

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ATİPİK ÇALIŞMA VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLİŞKİSİ:
MOTOKURYELER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Onur DAĞDELEN

HAZİRAN – 2023

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ATİPİK ÇALIŞMA VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLİŞKİSİ:
MOTOKURYELER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Onur DAĞDELEN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap DEMİR



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

ONUR DAĞDELEN

12/06/2023

ÖZ

ATİPİK ÇALIŞMA VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLİŞKİSİ: MOTOKURYELER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Dağdelen, Onur

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Mehtap Demir

Haziran 2023

Atipik istihdam ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemek için motokuryeler üzerinde yürütülen bu nitel araştırma yapılmıştır. Atipik istihdam, çok sayıda çalışanın maruz kaldığı bir durumdur ve istihdam piyasalarının esnekliğini artırmak için giderek daha yaygın hale gelmektedir. Bununla birlikte, atipik istihdam koşullarının iş güvencesizliği ve çalışanların sosyal güvenlik açısından korunmasına ilişkin endişeleri de beraberinde getirdiği bilinmektedir. Bu araştırmada, motokuryeler atipik istihdam biçimi içinde çalışan grupların bir örneği olarak seçilmiştir. Motokuryeler, genellikle düşük ücretlerle ve güvencesiz bir şekilde çalıştırılan bir işgücüne örnek teşkil etmektedirler. Bu çalışmada, motokuryelerin deneyimlerini anlamak için yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Araştırmada, atipik istihdam ve iş güvencesizliğinin motokuryelerin çalışma koşulları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu koşullar, motokuryelerin gelirlerinde belirsizliğe, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili risklere ve sosyal güvenlikten yoksunluğa neden olmaktadır. Araştırma, atipik istihdam koşullarının, çalışanların iş güvencesi ve sosyal güvenlik açısından korunmalarını sağlamak için politika yapıcılar tarafından ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Motokuryeler, Atipik istihdam, İş güvencesi, İş güvencesizliği, Motokuryelerin çalışma koşulları.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ATYPICAL EMPLOYMENT AND JOB INSECURITY: A QUALITATIVE STUDY ON MOTORCYCLE COURIERS

Dağdelen, Onur

Master of Arts, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Dr. Teach Member Of Mehtap Demir

June 2023

This qualitative research was conducted to examine the relationship between atypical employment and job insecurity, focusing specifically on motorcycle couriers. Atypical employment is a prevalent phenomenon affecting a significant number of workers and is increasingly being adopted to enhance labor market flexibility. However, it is well-known that atypical employment conditions raise concerns regarding job insecurity and the lack of social security protection for workers. In this study, motorcycle couriers were selected as a sample representing a group of workers engaged in atypical employment. Motorcycle couriers often work under precarious conditions, with low wages and job insecurity. Data was collected through semi-structured interviews to understand the experiences of motorcycle couriers. The research explored the impact of atypical employment and job insecurity on the working conditions of motorcycle couriers, which lead to income uncertainty, occupational health and safety risks, and lack of social security. The study emphasizes the need for policymakers to address atypical employment conditions and ensure the protection of workers in terms of job security and social security.

Key Words: Motorcycle couriers, Non-standard employment, Job security, Job insecurity, Working conditions of motorcycle couriers.

ÖNSÖZ

Bu kapsamda, tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Mehtap DEMİR'e, bana verdiği değerli rehberlikler ve desteği için teşekkür etmek istiyorum.

Ayrıca, tez çalışmamın fikrini veren ve bu süreçte desteklerini esirgemeyen geçmişte de motokuryelik yapan arkadaşım Kürşat KORKMAZ'a da teşekkür etmek istiyorum.

Tez aşamasında ailemin bana sağladığı destek ve motivasyon için minnettarım. Onların desteği olmadan bu tez çalışmasını tamamlamak mümkün olmazdı.

Bu tez çalışmasında yer alan saha araştırmasında görüşlerini paylaşan tüm motokuryelere teşekkür etmek istiyorum. Katılımları ve deneyimlerini paylaşarak bu araştırmanın gerçekleşmesine katkıda bulundular. Araştırmanın sonuçlarına ulaşmamda çok önemli olan bu katılımcılar, zamanlarını ve enerjilerini ayırarak bana yardımcı oldular. Kendilerine teşekkür borçluyum ve araştırmanın sonuçlarının, bu sektörde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik politika önerilerine dönüştürülmesine yardımcı olacağını umuyorum.

Bu çalışmada emeği geçen herkese teşekkür ederim.

ONUR DAĞDELEN

HAZİRAN, 2023

KIRKLARELİ

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar	xv
ŞEKİLLER	xvi
EKLER.....	xvii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ATİPİK İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ.....	5
1.1.İstihdam Kavramı ve Önemi	5
1.1.1.Tipik ve Atipik İstihdam	6
1.1.2. Atipik İstihdam Modelleri.....	10
1.1.2.1. Çalışma Süreleri Bakımından Atipik İstihdam Modelleri.....	10
1.1.2.1.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part-Time Çalışma).....	12
1.1.2.1.2. Vardiyalı Çalışma	14

1.1.2.1.3. Kısa Süreli Çalışma	15
1.1.2.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma.....	16
1.1.2.1.5. Kayan İş Süresi	17
1.1.2.1.6. İş Paylaşımı.....	19
1.1.2.1.7. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası	20
1.1.2.1.8. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma.....	21
1.1.2.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Atipik İstihdam Modelleri	22
1.1.2.2.1. Evde Çalışma.....	23
1.1.2.2.2. Tele (e-çalışma) Çalışma	24
1.1.2.2.3. Ödünç İş İlişkisi.....	26
1.1.2.2.4. Taşeron Uygulaması	27
1.2.İstihdamı Etkileyen Faktörler.....	28
1.2.1. Teknolojik Gelişme	28
1.2.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet.....	31
1.2.3. Hizmet Sektörünün Artan Önemi.....	32
1.2.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Rolü.....	33
1.2.5. Demografik Faktörler	36
1.3. Atipik İstihdamın Etkileri	37
1.3.1. Atipik İstihdamın Çalışma Hayatına Etkileri	38
1.3.1.1. Ücret Düzeyine Etkisi.....	38
1.3.1.2. İstihdam Üzerine Etkisi	39

1.3.1.3. Üretime Etkisi.....	41
1.3.1.4. İş Güvencesi Açısından Etkisi.....	42
1.3.2. Atipik Çalışmanın Taraflar Açısından Etkileri	42
1.3.2.1. İşçiler Açısından Atipik Çalışma.....	43
1.3.2.2. İşverenler Açısından Atipik Çalışma	47

2. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI 51

2.1. İş Güvencesi Kavramı.....	51
2.1.1. İş Güvencesinin Tarihçesi	53
2.1.1.1. İş Güvencesinin Dünya'daki Tarihçesi	53
2.1.1.2. İş Güvencesinin Türkiye'deki Tarihçesi	55
2.1.2. İş Güvencesi Türleri	56
2.1.2.1. Dar/Geniş Anlamda İş Güvencesi	56
2.1.2.2. Yasal/Akdi İş Güvencesi	57
2.1.2.3. Güvenceli Esneklik.....	57
2.1.3. İş Güvencesinin Kaynakları	58
2.1.3.1. İş Güvencesinin Uluslararası Kaynakları	58
2.1.3.2. İş Güvencesinin Ulusal Kaynakları	62
2.1.3.2.1. Anayasadaki Düzenlemeler	62
2.1.3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	64

2.1.3.2.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler	66
2.1.3.2.4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	68
2.1.3.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	68
2.1.3.2.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	69
2.1.4. İş Güvencesinin Etkileri	70
2.1.4.1. İş Güvencesinin İktisadi Etkileri	70
2.1.4.1.1. İstihdam Üzerindeki Etkileri	70
2.1.4.1.2. Kayıt Dışı Ekonomiye Etkisi	72
2.1.4.1.3. Yabancı Sermaye Girişine Etkisi.....	73
2.1.4.1.4. Ulusal ve Uluslararası Rekabete Etkisi	74
2.1.4.2. İş Güvencesinin Sosyal Etkileri	75
2.1.4.2.1. İşletme Yönetimi Üzerine Etkisi	75
2.1.4.2.2. Endüstri İlişkileri Uygulamaları Üzerine Etkisi	76
2.2. İş Güvencesizliği Kavramı.....	76
2.2.1. İş Güvencesizliğinin Türleri.....	80
2.2.1.1. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği.....	80
2.2.1.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	81
2.2.1.3. Nitel veya Nicel İş Güvencesizliği	82
2.2.2. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler	83

2.2.2.1. Bireysel Faktörler	83
2.2.2.1.1. Cinsiyet Farklılıkları.....	84
2.2.2.1.2. Yaş Faktörü.....	84
2.2.2.1.3. Eğitim Düzeyi.....	85
2.2.2.1.4. Kişilik Özellikleri	86
2.2.2.1.5. Medeni Durumu.....	87
2.2.2.1.6. Kıdem ve Statü	87
2.2.2.1.7. Sendikaya Üyelik Durumu	88
2.2.2.1.8. Algılanan Sosyal Destek.....	89
2.2.2.1.9. İstihdam Edilebilirlik Algısı	89
2.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	90
2.2.2.2.1. Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler.....	90
2.2.2.2.2. Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar.....	91
2.2.2.2.3. Esneklik Uygulamaları	92
2.2.2.2.4. İstihdam Biçimleri	93
2.2.2.3. Ekonomik Faktörler.....	94
2.2.2.3.1. İşsizlik.....	94
2.2.2.3.2. Ekonomik Krizler	94
2.2.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	95
2.2.3.1. Bireysel Sonuçlar.....	96
2.2.3.1.1. İş Tutumları	96

2.2.3.1.2. İş Stresi	97
2.2.3.1.3. Sağlık Sorunları	99
2.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar	100
2.2.3.2.1. Örgütsel Tutumlar.....	100
2.2.3.2.2. İş Davranışları.....	101
2.2.3.3. Sosyal Sonuçlar	103

3. BÖLÜM

ATİPİK ÇALIŞMA VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLİŞKİSİ: MOTOKURYELER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	107
3.1. Araştırmanın Konusu	107
3.2. Araştırmanın Önemi.....	108
3.3. Araştırmanın Amacı.....	109
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı.....	111
3.5. Araştırma Süresi.....	112
3.6. Araştırmanın Tasarımı	113
3.7. Araştırmanın Örneklemi	114
3.8. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar.....	117
3.9. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	118
3.10. Araştırmanın Zaman Çizelgesi.....	119
3.11. Bulgular.....	120
3.11.1. Sosyodemografik Özellikler.....	120

3.11.2. Çalışma Süreleri	123
3.11.3. Gelir Devamlılığı.....	126
3.11.4. İzin Süreleri	129
3.11.5. İş Güvencesi ve İş Güvencesizliği	133
3.11.6. Sağlık Sorunları.....	138
3.11.7. Genel Değerlendirme	141
3.11.8. Kayıt Dışılık	145
3.11.9. Organizasyon Sistemi.....	148
3.11.10. Risk ve Diğer Sorunlar	151
3.11.11. Kaza Geçirme ve Kaza Sigortası Durumu	157
3.11.12. Müşteriden Etkilenme	161
3.11.13. İşverenin Rekabet Durumu.....	165
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	169
KAYNAKÇA	181
EKLER.....	197

KISALTMALAR

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AB	: Avrupa Birliği
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
UNIDO	: Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Teşkilatı
OPEC	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla

TABLÖLAR

Tablo 1: Sanayileşmiş Ülkelerde Tipik İstihdamın Karşılaştırılması.....	8
Tablo 2: İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	96
Tablo 3: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri.....	98
Tablo 4: Teslimat Sektöründe Motokuryeler ile Gerçekleştirilen Görüşmeler.....	117
Tablo 5: Araştırmanın Zaman Çizelgesi.....	119
Tablo 6: Görüşme Yapılan Motokuryelerin Sosyodemografik Özellikleri.....	121

ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırmanın Modeli.....	114
-----------------------------------	-----



EKLER

EK: 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu.....197

EK: 2: Etik Kurul İzni.....199



GİRİŞ

Atipik istihdam, çalışanların geleneksel tam zamanlı işler yerine daha esnek, belirli süreli, parça başı veya serbest çalışma gibi diğer istihdam türlerini tercih ettiği bir çalışma modelidir. Son yıllarda bu tür istihdam biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır. Bu değişim, iş piyasasındaki yapısal dönüşümler, teknolojik gelişmeler, küreselleşme, ekonomik krizler, rekabet, hızlı nüfus artışı, kadınların işgücüne katılımındaki artış gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Bu yeni istihdam biçimleri çalışanlar için hem avantajlı hem de dezavantajlı olabilir. Esnek çalışma saatleri, iş ve yaşam dengesi, farklı işlerde deneyim kazanma fırsatı gibi avantajları bulunurken, yetersiz sosyal haklar, düşük ücretler, iş güvencesi eksikliği, iş yerinde stres ve baskı gibi dezavantajları da mevcuttur. Ayrıca atipik istihdam biçimlerinde çalışanların sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi hakkı gibi işçi hakları sınırlı olabilir.

Bu nedenle, atipik istihdam ve çalışma hayatına etkileri konusu önemli bir araştırma alanıdır. Bu alanda yapılan araştırmalar, atipik istihdamın çalışma koşullarını ve işgücü piyasasını nasıl etkilediğini, sosyal güvenlik sistemleri ve çalışma hukuku açısından zorluklarını, çalışanların psikolojik ve sosyal refahı üzerindeki etkilerini ve diğer konuları ele almaktadır.

İş güvencesi, çalışanların işlerinin sürekliliğinin ve istihdam edildikleri koşulların devamlılığının korunmasıdır. İş güvencesi, işçinin istihdam edildiği işyerinde, belirli bir süre çalıştıktan sonra haklarının korunması ve işveren tarafından çıkarılması ya da işten çıkartılması durumunda yasal haklarının korunması olarak tanımlanır. İş güvencesi kavramı, özellikle endüstriyel ülkelerde, işverenin işten çıkarma yetkisini sınırlandıran yasal düzenlemeler ile işçi haklarının korunmasını hedefleyen yasalardan kaynaklanmaktadır. Ancak son yıllarda, iş güvencesizliği giderek artmaktadır. İş güvencesizliği, işçilerin istihdam edildikleri işyerilerindeki haklarının kısıtlanması, işten çıkarılma sürecinde yasal haklarının yok sayılması ya da işe alınmalarında geçici ya da esnek çalışma koşullarına zorlanması gibi durumları içermektedir.

İş güvencesizliğinin artmasındaki temel faktörlerden biri, işverenlerin karlarını artırmak için işçi maliyetlerini düşürmek istemeleridir. Bu nedenle, işverenler, işçileri düşük ücretlerle, esnek çalışma koşullarıyla ve geçici iş sözleşmeleri ile istihdam etmektedirler. Bu da iş güvencesizliğinin artmasına neden olmaktadır. Bu durumlar, işçilerin maddi ve manevi açıdan zarar görmelerine neden olmaktadır.

