

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Dr. Mümine Yüksel

TİPİK İSTİHDAM

➤ Tipik=normal istihdam;

- Çalışan, iş hukuku koruması altında ve
- Genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir iş yerinde sürekli ve tam süreli olarak çalışması ifade edilmekte

➤ 4 temel unsuru bulunmakta;

- İş akdinin belirsiz süreli olması
- Çalışmanın tam zamanlı olması
- Tek işverene karşı çalışanın sorumlu bulunması
- Haksız iş akdinin feshine ya da işten çıkarılmaya karşı çalışanın iş hukuku koruması ve güvencesi altında bulunması

ATİPİK İSTİHDAM

- Küreselleşme
 - Artan rekabet
 - Hızlı teknolojik değişim



Dünya ekonomisinde yeniden yapılandırma ve köklü değişikliklere yol açmakta



Çalışma ilişkilerini ve emek piyasalarını etkilemekte ve dönüştürmektedir



Dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli bir politika haline gelmiştir



tipik istihdam biçimlerinin yerini giderek atipik/esnek istihdam biçimleri ve çalışma modelleri almıştır

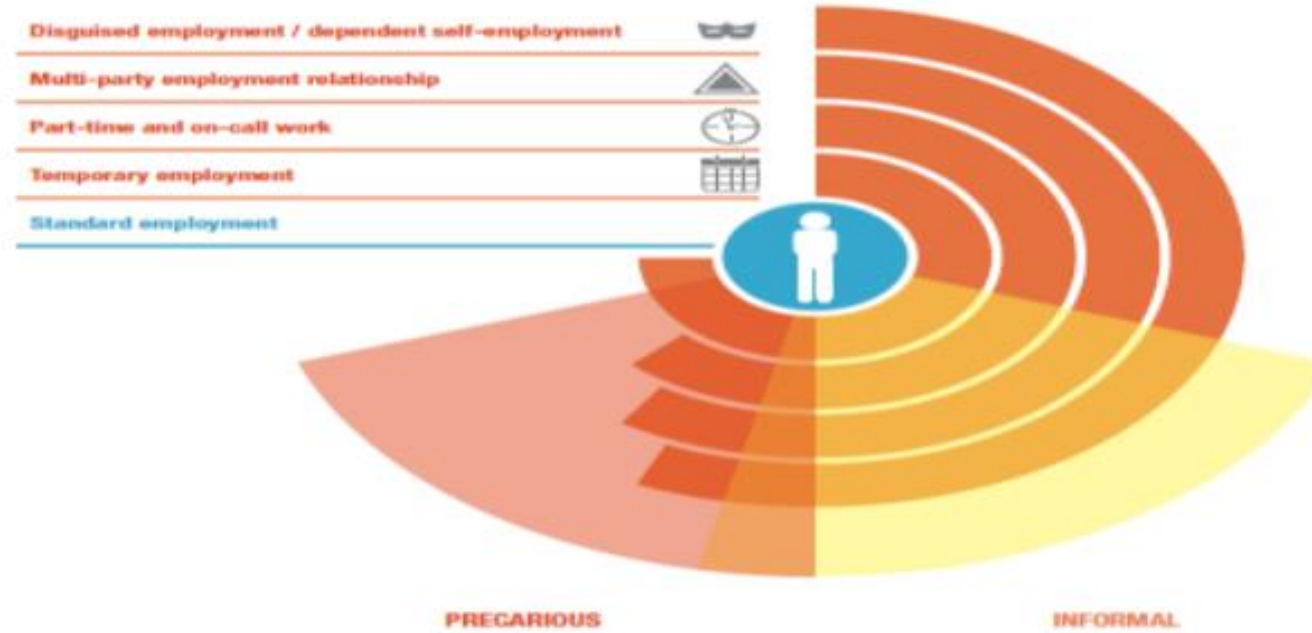
ATİPİK İSTİHDAM

- Atipik istihdam, özellikle gönüllü olmadığında çalışanların güvencesizliklerini arttırabilir
- Güvencesizlikler tipik istihdamda da bulunabilir ancak atipik istihdam biçimlerinde daha yaygındır
 - İstihdam güvencesi
 - Gelir
 - Çalışma saatleri
 - İş Sağlığı ve Güvenliği
 - Sosyal güvenlik
 - Eğitim
 - İş yerinde temsil ve diğer temel haklar
 - İşletmeler açısından riskler- kısa vadeli maliyet ve esneklik kazanımları , uzun vadede üretkenlik kayıpları
 - İşgücü piyasaları ve toplum için riskler- atipik istihdamın yaygın kullanımı, işgücü piyasası parçalara bölümlere ayrılmasını güçlendirebilir → istihdamda daha fazla değişkenliğe yol açabilir

ATIPİK İSTİHDAM

- Atipik istihdam-kayıt dışılık ve güvencesizlikle örtüşme

Figure 1.3. Overlap of non-standard employment with informality and precariousness



Source: Authors' Illustration.

Esneklik

- Esneklik, değişikliklere yeniliklere ve farklılıklara uyum sağlama yeteneği
