığı olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların işletme içi ya da işletme dışı eğitim, kariyer planlama, gelişim gibi her türlü ihtiyaçlarının İKY anlayışından beslenerek, işletmelere fayda olarak geri dönecek ve aynı zamanda çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı bir kazanç anlayışı gelişecektir. Günümüz işletmeleri ancak bu şekilde bir yönetim anlayışıyla rekabet üstünlüğünü elde edebilecektir. Geçen her gün, sürekli bir değişim içerisinde bulunan dünya ekonomik dengelerinde, ileriye görebilen ve meydana gelen yeni gelişmelere çabuk reaksiyon gösterebilecek, kaynaklarını optimum kullanan işletmelerin kazanacağı rekabetteki üstünlük, işletmelerin ne derecede esnek bir yapıya sahip olmalarıyla fazlasıyla ilişkilidir.

Değişen ve gelişen çalışma hayatı, kendisiyle birlikte farklı çalışma tiplerini ve değişik istihdam türlerini getirmeyi sürdürmektedir. Bugün karşı karşıya kalınan çalışma sorunlarının çözümü, ancak başarılı istihdam politikalarıyla mümkün olmaktadır. Bu politikaların kaynağı ise, işçi ve işverenlerin işbirliğine dayalı bir esnekleşme sürecidir. Günümüzde, daha çok gelişmiş ülkeler, esnek bir düzen ile hem işçi-işveren arasındaki güç dengelerini sağlamayı hem de aynı zamanda işsizlik ile baş etmede ilerlemeyi amaçlamaktadırlar. Bu amaçla gelişmiş ülkeler tarafından benimsenen ve günden güne değer kazanan bu kavramın uygulanmasından doğacak

olumsuzluklar, yaygın bir işsizlik sigortası çerçevesinde giderilmekte ve çalışanlar güvenceye alınmaktadır. Burada önemli olan, tam süreli bir işte çalışmak için hazır olan bireylerin, istekleri dışında esnek çalışmaya mecbur edilmemeleridir.

Esnek çalışma, Türk iş hayatında yasalarda yerini yeni bulmuş bir ifadedir. Yasalarda yerini bulmasına rağmen, uygulanmasında birçok sıkıntının giderilemediği gözlemlenmektedir. Türk iş hayatında işletme sahipleri, kısmi süreli çalışma, diğer bir ifadeyle esnek çalışma adı altında çalışanlarını, hem tam süreli çalışan işçi gibi çalıştırmakta hem de onlara çok düşük ücretler ödemekte ve aynı zamanda sosyal güvenceden de mahrum bırakmaktadırlar. Bu eksiklikler de daha çok denetim eksikliğinden ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yeterli korumayı sağlamamasından kaynaklanmaktadır. İşçiler, işlerini kaybetmemek uğruna esnek çalışmayı kabullendikleri, ücret talep etmeden fazla mesai yaptıkları, senelik izinlerini genellikle kullanmadıkları bir iş hayatı yaşamaktadırlar.

Günümüzde esnek çalışma uygulamaları; kağıt, cam ve kimya sektörü gibi üretim sistemlerinin durdurulması ve yeniden çalıştırılması maliyetlerinin hayli yüksek olması ve artan rekabet koşulları sebebiyle, işletmelerin mevcut kapasitelerinden azami faydayı sağlamak istemeleri, esnek çalışma şekillerinden yararlanmayı bu sektörlerde zorunlu kılmıştır. Günümüzde mal veya hizmet üretiminin kesintisiz olmayı gerektirdiği birçok işletme dalında bu çalışma şekli uygulanmakta; özellikle güvenlik, itfaiye, tedavi ve bakımevleri, hastane, huzurevi, iletişim, taşımacılık, ulaşım, kargo, su, elektrik, çöp toplama hizmetleri, medya, bankacılık, Ar-Ge faaliyetleri, tarım-hayvancılık ve teknik sebepler dolayısıyla faaliyetlerinin durmaması gereken kuruluşlar, gibi sektörlerde esnek çalışma modelleri uygulanmaktadır. Gün geçtikçe farklılaşan ve değişen tüketici talep ve beklentilerini karşılamayı amaçlayan firmalar, müşteri memnuniyeti maksadıyla 24 saat hizmet üretme çabasındadırlar.

Dünyada yaşanan endüstrileşmeyle meydana gelen değişimler, çalışma hayatı üzerinde de etkili olmakta ve bu da işçi-işveren ilişkilerinde yeni arayışlarla birlikte bazı yeni uygulamaları piyasalara entegre etmektedir. Bu yeni uygulamalar daha çok petrol krizinin yaşandığı 1970'lerden sonra teknolojiye ilerlemelerle beraber maliyetlerde azalma, az maliyetle çok iş, işçi sayısında ve çalışma sürelerinde azaltıma gidilmesiyle esnek üretim sistemlerinin iş hayatına girmesini hızlandırmış ve çalışma sürelerindeki esneklik hızla yayılmıştır.

Hizmet sektörünün hızla geliştiği günümüzde, işletmeler acımasız rekabet ortamında ayakta kalabilmek için 24 saat üzerinden faaliyetlerini sürdürmek durumunda kalmışlardır. Bu şekilde çalışmak ise fazla mesai ya da esnek çalışma sistemleriyle olabilir. Ancak fazla mesai beraberinde yeni maliyetler getirdiğinden, buna alternatif olarak esnek çalışma sistemleri işletmeler tarafından tercih edilir olmuştur.

Yaşanan gelişmelerle birlikte, ticaret ve sermaye de ülke sınırlarını aşmış, ülkeler arasında yer aramaya başlamıştır. Durum böyle olunca da bir ülkede yaşanan ekonomik bir krizin diğer dünya ülkelerine de bulaşması kolaylaşmıştır. Bu krizler aynı zamanda çıktıkları ülkelerin toplumsal, kültürel ve siyasal yapılarında da etkili olup, bazı uluslararası büyük şirketlerin baskıları altında kalabilmektedirler. Ülkeler arasındaki sınırların kalkmasıyla dünyanın bir köy haline gelmesi, organizasyonların önceliklerini değiştirmiş, bu önceliklerin başını rekabet ve verimlilik çekmiştir. Bu durum da işverenlerin işçilerine olan bakışlarının değişmesinde etkili olmuştur.

Bu bakış açısıyla işverenler, daha çok gelen taleplere göre çalışan sayısını ayarlayabileceği ve beraberinde istihdamın maliyetini düşüren, çalışanı işten çıkarırken zorluk çekmeyecekleri bir esneklik anlayışını isterken, çalışanlar ise, ev ve iş hayatlarını birlikte götürebilecekleri, tam zamanlı çalışan işçilerle aynı sosyal haklara sahip olabilecekleri bir esneklik anlayışını istemektedirler.

İşletmelerin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlama, verimliliklerini yükseltme ve maliyetlerini düşürme çabaları; kadın, öğrenci, engelli ve emekliler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasalarına girme istekleriyle birlikte yeni çalışma biçimleri türemiştir. Bu çalışma türleri, Fordist üretimin katı kurallarının olmadığı, düzenlemelerin işçi-işveren ihtiyaçları doğrultusunda düzenlendiği çalışma biçimleridir. Bunlar yapılan çalışma düzenlemelerine göre, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, tele-çalışma, evde çalışma gibi isimlerle adlandırılmakla, literatürde esnek çalışma olarak yer bulmaktadırlar. Ayrıca bu esnek çalışma biçimleri aynı zamanda uluslararası organizasyonlar ve gelişmiş ülkeler tarafından daha çok işsizlik seviyesini aşağı çekmek için tavsiye olunan bir politika halini almıştır.

