



## Flexible work from past to present

## Geçmişten bugüne esnek çalışma<sup>1</sup>

Esin Yücel<sup>2</sup>

### Abstract

Flexible work is a system which offers relative benefits and disadvantages to workers and employers depending on life and country conditions. But more importantly, since the concept of flexibility has began to be debated, huge differences have existed in the perception of the social partners (workers-employers) and the writers. It seems that the flexibility that has been discussed for many years through developments experienced has become a political concept. In this study, flexible working systems will be examined within the framework of the "Labor Law and the Law Concerning the Amendment on the Turkish Labor Institution Law", which entered into force on May 20, 2016, along with the views of the parties on their preferences and issues.

**Keywords:** Flexibility; Flexible Work; Flexible Working Law; Workers; Employers.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

### Giriş

Gelişen bilgi sistemleri ve üretim teknolojileri ürün çeşitliliğini ve üretim hızını artırarak ürünlerin yaşam sürelerinin kısılmasına neden olmuştur (Saylı, 2008: 186). Pazarların daralması ve tüketicilerin bilinçlenerek daha seçici olmaları, işletmelerin geleneksel sistemlerden daha yenilikçi ve farklılıklara uyum yeteneği olarak ifade edilen esnek yapılaraya yönelmesini zorunlu kılmıştır. Kitle üretimi, az gelişmiş ülkeler ve geleneksel işletmecilik anlayışına sahip olanlar tarafından sürdürülürken, çağdaş veya postmodern işletmeler esnek üretim ve uzmanlaşmaya öncelik veren yeni örgüt yapılarına yönelmişlerdir (Kanbur, 2008: 388).

### Özet

Esnek çalışma sistemleri işçi ve işverene, ülke ve yaşam şartlarına bağlı olarak göreceli fayda ve sakıncalar sunar. Fakat dikkat çeken nokta, esneklik kavramının tartışılmaya başlandığı günden bu yana işçi ve işverenlerin konuyu algılayışı bakımından çok büyük farklılıkların olmasıdır. Yaşanan gelişmelerle uzun yıllardır tartışılan esnekliğin, politik içerikli bir kavram haline geldiği görülmektedir. Bu çalışmada esnek çalışma sistemlerini ortaya çıkaran gelişmeler ve tarafların tercih sebepleri, konuya farklı açılardan yaklaşan görüşlerle birlikte 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Esneklik; Esnek Çalışma; Esnek Çalışma Yasası; İşçiler; İşverenler.

<sup>1</sup> Bu makale yazarın yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

<sup>2</sup> Dr., Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD, [esinyucel@akdeniz.edu.tr](mailto:esinyucel@akdeniz.edu.tr)

Modern yönetim anlayışı insan hakları, küreselleşme, demokratikleşme, bilgi teknolojileri, teknolojik ve ekonomik gelişmeler, bireysel özgürlükler gibi konularda yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak yerini postmodern döneme bırakmıştır. Postmodern dönemde organizasyon ve yönetim konularına bu gelişmeler ışığında ekonomik, sosyal ve kültürel bakış açısıyla yaklaşımış ve 'insan' işletmeler için göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir sermaye olarak görülmüştür. Bu açıdan değerlendirildiğinde esnek çalışmanın bu zorunlu gelişmelerin paralelinde, çalışanlara sunduğu fırsatlarla insana verilen değer açısından postmodern yönetim anlayışının bir sonucu olduğu söylenebilir.

Küreselleşme, rekabet, ekonomik kriz, işsizlik, çalışanların değişen yapısı, teknolojik gelişmeler ve sektörel yapıda meydana gelen değişimlerle çalışma hayatına giren esnek çalışma, ülke ve yaşam koşullarına bağlı olarak işçi ve işverene göreceli fayda ve sakıncalar sunan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın, tarafların (işçi-işveren) ve araştırmacıların konuya yaklaşımları arasında çok büyük farklılıkların olduğu da görülmektedir. Yaşanan değişimlerden sonra tartışılmaya başlanan esneklik, siyasi bakış açısıyla değerlendirilen bir kavram haline gelmiştir. İktisatçılar, toplumbilimciler, siyasetçiler ve bilim insanları tarafından tartışılan bu konunun algılanışında ideolojik öğelerin bulunması göze çarpmaktadır.