- Esneklik, iş yerlerinin üretim potansiyeline, pazar ve rekabet koşullarına daha iyi yanıt verebilmek için katı kuralların daha yumuşak hale getirilerek serbestlik tanıyan bir çalışma düzeni
- Çalışma yaşantısında esneklik özellikle 1970'li yıllardan sonra meydana gelen gelişmeler sonucu, işletmelerin yapısında oluşan değişimlerin göstergesi olarak yansımaya başlamıştır
- Esneklik kavramını işçiler açısından ;
 - çalışma yaşamında daha fazla özgürlük elde edebileceği $\leftrightarrow$ özgürlüklere getirilen bir kısıtlama ve iş güvencesinden yoksun bir çalışma ortamı
- İşveren açısından ise; işletmede işgücünün gerekli zaman ve sayıda kullanılması yanında işe almada ve işten çıkarma şartlarında esneklik

Çalışma İlişkilerinde Esneklik

- Çalışma yaşamı içerisinde esneklik şekilleri:
- Sayısal, işlevsel, mali esneklik, uzaklaştırma stratejileri
- Sayısal esneklik:
 - Dışsal sayısal esneklik: değişen ekonomik ve teknolojik şartlar, piyasadaki talep değişikliğine ve yeni üretim tekniklerine göre işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestliği
 - Sayısal esneklik, asıl olarak niteliksiz veya yarı nitelikli işgücünde uygulanır
 - İçsel sayısal esneklik: ; işveren işgücü sayısını ayarlarken mevcut çalışanların çalışma saatlerini değiştirerek dönemsel olarak sayısal açıdan işgücünü belirleyebilmekte

Çalışma İlişkilerinde Esneklik

- İşlevsel esneklik: İşçilerin iş tanımlarının değişen üretim metotlarına, teknolojik şartlara ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilebilmesi → işletmede çalışanlara değişik alanlarda görev ve sorumluluk yüklenilebilmesi
 - İşe alımda ayrımcılığa neden olabilmekte → hizmet içi eğitim ve kurslarla desteklenebilir
- Mali esneklik: işletmenin işgücü piyasasında meydana gelecek değişiklikler sonucunda çalışanların ücretlerinde uygulayabileceği esnekliktir
 - Performansa dayalı ücret sistemleri, kar paylaşım planları
 - 4857 sayılı iş kanunun çeşitli hükümlerinde yer alan işçiye eşit davranma, işçiye koruma vb. düzenlemeler ile asgari ücret, toplu sözleşme ile kazanılan çeşitli sosyal yardımlar ücret esnekliğinin uygulanmasını sınırlamakta