Gün geçtikçe, etkisini artırarak geçmişten bugüne kadar gelip günlük hayatımızda yer edinen küreselleşmenin gelişimi, kaydettiği aşama, çalışma hayatı ve iş dünyası üzerinde önemli ölçüde etkili olmuş ve istihdam kavramına yeni bir boyut getirmiştir. Yaşanan bu gelişmelerle işgücü, geleneksel tarım kesiminden, sanayi ve

hizmetler kesimine geçiş yaparken, vasıflı işgücünün önemi artmakta, yüksek beceri gerektiren bilgi ve teknik beceri gerektiren işlerde artışlar olmaktadır. Yaşanan bu gelişmelere, kadınların uyum sağlaması ise epey zor olmaktadır. Bu yüzden, sayıları erkekler kadar olan kadınların, hem diğer dünya ülkelerinde hem de Türkiye’de işgücüne katılımları erkeklere oranla epey düşük seviyelerdedir.

Ülkemizdeki kadınların istihdama katılımında 1950’lerden itibaren bir düşüş yaşanmıştır. Bu düşüşün sebebi ise; nüfustaki hızlı artışa rağmen, artışı karşılayabilecek oranda istihdamın sağlanamaması, köyden kente doğru meydana gelen yoğun göçle birlikte tarımsal istihdamda azalmanın yaşanması, uzun süre işsiz kalan işgücünün iş bulma ümitlerini yitirip iş aramaktan vazgeçmeleri, kayıtdışı istihdam, eğitimsizlik, ataerkil aile yapısı ve yetersiz sermaye birikimidir. Kente göçle beraber, tarlada ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan kadınlar, şehir hayatında vasıflarına uyan bir iş bulamadığından, iş hayatına girmeyerek ev kadını olmayı seçmekte veya sosyal güvencesi olmayan, düşük ücretli, vasıfsız işlerde çalışmaktadırlar.

1990’larda ise ülkelerin öncelikli hedefleri; küresel rekabet gücü, istihdamın artırılması ve ekonomik büyüme olmuştur. Günümüz dünyasında da sosyal ve ekonomik sorunların başını, işsizlik oranının düşürülememesi ve yeteri kadar istihdamın sağlanamaması çekmektedir. Türkiye’de kadın işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve çoğu, zorunlu eğitim dışındaki eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaktadırlar. Kadınların, vasıflarını yükseltebilecekleri gerekli eğitimleri alamamaları sonucu; işverenler, işçi azaltımına gittiklerinde, gözden çıkaracakları ilk çalışan olma özelliklerini sürdürmektedirler. İş hayatına katılmak isteyen kadınların, niteliksiz olmaları sebebiyle düşük bir ücretle ve sosyal güvenceleri olmadan istihdam edilmeye çalışılması, kadınların istihdama katılımına engel teşkil eden önemli faktörlerdir.

Kadın ve erkeklerin iş ve sosyal hayatlarında eşit koşullarda ilerlemeleri, ancak eşit hak ve imkânlarla sahip olabilmeleriyle mümkündür. Bu konuda hem ulusal hem de uluslararası yasalar, kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler yapmalarına rağmen; sıra uygulamaya geldiğinde bölgesel farklılıkların, kadınların eğitimi ve istihdama katılımında büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’de tarım dışı, kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasının en önemli sebeplerinden biri de işten elde edilen gelir ile ev ve çocuk bakımı için harcanan gider arasındaki farkın ortalama olarak düşük kalmasıdır. Çocuklar için kreş ve okul öncesi bakım

yerlerinin, ailedeki yaşlılar için bakım evlerinin yetersizliği, çoğu okulların mesai saatleriyle uyumlu olmayarak yarım gün eğitim vermeleri, kadınların karşılama önemli birer sorun olarak çıkmaktadır. Bakım işleri kadına görev adlandırıldığı için, geleneksel rollerin pençeleri arasında kalan kadının istihdama katılımı da bu sorumlulukları oranında azalmaktadır. Bu hizmetlerin yetersizliği sebebiyle, kadın, kazancının çoğunu bu bakım işlerine harcamak zorunda kalacağı için, çalışması anlamını yitirecektir. Kadınların ekonomik bağımsızlığının sağlanabilmesi ise ancak çalışma hayatına katılımlarıyla mümkün olmaktadır.

İşgücü piyasalarında bazı işlerin “kadın işi”, bazı işlerin de “erkek işi” olarak sınıflandırılması, kadınları belli iş ve mesleklere kabul edilmemesi, az sayıda kadının yönetici kademesinde bulunması ve ücretlerdeki farklılıklar, cinsiyete dayalı olarak yapılan ayrımcılık gibi konular, kadınların işe girme aşamasında ve işe girdikten sonra yaşadıkları problemlerin başında gelirler. İstihdam edilen kadının yaşadığı problemlerin başında; nitelik eksikliği veya yetersizliği, düzensiz işler, düşük ücretler, kayıtdışı sektörlerde istihdam buldukları için sosyal güvencelerden yararlanamamaları gelmektedir. Bununla birlikte kadınlar, karar alma mekanizmalarında yeteri kadar temsil edilmemektedir. Daha çok ara kademe yönetici seviyesine kadar yükselebilmeleri, çalışırken sık sık cam tavan etkisiyle karşılaşmaları ise ayrı bir problem sahasıdır.

İçinde bulunduğumuz dönem göz önüne alındığında, ABD’de finans sektöründe başlayarak tüm dünyaya yayılan son ekonomik krizin, özellikle birçok ülkede çalışanların işlerini kaybetmeleriyle sonuçlandığı herkesçe görülmüştür. Bu krizi diğer ülkelere nazaran daha az zayıyla atlatan ülkeler, esnek çalışmayı iş hayatlarına adapte edebilen ülkeler olmuştur. Bu ülkelerden Almanya ve Hollanda’da kısa süreli çalışma tedbirlerinin alınmasıyla, işsizliğin diğer ülkelere oranla daha alt seviyelerde kalmasını temin etmiştir. Bu ülkelerden, Hollanda part-time çalışmalarıyla işsizliği en düşük seviyede tutabilen ülke olmuştur.

Bu çalışma türlerinin Türkiye’de uygulanamamasının temel sebebi, esneklik kavramı ile ilgili farkındalık seviyesinin düşük olması ya da olmamasıdır. Bununla birlikte, iş piyasalarının yapısından kaynaklanan olumsuzluklar, bazı esnek çalışma biçimleri için işyerinde vasıflı işçinin istihdamına ihtiyacın duyulması, bazı uygulamaların işyerinde bürokrasiyi artırması, bazılarının ise teknolojik alt yapı ve yatırım gerektirmesi, işverenler yönünden caydırıcı olmaktadır. Ayrıca kimi

sendikalardan gelen direnç de esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğini göz ardı edilemeyecek kadar olumsuz etkilemektedir.