İş güvencesizliği, işçilerin yaşam standartlarını düşürürken, aynı zamanda ekonomik büyümeyi de etkilemektedir. İş güvencesizliği, işçilerin güvencesiz koşullarda çalışmalarına neden olurken, aynı zamanda işletmelerin rekabetçiliğini de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliği ile mücadele etmek ve iş güvencesini sağlamak hem işçiler hem de işletmeler için önemlidir.

Bu tez, atipik istihdam biçimlerinin özellikle motokuryeler üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş güvencesizliği, düşük ücretler, iş saatleri, çalışma koşulları, mesleki güvenlik ve sağlık gibi konular, motokuryelerin günlük çalışma hayatlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı, motokuryelerin çalışma koşullarını, iş güvencesizliğini ve atipik istihdam biçimlerini derinlemesine inceleyerek, bu konulardaki sorunları ortaya çıkarmak ve öneriler sunmaktır.

Tez, motokuryelerle yapılan nitel araştırmanın sonuçlarını sunarak, atipik istihdam biçimlerinin iş güvencesi ve çalışma hayatı üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bu araştırma, atipik istihdam biçimlerinin olumsuz etkilerinin anlaşılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu tez, atipik istihdam ve iş güvencesizliği konularına odaklanmaktadır. Tezin ilk bölümünde, atipik istihdamın çalışma hayatına etkileri incelenmiştir. Bu bölümde, atipik istihdamın tarihsel gelişimi, yaygınlığı ve farklı formları hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca, atipik istihdamın çalışanlar üzerindeki etkileri, işgücü piyasası dinamikleri ve işverenlerin tercihleri ile birlikte ele alınmaktadır.

Tezin ikinci bölümünde, iş güvencesi ve iş güvencesizliği konusu ele alınmaktadır. Bu bölümde, iş güvencesinin tanımı, iş güvencesizliğinin farklı türleri ve sebepleri incelenmektedir. Ayrıca, iş güvencesizliğinin çalışanlar, işverenler ve ekonomi üzerindeki etkileri tartışılmaktadır.

Tezin üçüncü bölümü, bu araştırma için kullanılan yöntemleri açıklamaktadır. Bu bölümde, nitel bir araştırma yöntemi kullanılarak elde edilen verilerin nasıl toplandığı ve analiz edildiği hakkında detaylı bilgi verilmektedir. Elde edilen bulgular sunulmaktadır. Bu bölümde, saha araştırması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan sonuçlar ve atipik istihdamın ve iş güvencesizliğinin motokuryelerin çalışma koşulları üzerindeki etkileri ele alınmaktadır.

Bu tezin amacı, atipik istihdam ve iş güvencesizliği konularına odaklanarak, özellikle motokuryeler üzerinden bu konuların iş hayatı ve çalışma koşulları üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu bölümler tezin içeriğini oluşturmaktadır. Bu bölümler bir araya getirilerek tezin genel bir çerçevesi oluşturulmuştur. Bu araştırmaların sonuçları, politika yapıcıların atipik istihdam biçimlerine yönelik düzenlemeler yaparken dikkate almaları gereken önemli ipuçları sunmaktadır.

1. BÖLÜM

ATİPİK İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

1.1.İstihdam Kavramı ve Önemi

İstihdam kavramı iktisatta dar ve geniş olarak iki anlamda kullanılmaktadır. İstihdamın geniş anlamı; üretim faktörlerinin diğer bir ifade ile emek, toprak ve sermayenin üretim aşamasında kullanılması anlamını taşımaktadır. İstihdamın dar anlamı ise; üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörünün üretimde kullanılmasıdır. İstihdam üzerinde işgücü miktarının ya da verimliliğin artması üretime de katma değer sağlamaktadır (Unay, 2001:341). İstihdam kelimesinin anlamı, ekonomide üretim faktörlerinden biri olan emeğin bir diğer deyişle insan gücünün çalışma şartlarını tanımlaması ile kullanılmaktadır. Buna bağlı olarak istihdam yalnızca emek-insan gücü ile alakalı olup insan gücünün çalıştırılıp emeğin üretime katılması anlamına gelmektedir (Dirimtekin, 1981:199). Dolayısıyla dar anlamda istihdam, üretim faktörlerinden emek faktörünün hizmete hazır bir şekilde üretimde kullanılması durumunu ifade etmektedir. Bir ülke ekonomisinde diğer etkenler sabitken üretimde kullanılan emek faktörünün bir diğer ifade ile insan gücünün toplam çalışma saatleri, ülkenin ekonomik anlamda büyümesini açıklamaktadır. Bu nedenle ülke ekonomisinde istihdam seviyesini işçi sayısına göre ifade etmek yerine, çalışma saatlerine göre istihdam seviyesini açıklamanın daha doğru olduğunu söylemek mümkündür.

“Tam istihdam”, emeğin tamamının üretim sürecinde istihdam edilmesini ifade etmektedir. “Eksik istihdam” ise emeğin bir kısmının istihdam edilememe durumunu ifade etmektedir. Emek, üretim sürecinin en önemli unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle üretim faktörlerinin üretim sürecine yaptıkları katkılar toplam üretimde meydana gelen değişimleri göstermektedir. Bir ülkedeki üretim sürecine katkı sağlayacak emeğin miktarına “istihdam kapasitesi” denilmektedir (Duran, 2006:38).

Dar ve geniş anlam fark etmeksizin milli gelir diğer bir deyişle bir ekonomide belli bir dönemde üretilen mal ve hizmetlerin toplamı ile istihdam

arasında yakın bir bağ bulunmaktadır. İstihdam düzeyi yükseldikçe milli gelir artmaktadır. Fakat istihdamda meydana gelen artışlar her zaman milli gelire aynı oranda yansımamaktadır. Özellikle tam istihdam düzeyine yakınlaştıkça, istihdam düzeyinde meydana gelen artışlar milli gelirde daha az oranda yükselişlere sebep olmaktadır (Kurnaz, 2007:15).

Sanayi devriminden günümüze istihdam kavramı, endüstri ilişkilerinin temelinde yer almaktadır. Teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonomik yapıdaki değişimler, istihdamı doğrudan etkilemiştir. Özellikle 1970 yılından sonra teknolojiye meydana gelen gelişmeler ve kapitalizmin yaşattığı sorunlar istihdamın yapısında köklü değişimlere neden olmuştur. Bu durum karşısında işsizlik korkusu yaşayan hükümetler, korumacı hukuk düzeninin sınırlarını zorlasa da yeni çalışma şekillerine göz yummak zorunda kalmışlardır. Bu durum 1970’li yıllardan bugüne kadar olumsuzluk zinciri şeklinde gelmiş ve korumacı hukuk kurallarının daha esnek bir yapıya dönüşmesine neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesi ve ağır rekabet koşullarına bağlı olarak yaşanan değişiklikler karşısında işletmelerin hızlı ve esnek bir yapıya dönüşmeleri zorunlu hale gelmiştir. Özellikle üretimde kullanılan teknolojik aletler eskiye nazaran hızlı bir şekilde genişlemiştir. Bununla beraber finansal piyasalarda birçok faktörden etkilenmektedir. Yatırımcıların bu gelişmelere bağlı olarak daha hızlı hareket etmeleri ise zorunlu hale gelmiştir. Dinamik yapıdaki bu bütün, işgücü piyasasını da derinden etkilemiş ve yeni çalışma biçimlerini beraberinde getirmiştir (Koyuncu, 2015:40-41). Ülkeler, esnekleşme sonucunda ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerini kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bunun temel nedeni ise işsizliğin artması ve yeni iş sahalarının oluşturulmak istenmesidir. Hükümetler yasal düzenlemeler ile yeni çalışma biçimlerini işgücü piyasasına entegre etmişlerdir. Özellikle 2000’li yıllarda ortaya çıkan krizler ve bu krizlerin giderek artması ülkeleri ortak hareket etmeye teşvik etmiş, hükümetler ekonomik sıkıntılardan dolayı güvencesiz çalışma biçimlerini topluma yansıtarak, ulusal düzenlemelerle işgücü piyasasını değiştirmişlerdir.

1.1.1.Tipik ve Atipik İstihdam

2. Dünya Savaşı’ndan sonra refah devletinin yoğun olduğu dönemde ulaşılmak istenen tam istihdam seviyesi hedefi, standart istihdam, tipik

istihdam, normal istihdam olarak kavramlaştırılmıştır. Standart istihdam kavramının giderek yoğunlaşması ve dünya çapında öneminin artmasının sebebi; refah devletinin uygulama politikalarının uluslararası pazar yerine daha çok ulusal alanda öte yandan iç pazarda üretim modeli sağlaması şeklinde gösterilmektedir (Munck, 2003:42). Standart istihdam ilişkisi, genellikle işçinin bir işverene ait işyerlerinde tam süreli çalıştığı ve yasal haklardan faydalandığı bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu istihdam biçiminde istihdam edilme süresi sınırsızdır. Standart istihdam ya da tipik istihdam modeli normatif özellik taşımaktadır. Fordist üretim modelinde benimsenen ve uygulanan standart istihdam; çalışanlar, işverenler ve devletin birlikte uzlaşması sonucu gelişmiştir (Cranford, Vosko, Zukewich, 2003:7). Tipik istihdam biçimine göre çalışanların alım güçlerinin artırılması ile iç tüketimin de artırılacağı düşünülmektedir. Tam zamanlı, kalıcı süreli ve belirsiz süreli özelliklere sahip sözleşmeler ile yapılan istihdam modeli sayesinde çalışanların alım güçleri artırılabilir.

Tipik istihdam biçiminin dört temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; İş akdinin belirsiz süreli olması, gerçekleştirilen çalışmanın tam zamanlı yapılması, tek işverene karşı işçinin sorumluluğunun bulunması, iş akdinin haksız feshine ya da işten çıkarılmaya karşı işçinin İş Hukuku koruması ve güvencesi altında bulunması şeklinde sıralanabilir (Bronstein,1991:291).

Dünya genelinde standart istihdamın üç farklı modeli vardır. Bunlar; Anglo-Sakson Model (ABD, Birleşik Krallık), Avrupa Modeli (Fransa) ve Japon Modelidir. Bu modeller arasındaki karşılaştırma Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Sanayileşmiş Ülkelerde Tipik İstihdamın Karşılaştırılması

	Anglo-Sakson Model (ABD, Birleşik Krallık)	Avrupa Modeli (Fransa)	Japon Modeli
Ana Özellikler	-Uzun Dönemli İstihdam -Tam Zamanlı Çalışma -İşverenle Yapılan Bireysel İş Sözleşmesi (İradeye Bağlı İstihdam) -Yükümlülüklerin Karşılıklı Olması -Az İstihdam Koruması -İşçilerin Yüksek Oranda Hareketliliği (High Mobility Workers)	-Uzun Dönemli İstihdam -Tam Zamanlı Çalışma -Güçlü İstihdam Koruması (Toplu Sözleşme ve Yasalar Aracılığıyla) -Toplu Haklar Üzerine Vurgu -İşçilerin Düşük Oranda Hareketliliği/Değişikliliği (Limited Mobility Of Workers)	-Uzun Dönemli İstihdam -Tam Zamanlı Çalışma -Sosyal Normlar Aracılığıyla (Gelenek ve Hukuk (İçtihat) (Jurisprudence) Sağlanan İstihdam Korunması -İşselleştirilmiş Kariyer Sistemi -İşçilerin Düşük Oranda Hareketliliği/Değişikliliği (Limited Mobility Of Workers)
İstihdam Koruması İçin Temel Alınan	-Gelenek	-Yasa -Toplu Sözleşme	-Gelenek ve Hukuk (Custom and Jurisprudence)
Ana Yardımlar (Main Benefits)	-Sosyal Yardımlar (Fringe Benefist) (Sağlık, Emekli Aylığı, İzin)	-İstihdam Güvencesi	-Kariyer Sistemi -Sosyal Yardımlar (İkramiye, Ev Yardımları, vb.)
Endüstri İlişkileriyle Bağlantısı	-Bağılantısız	-Bağılantılı	-Büyük Firmalarla Bağlantı
Dışında Kalanlar (Exclusions)	-Azınlıklar -Gençler	-Gençler	-Kadınlar -Yaşlı Çalışanlar
Sorunlu Alanlar	-Düşük Ücretli Mesleklerde Artış (Growth Of Low-Paid Jobs)	İşsizlik (Kuralsızlaştırma Talebi) (Demand For Deregulations)	-Toplumsal Normların Değişimi (Büyük Firmalarda Esaslı Yeniden Yapılanma) (Major Restructuring In Large Firms)

Kaynak: Suzuki, 1999:5

1973 yılında petrol krizinin olması dünya genelinde ekonomik anlamda olumsuz etkilere neden olmuştur. Özellikle bu kriz ile batı Avrupa ülkelerinde büyüme oranları azalmış, enflasyon yükselmiş ve işsizlik giderek artmıştır. Ülkeler ekonomik bunalıma girmiştir. Keynesyen politikalar önemini

yitirmeye başlamıştır. Böylece geleneksel üretim sistemi giderek farklı bir yapıya dönüşmektedir. Firmalar yeniden yapılanmaya gitmişlerdir. Ayrıca benimsenen politikalar da önemini kaybetmeye başlamıştır. Yeniden yapılanma ile işgücü piyasasında değişimler ortaya çıkmış, klasik işçi kavramı değişmiştir. İşverenden ve işyerinden bağımsız çalışan farklı bir işçi kitlesi ortaya çıkmıştır. Bu tür işçi kitlesi ise çalışma saatleri, ücret, iş güvencesi, sosyal güvence, sendikalaşma ve toplu pazarlık gibi konulardan farklı şekilde etkilenmektedir. Bütün bu gelişmeler ve oluşan değişimler işgücü piyasasını değişime zorlamış, istihdamı ensek yapıya doğru ilerletmiş ve “atipik istihdam” modelinin bir diğer deyişle standart dışı istihdamın oluşmasına neden olmuştur.

Atipik istihdamın bulunduğu sektörü tanımlamak için örgütlenmemiş sektör ve yer altı ekonomisi, kayıtsız ekonomi, kurumsallaşmamış sektör gibi kavramlar kullanılmaktadır. Atipik istihdam içinde işgücü piyasası kavramı ise, bireyin sürekli çalışabileceği bir iş bulamayarak, gündelik veya geçici bir işte vasıfsız olarak çalışan işgücünün ve hizmet sektöründe küçük bir sermaye ile bağımsız iş yaparak kazanç sağlamaya çalışanların oluşturduğu “gayri resmi” veya “marjinal sektör” olarak tanımlanan ikincil emek piyasasını tanımlamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:81).

Atipik istihdam ya da standart dışı istihdam olarak adlandırılan bu yeni istihdam şeklinde çalışanlar tipik istihdam biçimine göre daha olumsuz koşullarla karşı karşıya gelmektedirler. Bu olumsuzluklar ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziksel gibi konuları kapsamaktadır (Yüksel, 2002: 186). Atipik istihdam biçimi, tipik istihdam biçiminden farklı bir anlayışla ve daha hızlı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Çalışanlar bakımından atipik istihdam, tipik istihdam biçimine göre özellikle çok daha yüksek oranda güvencesizlik, belirsizlik, istikrarsızlık ve değişkenlik konularını içermektedir (Temiz, 2004:56).