Çalışma İlişkilerinde Esneklik

- Uzaklaştırma stratejileri: İstihdamın dışsallaştırılması
 - İşletmedeki bazı işlerin asıl işveren yerine, alt işverenlik gibi başka kişi ya da kuruluşlarca yapılması
 - Örneğin; taşeronluk

Güvenceli Esneklik

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), “Sosyoekonomik Güvence Programı” kapsamında,
 - ✓ Çalışma hayatında güvencenin boyutları işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, yetenek geliştirme güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi
- ✓ Güvenceli esneklik farklı çalışmalarda gelir güvencesi, istihdam güvencesi, temsil güvencesi, yaşam güvencesi ve yetenek güvencesi başlıkları altında toplanmakta

Güvenceli Esneklik

Avrupa'da Öne Çıkan Ülke Örneği: Danimarka

Danimarka'da işgücü piyasası, şu 3 unsuru ihtiva etmekte

- Esnek işgücü piyasası
- işsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası
- İşsizlerin mümkün olduğunca erken çalışma hayatına dönüşlerini sağlayacak olan ve kapsamlı eğitim programlarını içeren bir aktif işgücü piyasası politikası

Danimarka, ortalama kıdemin en düşük olduğu OECD ülkelerinden birisi



bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşüktür

Güvenceli Esneklik

Az gelişmiş ülkelerde ise;

- ✓ İş yasalarının uygulanmadığı kayıt dışı ekonomide olağanüstü bir esnekleşme
- ✓ Uygulamada esneklik → düşük ücret, güvencesiz işler ve sosyal güvenliğin olmaması
- ✓ **Gelişmekte olan ülkelerde de;** ülkelerin sosyal güvenliğe ayıracağı kaynaklar daha sınırlı olduğundan, bu ülkelerde sosyal güvenlik koruması da hem kalite hem de kantite açısından sınırlı kalmakta
- ✓ Kayıt dışılığın yüksek olduğu ülkelerde çalışanlar işlerini kaybetmemek adına kayıt dışılığa ses çıkarmamaktadırlar, çok daha düşük ücretlerde çalışmayı kabul etmektedirler
- ✓ Kayıt dışılığın yaygın olduğu bir işgücü piyasasında → güvenceli esneklik?
- ✓ Öncelikle kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmeli

Belirli/Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

- 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde “İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” şeklinde açıklanmıştır
- Kanunun 8. maddesinde ise **iş sözleşmesi** “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir” şeklinde belirtilmiştir → İş sözleşmesi bireysel iş hukukunun ve işçi ile işveren arasındaki ilişkinin temelini oluşturur
- 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde iş sözleşmesinin taraflar arasında belirli bir süreye bağlı kalmaksızın yapılması sonucu ortaya çıkan sonuç olarak tanımlanan **belirsiz süreli iş sözleşmesi** çalışma yaşantısına esas teşkil eden sözleşmedir
- 4857 sayılı İş Kanunu’nun aynı maddesi, “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi **belirli süreli iş sözleşmesidir**” şeklinde belirli süreli iş sözleşmesini de açıklamıştır

*DÜNYADA KABUL EDİLMİŞ
ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ*

Kısmi Süreli Çalışma

- İş yerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süreli olarak çalışma
- Part-time, kısmi süreli, yarı zamanlı çalışma
- **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)** tarafından → işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha kısa olan düzenli çalışma şekli olarak tanımlanmakta
- **4857 Sayılı İş Kanunu** 13. madde: « İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.»
- **İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği** madde 6 → İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır (ülkeler arasında tanımda farklılıklar bulunmakta)