Bu yeni çalışma şekli, çalışanlara yaratıcı, özgür ve zevkli çalışma imkânları sağlarken, aynı zamanda işletmelerin giderlerini düşürmekte, işverenler esnek çalışma sistemlerini uygulama avantajını kullanarak, rekabet ortamında rakipleri ile daha rahat mücadele edebilmektedirler. Bu çalışma sistemi; birlikte çalışma ilişkilerini, ferdi çalışma ilişkilerini ve yasaları etkilediği gibi, işgücünün yapısında da etkili olmuştur. İşgücünü oluşturanlardan kadınlar, emekliler, engelliler ve öğrenciler gibi dezavantajlı grupların oranını yükselterek dengeleri rahatlatıcı bir etki oluşturmuştur. Ayrıca, kadınların iş hayatına yaptıkları katkılar düşünüldüğünde, bugün kadın çalışanların istihdamdaki oranının dünyada bir artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların işgücü piyasalarında erkeklere nazaran daha düşük ücret alması ise bilinen bir gerçektir. Bunun da çeşitli nedenleri mevcuttur.

Kısmi süreli çalışanlar daha düşük ücret ve sosyal haklara sahip olarak çalıştıklarından kendilerini asıl işgücünün bir parçası gibi görmemektedirler. Bunun sonucunda da verim düşüklüğü ve işçi devir hızında yükselmeler meydana gelmektedir. Bu şekilde çalışanların aldıkları ücretlerle ilgili yapılan çalışmalarda, düşük ücrete dair eleştirilerinin genellikle haklı olduğu görülmüştür. Ancak, detaylı incelemeler yapıldığında ücret farklılıklarının asıl kaynağının kısmi süreli çalışanların profillerinin olduğu görülmüştür. Sebebi ise, kısmi süreli çalışanlara uygulanan anketlerde tam zamanlı çalışanlara oranla eğitim seviyeleri ile birlikte verimliliklerinin de düşük olmasıdır.

Esnek çalışma sistemindeki en büyük grup kadınlardan meydana gelmektedir. Bunun başta gelen sebebi ise kadınların iş ve aile hayatlarını birlikte yürütebilecekleri bir çalışma sistemini isteyerek tercih etmeleridir. Bu yönüyle hükümetlerin çocuk bakım politikaları, kadınların istihdama katılmasında belirleyici rol oynamaktadır. Çocuk bakımı için yeterli imkânların sağlandığı devletlerde, kadın istihdam oranları yüksek çıkmakta ve bununla birlikte işsizlik oranları da düşük çıkmaktadır. Bu durum, kadının evi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda çalışmak istediği ve ekonomik bağımsızlığını sürdürmek istemesinin bir işaretidir.

Organizasyonunda esnekliği uygulayabilen işletmeler, hem ulusal hem de uluslararası piyasalarda kârlılıklarını artıracıdır. Yeterli sermayeyi biriktiren işletmeler yeni yatırımlar yapacağından tekrar işgücüne ihtiyaç duyacaktır ve böylece

istihdamın artmasına olumlu katkı sağlanmış olacaktır. Ancak işletmelerin bunu yapabilmesi için de bulunduğu çevrenin bunlara imkân tanınması gerekmektedir. Bu çevreyi ise işgücü piyasasının esnekliği ile devlet otoritesi tarafından getirilen düzenlemeler, yapılan kanunlar, yönetmelik ve uygulamalardır.

Esneklikle ilgili getirilen düzenlemeler, işletmelerin küreselleşmeyle birlikte kızışan rekabet ortamında güç kazanmasına imkân sağlamaktadır. Rekabet gücünü artırmayan ve giderek gücünü yitirmeye başlayan işletmeler, zamanla uluslararası rekabet ortamından uzaklaşarak, kapanıp yok olmaktadır. Bu durum da yeni işsizlerin ortaya çıkması, işinden ayrılmak zorunda kalan mağdur işçiler anlamına gelmektedir. Bu bakımdan, esneklik sayesinde piyasalardaki rekabet güçlerini yükseltecek olan organizasyonlar, yeni istihdamların sağlanmasında ve işsizliğin azaltılmasında büyük rol oynamakla beraber, verimlilikte de artış gerçekleştirerek ülkelerin ekonomilerine olumlu katkı yapmaktadırlar.

Esnek çalışma; istihdamda yüzyıllardır devam eden erkeklerin üstünlüğünü ve kadınların ev işleri ile çocukların bakımına dair ihtiyaçlarını, gün geçtikçe günümüzün yeniliklerine adapte edebilmektedir. Bu çalışma şekliyle beraber, kadınlar ev işleriyle birlikte kendilerine gelir getireceğini düşündükleri, esnek çalışma şekilleriyle istihdamda yer alabilmektedirler. Bu çalışma şekillerinden kadınlar tarafından en çok tercih edilenler, tele çalışma, evde çalışma ve kısmi çalışmadır. Bu çalışma şekillerinin kadınlar tarafından yaygın olarak tercih edilmesinin sebebi ise, gelişen teknoloji sayesinde ev işlerinde kullanılan makinelerle kadınların kendilerine ayırabilecekleri vakitlerinin artmasıdır.

Konuya ilişkin olarak Türkiye'deki durum incelendiğinde, kadınların 1950'lere kadar yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edildikleri görülmüştür. Ancak, 1950'lerden itibaren köyden kente doğru meydana gelen göçlerle birlikte, kadın istihdamı tarım dışı sektörlerle yönelmeye başlamıştır. Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında ise, ülkemizdeki istihdamın henüz istenen seviyelere ulaşmadığı, hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranının gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadın istihdamının en fazla olduğu ABD, İngiltere ve Kuzey Avrupa Devletleri, kısmi çalışanların da en fazla olduğu ülkelerdir. Buradan, bu devletlerin istihdam oranının yüksek olmasına sebep olarak esnek çalışma gösterilebilir.

Ülkemizdeki kadın istihdamının artırılmasında ise işgücü piyasalarında esnekliğin uygulanması ve beraberinde kadınların eğitimlerinin sağlanması büyük

önem arz etmektedir. Kadınların istihdamının önündeki büyük engellerden birini teşkil eden eğitimin; mesleki eğitimle, örgün eğitimle veya meslek edindirme eğitimleri verilerek kaldırılmalıdır.

Çalışma hayatını düzenleyen kanunlar, toplu iş sözleşmeleri ve devlet politikaları aracılığı ile işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması gerçekleştirilmekte, işletme açısından ise işgücünün uygun zaman ve miktarlarda kullanılmasıyla eldeki mevcut kaynaklardan en verimli şekilde faydalanılması sağlanmaktadır. Çalışma süre ve yöntemlerinin sosyal taraflarca belirlenmesiyle işçi ve işverenlerin koşulları göz önünde bulundurulmakta, gelişen teknoloji ve gün geçtikçe değişen ekonomik verilerin üretim sürecine yansıtılması sağlanmaktadır.