Atipik istihdam biçiminde çalışanların çalışma şartları, ekonomik dalgalanmalara bağlı tutulmuş ve işgücü piyasasından atılma olasılığı artmıştır. Atipik istihdam şeklinde, ekonominin durgun olduğu dönemlerde iş güvencesizliğinin çok yüksek düzeylerde olduğu görülmekte, buna karşın ekonomik büyüme döneminde istihdam oranlarında artışlar olmaktadır.

Ekonominin dalgalı olduğu dönemlerde yüksek vasıflı işçilerin işsiz kalma riski de daha düşük olmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, nitelikli işçilerin bu dönemde işgücü piyasasından dışlanma riski de daha az görülen bir durumdur (Erdut ve Hasan, 2004:103-106). Emek piyasasında ücret ve diğer çalışma şartlarından dolayı meydana gelen bu bölünme, işçilerin özelliklerinden kaynaklanan farklılıktan da öte bir kutuplaşmaya sebep olmaktadır. Avrupa’da işgücü piyasasında atipik istihdam biçimlerindeki çalışma türlerinde bir artış olduğu görülmektedir. Atipik istihdam ile oluşan çalışma türlerinin geliştirilmesi, iş stratejileri ve verimliliğin küresel pazarda etkin hale gelmesi ve ekonomilere uyarlanması yoluyla ekonomik büyüme sağlamak için bir zorunluluk olduğu kabul edilmiştir. Atipik istihdam “atipik” ve “son derece atipik” istihdam olarak ikiye ayrılmıştır. Atipik istihdam kapsamı içinde belirli süreli, yarı zamanlı çalışma gibi türler bulunmaktadır. Son derece atipik istihdam kapsamı içinde ise, altı aydan daha kısa süreli sözleşmeli çalışma, haftada on saatten daha az saati kapsayan yarı zamanlı çalışma, yazılı olmayan sözleşmelere dayanan çalışma ve çağrı üzerine çalışma bulunmaktadır (Asiltürk, 2011:29).

Ülkelerin son 30 yıl içinde yaptıkları yasal düzenlemeler, atipik istihdam biçimlerini uygulanabilir hale getirmektedir. Bu sayede işgücü piyasasında atipik istihdam biçimleri daha hızlı yaygınlaşmakta ve daha baskın hale gelmektedir. Bu tür gelişmeler ise çalışanlara seçme şansı bırakmamaktadır. Atipik istihdam biçimleri, tipik istihdam biçimlerine göre çok daha esnek bir yapıya sahiptir. İşveren bu sayede minimum maliyet maksimum kâr amacına ulaşmak için esnekleşme sayesinde gerektiğinde değişiklikler yapabilmektedir. İşletmeler üretim sistemindeki değişimler ve rekabet koşullarının giderek zorlaşması sonucu risk ve belirsizlik ortamına karşı mücadele edebilmek için esnek yapıya ayak uydurmak zorunda kalmıştır.

1.1.2. Atipik İstihdam Modelleri

1.1.2.1. Çalışma Süreleri Bakımından Atipik İstihdam Modelleri

Fordist üretim sisteminde çalışma saatleri düzenlidir. Genellikle belirli bir çalışma saati bulunmakta ve bu çalışma saatleri haftanın günlerine eşit olarak dağıtılmaktadır. Ek olarak fazla bir çalışma söz konusu olursa, bu fazla

çalışma ücreti ödenerek karşılanmaktadır. Bu bir düzen olarak ilerlemekte ve fabrikanın ya da işyerinin üretim kapasitesi ne olursa olsun değişmeden devam etmektedir. Emek piyasasında iş bulmakta zorlanan ev hanımları, öğrenciler, genç işsizler ve emekliler çalışabilmek için esnek yapıda olan istihdam ve çalışma sürelerini kabul etmektedirler. Bu şekilde işgücü piyasasına katılabilmekte ve çalışma saatlerini kendi işlerine göre ayarlama özgürlüğüne sahip olabilmektedirler. Atipik istihdamın gelişmesi ve çalışma saatlerinin işçilerin kendi tercihine uygun bir şekilde esnekleştirilmesi hem üretim faaliyetleri açısından hem de çalışanlar açısından önemli ve faydalı bir değişiklik olabilmektedir. Fakat buradaki sorun çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi değildir. Küresel dünyada bu gibi değişikliklerin olması kaçınılmaz bir durumdur. Ancak kişinin esnek çalışma saatlerine kendini ayarlayarak daha rahat çalışması her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Çünkü esnekleşme sonucunda iş güvencesizliği daha çok yaygınlaşmış ve ücret eşitsizliği, emeğinin karşılığını alamama sorunları bu dönemde yoğunlaşmıştır. Öte yandan özellikle firmaların kâr oranlarını artırmak için oluşturulmuştur (Oğuz, 2007:50-51).

İşletmeler sürekli artan bu rekabet ile mücadele etmek ve kâr oranları artırmanın yolunu mutlak sömürünün devam etmesine bağlamışlardır. Bu durumun çözümü de çalışma saatlerinin uzatılması ve düzensizleştirilmesi ile mümkün hale getirilmiştir. Çalışma saatlerinin uzatılarak kâr marjının artırılması aslında vahşi kapitalizmin bir stratejisi olarak ifade edilmektedir. Fakat bu durum 19. Yüzyılda yaşanan grevler sonucunda yasal düzenlemelerle değiştirilmiş ve çalışma saatleri günde 10-12 saate düşürülmüştür. Sonrasında özellikle 2. Dünya Savaşından sonra uluslararası düzenlemeler ile çalışma saatleri günde 8 saate indirilmiştir. Günümüzde yasal düzenlemelerden dolayı çalışma sürelerinin uzatılması durumu çok zor olacağından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile düzensizleştirme politikası uygulanarak sistemin işleyişi devam etmektedir (Belek, 2018:121-122).

1.1.2.1.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part-Time Çalışma)

Atipik istihdam biçimlerinden en yaygın olanı “kısmi süreli çalışma” (Part Time Work)’ dir. ILO, kısmi süreli çalışmayı diğer tanımları da kapsayacak şekilde ifade etmektedir. Bu tanıma göre kısmi süreli çalışma; “normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma”dır. ILO’nun bu tanımına göre kısmi süreli çalışmanın üç unsuru olduğu görülmektedir (Yavuz, 1995:38).

1. Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması
2. Bu çalışmanın düzenli ve sürekli yapılması
3. Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması

Kısmi süreli çalışanların, yasa ile belirlenen tam süreli çalışanlardan işyerinde daha az ücret aldıkları ve işyerindeki saat başı ücret maaliyetlerinin daha az olması sebebiyle işverenler tarafından tercih edilmektedir (Oğuz, 2007:52). Part-time çalışan birey, haftada otuz saatten daha az çalışan ücretli işçileri ifade etmektedir. Literatür çalışmalarına bakıldığında part-time işçilerin bu şekilde ifade edildiği görülmektedir. İşletmeler, işgücü piyasasının giderek esnekleşmesi ile talepteki değişikliklere karşı emek girdisini ayarlamaktadır. Bu durum sonucunda part-time işçiler, emek piyasası ile esnekleşme arasındaki zorlu ilişkiyi hafif hale getirmektedir.

Çalışanların kısmi süreli çalışma biçimini tercih etme sebepleri farklı olabilmektedir. Kısmi süreli çalışanların bazıları özel hayatlarına ya da eğitimine vakit ayırabilmek için gönüllü olarak bu çalışma biçimini tercih etmektedir. Bazı çalışanlar ise, tam zamanlı iş bulamadıkları takdirde zorunlu olarak kısmi süreli çalışmaktadır. Firmalarda ücretlerin az olması ve diğer sosyal hakların kısıtlı olması sebebiyle bu sistemi tercih etmektedirler.

Kısmi süreli çalışma atipik istihdam biçimleri içinde işçileri geri planda bırakmaktadır. Bu olumsuzluklar; sosyal güvencesizlik, düşük ücret, vasıfsız iş, işyerinde terfi edilememe gibi konuları içermekte ve bu durum kısmi süreli çalışanları tam süreli çalışanlar karşısında dezavantajlı duruma getirmektedir. Bu dezavantajlı çalışma biçimi sonucunda emek sömürüsü giderek artmaktadır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:112).

Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışmaya göre isteğe bağlı bir çalışma modelidir. Düzenli ve kısa olması temel nitelikleridir. Düzenli olmasından dolayı mevsimlik iş ve geçici işlerden ayrılmaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkeler kısa süreli çalışmayı yaygın bir şekilde kullanmaktadır. Genç işsizliğin önlenmesine yardımcı olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde uygulama alanlarının kısıtlı olması nedeniyle daha az görülmektedir. Hizmet sektörü kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu sektördür (Tokol, 2015:169-170). Genel olarak dünyada kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğu garsonluk, satış ve temizlik gibi ücret düzeyi düşük ve vasıfsız işlerde istihdam edilmektedir. Bu tarz işlerde çalışanlar, ücretleri ve çalışma süreleri bakımından düşük olduğu için bazı kanunların kapsamı içine girememektedir. Fakat Hollanda, Belçika ve İsveç gibi bazı ülkelerde kanunlar düzenlenmiş, kısmi süreli çalışanlara da tam süreli çalışanlarla eşit haklar verilmiştir. Bu durum kısmi süreli çalışanların ucuz emek sorununu ortadan kaldırmaktadır. Son zamanlarda yüksek ücret ve yüksek vasıflı işlerinde kısmi süreli emek talebine doğru kaydığı görülmektedir. Örneğin, Japonya’da kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanların çalışma saatlerinin aynı olduğu ama kısmi süreli çalışanların daha az ücret aldıkları görülmektedir. Bunun yanında kısmi süreli çalışanlar yan ödemeler, ikramiyeler ve işyeri eğitim haklarından da yararlanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:19-20).

Kısmi süreli çalışma biçimi genellikle kişisel özellikler göz önünde bulundurularak gönüllü olarak tercih edilmektedir. Fakat son zamanlarda işsizliğin artmasından dolayı işsizler tam zamanlı bir iş bulana kadar zorunlu olarak kısmi süreli çalışmaktadır. Dolayısıyla bireyler maddi sıkıntıları aşmak için kısmi süreli çalışmak zorunda kalmakta ve bu oran giderek artmaktadır.

Kısmi süreli çalışma uygulamada, geçici kısmi çalışma programları ve devamlı kısmi çalışma programları olarak iki şekilde görülmektedir.

- **Geçici Kısmi Çalışma Programları**

İşverenlerin ekonomik, toplumsal ve siyasi alanda yaşanan dalgalanma dönemlerinde, toplam talepte oluşan ani daralmalardan dolayı toplu işten çıkarmalara bir alternatif çözüm olarak geçici kısmi çalışma programları uygulanmaktadır. Bu programa göre tam zamanlı çalışan işçiler geçici bir

süre için kısmi süreli çalıştırılmaktadır. Geçici kısmi çalışma programı, işçi ve işverenin konjonktür dalgalanma dönemlerinden daha az etkilemesi amacı ile uygulanmaktadır.

- **Devamlı Kısmi Çalışma Programları**

Gelişmekte olan ülkelerde, ekonominde duraklama ve gerileme olduğu dönemlerde, yapısal işsizliğin meydana geldiği durumlarda kısmi süreli çalışma oranları artmaktadır. Böyle durumlarda kısmi süreli çalışma ihtiyaçtan dolayı devamlılık gösterebilmektedir. Bununla beraber işletmelerin yaptıkları işlerden dolayı da kısmi süreli çalışmanın devamlılığı gerekebilmektedir. Örneğin; sigortacılık, banka, restoran ve seyahat işletmelerinde kısmi süreli çalışmanın gerekliliğinden dolayı işgücü talebi sürekliliğini korumaktadır.

1.1.2.1.2. Vardiyalı Çalışma

ILO, vardiyalı çalışma sistemini, çalışanların birbirlerinin yerlerine geçerek farklı gün, saat ve gecelerde çalışma saatlerini belirleme yöntemi şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 2004b). Geleneksel vardiya sistemi on iki saatte bir değişmek suretiyle iki vardiyadan oluşmakta ya da sekiz saatlik üç vardiya şeklinde çalışma yapılmaktadır. Günümüzde ise vardiyalı çalışma, kayan esnek vardiya çalışma biçimleriyle yaygın bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bunun yerine birden fazla kısmi vardiya süreleri oluşturularak gruplar arka arkaya da çalıştırılabilmektedir. Vardiyalı çalışma, işletme açısından sürekli bir çalışma oluşturduğu için üretim kapasitesinde artış sağlamak ve normal çalışma süresinden daha fazla işletme bir süreyle günlük çalışmasını tamamlamaktadır. Bu durum işverenin üretim kapasitesini artırmak amacıyla olabileceği gibi işçinin kısmi süreli çalışma istediğinden de kaynaklanabilmektedir. Bununla beraber vardiyalı çalışma sisteminde, fazla çalışmaya ihtiyaç olmadığından fazla çalışma ücretlerini de ortadan kaldırmaktadır. İskandinav ülkeleri dışındaki Avrupa ülkelerinde çok sık kullanıma sahiptir. Ayrıca Türkiye’de de vardiyalı çalışma sisteminin yaygın olduğu görülmektedir (Tokol, 2015:169).

Son zamanlarda esnek vardiya sistemi uygulanmaya geçilmiştir. Özellikle 39 saat olan haftalık çalışma sürelerinde 4 kesintisiz vardiya sisteminin eşitlenebilmesi için 4'lü vardiyada 5 ekip veya birden fazla kısmi süreli çalışan istihdam edilmektedir. Bu sayede fazla çalışmaya gerek kalmadan tüm gün kesintisiz bir şekilde işyeri faaliyetlerine devam etmektedir. Yeni vardiya sistemlerinde işçiler haftalık çalışma saatlerini sürekli olarak aynı vardiya saatlerinde tamamlayarak bir sonraki hafta başka vardiya saatine geçiş yapmak yerine, özellikle 4 vardiya sisteminde 7 gün çalışmakta, işçiler hafta içinde farklı vardiyalarda çalışmakta ve farklı günlerde hafta sonu tatilini kullanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:43-44).

Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan üzerinde hem faydası hem de zararı bulunmaktadır. Vardiyalı çalışanlar sürekli aynı vardiyada çalışabilmekte ya da mevcut vardiyasını değiştirerek farklı bir vardiya sisteminde çalışabilmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminin uygulandığı işyerlerinde, yoğun iş dönemlerinde fazladan çalışmaya ihtiyaç duyulmadığı için çalışanlar süre bakımından sıkıntı yaşamamaktadır. Fakat sağlık açısından vardiyalı çalışanların bazı sorunlar ile karşılaştığı görülmektedir. Özellikle başka vardiyaya geçiş zamanında uyku, sindirim ve dolaşım gibi sorunların yaşandığı görülmektedir.

Vardiyalı çalışma sistemi, işçi ve işveren açısından farklı avantaj ve dezavantajları içermektedir. İşveren açısından, işyerinin çalışmalarında tüm gün kesintisiz bir devamlılık olması, makinelerin kapanmadan sürekli çalışmasını sağlamak gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. İşçiler açısından ise yorgunluk, sağlık sorunları, ulaşım gibi sorunlar oluşturabileceği gibi farklı nedenlerden dolayı normal çalışma süreleri dışında çalışmayı tercih edenler için bir yandan çalışıp kazanç elde etmek, diğer yandan eğitimlerini tamamlamak gibi sıkıntıları olan işçiler için yarar sağlayıcı olabilmektedir (Taşkın, 2019:21).