Kısmi Süreli Çalışma

- Hizmet sektörünün giderek önem kazanması ve bu sektördeki işler için kısmi süreli çalışan işçilere daha fazla talebin olması bu tür çalışmanın giderek artmasında önemli rol oynamıştır
- Kısmi süreli işler genellikle;
 - ✓ ücreti az
 - ✓ statüsü düşük
 - ✓ kariyer imkanlarının sınırlı
- Kısmi çalışmanın üç unsuru:
 - süre: kısmi süreli çalışmanın normal (tam süreli) çalışma süresinden az olması
 - süreklilik: düzenli ve sürekli olması (kısmi süreli çalışmayı, kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsur - kısa süreli çalışma geçicidir, sürekli değildir)
 - serbest irade: kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması (??—işçi sadece işsiz kalmamak amacıyla da kabul edebilmekte)

Kısmi Süreli Çalışma

- İş Kanununda → kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz
- Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesi, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izinlerini düzenlemiştir
 - kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz
- Uygulamada kısmi süreli sözleşmeyle çalıştırılan işçilere yönelik
 - hafta tatilinin kullandırılması ve ücretinin belirlenmesi
 - kıdem tazminatının ödenmesi
 - yıllık iznin kullandırılması gibi birtakım hususlarda sorunlar yaşanmakta

Kısmi Süreli Çalışma

a) Klasik kısmi süreli çalışma

- Çalışma saatlerinin miktarı ile konumunun önceden kesin biçimde belirlendiği bir çalışma türü

b) Esnek kısmi süreli çalışma

- Çalışma saatlerinin miktar ile konumunu belirleme yetkisinin taraflara bırakıldığı çalışma biçimi
- Klasik kısmi çalışma biçimlerinden ayrılan en önemli özelliği, çalışma süresinin uzunluğunu ve dağılımını belirleme olanağının çalışana veya işverene tanınması

Kısmi Süreli Çalışma

- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasını esnekleştirme çabalarının ve dezavantajlı gruplara istihdam yaratma amacının bir sonucu olarak ön plana çıkmış bir istihdam biçimidir (kadınlar, yaşlılar ve gençler sıklıkla)
- Kısmi süreli çalışmanın tercih nedenleri; çocuk bakımı, eğitim, emeklilik, sağlık sorunları...
 - ✓ Hollanda'da toplam istihdamın %37'si yarı zamanlı istihdam biçimi
 - ✓ İsviçre %26,9
 - ✓ Endonezya %25,9
 - ✓ Avusturalya %25,5
 - ✓ Japonya %25,2
 - ✓ Birleşik Krallık %23,1
 - ✓ Almanya'da %22
 - ✓ OECD 2019 verilerine göre, Türkiye'de ise yarı zamanlı çalışma oranının %9,5

İş Paylaşımı

- Normal çalışma süresindeki iş, iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmakta (ekip-tüm çalışanlar birbirinin yerini alabilmekte-çalışma süresini düzenleme serbestisitesi)
- Bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler tarafından paylaştırılmakta
 - her bir çalışanla işveren sözleşme yapmakta ve sözleşmede kimin ne zaman çalışacağı belirtilmekte
 - kısmi çalışmadan farkı → işin "tam gün" olması (kısmi çalışmada ise iş niteliği itibariyle günün belirli bir zaman dilimi içinde bir kişi tarafından gerçekleştirilmekte)
- Yaygın olarak planlanan iş paylaşım tipleri;
 - Bölünmüş Gün: çalışanlar her gün yarım gün çalışmakta, biri öğleden önce diğer çalışanda öğleden sonra işbaşı yapmakta
 - Bölünmüş Hafta: çalışanlardan biri haftanın ilk yarısında, diğeri ikinci yarısında çalışmakta
 - Dönüşümlü Hafta: çalışanlardan biri bir hafta, diğeri ise ondan sonraki bir hafta çalışmakta-genellikle iş yerinden uzak yaşayan çalışanların tercihi
 - Belirli Olmayan Dönüşümler (Sabit Olmayan Takvim Modeli): İşletmenin durumuna ve çalışanların şahsi ihtiyaçlarına göre çalışma süreleri belirlenmekte ve paylaşılmakta