Türkiye'deki çalışma hayatında esnekliği etkileyen en önemli unsurlar arasında iş yasalarının ayrı bir yeri vardır. 4857 sayılı İş Kanununa yeni eklenen esnek çalışmayla ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanun'da "hizmet akdi" yerine "iş sözleşmesi" kavramı konulurken; temel iş sözleşmesi türleri olarak, kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi ile takım sözleşmesi düzenlenmiştir. Yasa genel olarak, sözleşme serbestisinin kapsamını genişletmiştir. Böylece, bu düzenlemeyle; taraflar için iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirleme konusunda serbestlik sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıca, uygulamada var olan üç esnek çalışma şekli yasa kapsamına dâhil edilmiştir. Bu çalışma şekilleri; ödünç (geçici) iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ve kısmi süreli çalışmadır. Yasada, haftada 45 saatlik çalışma süresi muhafaza edilmiş, ancak; çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamında, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit şekilde bölünmesi ilkesine esneklik getirilmiştir. Böylelikle işverenlere faaliyetlerini, fazla çalışma ücreti ödemediği dönemsel olarak düzenleyebilme imkânı sağlanmaktadır. Esneklikle ilgili bir diğer düzenleme ise, fazla çalışma süreleri ile bunların ücretlendirilmesi hakkındadır. Buna göre; yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı durumlarda haftalık ortalama çalışma süresi normal çalışma süresini aşmamak şartıyla 45 saati geçse de fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir. Kısa çalışma olarak adlandırılan bu yeni düzenlemeye göre; Kanun'da belirtilen sebeplerden dolayı işverenlerin, çalışanlarının ücretlerini karşılayamamaları durumunda, işçilerin gelir güvencelerinin bir ölçüde sağlanması amacıyla "İşsizlik Sigortası Fonu" dâhilinde "Ücret Garanti Fonu" oluşturulmaktadır. Daha çok genel ekonomik kriz ve çeşitli zorlayıcı nedenler dolayısıyla sıkça rastlanılan işten çıkarma veya ücretsiz izin uygulamaları

durumunda, çalışanlara sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlanması maksadıyla bu fondan işçilere kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

Esnek çalışma türlerinin yasalara girmesinin kurlsızlık olarak algılanmasıyla çalışanların hak kayıplarına uğrayacağı düşüncesi, esnekliğin sağlanması önünde bir engeldir. Halbuki esnek çalışma türlerini içeren bu düzenlemeler hak kaybına neden olmamakta, çalışma hayatında esneklik, kuralların sadece katı özelliğini ortadan kaldırmakta, kanunun koruyucu niteliğini ortadan kaldırmamaktadır. Sadece aşırı düzenlemelerin sadeleştirilmesi anlamını taşımaktadır.

Gelişmiş AB ülkelerinin işgücü piyasalarında da esnek uygulamalar bulunur. Esneklik uygulamaları ile işgücü piyasasında yaşanan problemler aşılakta, esneklik sayesinde bu ülkelerde işgücünün istihdamında olumlu gelişmeler olmaktadır. Bu ülkelerin birçoğundaki istihdam artış oranları ile işsizlik oranları oldukça olumludur. AB'ye üye ülkeler, çalışanlarına sağladıkları işçi haklarını, ancak çalışma hayatlarında esnekliği sağlamakla sürdürebilmektedirler. Bu yönüyle, esnek çalışma biçimlerini kapsayan yasal düzenlemeler, işçi haklarının korunmasında da önemlidir. İşten çıkarmalarda ise esnek iş güvencesi düzenlemelerinin olması, katı iş güvencelerinin neden olduğu işsizliğe engel olmaktadır. Çünkü, işten çıkarmayla ilgili katı yasal düzenlemelerin olması, işçilerin verimsiz çalışmasına yol açmaktadır. Şöyleki; çalışan, işten çıkarılmasının zor olduğuna güvenip, görevini layıkıyla yapmayabilir veya çalıştığı işle ilgili gerekli eğitim ve faaliyetlere iştirak etmekte isteksiz davranabilir, katılmaktan imtina edebilir. Hal böyle olunca da üretim ve verimliliğin önüne büyük bir engel konmuş olmaktadır.

İşgücünün istihdamında esnekliğe dayalı olarak oluşturulan işletme politikaları, organizasyonların rekabet etme gücünü artırır. Aynı şekilde işletmenin verimlilik ve performansını olumlu yönde etkiler. Ayrıca, piyasalarda arz ve talep ile ilgili meydana gelen daralma veya artışlarda, piyasaya uyum sağlamak için en etkin yöntemlerin, esnek çalışma şekillerinin bulunduğu yöntemler olduğu kabul edilmektedir. Ancak, alışlagelmiş istihdam süreçleri arz ve taleple ilgili yaşanacak gelişmelere karşı koyabilecek niteliklere sahip değiller. Bu sebeple, geliştirilen akılcı istihdam politikaları esneklik üzerine bina edilmekte ve bu da işletmelerin performansı özerinde olumlu etki yapmaktadır.

Çalışanlar açısından; işgücünün esneklik uygulamalarına uyumunu sağlayacak derece kolaylaştırıcı vasfa sahip olması gerekir. İstihdam edilecek çalışanların genel eğitim seviyelerinin yanında meslekleriyle ilgili eğitimlerinin artırılması, esneklikle

ilgili uygulamalara geçirilmesi açısından önem arz etmektedir. Çünkü, ülkelerin ekonomik anlamda gelişip büyümelerini sağlayan faktörlerin başında nüfus ve işgücünün eğitim seviyesi gelir. Vatandaşlarına etkin bir mesleki eğitim verebilen devletler, fonksiyonel esnekliğin iş hayatına girmesini sağlamış durumdadırlar. Çalışma hayatında esnekliğin sağlanmasıyla, işgücü piyasalarında dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan kadınlar, engelliler, öğrenciler ve emeklilerin istihdamının sağlanmasında büyük bir öneme haizdir. Uygun esnek çalışma biçimlerinin uygulanması ile bu grupların işgücüne katılım oranlarının artacağı değerlendirilmektedir.

Sosyal taraflar ise esneklik ile ilgili olarak; çalışanlar esnekliği verdikleri emeğe karşı bir tehdit ve güvenceden yoksun bir kavram olarak algılamakta, işverenler de esnekliği çağın bir gereği olarak düşünmektedirler. Her iki tarafın da ortak noktası olan güvenceli esnekliğin işçi ve işverenler tarafından anlaşılması durumunda ise ülkelerin ekonomilerine büyük katkılarda bulunmuş olacaktırlar.

Esnek çalışmanın, güvenceli esnekliğin gerekleri kapsamında çalışma hayatına kazandırılması, ülke ekonomileri açısından önem arz etmektedir. Böylelikle esneklik sağlanmış olduğu gibi istihdamın devamlılığı sağlanmış olacaktır. Esnek çalışma şekillerinde güvencenin sağlanabilmesi için; belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yapılmasının önünün açılması, işe uyumu ve iş değiştirmeyi kolaylaştıran aktif istihdam politikalarının varlığının devamı, yaşam boyunca öğrenim ve gelişmiş iyi bir sosyal güvenlik sisteminin var olması gerekir.

Çalışanların değişen ve gelişen iş şartlarına uyum sağlaması yönüyle aktif işgücü politikalarının varlığı oldukça önemlidir. Bu politikalarının çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi, işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanması yönüyle ayrıca önem arz etmektedir. Nihayetinde iyi ve gelişmiş bir sosyal güvenlik sistemiyle kayıt dışı çalışma engellenmeli, formal işgücü piyasalarında çalışmak için işgücü teşvik edilmeli ve aynı zamanda esnek çalışan işgücü de korunmalıdır. Bunların dışında, iyi bir sosyal güvenlik sisteminin var olması, kadınların ev ve iş hayatları arasındaki dengeyi sağlaması yönüyle de önemlidir.