1.1.2.1.3. Kısa Süreli Çalışma

Kısa süreli çalışma talep-sipariş daralması, ekonomik kriz dönemleri, makinelerin arıza yapması gibi durumlarda uygulanan bir esnek çalışma modelidir. Bu uygulamaya göre normal günlük ve haftalık çalışma süreleri

azaltılmakta ve ücretlendirme sistemi de çalışılan süreye göre belirlenmektedir (Belek, 2018:130).

Kısa çalışma modelindeki en önemli özellik, bu sistemin ekonomik kriz dönemlerinde uygulanmaya başvurulması ve dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi koruyucu özelliğe sahip olmasıdır. Bu kapsamda uygulamalarda ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Hekimler, 2017:160). Örneğin Türkiye’de kısa çalışmaya başvuru yapmanın iki temel şartı bulunmaktadır. Bu şartlardan ilki, ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz ve zorlayıcı sebeplerin varlığının olması gerekmektedir. Buradaki amaç işverenin keyfi durumundan dolayı kısa çalışmaya başvuru yapmasının engellenmesidir. Kısa çalışma için aranan ikinci şart ise, işverenin ilk şart için belirlenen durumlardan etkilenmesi ve bu doğrultuda işyerindeki haftalık çalışma süresinde büyük oranda (en az üçte bir) azalmanın ortaya çıkması ya da işyerindeki faaliyetlerin kısmen veya tamamen durdurulması olayının gerçekleşmesidir. İşveren kısa çalışma başvurusunu ilgili makamlara bildirmek durumundadır. Bu durumda işveren kısa çalışma isteğini gerekçesi ile İŞKUR’a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve AÇSHB’ye yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Yapılan başvuru ilgili makamlarca değerlendirmeye alınmaktadır (Demir, 2021:3).

Sonuç olarak kısa çalışma modelinde bir işyerinde çalışma saatleri belirli bir süre için azaltılmaktadır. Bu durum bazen çalışanların bir kısmını bazen de tümünü etkilemektedir.

1.1.2.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma; işçi ve işveren arasında daha önce yapılan hizmet sözleşmesi gereğince işçinin iş görme borcunu, işyerinde ihtiyaç olduğunda işverenin çağırması üzerine gelip karşılaması durumudur. Bu istihdam biçiminde işçiye çağrı gelmeden çalışması mümkün değildir. Çağrı üzerine çalışma biçimiyle, talebin arttığı dönemlerde fazla sürelerle çalıştırma ya da talebin azaldığı dönemlerde çalıştırma sürelerinin azaltılması uygun hale gelmektedir. Bazı endüstri kollarında ve özellikle hastane, lokanta, otel ve gazetecilik firmalarında uygulanan bu çalışma biçiminde işçi her zaman çağrının gelmesini hazır bir şekilde beklemektedir (Asiltürk, 2011:56).

Literatürde stand-by çalışma veya sıfır saat sözleşme olarak da adlandırılan çağrı üzerine çalışma biçiminde istismar olaylarına açık kapı bırakılmakta ve işçiye çok az güvence verilmektedir. Bazı ülkelerde bu istihdam biçimiyle ilgili yasal düzenlemeler yapılmış ve işçiye az da olsa iş güvencesi sağlamaya çalışılmıştır (ILO, 2004a).

Bazı ülkelerde çağrı üzerine çalışma toplu pazarlık ile düzenlenmektedir. Bu istihdam biçiminin toplu pazarlık ile sağlanması durumunda, çağrı üzerine çalışanların daimî işgücünün entegre oluşuna vurgu yapılmaktadır. Örneğin Hollanda’da ülkenin en büyük süper marketin imzaladığı iş sözleşmesine göre, işçiler istediği zaman çağrı üzerine çalışma biçiminde kısmi süreli çalışma biçimine, oradan da tam süreli çalışma biçimine geçiş imkânı bulunmaktadır. Bu durumda esnek çalışma şeklinin tam süreli çalışmaya geçmek için bir araç olarak kullanılabileceği anlamına gelmektedir. Çağrı üzerine çalışma sisteminde bu tarz sözleşmenin geçerli olması mevsimlik ve geçici işçiliğin oluşturduğu zihinsel sorunlara karşı çalışanın belli bir işletmeye ait olması sebebiyle bazı haklarının olmasına imkân tanımaktadır. Böylece çalışanın sözleşmeden doğan haklarını talep edeceği bir işyerinin olması da pozitif bir gelişmeyle karşımıza çıkmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:41-42).

Restoran ve otel gibi işyerlerinde çağrı üzerine çalışma yaygın bir şekilde görülmektedir. Bu tip istihdam biçiminde çalışanlar genellikle sendikasız ve sigortasız çalışmaktadır. Örneğin özel bir hastanede acil bir durum karşısında doktorun çağırılması, bir işletmenin bilişim bölümünde ihtiyaç halinde uzman birinin çağırılması ya da restoran ve otel gibi işyerlerinde özellikle tatil sezonlarında yoğunluktan dolayı işçinin çağırılması, çağrı üzerine çalışma modeli için örnek niteliğindedir.

1.1.2.1.5. Kayan İş Süresi

Kayan (esnek) iş süresi, en eski esnek kısmi çalışma türlerinden biridir. Bu modelde günlük işin başlangıç ve bitiş saatini veya günlük ortalama çalışma saatini aşmadan, belirli bir zaman diliminde iş süresinin uzunluğuna işçinin kendisi karar verebilmektedir. Kayan iş süresinde bütün işçilerin işinin başında olmasını gerektiren temel bir zaman vardır. Bu temel süre “çekirdek

zaman, sabit veya asıl” olarak adlandırılmaktadır. İşçi, bu çekirdek süre dışında kendi tercihine bağlı olarak işe başlama, ara dinlenme ve işi bitirme zamanını belirleyebilmektedir. Bu çekirdek zaman dışında kalan çalışma süresi, esnek süre olarak tanımlanmaktadır. Kayan iş süreleri modelinin uygulanmasındaki en önemli avantajlar; işe geç kalma ve devamsızlık sorunun azaltılması, çalışanların kendilerine göre en verimli zamanlarda iş yapabilmeleri ve normal işe başlama ve bitirme saatlerindeki yoğunluk nedeniyle oluşan trafik sorununun azaltılmasıdır (Öztürkoğlu, 2013:118-119).

Kayan iş sürelerinin avantajları olduğu gibi işçi ve işveren açısından dezavantajları da mevcuttur. Bunlar; işyerinde makinelerin sürekli açık olması sebebiyle enerji maliyetlerinin artması, çalışanların tümünün aynı anda işyerinde olmaması nedeniyle olduğu için üst çalışanların alt çalışanlar ile ilişkisinde yaşanan haberleşme sorunu ve işlerin yetiştirilebilmesi için oluşabilecek anlaşmazlıklardır. Kayan iş süreleri ilk defa 1960’larda Almanya’da görülmüştür. Daha sonra diğer Avrupa ülkelerinde ve İskandinav ülkelerinde hızlı bir şekilde yaygınlık kazanmıştır (Brewster vd., 1997). Kayan iş süreleri uygulamalarında iki farklı model vardır. Bunlar, basit kayan iş süresi ve nitelikli kayan iş süresi modelleridir.

- **Basit Kayan İş Süresi**

Basit kayan iş süresi uygulamasında, çalışan önceden belirlenen günlük sabit çalışma zamanı içerisinde, çekirdek sürenin dışında kalan esnek çalışma süresinde sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş saatini kendisi belirlemektedir. Bu sayede çalışanın işe erken veya geç başlayıp, işi erken veya geç bitirmesi kendi tercihine bağlıdır (TİSK, 1999).

- **Nitelikli Kayan İş Süresi**

Nitelikli kayan iş süresinde, basit kayan iş süresine göre çalışan günlük iş süresinin uzunluğunu da kısmen kendisi belirleme imkanına sahiptir. Burada çalışan, çekirdek iş süresinde çalışmak şartıyla, günlük çalışma açığını veya fazlalığını başka bir zaman diliminde (hafta, ay) karşılamak koşuluyla daha az ya da daha fazla çalışarak tamamlama olanağına sahiptir. Böylece çalışan,

eksik çalıştığı günleri ya da saatleri başka bir zamanda telafi edebilmekte veya fazla çalıştığı süreyi izinli olarak kullanabilmektedir (Öztürkoğlu, 2013:119).

1.1.2.1.6. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, tam zamanlı bir işte birden fazla kişinin çalışması ve sağladığı haklardan da çalışan kişilerin hepsinin faydalanması durumudur. İş paylaşımı modelinde bir işin yapılmasında birden fazla çalışan görev almaktadır. Diğer bir deyişle “tam gün” süreli bir işin yapılması için birden fazla işçinin sırasıyla günün belirli saatlerinde işyerine gelerek hizmet sağlaması ve bu iş için belirlenen ücret ve sosyal hakların işi yapan işçiler arasında paylaşılmasıdır. İşveren bu işi yapan her işçi ile ayrı ayrı iş sözleşmesi yapmaktadır. İş paylaşım sözleşmelerinde hangi işçinin ne zaman çalışacağına işçiler kendisi karar vermektedir. İş paylaşımının uygulamada dört farklı şekli bulunmaktadır (Yavuz, 1995:78). Bunlar bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta, belirli olmayan dönüşümlerdir.

Bölünmüş günde, iş paylaşımına göre çalışanlar her gün yarın gün çalışmaktadır. Örneğin, çalışanların biri sabah diğeri öğlenden sonra işe başlar. Bölünmüş haftada çalışılan süre gün olarak değil hafta olarak bölünmektedir. İş paylaşan çalışanlardan biri haftanın ilk yarısında (örneğin, Pazartesi, Salı, Çarşamba öğlene kadar) iş yaparken diğeri haftanın ikinci yarısında çalışmaktadır. Bu uygulama, iş paylaşımının en yaygın şeklidir. Dönüşümlü haftada ise işçiler haftayı bölmeden bütün hafta çalışmaktadır. Bu modelde iş paylaşımı yapan biri bir haftayı tam gün çalışır, diğeri sonraki haftayı tam gün çalışır. Genellikle işyerine uzak bölgede yaşayan işçiler tarafından ya da işe gidiş-gelişlerin sıkıntılı olduğu işyerleri için tercih edilmektedir. Belirli olmayan dönüşümler söz konusu olduğunda ise iş paylaşımının bu modelinde işçilerin ve işverenlerin ihtiyacına göre düzenleme yapılmaktadır. Çalışma zamanının nasıl paylaşılacağı belli değildir. Çalışılacak sürenin daha önceden bilinmesine imkân yoktur. İş paylaşan işçiler ile işverenin iş birliği karşısında çalışma süresi belirlenir. İş paylaşımının bu modeli daha esnek bir yapıda olduğu için işletme içindeki esnekliği artırmaktadır. İş paylaşımının “tam gün” süreli olmasıyla, kısmi

çalışmadan ayırt edici özelliğe sahiptir. Kısmi çalışma da iş, bir kişi tarafından günün belirli bir saatinde yapılmaktadır. İş paylaşımı, tam zamanlı çalışmanın avantajı ile kısmi süreli çalışmanın faydalarını birleştiren bir modeldir (Öztürkoğlu, 2013:116-117).

İş paylaşımı 1980 ve 1990'larda Avrupa'da fazlasıyla yaygındı. Bu konuda Almanya ve İngiltere öncü ülkeler olmuştur. Özellikle Almanya'da otomotiv sektöründe Volkswagen şirketi iş paylaşımı uygulamalarını en yaygın kullanan şirketti. Almanya hükümeti de iş paylaşımı modeli için Volkswagen şirketini desteklemektedir. İş paylaşımı modeli, AB'de yüksek işsizlik oranlarına karşı çözüm niteliğinde 1990'lı yılların ortasında diğer üye ülkeler tarafından da teşvik edilmiştir (Bastian, 1994). İş Paylaşımı modeli, Avrupa Birliği'nde 1990'lı yıllardan itibaren krizi hafifletmek için uygulanmış ve bütün AB ülkelerinde yaygın olarak kullanılmıştır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014:114).

İş paylaşımı modelinde çalışanlar açısından bazı olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Ücretlerin düşük olması en olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca iş paylaşımı modeline göre çalışanların yükselme imkanlarının sınırlı olması da diğer olumsuz etkilerini oluşturmaktadır. İşyerinde normal çalışanlar ile uzun süre çalışmadıklarından hem diğer çalışanlar ile ilişkileri zayıf olmakta hem de işyerine bağlılığı zayıflamaktadır. Fakat iş paylaşımı modeli işverenler açısından olumlu etkiler oluşturmaktadır. İşgücü devir oranlarının azalması, işyerinde üretimin devamlılığının sağlanması ve verimliliğin artması gibi etkiler sonucunda işveren iş paylaşımı uygulamalarına olumlu yaklaşmaktadır. İşçi sendikaları, iş paylaşımı modeli ile çalışma şartlarının kötüleşeceği ve ücretlerin giderek azalacağı endişesi karşısında olumsuz bir tavır sergilemektedir.

1.1.2.1.7. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası

Sıkıştırılmış çalışma haftası, toplam çalışma zamanının 5 veya 6 iş gününden daha az bir şekilde 3 veya 4 iş gününe sıkıştırılması durumudur. Sıkıştırılmış çalışma haftasının, sıkıştırılmış olan günlerinin eşit olarak bölünmesinin yanında, diğer bir çeşidi ise normalde 15-30 gün toplam iş gününün 10-20 güne düşürülmesi olabilir (Eyrenci, 1994:168).

Sıkıştırılmış çalışma haftasının bazı olumlu yönleri bulunmaktadır. Çalışan açısından daha fazla izin günü kullanımı, işe daha az gelip gitme ve oluşabilecek ulaşım masraflarının azalması ve daha fazla mesleki eğitim olanaklarının sunulması çalışanları olumlu etkilemektedir. İşveren açısından ise, işyerinde tadilat ve bakım gibi işlerin çalışanların işyerinde olmadığı günlerde yapılması ile işe engel olmaması ve işletmenin cari giderlerinin azaltılması gibi olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu olumlu sonuçlar ile işletme içinde verimlilik artmaktadır. Fakat bu sistemin yürütülmesi ve işçilerin organizasyonunun sağlanması oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle sıkıştırılmış çalışma haftasının bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Özellikle iş yükünün artmasından dolayı çalışanlar yorgun olmakta ve yenilenme süreleri zaman almaktadır. Ayrıca yoğun bir çalışmadan dolayı işçilerin yorgun olmasına bağlı iş kazalarının da gerçekleşmesi olası bir durumdur. Bu durumdan en çok etkilenen iş grubu ise yaşlılar ve çocuk sahibi annelerdir. Bu nedenle çalışan annelerin ve çalışan yaşlıların sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamasının dışında tutulmasının daha faydalı olduğunu söylemek mümkündür. İşverenler ise sıkıştırılmış çalışma haftasında çalışanların sağlık sorunlarına maruz kalmaları ile olumsuz etkilenebilmektedir.