İş Paylaşımı

- İşgücü devir hızının azalması ve işe giriş- çıkış sayısının azalması
 - Nitelikli çalışanlarını işte tutabilme
 - Kişisel nedenlerle işe gelmemenin daha az olması
 - Sürekliliğin sağlanması
 - Çalışanların işe konsantrasyonunun artması
 - Aynı maliyet ve sürede iki çalışanın bilgi ve yeteneğinden yararlanılması
 - Emekliliğe yumuşak geçiş imkanı tanınması gibi nedenlerle işverenlerce tercih edilmektedir
-
- ✓ Çalışanları yeni bilgilerden haberdar edilmesi, işi birbirine devrederken süre kaybı, denetimi koordine etmek, çalışanlar arasındaki sorumluluk bilincindeki farklılıklar, yükselme olanaklarının az olması gibi dezavantajları bulunmakta

İş Paylaşımı

- 4857 sayılı Kanunun 16. Maddesi **Takım Sözleşmesi** “Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir” -- genel olarak mevsimlik işlerde uygulanmakta
- Takım sözleşmesinde; iş görme borcu, çalışan ile işveren arasında doğrudan yapılan sözleşme ile oluşur
 - iş paylaşımında ise ekibe ait bir iş görme borcu vardır
- Takım sözleşmesinde iş veren her bir çalışana ücret ödenmekte
 - iş paylaşımında ise ücret talep hakkı gruba ait

Kayan (Esnek) İş Süresi

- Çalışanlar iş süresini, günlük işe başlama ve bitirme zamanını veya günlük çalışma süresini aşmamak şartıyla günlük çalışma süresini belirleyebilmekte
- Asıl=sabit =çekirdek zaman → tüm çalışanların iş başında olmasının gerektiği süre
 - bu süre harici; mola, işe başlama ve bitiş sürelerini çalışan belirleyebilmekte (çekirdek zaman harici süreler=esnek süre)
- Bu çalışma yöntemi ile;
 - işe devamsızlık ve geç kalma azalabilir,
 - çalışanlar kendilerinin en verimli olduğu zamanı seçebilir,
 - iş süresi işin yüküne göre ayarlanabilir
 - işe ulaşımdaki trafik sorunları hafifletilebilir
- Büro hizmetlerinde, nitelikli işlerde yada iş süresini iş yüküne göre ayarlama imkanı bulunan işlerde kullanılabilir

Çağrı Üzerine Çalışma

- 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde düzenlenmiştir
- Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır
 - Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ve çalıştırılması ücrete hak kazanır
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, sürekli biçimde işçiye ihtiyaç duyulmayan işlerde veya işyerlerinde olan, işe göre işin görülmesine cevap verilmesi niteliğini taşıyan bir iş sözleşmesi türüdür
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi özellikle, otellerde, medya sektöründe, fabrikalarda ve eğlence yerlerinde çalışan işçilerin varlığı ile yaygınlaşan bir iş sözleşmesi türüdür

Çağrı Üzerine Çalışma

- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işin yoğunlaşması veya işçiye ihtiyaç duyulması durumunda işyerinde çalıştırılması ve geçici bir ihtiyacı karşılaması bakımından geçici iş ilişkisine benzemektedir
- Geçici iş ilişkisinde, çıkan ihtiyaç durumuna göre işçi ile genelde belirli süreli sözleşme yapılır ve ihtiyacın giderilmesiyle de ilişki son bulmaktadır. Geçici iş ilişkisi tam veya kısmi süreli olabilmektedir
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ise, esnek kısmi süreli çalışma çeşididir. Dolayısıyla, iş ilişkisinin sürekli ve düzenli olması gerekmektedir

Çağrı Üzerine Çalışma

- İşveren açısından;
 - Sınırlı finansal risklerle güçlü talep dalgalanmalarına uyum sağlamak
 - Hastalık, doğum yıllık izin gibi dönemlerdeki açıkları gidermek
 - Beklenmedik veya mevsimsel artışlarla başa çıkabilmek
- Çalışanlar açısından;
 - Sabit bir iş bulamamaları
 - Eş zamanlı olarak eğitime devam etme
 - Başka işlerini/uğraşlarını aksatmadan çağrıldığı vakitlerde çalışmak suretiyle kazanç sağlama ihtiyacı