Esnekliği, değişen istihdam ve pazar koşullarında farklı çalışma süreleri ve şekilleri oluşturarak işgücü ihtiyacını karşılayabilme yeteneği (Horwitz ve Smith, 1998: 592) olarak tanımlayanlar için bu durum, işletmelerin maliyetlerini azaltmalarına fırsat verir. Değişen taleplerine cevap verecek düzenlemeleri yaparak da çalışanların morallerini yükseltmenin bir aracıdır (Cairns ve Beech, 1999: 19). Ekonomik ve endüstriyel çevrenin sürekli değişiyor olmasının sonucu olarak işletmeler kendilerini devamlı yenilemek zorundadırlar. Çevresel değişimlere uyum sağlayabilme yeteneği olan esneklik, dalgalanmalara uyum sağlayabilme yeteneğinin etkili ve önemli bir aracıdır ve işletmelerden beklenen çeşitlilik, yalınlık, akışkanlık, açıklık ve değişkenliği mümkün kılar (MESS, 2002: 12). Esneklik, sadece çalışma şekillerinin veya sürelerinin standardın dışında değiştirilmesi değil, çağın gereklerine uygun köklü değişikliklerle çalışma yasa ve uygulamalarına yeni bakış açıları getirilmesidir (Ekin, 1999: 9). Esnekleştirme faaliyetleri, zamanın ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak, çalışanların ihtiyaçlarına ve endüstriyel gelişmelere cevap veremeyen eski üretim tarzına uygun hukuki ilişkilerin, zamanın şartlarına uygun ve tarafları tatmin edecek şekilde yeniden düzenlenmesidir (Aktay, 1999: 54). Buna ek olarak işsizliğin artmasını kısmen önleyen önemli ve çağdaş bir mekanizma ve çalışma hayatında yaşanan zor dönemlerde işçi-işveren uzlaşması ile ortaya çıkan ortak çözümdür (Karakoyunlu, 1999: 24). Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği TÜSİAD konuyu "*çağdaş çalışma biçimleri ve esnek çalışma modelleri, işgücü arzı ile talebini dengelemenin ve işsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından biridir. Özellikle, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde yoğunlaşan işsizlik tehdidine karşı konulmasında, çalışma hayatında güvenceli esneklik uygulamaları önemli bir yere sahiptir*" (TÜSİAD, 2009: 2) şeklinde değerlendirmektedir.

Bu görüşte olmayanlar için ise esnekleşme, sermaye açısından maliyeti düşürmenin, emek gücünü ucuzlatmanın bir yolu ve hatta sendikasılaştırma stratejisi (Belek, 2004: 52) olarak değerlendirilmektedir. Esnek çalışma uygulamaları kimilerine göre, işletmelerin zorlu rekabet ortamında ortaya çıkan riskleri devlete ve çalışanlara yüklemesi, korunmasız, sıradan, güvencesiz, sendikası sınıfları büyütüp pazarlık güçlerini yok etmesi için bir araçtır (Tregaskis vd., 1998: 75). Yeni dünyanın ekonomik düzeni, yasaların desteğiyle güçlenerek emek sömürsünü alevlendiren uygulamalarıyla güvencesiz, aidiyet duygusunu kaybetmiş, kişiler arası sosyal ilişkilerin alt üst olduğu sadakatsiz ve belirsiz ilişkilerle çevrelenmiş, iş yükü artmış, yasal güvencesi elinden alınmış ya da önemli ölçüde sınırlandırılmış işçilerin oluşturduğu bir dünya olmuştur (Özveri, 2004: 14).

### **İş Hukukunda Esnek Çalışma**

Türkiye'de esneklik, işsizliğin çaresi olarak görülmüştür. İşletmelerin değişikliklere uyum yeteneğinin artırılmasının rekabet gücünü artıracığı fikri, istihdam yaratma çabaları, özellikle de ilk kez işe girecek gençler ve kadınlar için daha iyi sosyal katılım ve kayıt dışı çalışmayı önleme

beklentilerinin artması, çalışma hayatındaki katılıkları ortadan kaldırarak esnekliği sağlayacak olan düzenlemeleri içeren yeni iş kanununun kabulüne yol açmıştır (Pennings ve Süral, 2005: 147-148).