Bazı sendikalar ise sıkıştırılmış çalışma haftasında uzun çalışma saatlerinden dolayı yorucu olduğu için işçilerin sağlıkları açısından olumsuz etkileri olduğu belirtileri ile bu durumun yasal fazla çalışmayı ortadan kaldıracığı gerekçesiyle olumlu bakmamaktadır (Nollen, 1982).

1.1.2.1.8. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma

Fazla çalışma sanayi devriminden günümüze kadar uygulanan klasik bir çalışma süresi esnekliğidir. Bu uygulama talepteki değişimlere en kolay, en ucuz ve en çabuk uyum sağlama yöntemidir. Bundan dolayı çalışma sürelerindeki esnekliğin bu şekli yaygın olarak kullanılmaktadır. Fazla çalışmanın ücretinin yüksek olması ve denkleştirme olanaklarının sunulmasından dolayı işçiler içinde avantajlıdır. Fazla çalışma, ücretli ve ücretsiz olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Ücretli fazla çalışma; ödenecek ücretin geleneklere göre belirlenmediği durumlarda, normal

çalışma süresinin üzerinde olan bütün çalışma süreleri fazla çalışmaya girer ve ücreti ödenir. ILO'nun normlarına göre 48 saat haftalık çalışma saati bulunmaktadır. Günlük çalışma saatinin 10 saatten ve haftalık çalışma saatinin 56 saatten fazla olmaması koşuluyla fazla çalışma yapılabilir. Diğer bir ifadeye göre ILO'nun belirlediği haftalık fazla çalışma süresi 8 saattir. AB'nin çalışma saatlerine yönelik yönergesi ise, çalışma süresinin tavan sınırını haftalık (7 gün) 48 saat olarak belirlemektedir (Asiltürk, 2011:52).

Bununla birlikte, fazla çalışmanın yaygın uygulaması ve avantajlarına rağmen, çalışma sürelerindeki esneklik tartışmalara neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin aşırı uzaması, işçi sağlığı ve güvenliği konularında endişelere yol açabilir ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, fazla çalışma uygulamalarının denetimi, işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının sürdürülebilir bir şekilde düzenlenmesi önemli bir konu haline gelmektedir.

1.1.2.2. İstihdam Biçimleri Bakımından Atipik İstihdam Modelleri

Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olan başlıca etkenler; kadınların işgücüne katılımlarının artması, hizmet sektörünün artması, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi kurmaya çalışması, sendikaların güç kaybetmesi, işsizliğin artması olarak sıralanabilir. Ayrıca sermaye açısından çalışanlara daha az ücret vermek ve minimum maliyet maksimum kâr yapma arayışları da diğer etkenler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte esnek istihdam işsizliği gizlemenin bir yoludur denilebilir (Taşkın, 2019:23).

Esnek uygulamalar, kısa dönemli, yarı zamanlı çalışma, geçici istihdam, serbest çalışma, taşeron çalışma, evden çalışma gibi atipik çalışma biçimlerini artırmaktadır. Bu durum iş sözleşmelerinin yapısını da süreli hizmet sözleşmelerinden belirli süreli, geçici veya dönemsel hizmet sözleşmeleri şeklinde değişime uğratmıştır (Zengingönül, 2003:159).

İstihdam ilişkilerinde, standart istihdam ilişkilerinin esnekleşmesi yerine daha çok standart olmayan istihdam ilişkilerinin uygulamaya geçilmesi ve yaygınlık kazanması söz konusudur. Standart olmayan istihdam ise, standart istihdamın temel yapısında bulunan tam istihdam, belirsiz süreli istihdam ve

tek işveren gibi özelliklerin olmaması durumunu ifade etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:10).

1.1.2.2.1. Evde Çalışma

Atipik istihdam modelleri içinde bilinen ve en yaygın kullanılan istihdam biçimi evde çalışma modelidir. Evde çalışma (Home-Working) kavramı açısından birden fazla tanım yapılmıştır ama bu tanımların hepsini kapsayan ILO'nun yaptığı tanıma göre evde çalışma, “işçi ve işveren arasında yapılan sözleşmeye bağlı kalarak bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanabilmesi için, denetim olmaksızın işçinin istediği yerde, genellikle işçinin evinde işini tamamlaması” olarak tanımlanmaktadır (Yavuz, 1995:58).

Evden çalışma, standart olmayan istihdam biçimidir ve atipik (esnek) istihdam türleri arasındadır. Bu istihdam biçiminde işçiler güvencesiz, düzensiz ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Bununla beraber atipik istihdam ilişkileri cinsiyete bağlı ücret eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir. Atipik istihdam biçimleri ile çalışan kadınlar, çalışan erkeklere göre daha az bir kazanç elde etmektedirler (Karadeniz, 2011:94).

Evde çalışma, işin bir kısmının ya da tamamının evde yapılması ve işyeri ile de telefon, bilgisayar ve faks gibi iletişim araçlarıyla bağlantı kurularak yapılmasıdır. İletişim teknolojilerinin kullanılması yönüyle tele çalışmaya benzemektedir. Ev sorumluluğu olan çalışan kadınlar tarafından tercih edilebileceği varsayımı bulunmaktadır. Ayrıca trafik yoğunluğundan dolayı oluşan ulaşım sorununa bir çare olmasıyla evde çalışma yönteminin verimliliği artıracaklarını düşünen görüşler de vardır. Dezavantaj yönündeki etkileri şu şekildedir; evde çalışanlarında tıpkı yarı zamanlı çalışanlar gibi işe aidiyet duygusunun eksik hissetme durumları, kariyer imkanlarının az olacağı, ekip çalışma duygusundan yoksun olacakları ve asosyallik artışına bağlı stresli hissedecekleri düşünülmektedir (Belek, 2018:192-194).

Ülkemizde evde çalışma modeli İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmemesine rağmen uygulama da yaygın şekilde kullanılmaktadır. Bu çalışma modeli İş Kanunu tasarısında da yer alamamakta, fakat bu duruma engel bir madde olmadığı için uygulanmaktadır. Ülkemizde evde çalışma modelinin ilk uygulama yeri istihdam sorunlarına bir çare olarak Güneydoğu

Anadolu bölgesinde başlatılmıştır. Daha sonra bu çalışma modelinin Türklerin aile yapısına uygun olduğu görülmüş ve tüm Türkiye’de yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Ülkemizde evde çalışma modeline en uygun sektörün tekstil sektörü olması nedeniyle bu sektörde yaygın olarak uygulanmaktadır. Eve parça başı ücret karşılığında iş verme, ülkemizde gizli işsizliği ortadan kaldırmak ve çalışmayan aile bireylerinin emek piyasasına girmesinin sağlanması özelliğiyle önemli konumda yer almaktadır (Kuzgun, 2007: 856).

1.1.2.2.2. Tele (e-çalışma) Çalışma

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), tele çalışma için yaptığı tanıma göre, *“işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli”* olarak ifade etmektedir (Tokol, 2015). Tele çalışma, işçi tarafından bazen çevrimiçi bazen de çevrimdışı yapılabilir. Tele çalışmada genellikle işveren bir bilgisayar ağı bağlantısı kurmakta ve çalışanın işlerini bu şekilde yürütmesini sağlamaktadır. Tele çalışma biçiminde çalışan işçiler bazen işi gereği ya da işverenin isteği üzerine fiziksel olarak işyerine gitmek durumunda kalabilir, bu açıdan bakıldığında evde çalışma modelinden ayrılmaktadır. Bu çalışma biçiminde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişmiş olması büyük önem taşımaktadır.

Tele çalışmanın bir özelliği olarak, işçinin bazen işyerinde bulunması gerekmektedir. Fakat bu durum tele çalışma açısından bir zorunluluk gerektirmez. Evde çalışma ve evden tele çalışma modellerinin arasındaki farklardan biri de işyerinde olma ile ilgilidir. Evde çalışanların işyerinde bulunma gibi bir durumu söz konusu değildir, ancak evden tele çalışanların belirli sıklıklarla işyerinde bulunması olası bir durumdur (Turan, 2019:38).

Tele çalışmada dört farklı çalışma şekli bulunmaktadır. Bu çalışma şekilleri; evde büro, uydu büro, komşu büro ve gezici bürodur. **Evde Büro:** Burada iş görmekle yükümlü olan kişi, işini kendi evinde teknolojik ortamda yapmaktadır. Bu çalışmada bilgisayar kişinin kendi evinde bulunur, ev ile işyeri arasında bağlantı ağı kurulur ve işçi evinde çalışır. Çalışanların kullandıkları makineler kendilerine ya da işletmeye ait olabilir. Bu tarz işlere

bilgisayar programcılığı ve muhasebecilik örnek olarak gösterilebilir. Evde büroyu evde çalışmadan ayıran temel özellik yapılan işler ve gerekli olan kişisel niteliklerdir. Evde büro işlerinde farklı beceriler, örgüt yönetimi ve işverenle bir dizi değişik ilişkiler gerektirdiği görülmektedir. Ancak klasik evde çalışma modelinde genellikle el becerilerine dayalı işler yapıldığı görülmektedir. **Uydu Büro:** Tele çalışmanın bu türünde işçi, işletme dışında tek başına çalışmaktadır. Uydu bürolar merkez bürodan daha uzak bir yerde bulunur ama merkez ile elektronik iletişim araçları sayesinde sürekli ilişki içinde olan bürolardır. Bu çalışma biçiminde işçi, işletmenin personeli durumundadır ve işverenin denetimi ile işlerini yürütmektedir. Uydu bürolar işçilerin çoğunluğunun ikamet ettiği yerlerde kurulmaktadır ve burada çalışanlar sadece tek bir şirketin işçileri konumundadır. Uydu bürolardaki makineler firma tarafından sağlanmaktadır. Bilgisayar, telefon, faks gibi iletişim araçları sayesinde işçiler merkez büroya gitmek zorunda kalmamaktadır. **Komşu Büro:** Tele çalışmanın bu türünde birkaç işletmenin ortaklaşarak kurduğu büro, aynı sektördeki şirketlere teknolojik araçlar ile hizmet sağlamaktadır. Komşu bürolar birkaç firmanın birleşmesiyle kurulabileceği gibi, serbest çalışan birkaç kişinin bir araya gelmesiyle de kurulabilmekte ve hizmetlerinden farklı firmalar yararlanabilmektedir. Bundan dolayı işletmeler arasındaki yasal ilişkiler ticaret hukukuna göre düzenlenmektedir. Komşu bürolardaki en önemli avantaj işçi ulaşımı için taşıma giderlerinden ve zamandan tasarruf sağlamaktır. Ayrıca firmalar, komşu büroları şehir merkezinden uzak bir yerde uygun fiyata kurduklarından ve buradan ortak hizmet sağladıklarından genel giderler açısından da tasarruf etmektedir. **Gezici Büro:** Tele çalışmanın bu türünde, bir firma ya da işletme temsilcisinin işi gereği diğer bölgelere yaptığı yolculuk esnasında videotekst gibi elektronik iletişim araçları ile ana ofisle bağlantı kurması söz konusudur. Videotekst bir ekran ve telekomünikasyon şebekesine bağlı bir terminalin meydana getirdiği karşılıklı iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Bu sistem işletme temsilcileri ile, servis, tamir, bakım gibi faaliyetlerde yaygın olarak kullanılmaktadır (Öztürkoğlu, 2013:122-123).

Tele çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Özellikle bu çalışma biçiminde yasal düzenlemelerin bulunmaması işçileri olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işçiler sosyal güvenceden yoksun çalışmaktadır. İşletme açısından ise tele çalışma en uygun ve maliyetsiz çalışma modellerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yan ödemelerin yapılmaması işletme açısından avantaj sağlamaktadır. Fakat kontrol ve denetim konularında yetersiz kalınmaktadır. Bunun yanında tele çalışma modelinde genellikle yüksek eğitime sahip ve yüksek maaş alan çalışanların olduğu görülmektedir. İşverenin bazen yetersiz kontrolü, verimliliği azaltabilmektedir. Bu açıdan işveren olumsuz etkilenmektedir. Çalışanlar açısından ise işyerinden uzak olması örgütlenme yapısını giderek azaltmakta ve iş ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca işyerinden uzak olarak çalışma yapılması işçiyi ruhsal açıdan olumsuz etkilemekte ve asosyal bir yapının oluşmasına neden olmaktadır.

Tele çalışanların meslek ve sektörler açısından dağılımı incelendiğinde en fazla tele çalışanın, sağlık, emlak ve diğer hizmet alanlarında olduğu en az çalışanın ise otel, restoran ve tarım sektöründe olduğu görülmektedir. Tele çalışmada mesleki açıdan ise yüksek nitelikli işçiler ve üst düzey yöneticiler bu model ile çalışmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:30).

1.1.2.2.3. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi özellikle holdingler tarafından uygulanmaktadır. Geçici iş ilişkisi olarak da adlandırılmaktadır. Ödünç iş ilişkisi işverenin iş sözleşmesi ile kendisine iş görmekle yükümlü olan çalışanını belirli ve geçici bir süre ile başka bir işverenin çalışanı olarak vermesi durumudur (Kurt, 2004:11).

İşveren, ödünç iş ilişkisi ile çalışanını geçici bir süreyle başka bir işverenin hizmetine verdiğinde asıl işveren ile iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçi geçici süre ile çalıştığı işverenle iş sözleşmesi yapması söz konusu değildir. Bu durumda asıl işveren, çalışanın iş görme talebini geçici bir süreyle işçinin de razı olmasıyla başka bir işverene vermektedir. Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki bulunmaktadır. Birincisi; işçi, ikincisi; işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu asıl işveren (ödünç veren), üçüncüsü; geçici bir

süre ile işçiyi asıl işverenden alan (ödünç alan). İşçi, ödünç alan işverene karşı iş görmekle yükümlü ve emirlerine uymak zorundadır. Ödünç alan işveren ise işçiyi korumakla yükümlüdür. İşçinin ücretini asıl işveren ödemekle yükümlü olmakla beraber eğer işçinin rızası olursa ücretini ödünç alan işverende ödeyebilmektedir. İşçinin işten çıkarılması durumu sadece asıl işveren bir diğer deyişle ödünç veren tarafından gerçekleştirilebilir.

İşçiler ödünç iş ilişkisine kendilerini satılır bir mal olarak gördüğü için karşı çıkmaktadır. Ödünç iş ilişkisinde işçilerin geçici bir süre ile gönderildiği şirketinde gerektiği durumlarda işçileri başka bir şirkete devretmesi söz konusudur. Ödünç iş ilişkisinde işçinin rızası alınmış gibi görünse de gerçekte bir zorlama yapılmakta ve bir yöneticinin de bu durum için söylediği söz şu şekildedir “bu sorun çıkaranlardan kurtulmak için mükemmel bir yol” (Nichols ve Suğur, 2005:256).