Evde Çalışma

- Evde çalışma 1996 tarihli 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde tanımlanmıştır: “Bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması”
- Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımı: “Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması”
- En büyük çalışan grubunu; kadın, engelli ve çocuklar oluşturmakta

Tele/Uzaktan Çalışma

- 6715 Sayılı kanun ile 4857 sayılı İş kanunun «Çağrı Üzerine Çalışma» başlıklı 14 . Maddesi Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma olarak değiştirilmiştir.
- Tele çalışma ve evde çalışma gibi kavramlar uzaktan çalışma kavramı altında belirtilerek kargaşanın önlenmesi istenilmiştir
- Uzaktan çalışma yönetmeliğinde; uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini, ifade eder
 - ✓ Sözleşme yazılı olarak yapılmalı
 - ✓ Çalışmanın yapılacağı mekanla ilgili düzenlemeler çalışmaya başlanılmadan tamamlanmalı
 - ✓ Malzeme ve iş araçları aksi kararlaştırılmadı ise iş verence sağlanmalı
 - ✓ Mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar belirlenmeli
 - ✓ Çalışma süresi sözleşmede belirtilmeli
 - ✓ Verilerin korunmasına yönelik gerekli önlemler alınmalı
 - ✓ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alınmalı

Tele/Uzaktan Çalışma

- Ulaşım kaynaklı zaman kayıplarının önlenmesi, ev –iş faaliyetlerinin bir arada yürütülebilmesi, ulaşım ve kıyafet harcamalarının azalması gibi avantajlarının yanında,
- İş yerindeki sosyal ortamdan uzaklaşma, kurumsal bağlılığın azalması, ergonomik riskler, çalışma şartlarındaki belirsizlikler, işe odaklanma sorunları, iletişim masraflarının artması gibi dezavantajlar da ortaya çıkabilmektedir

Tele/Uzaktan Çalışma

➤ Tele çalışma – farklı bir gruplandırma

- Evde Büro: Kişi, üstlendiği işi kendi evinde elektronik iletişim ağı ile yerine getirmekte - ev ile işletme merkezi arasında bağlantı kurulur
 - evde büro → bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirir ve merkezdeki işverenle değişik ilişkileri içerir
 - evde çalışma biçiminde ise daha çok el becerilerine dayalı işler söz konusudur
- Uydu Büro: Merkez bürodan uzak bölgelerde kurulan, ancak elektronik iletişim araçları ile merkezle her zaman ilişki içinde olan birimler –amaç çalışanların büyük çoğunluğunun yaşadığı bir bölgede kurmak
- Komşu Büro: Bir kaç işletme tarafından kurulan büro, aynı sektörde faaliyette bulunan işletmelere elektronik iletişim araçları vasıtasıyla hizmet sunmakta
- Gezici Büro: Çalışanın işi ile ilgili diğer bölgelere yaptığı yolculuklarda elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle bağlantı kurması mümkün olur

Ödünç İş İlişkisi

- Tasarıda “ödünç iş ilişkisi” olarak düzenlenen madde, “geçici iş ilişkisi” olarak değiştirilmiştir - mahiyetinde bir değişim olmamıştır
- 4857 sayılı Kanunun 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir
 - Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;
 - a) İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
 - b) Mevsimlik tarım işlerinde,
 - c) Ev hizmetlerinde,
 - d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
 - e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
 - f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
 - g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.
- İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur

Ödünç İş İlişkisi

- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulabilir
- ✓ Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur
 - özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi,
 - geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur
- ✓ Geçici işçi sağlama sözleşmesi; işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir
- ✓ Geçici işçi sağlama sözleşmesi, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hariç, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir
- ✓ Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz

Ödünç İş İlişkisi

- İşverenin, **devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle** bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur
- geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir
 - Bu durum,
 - İşverenin vasıflı bir işçisinin işgücünden geçici bir süre için yararlanma ihtiyacı duymaması; buna karşılık başka bir işverenin bu işçiye geçici olarak çalıştırmak istemesi
 - bir holdingde kendisine güven duyulan bir üst düzey şirket yöneticisi (işçisi), holding içindeki diğer bir şirketin kuruluş aşamasında veya karşılaştığı güçlüklerin giderilmesinde geçici bir süre görevlendirmesinde
 - bir işveren içinde bulunduğu ekonomik güçlüklerle karşın işten çıkarmak istemediği değerli bir işçisini geçici bir süre diğer bir işverene vererek hem kendisinin yükünü hafifletmek hem de işçisinin işsiz kalmasını engellemek istediği durumlarda mümkün olabilir
- Bu halde,
 - iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur
 - geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür
 - işçinin başka bir işverene ait işyerinde daimi olarak çalışmak üzere gönderilmesi “sözleşmenin feshi” olarak kabul edilmelidir

Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli

- İngiltere’de tekstil sektöründe 19.yüzyılın ortalarından itibaren ortaya çıkmıştır
 - haftada 5,5 gün olan çalışma süresi azaltılmadan 5 güne sıkıştırılarak, haftada iki gün tatil hakkı
- Sıkıştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresinde herhangi bir azalma olmaksızın hafta içinde çalışılan gün sayısının azaltılarak günlük çalışma süresinin arttırılması (klasik olarak 5 veya 6 işgünü yerine, daha az işgününe (3 veya 4) sıkıştırılmak suretiyle dağıtılması esas alınmaktadır, sıkıştırılan süre günlere eşit paylaştırılmak zorunda değildir)
 - Ancak bir günde yapılan çalışma, günlük çalışma süresi sınırını geçemez
- Çalışanlar açısından çalışanlar kendilerine daha fazla vakit ayırabilmekte, işveren açısından işyeri maliyetleri azaltılmakta, bakım onarım faaliyetleri işin durmasına sebep olmadan yapılabilmektedir

Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli

- İki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz, denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir
- Yoğunlaştırılmış iş haftalarına karşılık 2 veya 4 aylık süreler içinde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması veya işyerinin tatil edilmesi imkanı getirilmek suretiyle denkleştirilir
- Uygulamada ise çalışma saatlerinin belgelenmesi hususunda sıkıntılar bulunmaktadır
 - Bazı yöntemlerle, örneğin işçinin giriş-çıkış saatlerinin yazıldığı imza çizelgeleriyle, puantaj çizelgeleriyle veya kart basma makinalarıyla çalışma sürelerinin belgelenmesi ortaya çıkabilecek muhtemel ihtilafların azalmasına katkı sağlayacaktır
- İki (veya 4) aylık süreler içinde denkleştirilmeyen iş süreleri artık “fazla çalışma” sayılacağından, %50 artırımlı ücret ödenmesi veya “işçi isterse” fazla çalışma karşılığı %50 artırımlı serbest zaman kullandırılması söz konusu olacaktır

Yıllık İş Süreleri Modeli

- Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde ortalama iş süresi, bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilir
- Çalışanın ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre sabit aylık ücret olarak belirlenmekte
- Talebin fazla olduğu dönem yoğun çalışan işçi, talep olmadığı dönemde izin yapmakta, ihtiyaç anında kısa süreli ihbar yoluyla işletmeye çağrılabilmekte (otomobil- tekstil sektörü)

Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli

- Birdenbire emekliliğe ayrılmaya bir alternatif
- Belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmekte
- Emekliliğe yumuşak geçişin amacı; çalışanı emeklilik şokundan kurtarmak ve aynı zamanda iş görenin yaşlanmasına bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır
- Ayrıca emeklilik yaşına az kalan işçiye kayan iş süreleri sisteminde çok daha geniş olanaklar tanınmaktadır