2003 yılının Haziran ayında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği (AB) yönergelerine uyum, esnek çalışma ve iş güvencesi gibi üç temel ilkeye dayanmaktadır. Yaşanan gelişmeler nedeniyle yeni çalışma türlerinin hızla yaygınlaşması, işin düzenlenmesinde yeni model ve uygulamaların ortaya çıkması yasanın kabulü için gerekçe gösterilmiştir. Kanunun geçici (ödünç) iş ilişkisini diğer adıyla taşeron işçiliği düzenleyen 7. maddesi "*işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işverende veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur*" şeklindedir. Bu düzenlemeye göre geçici (ödünç) iş ilişkisinde işçiyi devralan işveren, çalıştıracığı işçiye kısa süreli veya belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğundan kurtulurken, esas işveren de belli bir süre hizmetinden yararlanamayacağı işçiyi başka bir işverene devrederek bazı yükümlülüklerinden kurtulmaktadır (Zeytinoglu, 2006: 200). İşverenlere esneklik olanağı sağlayan bu durum, iki işletmede iki ayrı işçi çalışabilecekken aynı işçi iki işyerinin ihtiyacını karşıladığı için işçiler açısından istihdam imkânlarını azaltmaktadır. Bunun dışında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen 65. maddesine göre, işverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işçiyi geçici olarak çalıştıramadığı durumlarda işçiye işsizlik sigortasından ödeme yapılacak olması işverenin ücret yükümlülüğünü azaltarak esneklik tanırken (Zeytinoglu, 2006: 198) haftalık çalışma süresini yeniden düzenleyen 63. madde ile haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit paylaşımı esnekleştirilmiş, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin haftanın çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabilmesine imkân sağlanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun yorumları da esnekliğin algılanış biçimlerinde farklılıklara neden olmuştur. Bir taraf için bu düzenlemeler, işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına kolayca uyum sağlayabilmeleri için katı yasa ve kuralların yumuşatılarak, taraflara daha çok serbesti tanıyan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder. Fakat bu, kuralsızlaştırma ya da çalışma hayatının yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması anlamına gelmez (Tuncay, 1999: 67). İş Hukukunun esnekleşmesiyle anlaşılması gereken, tarafların çalışma şartlarını ve istihdam biçimlerini hizmet sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde belirleyebilme imkânına sahip olmalarıdır (Aktay, 1999: 56). Diğer bir taraf içinse bu düzenlemeler, sosyal devlet döneminde görece olarak emeğin çıkarları gözetilerek geliştirilmiş istihdam ve ücret politikalarının ve sosyal güvenlik alanında elde edilen iş güvencesi, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı gibi kazanımların ortadan kaldırılması ve sendikaların etkisiz bırakılmasıdır (Abbasoğlu, 2001: 3). Bu gibi düzenlemelerin tam süreli sözleşmenin uygulama alanını daraltacağı, işçinin pek fazla tercih hakkının bulunmayacağı ve bu anlamda tanınan serbestliğin işverenin tercihleri doğrultusunda kullanılacağı ayrıca iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma amacından uzaklaşacağı (Birleşik Metal-İş Sendikası, 2009: 7) iddia edilmiştir. Özellikle telafi çalışması, haftalık çalışma süresi, kısa çalışma, fazla çalışma ve ödünç iş ilişkisini düzenleyen maddelerle işçilerin fazla mesai kazancının ellerinden alındığını savunanlara karşı, uygulanması taraftarı olanlar çalışma hayatında rekabeti sağlayan esnekliğin iş hukukunun esasları olan işçiyi koruma ilkesini ortadan kaldırma gibi bir işlevinin olmadığını (Centel, 1999: 32), aksine bu sistemin işleyebilmesinin işçinin rızasına bağlanmasının prosedür gerektirdiğini, bunun da işletmelerin rekabet koşullarına uyum sağlamalarında zorluk yaratacağını (Zeytinoglu, 2006: 197) ileri sürmüşlerdir.

İşçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp bireyselliği artırarak sendika üyeliğinin zayıflatılması ve böylelikle çalışanların istihdam güvencesinin azaltılması, esnek çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında eşitsizlikler yaratması gibi sebeplerle esnek çalışmaya karşı çıkan işçi sendikaları, ürün tercihlerine, değişken ve istikrarsız pazar koşullarına uyum sağlamaya çalıştıklarını iddia eden işverenlerin uyguladığı esnek çalışma sistemleri nedeniyle, çalışma sürelerinin uzatıldığını, işçilik maliyetlerinin asgâri ücretin altına çekildiğini, iş yoğunluğunun artırılarak çalışma koşullarının kötüleştirildiğini, sendikasızlaştırma ve kayıt dışı istihdamın arttığını ifade etmişlerdir (Türk-İş, 1999: 890). Fakat yaşanan gelişmeler neticesinde esnek çalıştırmanın önlenemez olduğu ve toplu

sözleşmeler var olduğu sürece sendikalara gereksinim olacağı düşüncesiyle zamanla diyalog sürecini geliştirme yoluna gidilmiştir (Ataman, 2000:136- 137). Çalışma hayatında hiçbir sorunun çözümünün işçi-işveren işbirliği dışında başka bir temele dayandırılmasının mümkün olmadığı ve esneklik konusunda ortak anlayışa elverişli platformun toplu pazarlık sistemiyle sağlanacağı belirtilmiştir (Pennings ve Süral, 2005: 43; Ekin, 1999: 9). Böyle düşünenler için 20 Mayıs 2016'da 29717 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un beklentileri karşılamadığı açıkça görülmektedir. Geçici iş ilişkisi kurma faaliyetinin özel istihdam bürolarına devredildiği kanunda taşeron şirket yerini özel istihdam bürosu, taşeron işçi yerini geçici işçi tanımına bırakmıştır. Yeni yasa ilerleyen bölümde ele alınacaktır. Bu noktada çalışma hayatında esneklik arayışının nedenlerini ve işçi ve işverenlerin tercih sebeplerini kısaca açıklamakta fayda vardır.