1.1.2.2.4. Taşeron Uygulaması

Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü’ ne (UNIDO) göre: genel anlamda taşeronluk, *“birçok parçadan oluşan bir ürünü üreten veya montajını yapan bir işletmenin, ikinci işletme ile üretim programlarının bir bölümünü yapması için sözleşme yaptığı zaman ortaya çıkmaktadır”*. Geçmişte genellikle tekstil, inşaat ve taşıma gibi işlerde uygulanan taşeronluk, günümüzde diğer üretim alanları içinde uygulanarak gelişim göstermektedir. Bunun temel sebebi, firmanın üretim maliyetlerini en aza indirmek, sendikalaşmayı azaltmak ve yasal yükümlülüklerden kurtulma isteğidir (Tokol, 2015:179).

Taşeron uygulaması, işverenin bazı işleri alt işverene bırakarak onun işçileri vasıtasıyla yaptırılması durumunu içeren yaygın bir esnek çalışmadır. İşveren bu durumda uzmanı olmadığı işleri alt işverene yaptırarak bazı riskleri önemli derecede azaltmaktadır. Bu tür uygulamalar işverenin bazı işleri alt işverene vererek başka bir bölgede yaptırılması ya da kendi işyerinde başka işçiler tarafından yaptırılması sebebiyle uzaklaştırma stratejileri olarak da tanımlanmaktadır (Yavuz, 1995: 18).

Taşeron uygulaması, işçilerin işveren tarafından mı yoksa taşeron tarafından mı yönlendirileceği veya kim tarafından işe alınıp işten atılacağı

gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Genellikle taşeron işçileri, işverenin kendi işyerinde ve işçileri ile aynı işi yaptığı görülmektedir. Fakat taşeron işçileri, işverenin kendi işçilerinden farklı iş güvencesine sahip ve farklı ücretlendirmeye tabi durumdadır. Bazı durumlarda taşeron işçileri, yetkili firmanın yöneticileri tarafından yönlendirilmekte ve eğitim verilmektedir. Bu durum bölünmüş bir organizasyon yapısını beraberinde getirmekte ve iş kazası durumunda her iki tarafında sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bu konu da yapılan araştırmalara göre, taşeron işçi istihdam edilen işyerlerin de yetersiz iş-başı eğitim programları, düşük sadakat ve düşük güven gibi bazı dezavantaj etkileri ortaya koymaktadır (Rebitzer, 1996: 45).

1.2.İstihdamı Etkileyen Faktörler

1.2.1. Teknolojik Gelişme

Bilgi-işlem teknolojilerindeki gelişmeler 1970’li yıllardan sonra hız kazanmış ve bilgisayar üretim tasarımı uygulamalarında kullanılmaya başlanmıştır. Teknolojinin bu kadar hızlı gelişmesi öncelikle işçileri daha sonra çalışma şartlarını ve çalışma biçimlerini etkilemiştir. Otomasyon, birçok çalışanın işten çıkarılmasında etkili olurken aynı zamanda işyerinde varlığını koruyan çalışma şartlarını da değişime uğratmaktadır. Endüstri ilişkilerinde otomasyon durumunun olması, hizmet sektöründe bilgisayarların kullanılmasını zorunlu hale getirmekte, var olan işlerin sayısında azalma olmakta ve buna bağlı olarak çalışan sayısında düşüşe yol açmaktadır. Yapılan araştırmalara göre endüstride kullanılan her bir robot, iki ile beş çalışanın işini yapmaktadır (Asiltürk, 2011:45).

1870’li yıllarda bilgi ve iletişim (BİT) teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler Endüstri Devrimini ortaya çıkarmıştır. Hem sosyal hayatta hem de işgücü piyasasında köklü değişimler olmuştur. 1980’li yıllar ise endüstri toplumundan sanayi ötesi topluma (bilgi toplumu) geçiş süreci olarak kabul edilmektedir. Endüstri Devriminde olduğu gibi bu dönemde de insanlar üzerinde köklü değişimler meydana gelmiştir.

Teknolojik gelişmeler sonucunda bilgiye dayalı işler ön plana çıkarak istihdamın yapısında değişiklikler meydana gelmektedir. Mikro elektronik gibi çok önemli yeni teknolojiler, esnekleşmeye doğru olan kaymayı

güçlendirmektedir. Teknolojide meydana gelen gelişmeler ile beraber ekonomideki yapı, post endüstriyel yapıya doğru yöneldikçe sendikaların işgücü piyasasındaki rolleri ve çalışma ilişkilerindeki etkileri azalmaktadır (Şenkal, 1999:56).

Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, küreselleşmeyi arttırmış ve rekabetin artmasına yönelik ortamın oluşmasını sağlamış ve bilginin ana unsur olduğu çalışma şekillerini yaygınlaştırmıştır. Bilgi toplumunda insan sermayesine yatırım yaparak farklılıklar ortaya koymak yerine, üretim sürecinde yeniden yapılanmaya gidilmiştir. Enformasyon teknolojileri, gerçekte potansiyel yararlar sunmaktadır. Buna bağlı olarak bilgiye dayalı üretimler insanların üretkenliğini arttırmakta ve yaratıcılığını üst düzeylere çıkarmaktadır. Bilgi toplumu, iş kalitesinin geliştirilmesinde yeni imkanlar sunmaktadır. Bu durumda insanların çalışma ortamında yeteneklerinin geliştirilmesinde ön adım olmuş ve bireylerin daha bağımsız biçimde çalışmalarına imkân tanımıştır. Bu yeni çalışma ortamı, eskiden olduğu gibi tekdüze işlerin yerine post-fordist iş organizasyonlarını getirmiştir (Köstekli, 2005:13).

İşgücü piyasası ve iş organizasyonu teknolojik gelişmelerden etkilenmektedir. Bu etkiler bir yandan istikrarsızlığın ve iş güvencesizliğinin artmasına neden olurken, diğer yandan kişilerin istihdam edilebilmeleri için gerekli olan becerilerin ve niteliklerin bir üstünlük kaynağı haline gelmesinde etkili olmaktadır (Kurnaz, 2007:18). Teknolojinin ilerlemesiyle beraber istihdam üzerinde önemli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda hem mavi yakalı işçilerin sayılarında hem de mavi yakalı işçilere olan ihtiyaç da azalma olmuştur. Buna bağlı olarak teknolojinin gelişmesi daha nitelik gerektiren beyaz yakalı işçilerin artmasına, aynı zamanda tehlikeli işlerin makineler tarafından yapılmasına olanak sağlamış ve insanların daha sağlıklı işlerde çalışmasına imkân tanımıştır.

Son yirmi yılda dünya genelinde teknolojide yaşanan, bilgisayar, telefon ve televizyon gibi gelişmeler sonucu bilgi iletişim ağlarının bir milyondan fazla arttığı görmek, teknolojik devrimin ne kadar büyük boyutlara ulaştığını göstermektedir. Bununla beraber hızla gelişen enformasyon teknolojisi, yeni düşüncelere, sistemlere, olaylara ve ürünlere imkân vererek her yerde var

olmasını sağlamıştır. Doğal olarak teknolojideki bu gibi değişimler ekonomik yapıda değişimlere neden olmuş, işgücü yapılarında, üretim sürecinde, işin ve işyerinin organizasyonlarında önemli derecede değişimleri beraberinde getirmiştir (Kocabaş, 2004:37-38).

Teknolojinin gelişmesiyle beraber işgücü yapısı değişmiştir. Makine kullanımının çoğalması sonucu birçok iş ortadan kaybolmaya başlamıştır. Bununla beraber istihdamda yeni işler ortaya çıkmaktadır. Kısacası mavi yakalı işçilerden beyaz yakalı işçilere doğru bir yönelme söz konusudur. Bununla beraber günümüzde artık beyaz yakalı işçilerin yanına “altın yakalı” işçi sınıfı girmiştir. Altın yakalı çalışanlar daha yüksek vasıflı çalışan, dijital okuryazar niteliğine sahip, her türlü teknolojik aleti kullanabilen işçi sınıfıdır. İstihdamda meydana gelen bu işçi sınıfı değişiklikleri, çalışanların niteliğinin arttıkça yüksek ücret taleplerinin artmasına, iş seçimlerinin daha özgür bir şekilde yapılmasına olanak sağlamıştır. Çünkü beyaz yakalı ve altın yakalı işçiler daha nitelikli, analitik düşünceye sahip, problem çözme yeteneğine sahip ve teknoloji kullanımında yeterlilikleri olması gibi özellikleri işverenler tarafından cazip olan hale getirmektedir.

Teknolojik gelişmeler istihdam açısından bazı olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu olumsuzlukların temelinde imalat sanayisinde çalışan mavi yakalı işçilerin işlerini kaybetmesi bulunmaktadır. Bununla beraber yeni üretim organizasyonların gelişmesi ile bazen orta statüye sahip işçilerde işlerini kaybetmektedir. Özellikle 1990’lı yıllarda bilgi ekonomisinin gelişmesi birçok mesleğin yok olmasına ve birçok kişinin işsiz kalmasına neden olmuştur. Hizmet sektöründe yeni teknolojilerin kullanılması ve bu teknolojileri kullanan işçilerin var olması, çalışanlar arasında ücret uçurumlarının oluşmasına sebep olmaktadır. Bilgi akışının artması sonucunda özellikle çalışma sürelerinin artması ve işçiye daha fazla iş yaptırılması gibi olumsuz etkiler ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz etkiler çalışma şartlarının kötüleşmesine ve işçi üzerinde psikolojik sorunların artmasına sebep olmaktadır.

1.2.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet

İkinci Dünya Savaşından sonra devlet müdahaleci bir izlenim yürüterek sosyal ve ekonomik alanda işçinin tarafında saf tutmuştur. 1945-1973 yılları arası dönem kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılmakla beraber, işçi hareketlerinin mücadelecisi ve işçi sendikalarının güçlü olduğu bir dönemdir. Bu dönemde Fordist üretim sistemi üstünlüğünü sürdürürken, 1970’li yıllarda kriz dönemine girerek egemenliğini kaybetmiştir. Bu dönem sonrasında gelişmiş ülkelerde esneklik temeline dayanan “Post-Fordist” üretim sistemi egemenliğini kazanmıştır. “Post-Fordist” kavramı, esnek uzmanlaşma, yalın üretim, toyatizm gibi isimlerle de anılmaktadır (Sapancalı, 1998:131). 1960’lı yılların sonlarında sürekli büyüme ve refah artışının devamlılığının söz konusu olmayacağı belirtileri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu belirtilerin en önemlisi 1973 yılında Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü’nün (OPEC) petrol fiyatlarını dört misli artırması olayıdır. Bu olay sonucunda “Altın Çağ” bitmiştir (Sapancalı, 1998:132). Bu dönemde sermayenin kâr oranlarındaki düşüşten dolayı yeni stratejisi; ücretlerin azaltılması, iş güvencesinin varlığının yok edilmesi, sosyal devlet harcamalarının azaltılması ve kâr oranlarının artırılması yönündeki koşulların sağlanmasıdır. Neo-liberalizm anlayışına göre, işçiler ücretlerdeki düşüşlere, kısa süreli ve diğer esnek istihdama ve çalışma şartlarının değişmesine karşı olumlu bir yaklaşım sergileme durumunda bunalım sürecinden daha kısa sürede çıkma imkanları olabilecekti (Odaman ve Erdek, 2002:49).

1980’li yıllara gelindiğinde kriz dönemini atlatan sanayileşmiş ülkeler, 1970’li yıllarda meydana gelen petrol krizinden büyük dersler çıkartarak yeni arayışlar içine girmişlerdir. Özellikle Japonya’nın büyük gelişmeler göstererek Dünya piyasasında kalite, hız, fiyat gibi özellikleriyle ürettiği ürünler ile ön plana çıkarak rekabeti daha şiddetli duruma getirmiştir. Ayrıca bölgelerde oluşan ekonomik ve ticari entegrasyonlar kendi içlerinde ticareti artıran etkiler meydana getirmiştir. Bu durum, diğer ülkelere karşı katılma eğilimi oluşturarak, bir başka yönden rekabeti daha şiddetli hale getirici etkilere neden olmuştur (Eryiğit, 2000:1).

Küreselleşmenin aslında en kritik kelimesi rekabettir. Ne yapıp ne edip rekabette üstün gelinmelidir. Rekabeti kazanmak için alternatif yol olarak,

Ücretlerin ve işçi maliyetlerinin düşürülmesi denenmiş ve bu srec halen de devam etmektedir. Fakat söz konusu işçi maliyetlerinin düşürülmesi tek başına rekabeti kazanmaya yeterli olmamakla birlikte bunun aksine bazı firmaların yüksek işçilik maliyetleri olmasına karşın rekabeti kazandıkları görülmektedir. Halbuki rekabet, aralarında sektörel farklılıklar olmakla birlikte, Ar-Ge yapısı, yeni teknolojilerin kullanımı, yeni üretim organizasyon sistemlerinin geliştirilmesi ya da diğeri adı ile esnekliğe bağlıdır. Rekabette başarı için yüksek niteliğe sahip işçi ihtiyacı bulunmakta ve bu niteliğe sahip işçilerde düşük ücretle çalışmamaktadır. Fakat “evre işgücü” adı verilen yüksek niteliğe sahip olmayan işçilerin ücretleri düşürülebilmektedir. Rekabetin istihdam açısından bir diğeri önemi de işten çıkarmaların artması ve iş güvencesi olayının giderek artarak hem işyeri düzeyinde hem de ulusal düzeyde gündeme gelmesidir. Küreselleşme ve yoğunlaşan uluslararası rekabet, yeni üretim organizasyon sistemleri ve esnekleşme, yeni teknolojiler, demografik ve sosyal yapıda değişimler, süreci birlikte oluştururlar. Tüm bu yapının temelinde ise “sebeþ-sonuç” ilişkisine bağlı ekonomik tıkanmalar ve krizlerin var olması gösterilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde istihdam doğrudan etkilenmektedir. Örneğin, işsizlik ve eksik istihdam oranı artmakta, sektörel geçişler olmakta, işgücüne katılım değişmekte, gler yaşanmakta, kayıt dış istihdam artmaktadır (Köstekli, 2005:19-20).

1.2.3. Hizmet Sektörünün Artan nemi

İstihdamı konu alan sektörler içerisinde tarım, sanayi ve hizmet sektörü açısından bakıldığında, hizmet sektörünün sürekli ve gözle görünür şekilde büyüdüğü görülmektedir. Bu srec içinde sanayi sektöründe istihdam az bir oranda artmakta ya da bazen azalmaktadır. Tarım sektöründe ise istihdam hızlı bir şekilde daralmaktadır. Tarım ve sanayi sektörünün aksine hizmet sektörünün de giderek artan ve geniş bir potansiyele sahip istihdam yapısı bulunmaktadır. Bu olgu son 20 yıllık dönemde baş göstermekle beraber ülkeden ülkeye izlenimleri değişmektedir. Hizmet sektöründeki istihdam olanaklarının diğeri sektörlere göre giderek artacağı, fakat hizmet sektöründe istihdam oluşturmanın yeni teknolojiler ve iş organizasyonlarının

geliştirilmesine bağılı olduğu da önemle vurgulanmaktadır (Anxo ve Storrie, 2002:379).