Vardiya Modelleri

- Sürekli faal olan işyerlerinde uygulanan bu sistem, tüm gün sürenin aynı günün değişik zaman dilimlerinde ayrı işçi grubu çalıştırılması şeklinde ortaya çıkmakta
- Diğer çalışma modelleri ile kombine edilerek de uygulanmakta; günümüzde iki veya üçlü vardiya sistemi yerine kayan (esnek) vardiya sistemleri de uygulanmaktadır
- Esnek vardiya modelleri; işletmedeki çalışma zamanının birden fazla başlama ve bitiş zamanları ile önceden belirlenen dağılım ve süreleri farklı olan parçalara ayrılmasıdır
- Vardiyalı çalışmanın olası sağlık etkileri ve vardiyalı çalışma açısından riskli gruplar, iş planlamasında göz önünde bulundurulmalıdır

Telafi Çalışması

- 4857 sayılı Kanunun 64. Maddesinde, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz” şeklinde düzenlenmiştir

Çalışanların İzin Süreleri

- 4857 Sayılı Kanun çalışanların yıllık ücretli izin, analık izni, doğum izni, bakım izni, evlenme izni ve ölüm izni koşullarını ve şartlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir.
- Çalışanların sahip olduğu bu yasal izin süreleri özellikle sosyal yaşam açısından iş-aile dengesi kurmakta olup, çalışanın sosyal-ekonomik dengesini sağlamakta esneklik sağlamaktadır

SONUÇ VE ÖNERİLER

- ✓ Yasal boşlukları doldurulması
- ✓ Toplu pazarlığın güçlendirilmesi
- ✓ Sosyal korumanın güçlendirilmesi
- ✓ Sosyal riskleri yönetmek ve geçişlere uyum sağlamak için istihdam ve sosyal politikalar oluşturmak
- ✓ İstihdamda devamlılığın sağlanması
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri
- ✓ Becerilerini geliştirme ve kariyerlerini ilerletmeleri için eğitim fırsatlarına sahip olunması
- ✓ İş yerlerinde temsil edilmeleri

KAYNAKLAR

1. EYRENCİ, Ö. (1994) Türkiye’de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir.
2. BRONSTEIN, A. S. (1991) Temporary work in Western Europe : Threat or complement to permanent employment?. International Labour Review, 130 (3), 291-310.
3. International Labour Organization. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.
4. ŞİMŞEK, H. (2014). Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi. Sosyal Güvence
5. Ünal, A. (2005). Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri. Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C, 8.
6. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang-en/index.htm
7. Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (16), 68-89.
8. CEREV, G. İş kanunu kapsamında esnek çalışmaya yeni yasal yaklaşımların çalışma hayatına etkisi.
9. Tatloğlu, E. (2011). *Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanabilirliği* (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University (Turkey)).
10. ATATANIR, H. (2012). Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?. *Sosyal Güvence*, (2), 5-26.
11. Sağlanmak, H., & Özçelik, A. O. GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ.
12. Gündoğan Naci, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi, Danimarka Modeli”, Çimento İşveren, Mayıs 2007.
13. Gök Metin Z., Yıldız A.N. İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma. <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/ii4hl0v1tnpt-pdf.pdf>
14. Koç, M. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri. Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches, 5(7).
15. Öztürköğlu, Y. (2013). TÜM YÖNLERİYLE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ. Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
16. YENİ NESİL ÇALIŞMA MODELLERİ. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>
17. SERT SÜTÇÜ, S. E. L. İ. N. (2014). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (110), 335-356.
18. Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.
19. Gök Metin Z. Ev eksenli çalışma. <https://hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslek/hastaliklari/118.pdf>
20. 4857 sayılı İş Kanununu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
21. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5447&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
22. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5451&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>

Teşekkürler