### **Ekonomik Kriz ve İşsizlik**

1970'lerden sonra baş gösteren ve 1973 yılında Petrol Krizi ile hızlanan ekonomik durgunluk ve işsizlik, esnek çalışma uygulamalarının önemli yaygınlaşma sebebidir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 161). Hükümetler, yeterli yatırımların yapılamadığı ve istihdamın sağlanamadığı kriz ortamında esnekliği, kriz için bir panzehir, istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmüşler ve teşvik etmişlerdir (Hatman, 2002: 1). Günümüz ekonomisinde de sık sık yaşanan konjonktürel dalgalanmalar devamlı ve istikrarlı şekilde büyüyen bir piyasanın varlığından söz etmeyi imkânsız hale getirmiştir. İşgücü piyasasındaki katılıklardan kurtulmak ve esnek bir yapıya sahip olmak, olağan hale gelen ekonomik krizlere, arz ve talepteki değişikliklere hızlı şekilde uyum sağlayabilmek için kaçınılmaz olmuştur (Yavuz, 2000: 619).

### **Teknolojik Gelişmeler**

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz sonrasında teknoloji hızla gelişmiş ve üretimde bilgisayar kontrollü sistemlerin kullanımı yaygınlaşmıştır (Tregaskis vd., 1998: 70). Değişken talep yapısı ve istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü, üretimin makine ve malzemeye bağımlı yapısını değiştirmiştir (Yavuz, 2000: 619-620; Kuşaksız, 2006: 22). İş türleri iletişim ağırlıklı hale gelmiş ve sonuçta işgücü ihtiyacı değişime ayak uydurabilen bireylere yönelmiştir (Hortwitz ve Smith, 1998: 591-592; Creagh ve Brewster 1998: 491). Bu değişimler, yeni teknolojiler ve beraberinde gelen rekabet ortamının etkisiyle işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, 7 gün 24 saat çalışılması gerekmektedir. Bu durumda işletme ile işçinin çalışma zamanı arasındaki uygunluk ya fazla mesai ile ya da vardiyalı çalışma veya kısmi zamanlı çalışma gibi esnek çalışma modelleri ile sağlanabilecektir (Yavuz, 2000: 619-620). Böylelikle kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen Amerikan tarzı "fordist" üretim yapısı yerini "esnek" üretim ve esnek çalışma şekillerine bırakmıştır.

### **Küreselleşme ve Rekabet**

Ekonomilerin ve piyasalardaki rekabetin ulusal sınırları aşır küresel nitelik kazanması esnekliğin bir diğer önemli sebebidir (Yavuz, 2000: 619-620). İşletmeler, ivmesi sürekli yükselen teknolojik gelişmeler, hızlanan küreselleşme, iç ve dış pazarlarda her geçen gün keskinleşen rekabet koşulları karşısında değişen şartlara hızla uyum sağlamak zorundadırlar (TÜSİAD, 2009: 1). Öyle ki bu zorunluluk, işletmelerin rekabet gücünün dolayısıyla ulusal kalkınmanın temel faktörü haline gelmiştir. Artan rekabet koşullarında ayakta durabilmenin temeli, verimliliği sürekli artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmektir (Tarcan, 2000: 9). Stoksuz üretim yapmak, işin yoğunluğuna göre işçi sayısını esnek çalışma sistemleriyle ayarlayarak atıl işgücü bulundurmamak gibi yollara başvuran işverenler için işe devamsızlığı azaltıp işçiyi çalışmaya uygun ve verimli zamanında değerlendirmek, verimliliği artırmanın yanında temel ücret dışındaki vergi ve sigorta maliyetlerini azaltmayı sağlar.

### Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişmeler

Hizmet sektörü, esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektördür (Yavuz, 2000: 619-620; Kozak, 2004: 59). Sanayileşmenin erken dönemlerinde, işgücü yoğunluğunun tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne kayarak hizmet sektörünün sürekli büyümesi, esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli nedenlerinden biridir. Endüstri ötesi topluma geçildikçe tarım sektöründeki azalma devam ederken, sanayi sektöründe de işgücü azalmaya başlamış, hizmet sektöründeki artış devam etmiştir.