İstihdamın olumlu ve istikrarlı bir şekilde ilerlemesinde önemli bir paya sahip olan sanayi ve hizmet sektörünün arasındaki bağların giderek gerilemesi genel bir yaklaşım olarak ileri sürülebilir. Bununla beraber sanayi ürünlerinin de hizmet ürünlerine doğru yoğunlaşması bu konuya açıklık getirmektedir. Bu gelişmeler üzerinde farklı yaklaşımlar olsa dahi, değişmeyen tek şey hizmet sektörünün giderek artmasıdır. Özellikle kâr amacı güden hizmetlerde, bölgedeki işgücünün yetişkinlik seviyesi ile istihdam artışı arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Hizmet sektörünün artması ve gelişmesi sonucunda istihdam ve kullanıcı sektörler büyüyerek aralarında bağ kurmaktadır. Ayrıca daha önemlisi bu sektörler arasında oluşan bağ, ekonomik açıdan bir potansiyeli de beraberinde getirmektedir. Hizmetlerin kullanımına ilişkin artan bir talep bulunmaktadır. Artan bu talep, hizmet ekonomisinde bulunan şirketlerin rekabet güçlerini artırmakta ve buna bağılı olarak bu sektördeki iş imkanlarının da giderek artmasını sağlamaktadır. Hizmet sektörü de imalat sanayi sektörü gibi, bölgesel istihdam duyarlılığına önem vermektedir. Fakat hizmet şirketleri yerleşim bölgelerini seçme konusunda daha serbest davranmaktadır. Politika üreticileri, başka bölgelerde de pazarı olan şirketlerin kendi bölgelerinde üretimlerini durdurmaları için daha cazip şartlar sunmaktadır. Fakat hizmet sektörü kendi bölgesinden çıkarak başka bölgede faaliyette bulunma potansiyeline sahip olsa da bölgesel faaliyetlerden doğal olarak vazgeçememektedir (Köstekli, 2005:24-25).

1.2.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Rolü

Küreselleşme, siyasal, sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik alanlarda derinlemesine değişim ve dönüşüme yol açan bir olgudur. Bu olgu, toplumsal düzende önemli yer ve işlevi olan kurumları etkilemiştir. Farklı tanımlar ve yaklaşımlar olsa da küreselleşme hakkında tam bir fikir birliği sağlanamamıştır. Küreselleşme üzerine üç ana yaklaşım ortaya atılmıştır: hiperküreselcilik, kuşkuculuk ve dönüşümcülük. Bu yaklaşımlar arasında ulus devletlerin etki alanının daraldığı, uluslararası ilişkilerin güçlendiği ve sermayenin lehine ilerlediği noktasında bir fikir birliği vardır.

Küreselleşmenin başlangıç tarihi konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte, genel olarak kapitalizmin yayılmasıyla son 500 yıldır hız kazandığı ve iletişim araçlarının gücünü kullanarak teknolojik gelişmelerle birleştiği dönemden itibaren dünyanın küreselleşme sürecine girdiği söylenebilir (Demir, 2018:6-7).

Günümüzde işgücü piyasasında değişiklikler meydana gelmektedir. Mal ve hizmetlerin arz ve taleplerinde meydana gelen değişiklikler beraberinde mal hizmetlerin şeklinde ve modelinde de değişiklikler olması gerekliliğini getirmiştir. Son otuz yılda ekonomik krizler giderek artmaya başlamış ve dünya genelinde sık sık yaşanmaya başlamıştır. Bu krizi en az zararla giderebilmek için işgücü piyasasında esnekleşmenin zorunlu hale geldiği kabul görmektedir. Özellikle işletmelerin bu duruma uyum sağlayabilmeleri için esnek bir yapının olması kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Tipik istihdam modelinde uygulanan tam zamanlı çalışma biçimi yerine artık atipik istihdam modelinin uygun olduğu ve esnek çalışma biçimlerinin gerekli olduğu görülmektedir.

Esnek üretim, esnek çalışma şekilleri ve bunun da bir sonucu olan esnek organizasyon yaklaşımının temeli olma özelliğini taşımaktadır. Esnek üretim beraberinde “rekabet” olgusunu getirmiş, bilgi teknolojisindeki gelişmeler ile son yirmi yılda çok şiddetli ve acımasız bir şekilde ilerlemektedir. İşletmeler karşı karşıya kaldıkları bu rekabetten dolayı hızlı ve değişken ürünler üretmeye mecbur kalmıştır. Ayrıca bu şartlara uygun istihdam ve organizasyon yapıları geliştirmeye yönlendirilmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişmesi ve yeni üretim teknolojilerinin hayata geçirilmesi işletmelerin daha çeşitli ve hızlı ürünler üretmesine, esnek istihdam ve organizasyon yapısı geliştirmesi konusunda daha uygun ortam hazırlamaktadır.

Üretim organizasyonlarında oluşan reformun asıl sebebi, küresel pazarda artan rekabettir. İşverenler bu dönemde, işgücünün örgütlenmesi ile rekabet arasındaki döngüsel bağın önemini bir kez daha anlamışlardır. Bu sayede esneklik paradigması gelişmiş ve üretimde insan yeteneğinin ve yeni üretim organizasyonlarının en üst düzeyde kullanılması amaçlanmıştır (Ozaki, 1996:37-39).

İşgücü piyasası esnekliği farklı şekillerde tanımlamaktadır. Fakat istihdam ve ücret esnekliği, konunun anlaşılmasında tek başına yeterli olmaktadır. Esnekliğin istihdama ilişkin olanı “sayısal esneklik” veya “dış esneklik” olup, diğeri üretimin veya iş organizasyonu anlamında “fonksiyonel esneklik” veya “iç esneklik” tir. Bununla birlikte çalışma saatleri esnekliği de bulunmaktadır. Gelişen bu kavramlar, esnekliğin ne kadar kapsamlı geliştiğini göstermektedir. Sayısal esneklik ile işverenler, işçi çıkarabilir, işyerinde işçi miktarını artırabilir ya da istediği zaman geçici işçi veya part-time işçi istihdamında bulunabilir. İşverenin bu kadar özgür ve serbest davranması a-tipik istihdam yapısında sınır tanımamaya başlamış, hatta bu durum kayıt dışılığa neden olmuştur. Fonksiyonel esneklik, geleneksel anlamda üretim sürecinde yer alan işgücünün yeniden yapılandırılarak bölünmesi ve iş organizasyonları açısından yeniden kendi içlerinde parçalara ayrılmasına neden olmaktadır. Bu iç ve dış hareketlilik, şirket içindeki görev ve niteliklerin bir diğeri deyişle kalifiye çalışanların sayısının artırılması ile sağlanmaktadır (Eamets ve öte, 2003:103).

İstihdam ve üretim sürecinde organizasyon temelinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlamak adına yeni ekonomik yapıda iş oluşturmak için, bilgiye dayalı işlerde işgücü arzının artırılması ve bu işçilerin en üst düzeyde kullanımını sağlayacak şekilde işyeri iç yapısının esnekleştirilmesi zorunlu olmaktadır. Yeni ekonomik yapıda çalışanların şu özelliklere sahip olmaları gerekmektedir; hayat boyu ve iş temelli eğitim almaya hazır olmaları, işe girişte transfer edilebilme yeteneklerinin olması, iş fonksiyonu ve kariyerin birbirine geçişini sağlayabilmeleri. Burada sözü geçen eğitim ve hayat boyu öğrenim politikalarına ulaşabilmeleri için çalışanların bilimi etkin bir şekilde kullanma yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Bu da bilişim (enformasyon) yönetiminin, bireysel yeterlilik ve sorun çözme yeteneğinin kazandırılması ile sağlanabilecektir. Bu gereksinimler karşısında, eğitim ya da öğretim sürecinde öncelikle akademik ve mesleki konular yerine genel yetenek konularının kazandırılması gerekmektedir. Bununla birlikte birden çok yeteneğin bireye kazandırılması diğeri bir ifade ile esnek uzmanlaşma önemli bir paya sahip eğitim politikasıdır. Birçok AB ülkesi işsizlerin

eğitiminde bu konuya önem vererek, işsizlere iki ayrı meslek grubunda yetenek kazandırmaya çalışmaktadır (Kutal,1996:37-38).

Uluslararası normların eksik olduğu, ulusal normların ise işçileri yeterince koruyamadığı, işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ve sermaye ile teknolojinin serbestçe hareket ettiği bu dönemde, işverenler sürekli olarak çalışma koşullarını baskı altında tutarak daha yüksek karlar elde etmeye çalışmışlardır. Bu baskı araçları, küreselleşmeyle birlikte yeni iletişim ve bilişim teknolojileri, bu teknolojilerin üretim süreçleriyle birleşmesi, neoliberal politikaların benimsenmesi, esneklik ve yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Demir, 2018:10).

1.2.5. Demografik Faktörler

Bir ülkede işgücünün etkinliği temel olarak aktif nüfusa bağlıdır. Bundan dolayı nüfusun yaş aralıklarının nasıl olduğu, işgücünü ve buna bağlı olarak da istihdam yapısını önemli derecede etkiler. Bu nedenle nüfusun yapısı ve artış hızı istihdamı büyük ölçüde etkilemektedir. Nüfusa bağlı olan üç yaş grubu istihdam üzerinde etkilidir. Bunlar, “0-19 yaş, 20-59 yaş ve 60 üzeri yaş gruplarıdır”. 20-59 yaş grubu bir ülkedeki aktif nüfusu belirlemekte, dolayısıyla istihdam edilemeyen yoksul çocuk ve yaşlılarında hayatlarını sürdürebilmesinde katkı sağlamaktadır. Fakat bu tanım genel olarak çok kaba bir anlamı ifade etmektedir. Konuya daha gerçekçi bir yaklaşımla bakıldığında, bu yaş grubunun bir diğer deyişle aktif nüfusun üretime katılması için gerekli olan hukuki kural ve gelenekleri de değerlendirmeye almak gerekmektedir. İş hayatına başlama yaşı, eğitimin süresi, çalışmanın süresi, çalışma şartları, ücretli tatiller, emeklilik yaşı gibi etkenlerde yaş grupları yanında aktif nüfusu ve buna bağlı olarak işgücünü belirlemektedir. Ayrıca nüfusun erkek ve kadın olarak ikiye ayrılması da işgücünü belirleyen bir olgudur. Erkek nüfusunda oluşan emek arzı fazla olduğu için aktif nüfus içerisinde erkek nüfusun fazla olduğu ülkelerin işgücü yapısı büyüktür. Tabi bunun gibi ülkenin işgücü büyüklüğünü belirlemede, dışa göç (emigration) ve ülke dışından yerleşmek üzere gelenlerin (immigration) etkinliğini de dikkate almak gerekmektedir. Çünkü bu göç olayları çocuk ve yaşlılardan çok genç nüfusta bir diğer deyişle aktif nüfusta görülen olaylardır. Nüfus

yapısındaki bu olgu şunu göstermektedir; bir ülkedeki genç nüfus yüksekse işgücünün oranı büyük, nüfusun büyük kısmı çocuk ve yaşlılardan oluşuyorsa işgücünün oranı düşük olmaktadır. Nüfus yapısında çocuk ve yaşlı oranlarının yüksek olması farklı ekonomik sorunları da beraberinde getirmektedir. Aktif nüfustaki kadın erkek oranların dağılımı ve sahip olunan meslek grupları emek arzını belirleyen bir diğer önemli faktördür. Örneğin, az gelişmiş ülkelerde işsizliğin fazla olduğu ve buna karşılık tarım ve hizmet sektöründe çalışanların fazla olduğu görülmektedir. Bu durum ülke içinde ekonomik yapıda emek talebinin karşılanamamasına neden olmaktadır. Çünkü tarım ve hizmet sektöründe çalışanların, sanayi sektörüne geçiş yapmaları ve bu sektöre vasıflı işçi temin etmeleri iş uyuşmazlığı nedeniyle mümkün değildir. Tarım ve hizmet kesiminde çalışanların emek arzı daha çok vasıfsız emek arzını oluşturmaktadır (Unay, 2001:345).

Demografik yapıda meydana gelen değişimler istihdam politikaları bakımından önemli bir etki göstermektedir. Bunlar, birçok kadının evinin dışında çalışması, nüfusun giderek yaşlanması, aile kurumu yapısındaki değişimler, genel olarak çevre ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi ve buna bağlı olarak ekolojik gereksinimler, dinlenme sürelerinin uzaması, komşuluk bağları, kültür, spor gibi etkinliklere katılmada yeni gelişmeler, turizm, boş zamanların değerlendirilmesi gibi yaratıcılık gerektiren faaliyetler şeklinde özetlenebilir (Hériter ve Grozelier, 1998:425).

1.3. Atipik İstihdamın Etkileri

1.3.1. Atipik İstihdamın Çalışma Hayatına Etkileri

Özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ve diğer gelişmiş ülkelerde uygulanan ve yasal çerçevede düzenlenen atipik çalışma modellerinin çalışma hayatı üzerinde etkileri incelendiğinde; yabancı yatırımlara teşvik oluşturmaları ve yeni iş alanları oluşturmaları açısından, önemli yeri olmasıyla genel ekonomiye ve istihdamın artışında önemli katkıları bulunmaktadır. Ayrıca ekonomik kriz dönemlerinde atipik çalışma modellerinin uygulanmasıyla işletmeler kriz dönemlerinde daha az zarar görmekte ve nitelikli işgücü daha az oranlarda kayıp göstererek işsizliğin azalmasına da etki göstermektedir (Özer, 2006:75).

1.3.1.1. Ücret Düzeyine Etkisi

Tipik ve atipik istihdam biçimlerine göre çalışanların ücretleri arasında farklar oluşmaktadır. Örneğin kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlar ile aynı işi yapsalar bile onlardan daha az ücret almaktadır. Özellikle işsizliğin yoğun olduğu ve işsiz kalma korkusunun yüksek olduğu ülkelerde kısmi süreli çalışmaya mecbur olan çalışanların sayısı oldukça yüksektir. Esnek üretim ve esnek yönetimin uygulamaya geçmesi ile sendikasılaştırma ön plana çıkmış ve ücret eşitsizliği giderek artmıştır. Uluslararası şirketlerin desteklemesi sonucu insan kaynakları yönetiminin gelişmesi ve sendikaların güç kaybetmesi, bireysel sözleşmelerin yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. Bu durum sendikal hareketleri engelleyerek kişilerin düşük ücrete razı olması sonucunu getirmektedir (Belek, 2018:225).

Sadece emek gücü sayesinde geçimini sağlayan işçiler, atipik çalışma modellerinin yaygınlaşması ile tam zamanlı çalışmanın giderek azalması sonucu insan onuruna yarışır ücreti kazanmak için daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadır. Atipik çalışma modellerinin hayata geçirilmesi işçileri sosyal güvenceden yoksun bırakmakta ve özellikle kısmi süreli çalışma ile daha az ücret almalarına neden olmaktadır. Çalışanların kısmi süreli çalışması onları yasal haklardan mahrum bırakmaktadır. Ayrıca işten çıkarma durumlarında ilk grup kısmi süreli çalışanlar olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar daha az ücret almakta ve terfi, emeklilik, sosyal güvence, kıdem tazminatı haklarından yoksun bırakılmaktadır. Sonuç olarak bu çalışanlar çoğu zaman açlık ve işsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır.