Derinlikli mülâkatlarda bulunduğum konuyla ilgili uzmanlar da, genelde yukarıda belirtilen hususlar doğrultusunda görüş belirtmekle, daha çok kadın ve erkek eşitliği, sosyal güvence ile sosyal tarafların aralarında anlaşmaları üzerinde durmuşlardır. Ayrıca, bu çalışma şeklinin politik ekonomiyle ilgili olduğu, esnek çalışmanın kadınları eve hapsedmek olduğu, ancak çalışmak için değil de çeşitli

sebeplerle çalışma imkânı bulamayan istekli kadınların iş hayatına atılmalarını sağlamak, çalışmak gibi bir düşüncesi olmayan kadınlara çalışmayı cazip hale getirmek, işgücü piyasasına çekmek için bir model olabileceğini değerlendirmektedirler. Buradan da anlaşılan, kadın istihdamında etkinliğin artışı için esnek çalışmanın etkili bir model olduğudur.

Sonuç olarak; sosyal, ekonomik ve toplumsal yapının dikkate alınarak, işgücü piyasalarının esnekliğini sağlayan ve geliştiren yasal düzenlemelerin mevzuatlarda yapılarak uygulamaya konulması istihdamı artırmaktadır. İstihdamın korunması için katı düzenlemelerin hüküm sürdüğü ve işsizlik probleminin çözülemediği uluslarda; genel istihdam oranının yükseltilmesi hedefleri, esnek çalışma türlerinin yaygınlaştırılması gereğini kaçınılmaz yapmıştır.

Yukarıda belirtilenler ışığında, esnek çalışma biçimlerinin istihdamı artırıcı, olumlu katkılarda bulunduğu açıktır. Ancak, ülkemizde bu çalışma türleri bulunmakla birlikte henüz istenen ve arzulanan seviyede ve şekilde uygulanmadığı görülmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin Türkiye’de yaygınlaşarak gelişmesi durumunda işgücünün istihdamına, dolayısıyla büyük bir işgücü kitlesini, insan kaynağını teşkil eden kadınların çalışma hayatına katılmalarına büyük katkılar sağlayacak, Türkiye’de kadın istihdamında etkinliğin artırılması ve insan kaynakları yönetiminde esnek çalışmayı faydalı kılmaktadır.

Esnek çalışma, sosyal tarafların memnuniyeti ile iş güvenceleri yönüyle ve iş hayatının acımasız rekabet koşullarına karşı koyabilmek açısından İKY’nin ilgi alanına girmekte, bu yönüyle de İKY’nin bu konuya eğilmesi önem arz etmektedir. Yapılan literatür araştırmalarında konuyla ilgili yeterince kaynak olmadığı, bazı sayısal verilere ulaşamadığı görülmüş, işçi ve işverenlerin konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmıştır. Literatürde bir bütün olarak, yapılan bu çalışma benzeri bulunmamakla birlikte konuya dolaylı olarak yakın çalışmalar da mevcuttur. Hazırlanan bu çalışmanın, gelecekte bu konuda araştırmalarda bulunacaklara çalışmalarında ışık tutması ve kapsamlı bir kaynak teşkil etmesi en temel temennisidir. Konunun işverenler açısından değerlendirilerek etkinliğinin/kabul edilebilirliğinin anketlerle ölçülerek yasalara konması hususları gelecekte ayrıca araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, N. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:640.
- Açıklan, A. (2002). *İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi* (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akın, E. (2013). Bankacılık Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Performans Değerlendirme. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi/ Sosyal bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktay, A.N. (1999) İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları. MESS Mercek Dergisi Özel Sayı, Temmuz 1999, Yıl 4, Sayı 15.
- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/active.htm>(Erişim:11 Ocak 2015)
- Alıcı, G. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alkan, T. (2007). *Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler, İstanbul.
- Altın, Ö. (2015). Devlet Planlama Teşkilatının Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Andersen, A. (2000). *2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması*. (Çev.Faruk Türkoğlu), (1. Baskı), İstanbul:Sabah Yayıncılık.
- Argon, T. ve Altay E. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara:Nobel Yayınları.

- Asiltürk, T. (2011). Atipik İstihdam; Part-Time Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, G. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alma ve Eğitimin Kariyer Yönetimi İle İlişkisi, Bir Şirketin Kariyer Yönetimi Üzerine İnceleme. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atanır, H. (2012). Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?. *Sosyal Güvence Dergisi*, 1 (2).
- Atım, R. (2013). Küreselleşen Çalışma Hayatında Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Aydın, F.F. (2011). Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Aydınlı, F. (2007). *Türkiye ve Almanya’daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Yönetim Dergisi, Yıl 18, Sayı 57, İstanbul.
- Aytaç Güner, M.,T. (2010). Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Önemlerinde Kadın İstihdamı. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Azaklı, S.,B. (2009). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bağdadioğlu, E. (2009). *Güvenceli Esneklik Üzerine Not*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Temmuz-Ağustos 2009, Sayı 385, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). İstanbul Kariyer Yayıncılık.
- Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, Ağustos 1999, Ankara.

- Başbakanlık Genelgesi (2011). 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı ve Resmi Gazete’de yayımlanan 20112 sayılı genelge.
- Batman, M. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları ve İşçi Sendikaları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ordu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Belen, E. (2014). *Refah Artışı İçin Güçlü İşletmeler; Güçlü İşletmeler İçin Esneklik ve Kayıtlılık*, Girişimci Kadının İş Dünyasından Yansımalar, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), İşveren Dergisi, Cilt 52, Sayı 6, Kasım-Aralık 2014, Ankara.
- Bilen, C. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyal Güvenlik ve İş Kanunu Uygulamaları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin, M.,H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Yayını. Ankara:Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.(9. Baskı). İstanbul:Beta Yayınları.
- Birtane, Y.K.B. (2011). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blanchard, K., Waghorn, T., ve Ballard, J. (1996). *Geleceği Yönetmek, Vakit Kaybetmeden Organizasyonunuzu Dünya Standartlarına Ulaştırın*. (Çev. Mehmet Özcan). Yönetim Geliştirme Merkezi Yayınları, İstanbul.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, Haziran 2013, Kahramanmaraş.
- Braham, B.J. (1998). *Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev. Vedat G.Diker). İstanbul:Hayat Yayınları.
- Buluç, B. (1998). Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Bileşenleri, *Yeni Türkiye Dergisi*, Yıl:4, Sayı:19, 781-788, Ankara.

Burtan Doğan, B., Korkusuz, M.R. ve elik, M.Y. (2011). Diyarbakır İlinde zel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi, Gazi Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 13/2, 2011, Ankara.

Büyükuslu, A.R. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul:Der Yayınları.

Can, D. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Koçluk: Tutumlar, Beceriler ve Uygulamalar. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Can, H., Kavuncubaşı, Ő., Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve zel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi* (Genişletilmiş 7. Baskı). Ankara:Siyasal Kitabevi.