### Çalışanların Değişen İhtiyaçları

Ekonomik gelişmeyle beraber gelir düzeylerinin de artması, bireylerin değer ve beklentilerini değiştirmiştir (Kuşaksız, 2006: 22). Boş zaman talep eden ve bu boş zamanlarını sosyal faaliyetlere katılarak, kendilerine ve ailelerine zaman ayırarak geçirmek isteyen çalışanların sayısı artmıştır (Tregaskis vd., 1998: 70-73). Ayrıca, hafta sonu ve akşamları ek iş yaparak ek gelir elde etmek isteyenler (Horwitz ve Smith, 1998: 592) ve aynı zaman diliminde çeşitli işlerde çalışmayı tercih edenler (Tarcan, 2000: 11-12) için de esnek çalışma uygulamaları cazip olmaktadır.

Esnek çalışma, işçi ve işverenlerin tercih etmesini sağlayan faydalar sunduğu gibi yaşam ve ülke koşullarına bağlı olarak çeşitli sakıncaları da barındıran bir sistemdir. Konuyla ilgili olarak alan yazın taramasında çıkan sonuçlar aşağıda gösterilmiştir (Tarcan, 2000; Kuşaksız, 2006; Horwitz ve Smith, 1998; Yavuz, 2000; Seyyar, 2008; Tregaskis vd., 1998; Hatman, 2002; Gediz ve Yalçınkaya, 2000).

**Tablo 1. Esnek Çalışmanın İşveren Tarafından Tercih Sebepleri ve Sakıncaları**

İşveren Tarafından Tercih Sebepleri	İşveren İçin Sakıncaları
Maliyet	Düşük kalifiye personel
Verimlilik	Yüksek işgücü devri
Üretimin sürekliliği	Düşük personel bağımlılığı
İşçi sayısını ayarlayabilme/piyasa şartlarına uyum	Özen/ihtimam eksikliği
Düşük devamsızlık	Motivasyon sağlama problemleri
İstihdam yaratma	Personeli elde tutma güçlüğü

Yeni yönetim şekillerinin uygulandığı işyeri organizasyonları, üretim teknolojileri ve ekonomik yapıdaki değişimlere rengini veren endüstri sonrası toplumlara kadar pek çok dikkat çekici değişimleri ortaya çıkaran dinamikler, geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde de köklü değişikliklere sebep olmuştur. İşverenler çalışanlarıyla aracsız ilişkiler kurup, onların daha katılımcı, daha verimli ve daha esnek şekilde üretime katkıda bulunmaları için yeni atipik çalışma modellerini benimsemişlerdir (Seyyar, 2008: 1). Maliyet, verimlilik ve üretimin devamlılığı işverenlerin esnekliği uygulamadaki öncelikli nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 2. Esnek Çalışmanın İşgören Tarafından Tercih Sebepleri ve Sakıncaları**

İşgören Tarafından Tercih Sebepleri	İşgören İçin Sakıncaları
İşsiz kalmama	Düşük gelir
Aileye ve kendine zaman ayırma isteği/serbest zaman/sosyalleşme	Teşvik olmaması
Eşzamanlı olarak eğitime devam etme	Kötü vardiya düzenlemeleri
Sağlık problemleri	İletişim eksikliği
Çocuk ve yaşlı bakımı	Düşük saygınlık
Geçici olarak düşünme	İş yoğunluğu
Finansal gereklilikler	Emeklilik haklarının etkilenmesi
İş tatmini	Sıkı denetimler

Daha az stres	
Yeni iş olanakları	
Aile dostu çalışma olması	
İş değişikleriyle işi ilgi çekici hale getirmesi	

İşsiz kalmama, serbest zaman ve çalışırken eğitime devam edebilme isteği çalışanların esnekliği tercih etmelerinin öncelikli nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin esnek çalışmayı tercih sebebi önemlidir çünkü gönüllü olarak seçenler bu durumu benimser fakat zorunlu kalanlar tepkilidirler.

2016 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında yazılı ve görsel basındaki zorunlu yayınlarda ön plana çıkarılan konuların da bu yönde olduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yasanın getireceği iyileştirmeleri '*Esnek çalışma güvende, gelecek güvende*'; '*Kadın emeği güvende, geleceğimiz güvende*'; '*İş'te istihdam işte fırsat*'; '*İş'te güven işte güvence*'; '*Sen de kayıtsız kalma! Esnek çalışma artık devlet güvencesinde*'; '*Tarım işçileri artık güvende*' ve de '*Ev çalışmanı artık güvende*' gibi sloganlarla aşağıdaki şekilde sıralıyor (ÇSGB, 2017).

İşyeri dışında uzaktan yapılan çalışmalar güvence altına alınıyor.

- Zaman veya mekâna bağlı olmadan işi uzaktan yapabilme özgürlüğüne sahip olacaksınız.
- Evden çalışanların da sigorta hakkı olacak.
- Hem çalışıp hem kendinize zaman ayırabileceksiniz.

İş hayatı ile aile hayatının uyumuna imkân sağlanarak, doğum izni kullanan, yarı zamanlı çalışan kadınlar çocuğuna zaman ayırırken gerçek bir iş güvencesine de kavuşuyor.

- Kadın emeği görünür hale geliyor.
- Kadın emeği güvence altına alınıyor.
- Hiçbir kadın, anne veya çalışan kadın olmak arasında tercih yapmak zorunda kalmayacak.
- İş kaybetme kaygısı olmadan doğum iznini kullanabilecekler.

Öğrencilerin, yeni mezunların sektöründe lider olan firmalarda iş deneyimi kazanması mümkün hale geliyor.

- Staj yerine gerçek çalışma ile tecrübe edinecek.
- Kariyere ilk adım güçlü atacak.
- İş işte öğrenme fırsatı kolaylaşacak.

Uzun süre işsiz kalanların, yeni mezunların, öğrencilerin, kadınların niteliklerine uygun daimi işlere geçişi kolaylaşıyor.

- Daimi istidama geçişte güçlü basamak olacak.
- İş bulmada en kısa yol olacak.
- İstihdama giden köprü olacak.
- Nitelik ve tecrübeyi kalıcı istihdama dönüştürecek.
- Kayıtdışı çalışma engelleniyor.
- Sigortasız ve güvencesiz işçiler, sendikal hakları ve istihdam güvencesi olan işçilere dönüşüyor.
- Kayıtdışı olarak evlerde yapılan işler ile mevsimlik tarım işleri istihdam güvencesi olan ve sigortalı çalışan işlere dönüşüyor.
- Esnek çalışanlar aynı nitelik ve kıdemdeki daimi işçiler ile eşit istihdam koşulları ve haklara sahip oluyor.
- Güvenceli esneklik esas olacak
- Uzaktan çalışanlar ve geçici işçiler çalıştıkları işyerlerinde eşit işleme tabi olacaklar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu beklentilerine karşı, yasayı "modern kölelik ve Ortaçağ'a dönüş" olarak tanımlayan işçi sendikaları esnekliği 'kürsüleştirme' olarak değerlendirmekte ve Türkiye'de zaten kayıt dışı sektörün taşeron, fason üretim, kaçak çalıştırma, geçici ve mevsimlik işçi uygulamalarıyla tümüyle bir esnek istihdam alanı olduğunu savunmaktadırlar. Kıdem tazminatını fiilen yok edeceği, ihbar tazminatı ve iş güvencesini ortadan kaldırdığı, emeklilik-sağlık haklarını fiilen kullanılmaz hale getirdiği, iş güvenliği-işçi sağlığına darbe vuracağı, yan ödemeler, fazla mesai, yıllık izin, toplu sözleşme ve de grev haklarını zedelediği gerekçesiyle yasayı eleştirmektedirler (Hürriyet, 2017).

### Sonuç

İnsan hakları, demokratikleşme, bireysel özgürlükler, küreselleşme, teknolojik ve ekonomik gelişmeler, bilgi teknolojileri gibi konularda yaşanan hızlı ilerlemeler çalışma hayatında da değişikliklere sebep olmuştur. Esnek çalışma sistemleri de bunlardan biridir. Türkiye'de çalışma hayatındaki büyük sorunlara çözüm olacağı öngörüsüyle çıkarılan yasanın yukarıda sıralanan iyileştirmeler dışında, piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlamaya yönelik olarak işletmelerin rekabet gücünü artırıp istihdam yaratarak işçilerin işsiz kalıp mağdur olmalarını önleyip önlemeyeceğini, rekabet yarışında işletmelere hizmet kalitesini artırarak değişen koşullara uyum sağlama, verimliliği ve çalışanların refah düzeyini artırma şansı verip vermeyeceğini, işçiye çalışma saatlerini ve günlerini seçme özgürlüğü vermesi nedeniyle, iş tatmini, çalışma motivasyonu sağlayıp sağlamayacağını, kayıtdışılığı önleyip önlemeyeceğini, işten ayrılmaları azaltıp işçi devir hızı düşürüp düşürmeyeceğini, çalışma saatlerini kendi yaşam tiplerine, bireysel ya da grup çalışma hızına uygun olacak şekilde seçebilmenin çalışanlara bağımsızlık hissi vermesinin stres azaltıcı etki yaratıp yaratmayacağını anlamak için zamana ihtiyaç vardır. Tıpkı düzenlemenin, çalışma hayatına "kiralık işçilik" düzenini getireceği, bunun işçilerin aleyhine işverenin ise lehine bir durum olduğu, işçiyi bir meta haline getirerek, insan olma onurunu inciteceği, yasanın bu haliyle çalışanlar için yeni bir tehdit oluşturduğu, işçilerin çalışma şartlarını daha güvencesiz hale getireceği, aileleriyle birlikte yaşama şartlarını daha da kötüleştirileceği (Türk-İş, 2017), çalışma ilişkilerinin bireyselleşip çeşitlenmesiyle işçi sendikacılığının etkisinin azalacağı, sermayenin emek karşısında güçlendiği, sermaye açısından maliyet düşürme ve emek gücünü ucuzlatma yolu olduğu iddialarının zamana ihtiyacı olduğu gibi.