Can, T. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe bir Uygulama, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Celasun, D.,T. (2014).Kadınların İşgücüne Katılımı ve Büyüme: OECD lkeleri ve Türkiye. http://www.academia.edu/6856512/Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_%C4%B0%C5%9F_G%C3%BCc%C3%BCne_Kat%C4%B1%C4%B1m%C4%B1_ve_B%C3%BCy%C3%BCme_OECD_%C3%9Clkeleri_ve_T%C3%BCrkiye/ Erişim: 13 Mart 2013.

akır, A. (2011). Türkiye’de Esnek alışma ve Kadın İşgücü zerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi//Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çamlı, L.G. (2010). Esnek alışma Saatleri ve alışanların Esnek alışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının rgte Bağlılıkları zerine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi//Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

elenk, H. (2008). Esnek alışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

elenk, H., Atmaca, M., (2010). Esnek alışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektörüne Bir Uygulama. *Yönetim bilimleri Dergisi*, Sayı:8 Yıl:2.

elik, A. (2003). Yeni İş Yasasının Anlamı, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 48.

- Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. (Yayımlanmamış uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çetin, C., Dinç, Ö.E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara:Beta Yayınları.
- Çiftçi, B., Kağnıcıoğlu, D., Dolgun, U., Çolak, A., Özler, D.E., Serinkan, C. (2007). *Meslek Yüksek Okulları ve Yüksek Okullar İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Ed. Uğur DOLGUN) . Ankara:Ekin Kitabevi.
- Çoban, Bilge (2014). *Kadın İstihdam Paketi:Kadın Emeğinin Esnekleşmesi. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, DİSK-AR Dergisi, Kış 214. Sayısı, Şubat 2014.*
- ÇSGB, (2014a) Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Eksen Raporu (2014 Yılı, II. Dönem), Ankara
- ÇSGB, (2014b) Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Özel Politika Gerektiren İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması Temel Politika Eksen Raporu (2014 Yılı, II. Dönem), Ankara.
- ÇSGB, (2014c) Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması Temel Politika Eksen Raporu (2014 Yılı, II. Dönem), Ankara.
- ÇSGB, (2013). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023).
- Çubukçu, N. (2006). *İşgücüne Katılım İmkanları da Artmaktadır*. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, *Toprak İşveren Dergisi*, Mart 2006, Sayı 69, 2010, İstanbul.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, F., Gerşil G.(2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:2.
- Demir, N., Dilek, B., Atalay, N., Yıldırım, Ş. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*. Ankara:Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:635.

- Demircan. E. (2012). İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu (Kasım 2012). Diyarbakır:Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- Demircioğlu, A.M., Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma.İstanbul Ticaret Odası*. İstanbul:İstanbul Ticaret Odası Yayını No:2002-52.
- Demirkaya, H. (2006). Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 27, Temmuz-Aralık 2006. 1-23, Kayseri.
- Dereli, B. (2005). Çok Uluslu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:4, Sayı:7, Bahar 2005/1, 59-81. İstanbul.
- Deringöl, H. (2010). Tarihsel Gelişimi İçinde İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı, Amaçları ve Fonksiyonları Üzerine Çukurova Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)., Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- DPT, (2001). İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- Dilaveroğlu, M. (2013). Kadın Yazarların Kaleminden Türkiye’de Kadın Sorunları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- DİSK/GENEL-İŞ. (2000) Esnek Üretim-Esnek İstihdam Toplam Kalite Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?, Genel-İş Emek Araştırmaları Bülteni Ocak 2000, Ankara.
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3.
- Doğru, Ç. (2010). Türkiye’deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğru, Çağlar. (2010). Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi//Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

DPT, (2014), İstihdam ve Çalışma Hayatı, Devlet Planlama Teşkilatı 9. Kalkınma Planı (2014-2018).

DPT, (2007), İşgücü Piyasası, 9. Kalkınma Planı (2007-2013).

Drucker, P.F. (1996). *Gelecek için Yönetim, 1990'lar ve Sonrası*.(4. Baskı). (Çev. Fikret Uçcan). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Dursun, E. (2010). Bankacılık Sektöründe Kadın Personelin İstihdamının Verimliliğe Etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Dünya Bankası, (2006). Türkiye İşgücü Piyasası Raporu-Özet, 14 Nisan 2006. Dünya Bankası Yayını.

Dünya Bankası Grubu-Ülke Programının Görünümü-Nisan 2014, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Turkey-Snapshot-tr.pdf> / Erişim: 23 Ağustos 2014.

Düren, Z. (2000). *2000'li Yıllarda Yönetim*. (1. Basım). İstanbul:Alfa Yayınları.

Ekin, N. (2000). Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:2000-33.

Ekinci, H. (2001). İnsan Kaynaklarının Doğuşu ve Gelişimi, (İşletme Bitirme Tezi) Newport University Bussiness Administration, Amerika.

Ekonomi, M. (1993). Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği. İstanbul:İstanbul Teknik Üniversitesi.

Erarslan, İ. (2009). Türkiye'de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, E. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Ernest&Young. (2002). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları* (Ed. Tahiroğlu Figen), Yönetim Dizisi: 35, Hayat Yayınları: 136. İstanbul:Hayat Yayıncılık.

- Ersen, H. (2002). *Topyekün Mükemmelleşme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite*. İstanbul:Maestro Yayın.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). İstanbul:Beta Yayınları.
- Eryiğit, S. (2014). *Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma*. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>Erişim: 14 Mayıs 2014.
- Esnek Çalışma Türleri. <http://birikmis yazilar.wordpress.com/2012/02/19/esnek-calisma-turleri/> Erişim: 19 Temmuz 2014.
- Ezer, A. (2008) *Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ferecov, R. (2009) *Azerbaycan İşletmelerinde Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş*. Journal of Azerbaijani Studies, Vol:12, Number: 2/2009, Azerbaycan.
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı). İstanbul:Alfa Yayınları.
- Filiz,Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Geylan, R., Tonus, H.Z., Kağncıoğlu, D., Benligiray, S., Baraz, A.B., Özler, D.E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. Baskı). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2900, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1857, Eskişehir.
- GİB (2009). *Kayıtdışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010), Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yayın No: 87, Nisan 2009, Ankara*
- Gök, S. (2006). *XXI. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. Baskı). İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Gökalp, Y. (2011). *Önsöz*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kayıtlı İstihdamın Teşviki İçin Teknik Destek Projesi, Kitup Bülten No:3, Ağustos-Aralık 2001, Ankara.

- Göztepe, Ö. (2007) Küreselleşme Sürecinde Türkiye İşgücü Piyasası, Türkiye Metal-İş Sendikası, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2007/3.
- Güldal, D. (2006) Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Günay, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri, Kamu İş Yayıncılık Cilt :10, Sayı 4. Ankara.
- Günay, İ.G. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf> /Erişim: 20 Temmuz 2014.
- Güney, A. (2010). Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları, Türkiye Metal-İş Sendikası, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2010/1.
- Güneydoğu Derneği. (2013). Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılımı Ocak 2013, Ankara.
- Güngör, M.K. (2013). Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış: İşletmelerde Yetenek Yönetimi ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Günlük, G., Pulhan, G. (2000). Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara.
- Gürbüz, S. (2009). Askeri Organizasyonlarda Kullanılan Performans Değerlendirme ve Terfi Sistemleri Üzerine Bir İnceleme. *Silahlı Kuvvetler Dergisi*, Sayı 401, Temmuz 2009, Genelkurmay Basımevi, Ankara.
- Gürkanlar, E. (2010). Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Rollerini ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürsel, S., Uysal-Kolaşın, G. (2010). İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi-Betam Araştırma Raporu- 2010.