### Kaynakça

- Abbasoğlu, S. (2001). Esnek üretim hukukun esnekleştirilmesi ve işçi sağlığına etkileri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7, 2-10.
- Aktay, N. (1999). İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları, *MESS Merkez Dergisi Esneklik Özel Sayısı*, 53-61.
- Ataman, B. (2000). Esnek çalışmada uzlaşma arayışları. *Mülkiye Dergisi*, 24(225), 125-144.
- Belek İ. (2004). *Esnek Üretim Derin Sömürü*, Nazım Kültürevi Yayınları, Ankara.
- Birleşik Metal-İş Sendikası (2009). Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, <http://metalworkers.tripod.com/yayin/esnek1.htm>, Erişim Tarihi: 15.08.2009.
- Cairns, G., & Beech, N. (1999). Flexible working: organisational liberation or individual strait-jacket?. *Facilities*, 17(1/2), 18-23.
- Centel, T. (1999). Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, *MESS Merkez Dergisi Esneklik Özel Sayısı*, 25-32.
- Creagh, M., & Brewster, C. (1998). Identifying Good Practice In Flexible Working, *Employee Relations*, 20(5), 490-503.
- ÇSGB (2017). <https://www.csgeb.gov.tr/esnekcalisma>, Erişim Tarihi: 10.05.2017.
- Ekin, N. (1999). Esneklik Çağı. *Merkez Özel Sayı*, 6-16.
- Gediz, B., & Yalçınkaya, M. H. (2014). Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6, 161-184.
- Hatman, Ü. (2002). Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor?, *TMMOB Dergisi*, 131(2), 64-68.

- Horwitz, M., & Smith, D. A. (1998). Flexible work practices and human resource management: a comparison of South African and foreign owned companies. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 590-607.
- Hürriyet (2017). <http://www.hurriyet.com.tr/8-aya-kadar-kiralik-isci-calistirmayi-saglayan-yasa-cikti-40100405>, Erişim Tarihi: 10.05.2017.
- Kanbur, A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(3), 387-404.
- Karakoyunlu, E. (1999). Esneklik, *MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı*, 23-24.
- Kozak, M. A. (2004). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 19-29.
- MESS (2002). *Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım*, MESS Yayınları, İstanbul
- Özveri, M. (2004). 4857 Sayılı İş Yasası ve Esneklik, *T.T.B. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 5(18).
- Pennings, F., & Süral, N. (2005). Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi, *Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Esnek Çalışma Final Raporu*, [http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek\\_Calisma\\_final\\_raporu.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf) Erişim Tarihi: 01.09.2015.
- Saylı, H. (2008). Geleneksel Yönetim Paradigmasının Sınırlayıcı Alanlarına Karşı Post-Modern Yönetim Paradigmasının Geliştirici Alanları, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2).
- Seyyar, A. (1998). F. Almanya'da Esnek Çalışma Hayatı, *MESS Mercek Dergisi*, 3(12), 50-60.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Tregaskis, O., Brewster, C., Mayne, L. ve Hegewisch, A. (1998). Flexible working in Europe: the evidence and the implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 61-78.
- Tuncay, C. (1999). Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri, *MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı*, 15, 67-81.
- Türk-İş (1999). Esnek Çalışma, '97-'99 Petrol-İş Yıllığı.
- Türk-İş (2017). <http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-d1074>, Erişim Tarihi: 05.05.2017.
- TÜSİAD, (2009). TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), *TÜSİAD Yayınları*, <http://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri> Erişim Tarihi: 16.05.2017.
- Yavuz, A. (2000). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler, *TÜHİS Yayınları (Prof. Dr. N.Ekin'e Armağan)*, 38,617-624.
- Zeytinoglu, E. (2006). İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı Kanuna Çeşitli Yansımaları, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 191-202.