Gürüz, Demet, Gaye Özdemir Yaylacı. (2007). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul:MediaCat Kitapları.

Hayran, N. (2013). Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdam Politikaları: İZMEK (İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları) Örneği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/haberler/surdurulebilir-kalkinma-icin-girisimcilik-ve-inovasyonda-kadin-konferansi/>Erişim:13 Ocak 2014.

Hürriyet Gazetesi (2013, 24 Temmuz). *Çalışan Kadınları Yarıısı Kayıt Dışı*. Erişim tarihi:03 Eylül 2014, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/24067424.asp>

Irmak, N. (2013). Türk Kamu Yönetiminde İnsan kaynakları Yönetimi İç Denetim İlişkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Işık, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Performans Değerlendirme Konusunda Ampirik Bir Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emegi Örgütsüzleştirme Stratejisi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 11/3, Ankara.

İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

İlkkaracan, İ. (2010). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İstanbul: Mega Basım, İTÜ BMT-KAUM.

İnce, M. (2010). Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

İnciroğlu. L. Çalışma Hayatında Kadın, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/93/19/> Erişim:17 Eylül 2014.

İstanbul Barosu (2002), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı (05, 06, 07 Ekim 200), İstanbul: Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları.

İŞKUR, IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, İŞKUR Yayını, Ankara, Kasım 2007.

İTO, (2006). İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İTO Yayınları No:2006/8, Temmuz 2006, 1. Baskı. İstanbul:Dünya Yayıncılık.

İTO. (2011). KOBİ'lerde Esneklik. Yayın No:2010-112, İstanbul:İstanbul Ticaret Odası.

İzgi, C. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Performansının Değerlendirilmesi Süreci ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme, İstanbul.

Kadın İstihdamı Raporu, (2013) İpekyolu Kalkınma Ajansı, Gaziantep.

Kahveci, A. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletme Verimliliğine Etkileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Md. 309-314, Ankara.

Kapucu, Ş.,N. (2008). Kadınların istihdama Katılımını Etkileyen Faktörler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, İstanbul.

Karacan, E., Erdoğan, N.Ö. (2011). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 21, Yıl 2011, Kocaeli.

Karadeniz, O. (2011). Türkiyede Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:2 2011.

- Karakoyun, Y. (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)., Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Karataş, A. (2006). Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Karivai, A. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Yenilik Üzerine Etkisinin Araştırılması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Karlıdağ, Ö. (2011). Çalışma Yaşamında Esneklik-Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayhan, K.İ. (2012). Güvencelik Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvencelik Esneklik Kavramının Yorumlanması, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, *Toprak İşveren Dergisi*, Haziran 2012, Sayı 94, 2012, İstanbul.
- Kavi, H. (1999). Küreselleşme ve Esnek Çalışma. MESS Mercek Dergisi Özel Sayı, Temmuz 1999, Yıl 4, Sayı 15. İstanbul.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Hayatında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kayhan, Z.I. (2009). Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Türk Tekstil Sektörü Örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KEİG. (2009). Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri, Kadınlarla Dayanışma Vakfı, KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) Yayınları Dizisi: Rapor, Nisan 2009, İstanbul.
- KEİG. (2013). Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri-II, Kadınlarla Dayanışma Vakfı, KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) Yayınları Dizisi: Rapor, Mayıs 2013, İstanbul.
- Kızıloğlu, S.D. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.

- Kocacık, F., Gökkaya.V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Sivas
- Koçyıldırım, Ş., Duyan, V., Karataş, S., Çamur, G., Acar, H. Kadın Hakları ve Sosyal Hizmet, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinhaklarishu.htm/> Erişim: 02 Kasım 2014
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa:Ezgi Kitabevi.
- Köse, Z. (2014). Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği Beypazarı Örneği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köstekli, Ş. (2009). *Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*. İstanbul Sanayi Odası Yayınları No:2009/14, Ekim 2009. İstanbul:Dünya Yayıncılık.
- Köstekli, Ş.İ. (2009). *Küresel Kriz ve Türk Sanaii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, İstanbul Sanayi Odası Yayınları No:2009/14, İstanbul:Globüs Yayınevi
- Kurt, L. (2012). İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi-ODTÜ Kütüphanesi’nde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutal, M. (1991). Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmı çalışma Paneli. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Genel Yayın No:23, Ankara.
- Lütfi, İ. (2010)). Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, *Toprak İşveren Dergisi*, Mart 2010, Sayı 85, 2010. İstanbul.
- Maitland, I. (1998). *Personel Yönetimi*. (Çev. Duygu Uğur). İstanbul:Epsilon Yayıncılık.
- Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğinin İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:2, Sayı 56*.
- MESS, (1999). Komuoyunda Esneklik, MESS Yayın No:311, Ağustos 1999, İstanbul.

- MESS, (2006). Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler-İş Yaşamında Kadınlar (Çev:Leyla ASLAN), MESS Yayın No:494, Mart 2006, İstanbul.
- Metin, Ş. (2011) . Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma. (Yayımlanmış uzmanlık tezi) Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Muratta, K.. Harrison, A. (1995). Japon Yönetim Teknikleri Batıda Nasıl Uygulanır? (1. Baskı). (Çev. Özden Arıkan). İstanbul: Rota Yayınları.
- Noyan, M.A. (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- OECD İstihdam Raporu Açıklandı, <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1767949-oecd-2014-son-ceyregine-gore-istihdam-verilerini-acikladi/>Erişim: 24 Nisan 2015.
- Oğuz, Ö. (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Ok, S. (2012) Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının Konumu, İstihdamda 3İ, İŞKUR Yayını, Ocak-Şubat-Mart 2012, Sayı 5, Ankara.
- Ongan, N.T. (2009). Güvenceli esneklik modeli ve uygulamaları. <http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/> Erişim:21 Temmuz 2014.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz-Eylül 2013. Ankara.
- Örgütsel Esneklik, <http://www.genelbilge.com/orgutsel-esneklik.html/> Erişim: 24 Mayıs 2015.
- Özbek, M. (1999). Küreselleşme ve Esneklik. MESS Mercek Dergisi Özel Sayı, Temmuz 1999, Yıl 4, Sayı 15. İstanbul
- Özcan, F. (2012). Türkiye’de Kadın İstihdamı. <http://www.sde.org.tr/tr/haberler/1998/turkiyede-kadin-istihdami.aspx/> Erişim: 23 Ağustos 2014.

- Özer M. ve Biçerli K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2003-2004, Sayı 3, Yıl 1, Eskişehir.
- Özer, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetişkin Eğitim ve Bir Şirket Akademisinde Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgen, H., Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Ankara:Nobel Kitabevi.
- Özgener, Ş. (2005). Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 3, Eylül 2005, Ankara.
- Özkazanç, A. (2012). *İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı*. 1. Baskı. Ankara:Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).
- Özmen, Z. (2006). 4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Öztürk, T. (2007). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yaşar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Palaz,S., Çolak, O. (2011, Ekim). *2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi*. 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi-07-10 Ekim 2010. Türk-İş, Antalya.
- Peçen, Ümit. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Organizasyonel İklimin Firma Yenilikçilik Düzeyi Üzerine Etkileri: ABD Firmaları ve Türk Firmalarının Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze İleri teknoloji Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Peker, A.E., Kubar, Y. (2012) Türkiye’de Kırsal kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, Afyonkarahisar.
- Pirler, B. (2004). İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu Mayıs 2004, TİSK Yayın No:242, Ankara.

- Pur, N. (1991). Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmı Çalışma Paneli. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Genel Yayın No:23, Ankara.
- Resmi Gazete, *Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması*, 25 Mayıs 2010, Sayı:27591, 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Ankara.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış* (14. Basımdan Çeviri), (Ed. İnci ERDEM). Ankara:Nobel Yayınları.
- Sanal, M.E. (2013). Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, *Toprak İşverenler Sendikası Dergisi*, Eylül 2013, Sayı:99, 2013, İstanbul.
- Sağlam, N. (2009). Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sert, Ü. (2013). Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Solmaz C. (2014), Girişimci Kadının İş Dünyasından Yansımalar, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), *İşveren Dergisi*, Cilt 52, Sayı 6, Kasım-Aralık 2014, Ankara.
- Sosyal-İş Sendikası, (2010). 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünya'da Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu, Mart 2010.
- Stnog, Earl.P. (1983). *Yönetim Kavramı* (Çev. İnan ÖZALP, Celil KOPARAL). İstanbul:Bilim Teknik Kitabevi Yayınları.
- Şafak, İ. (2014). Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman.
- Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. TÜHİS, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 1999-Şubat-2000.
- Şenatalar, F. (1978). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler (Genişletilmiş 2. Baskı). İstanbul:İstanbul Üniversitesi Kitabevi.

- Şimşek, M.Ş., Öge,H.S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Genişletilmiş 4. Baskı). Konya:Eğitim Kitapevi.
- Tan, G. (2007). Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tan, N. (2010). Alt İşveren-Belirli Süreli-Kısmi Süreli Çalışanların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Kayıpları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Temmuz-Ekim 2010, Sayı 390, Ankara.
- Tarhan, N., (2012). *Kadın Psikolojisi*. İstanbul:Nesil Yayınları.
- Tatlıoğlu, E. (2011). Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. (Yayımlanmamış uzmanlık tezi) Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- TBMM, (2013a). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12, Kasım 2013, Ankara.
- TBMM, (2013b). 10. Kalkınma Planının (2014-2018) TBMM Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi ile Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu (3/1238) Sıra Sayısı 479, Haziran 2013, Ankara.
- TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı). Kadın Emeği Konferansı-Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları (03 Mayıs 2011), Bildiri Kitabı, Yayın No:57,2011, Ankara.
- Thompson, B. (2003). *Yeni Yöneticinin El Kitabı*. (Çev. Vedat G.Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin) (2009). <http://www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf>
Erişim:20 Temmuz 2014
- TİSK (1999). Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara.
- TİSK (1994). Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK İnceleme Yayınları-10, Ankara.

- TİSK (2004). İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, TİSK Yayın No:242, Mayıs 2004, Ankara.
- TİSK (2006). Kadın İstihdamı Zirvesi, 10-11 Şubat 2006, Conrad Otel, İstanbul.
- Tokol, A. (1992). *Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma*. Bursa:Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Toksöz, G. (2007) İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. Birleşik Metal-İş Sendikası, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2007/4.
- Topcuk, Y. (2006). Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tortop, N., Aykaç, B. Yayman, H., Özer, M.A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Basım). Ankara:Nobel Yayınları.
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi *Vizyoner Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4.Isparta.
- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (1999). *Sosyal Siyaset*. İstanbul:Filiz Kitabevi.
- Tunçcan, O.N. (2009.) Güvenceli Esneklik Modeli ve Uygulamaları. <http://uzmanbelediye.wordpress.com/2009/11/29/nevzatsahin-doktora-tez-taslagi/> Erişim: 21 Temmuz 2014.
- Turnalı, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın İşgören Performansı Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2004) İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, Çanakkale.

- TÜİK, (2014). Haber Bülteni, 15 Mayıs 2014, Sayı 16007.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16007>.
- TÜİK, (2015). Haber Bülteni, 15 Mayıs 2015, Sayı 18637.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18637>.
- Tümen, B.C. (2009). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri ve Karşılaşılan Sorunlar. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- TÜRK-İŞ (2012) Ulusal İstihdam Stratejisi:Eleştirel Bir Bakış, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu-13 Nisan 2012. Ankara.
- TÜSİAD (2009). TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), İstanbul:TÜSİAD Yayınları.
- Tzu, Sun. (2012). *Savaş Sanatı* (12. Basım). Ankara:Tutku Yayınevi
- Uzun, G. (2005). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Akademisi, Adana.
- Uzuner, H. (2011). *Kadına Dair-Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi*. TÜRK-İŞ Yayın Organı, Mart-Nisan 211, Sayı 393, Ankara.
- Uzuner,H. (2012). *Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnsiyatifi*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Mart-Nisan 2012, Sayı 397, Ankara.
- Ülsever, C. (2005). *XXI. Yüzyılda İnsan Yönetimi*. İstanbul:Alfa Yayınları.
- Ünal, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları işlevleri ve İnsan Kaynakları Sisteminde Ücretlendirme. *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1/2002, Ankara.
- Vardarlier, P. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyal Medyanın Rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yahşi, F. (2007). Küreselleşme ve İstihdam. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Yasım, Y.K. (2011) Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yavuz, A. (1995a). Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, Ocak 1995.
- Yavuz, A. (1995b). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*. Ankara:Filiz Kitapevi.
- Yıldırım, C. (2013). Örgüt Kültürü ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Bankacılığında Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldız, A.N., Kaya, M., Bilir, N. (2011). *İşyerinde Şiddet*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Temmuz 2011, Ankara.
- Yıldız, N. (2007). Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, N. (2004). Çalışanların Esnek İstihdama Yaklaşımları ve Trabzon İli Örneği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yılmaz, S.E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimindeki İş Etiği Uygulamaları İle Örgüt Performansı Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye En Büyük 500 Şirket Örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara:Gazi Kitabevi
- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem:Esneklik, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, Sayı 22, İstanbul.

www.tdk.gov.tr/Erişim: 21 Eylül 2014.

www.tuik.gov.tr/ Erişim 21 Şubat 2014

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mehmet ZEYBEK
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Dicle, 01.01.1978
Medeni Hali : Evli
Adres : Turan Güneş Blv. 582.Sk. N.Gürkaya Apt. No:12/3
Aşağı Dikmen-Çankaya/ANKARA
E-Posta Adresi : mzed21@mynet.com
İletişim (Telefon) : 0536 810 88 47, 0312 403 32 79

EĞİTİM

Lise : Birlik Lisesi 1995
Ön Lisans : Fırat Üniversitesi 1997
Lisans : Anadolu Üniversitesi 2009
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi 2015

MESLEKİ DENEYİM

1998 yılından beri devlet memuru olarak görev yapmaktadır.

YABANCI DİL

Yoktur.