### Extended English Abstract

The shrinking of the markets, the awareness of the consumers and their being more selective and the fact that the producing technologies increased both the diversity of the products and the speed of production resulted in the decrease of the life span of the products (Saylı, 2008: 186) and the business firms had to transform from traditional and mechanic systems into the flexible structures which are described as ability to conform to the differences providing the formation to the flexible organizational structures. While developing countries and the traditional business approaches prefer the mass production, the contemporary and postmodern business firms turn to new organization structures which prioritize the flexible production and the specialization (Kanbur, 2008: 388). Modern management concept gave place to the postmodern era depending on the economic and technological developments, globalization, democratization, rapid developments experienced in the fields such as human rights, individual liberties and information technologies. And postmodern era management consider human as the significant capital developing a social, economic and cultural approach to the organizational issues. When looked from this perspective, it can be said that the postmodern management concept is a result of the developments obliging the flexible work and the value given to the people as an opportunity of the flexible work. Flexible work included in the business life as a consequence of economic crisis, unemployment, globalization, competition, changes in the



structures in sectors is a system which provides both benefits and inconveniences depending on employers, employees and the conditions of the countries and life. Nevertheless, it has been seen that huge differences in the understandings of parties (employers-employees) and the researchers have existed since the beginning of the discussions of the concept of flexibility. The flexibility begun to be discussed after changes experienced became a political concept. It is recognized that in the understanding of this issue discussed by economists, politicians and the scientists, ideological elements exist. Labor unions opposing to the flexible work due to the fact that it weakens the membership to the labor unions decreasing the solidarity between employees by increasing the individuality in line with the law numbered 4857 declared that the labor costs are levelled down to the minimum wage, the working hours are prolonged, workload and illicit work increased and the working conditions worsened due to the flexible work forms applied by the employers asserting that they try to comply with the changeable and instable market conditions and the product preferences (Türk-İş, 1999: 890). However, in time, it has been thought that the flexible work is unpreventable and the negotiation process was opened considering the idea that “so long as the collective agreements exist, the labor unions will be required” (Ataman, 2000: 136- 137). And it has been stated that the platform convenient to develop a common understanding by the parties on the flexibility would be provided by collective bargaining system and that it is not possible to find a solution for a problem in the business life except the cooperation between employers and employees (Ekin, 1999: 9). It is clearly seen that the Labor Law and the Law Concerning the Amendment on the Turkish Labor Institution Law put into effect after published in May 2016 in the Official Gazette numbered 29717 fell short of expectations for those who are of this opinion. Within the scope of the law in line with which the activities of establishing temporary business relations would be transferred to the private employment offices “subcontracted labor” gave place to the concept of temporary employee. Labor unions regard the aforesaid law that was put into effect with expectations for the development of the business life conditions as “modern slavery” and “back to the medieval times”. They also consider flexibility as “deregulation” and assert that in Turkey there is already an entirely flexible employment area due to unregistered employment, contract manufacturing, illegal employment, temporary and seasonal employees. They criticize it on grounds that it will actually abolish the severance pay, it already destroyed the notice pay, it made retirement and health rights impossible to be used, it will strike work safety and worker’s health and it gave harm to the issues such as supplementary payment, overtime work, annual leave, collective agreement and right to strike (Hürriyet, 2017). Apart from improvements mentioned above for the law put into effect by the Ministry of Labor and Social Security under the slogans such as “*Flexible work under guarantee so the future is!*”, “*The labor of women is now under guarantee so our future is!*” “*Here is the employment here is the opportunity!*” “*Do not ignore, do not be unregistered!*” “*Flexible work is now under state guarantee.*” “*Agricultural laborers are now safe!*” “*Homeworkers are now safe!*” we need time to see whether

- the firms could increase the competition and stay opened in order to prevent employees to get harmed in line with complying faster to the market conditions,
- it would give chance firms to comply to changing conditions, to increase effectivity, to protect the employees’ level of welfare and their being employed in the competition by enhancing the quality of service,
- it would provide work satisfaction and motivation at work through giving employees the liberty of picking the working hours and days,
- it could prevent unregistered labor, decrease the rate of quitting work and the circulation speed or create a stress-dropping effect for employees who would be able to choose their working hours suitable to their lifestyle and to the speed of work either individually or in groups.

Also, just as we need time to see the outcomes of the assertions that

- it would bring the concept of “hired employees” to the business life and that it would be a benefit of employers and an obstacle for employers,
- it would turn employees into a “meta” and would harm the honor of human,
- the present law would pose a threat for employees,
- would make the working conditions unsafe and would worsen the living conditions of the employees and their families, (Türk-İş, 2017)
- the labor unions would lose their effect through the diversification and individualization of business relations,
- capital would be powerful against labor,
- it would be a way of decreasing the cost in terms of capital and cheapening the labor.