Atipik istihdam biçimleri, işverenler açısından ücret düzeyine çeşitli etkiler sunmaktadır. İşverenler için atipik istihdamın en belirgin avantajlarından biri maliyet tasarrufudur. Kısmi süreli veya geçici çalışanlar genellikle tam süreli çalışanlardan daha düşük ücret almaktadır. Bu durum, işverenlere işgücü maliyetlerini düşürme ve kâr marjlarını artırma fırsatı sunmaktadır. Bununla birlikte, atipik istihdam biçimleri işverenlere esneklik sağlar. İşverenler, talep dalgalanmalarına daha hızlı tepki verebilmek için atipik çalışanları işe alabilir ve çıkabilirler. Bu, işverenlere işgücünü ihtiyaçları doğrultusunda daha verimli şekilde yönetme imkânı vermektedir. Ayrıca, atipik istihdam biçimleri işverenlere projelere veya mevsimlere bağlı

olarak çalışanları istihdam etme esnekliği sağlamaktadır. Ancak, atipik istihdam biçimlerinin ücret düzeyi üzerindeki etkisi işçi türüne ve sektöre bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin, nitelikli ve uzmanlık gerektiren pozisyonlar için atipik istihdam biçimleri daha yüksek ücret talep edebilmektedir. Bununla birlikte, düşük vasıflı işlerde atipik istihdam biçimleri daha düşük ücretlere neden olabilmektedir. Sonuç olarak, atipik istihdam biçimleri işverenlere maliyet avantajı ve esneklik sağlamaktadır. Ancak, ücret düzeyine olan etkileri çalışan türü ve sektöre bağlı olarak değişmektedir. İşverenler, atipik istihdam biçimlerini kullanırken çalışanların adil ücretlendirme ve sosyal güvence ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmalıdır.

1.3.1.2. İstihdam Üzerine Etkisi

Atipik çalışmanın istihdam üzerindeki etkilerini kapsayan birçok araştırmada farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmaların bazılarında esnek çalışma ile istihdam arasında bir ilişkinin olmadığı iddia edilmesine karşı; bazı araştırmalara göre ise az da olsa esnek çalışma ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu iddia edilmektedir. Araştırmaların farklı sonuçlar çıkarmasından dolayı tek bir fikir üzerinde gidilmesi imkânsız duruma gelmiştir (Yavuz, 1995:87). Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile oluşan yeni istihdam modellerinin ülkelerdeki kronik işsizliğe bir çare olacağı düşüncesiyle bu istihdam politikalarını birçok hükümet desteklemiştir. İş bulamayan kişilerin esnekleşmeyle oluşan kısmi süreli iş modeli ile hiç değilse düşük ücretli bir gelir elde etme imkânı sunulması bir avantaj olarak değerlendirilmiştir (Öke ve Kurt, 2004).

Esnek çalışma modellerinden kısmi süreli çalışmanın istihdam üzerinde etkili olduğu ve bu sayede işsizliği azalttığına yönelik gelişmiş ülkelerde bazı çalışmalara rastlanılmaktadır. AB üyesi altı ülkenin işsizlik oranları ve kısmi süreli çalışma modeli değerlendirildiğinde, kısmi süreli çalışma modelinin yüksek olduğu ülkelerde işsizlik oranlarının az olduğu görülmektedir (Yavuz, 1995:82). Ancak kısmi süreli çalışanların iş güvencesi olmadığı için birçok ülkede ekonomik durgunluk dönemlerinde işten çıkarılacak ilk kişiler arasında kısmi süreli çalışanlar yer almaktadır.

Teknolojinin gelişmesi ve esnek üretim ile artan işsizlik günümüzde bütün ülkelerin sorunu haline gelmiştir. Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ekonominin büyümesine karşılık bu gelişmeler “işsiz büyüme” olarak tanımlanmıştır. Esnek üretimin temelinde yatan bilgisayar teknolojisi işsizliğe farklı bir boyut getirerek, ekonomik büyümenin artık işsizliğe engel olamadığı sonucunu getirmiştir. Oysa ekonomik büyüme dönemlerinde işsizliğin azalması beklenmektedir. Atipik istihdam modellerinin, ekonomik kriz dönemlerinde ortaya çıkan işsizliği çözebileceği düşüncesi mutlaklıdır. Farklı bir gerçek olarak örneğin, atipik istihdam biçimlerinin yaygın olduğu İspanya’da esnekleşme ile işsizlik daha çok artmıştır. Yine benzer bir durumla İngiltere’de emek piyasasının esnekleştirilmesi beraberinde artan işsizliği getirmiştir (Belek, 2018:219-221). Diğer açıdan bakıldığında, hem atipik çalışma oranlarının yüksek olduğu ve buna bağlı olarak istihdam üzerinde olumlu etkileri bulunan ve ayrıca sosyal koruma alanında da başarılı olan ülkeler vardır. Hollanda’da tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanların aynı statü ve aynı yasal haklara sahip olması, esnek istihdamın desteklenmesinde güvencenin oluşturduğu olumlu sonucu göstermektedir. Hollanda işsizlik oranlarının en düşük olduğu ülkeler arasında olmasına karşın esnek çalışma modellerini uygulayan ülkelerin de başında gelmektedir. Özellikle esneklik ile istihdam arasında birbirini destekleyici bir sistemin kurulması “Hollanda Mucizesi” olarak tanımlanmaktadır (Selamoğlu, 2003).

Avrupa Birliği üyesi ülkelerinde, çalışma sürelerinin uzatılması veya kısaltılmasının, işsizlik ile bir ilişkisinin olup olmadığına dair bir araştırma yapılarak çalışma süreleri ile işsizlik arasında bir bağlantı kurmaya çalışılmıştır. Ancak çalışmadan çıkan sonuca göre, çalışma sürelerinin kısaltılmasının istihdamı artırdığı ya da çalışma sürelerinin uzatılmasının istihdamı azalttığı yönünde kesin bir bilgiye ulaşılamamıştır. Çalışma süreleri ile istihdam arasındaki ilişkinin gerçek anlamda ortaya konulabilmesi için, o ülkenin işgücü yapısının ve genel koşullarının dikkate alınması gerekmektedir (Hekimler, 2006:56).

Atipik istihdam modellerinin işsizlikle mücadele konusu tartışmalara neden olmuş, fakat kesin bir sonuç çıkarılamamıştır. Atipik istihdam biçimleri, özellikle kısmi çalışma modeli, üniversite öğrencileri, yeni mezun

olan gençler, emekliler, ev hanımları, engelliler için kısmen de olsa işgücü piyasasına katılmayı sağladığı düşüncesi ön plandadır. Üniversite öğrencileri, okuldan kalan boş zamanlarını kafelerde, kütüphanede, sosyal tesis gibi kısmi süreli çalışmaya uygun yerlerde çalışarak değerlendirebilir. Böylece öğrenciler hem bir kazanç elde etmiş olacaklar, hem de iş hayatına geçiş için tecrübe kazanabilecekler. Yeni mezun olan gençler ise hemen iş bulamadıklarında boş kalmamak için ve tecrübe kazanmak için kısmi süreli işleri tercih etmektedir. Yine ev hanımları ve engelli kişiler kendi özel hayatlarını aksatmadan diğer işlerini de yapabilecek vakte sahip olmak amacıyla esnek çalışma modelleri ile gelir elde edebilirler. Emekli olduğu halde yeterli gelire sahip olmayan veya iş hayatından ayrılmak istemeyen kişiler için de esnek çalışma modelleri tercih edilmektedir. Bu tarz çalışmaların en belirgin özelliği geçici süreli olmasıdır. Eğer geçici süreli çalışarak daha iyi bir iş elde etme amacı bulunuyorsa bu faydalı olabilir. Ancak gerçekte işsizlik oranlarının çok yüksek olması sebebiyle kısmi süreli, güvencesiz, istikrarsız ve düşük ücretli olan bu işler tam gün çalışmak isteyen ama iş bulamayan işsizlerin zorunlu olarak çalıştığı işler haline gelmektedir (Oğuz, 2007:85-86).

1.3.1.3. Üretime Etkisi

Günümüzde teknolojinin bu kadar hızlı gelişmesi ve iletişim kanallarının bu kadar kapsamlı boyutlara ulaşması stok anlayışını bitirmiştir. Dolayısıyla talep edilen ürünlerin istenen zaman ve miktarda üretilmesi atipik çalışma modelleri ile daha kolay ve uygun hale gelmiştir.

İşverenler, atipik istihdam biçimlerini kullanarak daha esnek bir işgücüne sahip olmaktadır. Talep dalgalanmalarına hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmekte, projelere veya mevsimsel ihtiyaçlara göre işçi sayısını ayarlayabilmektedir. Bu durum işverenlere maliyet avantajı sağlamak ve rekabetçiliklerini artırmaktadır. Ancak, atipik istihdamın üretime etkisi bazı zorlukları da beraberinde getirebilmektedir. İstihdamdaki belirsizlik ve düzensizlik, işçilerin motivasyonunu ve bağlılığını olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca, sürekli değişen işgücüyle birlikte şirket içi deneyim ve uzmanlık kaybı yaşanabilmektedir.

1.3.1.4. İş Güvencesi Açısından Etkisi

Atipik istihdam Uluslararası Çalışma Örgütüne göre, iş sözleşmelerinin temel unsuru olan iş güvencesinden yoksun bir çalışma ilişkisi ile oluşturulmaktadır (Temiz, 2004:57). Geçen yüzyılda emek piyasasına giren yeni uygulanan uyum programları, iş ilişkilerinde yeni sorunları beraberinde getirmiştir. Uygulanan politikalar ile ulusal istihdam üzerinde emek ağırlıklı istihdam politikaları dışlanmış, enformelleşme olarak da tanımlanan kayıt dışı ekonomi giderek artmış, kadınların iş hayatına katılımı yaygınlaşmış, çalışma ilişkilerine esnekleşme gelmiş, geçici süreli ve güvenceden yoksun istihdam yapısı artmıştır (Öke ve Kurt, 2004:59).

İş güvencesinden yoksun istihdam yapısının artması, işçiler açısından farklı sağlık sorunlarına neden olmakta ve işten aldığı doyumunu giderek düşürmekte, örgütsel açıdan ise işyerine bağlılığı azaltmakta, çalışanlar ile uyum ilişkisini bozmakta ve bu durum performansın düşmesine sebep olmaktadır. Özellikle kişinin sahip olduğu işin ne kadar süreceğini bilememesi veya ortada bir belirsizliğin olması işçinin iş-yaşam dengesini bozmakta ve geleceğe yönelik bir karar alamama durumunu ortaya çıkarmaktadır. İşçinin işine devam edip edemeyeceğini bilmemesi durumu, işçiyi hazırlıksız bırakarak ileride meydana gelebilecek sorunlar ile mücadele edemeyecek duruma getirmektedir. Sonuç olarak bu durum işçilere psikolojik sorunlar getirmekte, mutsuzluğa sebebiyet vermekte ve ekonomik sorunların yanı sıra işyerinde performans düşüklüğüne neden olmaktadır; bu durum sonucunda işyerindeki verimliliğin azalmasına bağlı olarak işverenin kâr oranları azaltabilmektedir.

1.3.2. Atipik Çalışmanın Taraflar Açısından Etkileri

Atipik çalışma, günümüz emek piyasasında işçi ve işveren tarafından farklı algılanabilmekte ve bu algılar tarafların tutum ve yaklaşımları ile şekillenmektedir. Bu sayede, atipik çalışmanın algılanma şekilleri, ister istemez bu çalışma biçimlerinin yarar ve zararları olduğu düşüncesini ortaya çıkarmakta, uygulamada işçi ve işverenlerin tercihlerini belirlemede etkili olmaktadır. Örneğin, işyeri ile evi uzak olan birisi için uzaktan çalışma, trafik sorunlarından kurtulma olarak algılanırken, iş arkadaşları ile iyi vakit geçiren

ve sosyalleşme olarak görebilen işçi için uzaktan çalışma, sosyal hayattan uzaklaşma olarak algılanabilmektedir. Diğer bir açıdan bakıldığında, bir çalışan sıkıştırılmış iş haftasını günlük çalışma süresinden daha fazla olduğu için olumsuz algılayabilirken, başka bir çalışan hafta sonu tatilini uzatabilmek için cuma gününü boş bırakmaya çalışarak sıkıştırılmış iş haftasına olumlu yaklaşabilmektedir. İşverenler içinde bu algılama şekli aynıdır. Örneğin, bir işveren uzaktan çalışma modelini çalışanın işten kaytarması ve işyerine bağlılığını azalttığı düşüncesi ile olumsuz yaklaşabilirken, başka bir işveren işyeri maliyetlerini azalttığı düşüncesi ile uzaktan çalışma modeline olumlu yaklaşmaktadır (Avcı, 2019:53).

Atipik çalışma biçimlerinin sonuçları, işyerindeki işçi sayısına, ülkenin ekonomik ve kültürel yapısına, hukuksal çerçeve ile sınırlarına ve çalışma ilişkileri gibi birçok etkene bağlı olsa da taraflar açısından bakıldığında atipik çalışmanın yararlarının zararlarından fazla olduğu ve bu yararların özellikle işveren tarafından daha çok olduğu görülmektedir. Bundan dolayı bu kısımda atipik çalışmanın işçiler ve işverenler açısından çalışma ilişkilerinin yararları ve zararları değerlendirilecektir.

1.3.2.1. İşçiler Açısından Atipik Çalışma

Günümüzde çalışanlar, atipik çalışma modellerini, çalışma hayatını ve kendi özel hayatı arasındaki ilişkiyi birbirine uyumlu hale getirmek için başvurdukları çalışma biçimleri olarak değerlendirmektedir. Çalışma hayatını kendi özel hayatına uyumlu hale getirmek isteyen işçiler, buna uygun çalışma biçimlerini bulmaya çalışırlar. Eğitim ihtiyaçları, ailenin getirdiği sorumluluklar, emeklilik durumunun oluşması gibi farklı yaklaşımlar işçiler açısından farklı istihdam biçimlerini meydana getirmiştir (Erdoğan, 1994).

Esnek çalışma biçimlerinin işçiler açısından öncelikli olarak faydası, insancıl bir yaklaşım sağlamış olmasıdır. Diğer açıdan bakıldığında esnek çalışma, işçilere tercih hakkı sunduğu için kişinin özel yaşamını düzenlemesine izin vermekte, işçilere fırsat ve yetki vermekte ve işçilere daha özgür bir tavır sergilemelerine olanak tanıyarak özel yaşamlarının kalitesinin artmasını sağlamaktadır. Bu sayede çalışanlar özel ve aile hayatlarını, çalışma hayatına göre ayarlama imkanına sahip olabileceklerdir. İşçiler bütün gün

çalışmak yerine gün içinde daha az çalışabileceklerdir. Esnek çalışma yöntemi ile işçinin en verimli olduğu zaman tespit edilebilecek ve işçi kendi psikolojik durumuna göre bu saatler içerisinde çalışabilecektir. Tabi bu durumda işçinin ihtiyaçları da göz önünde bulundurulabilecektir. Böylece işçinin çalışma sürelerinin bu bağlamda işe başlama ve bitirme saatlerinin işletme isteklerine göre değil, işçinin en verimli olduğu zamana göre ayarlanması önem taşımaktadır (Yavuz, 1995:21-23). Atipik çalışma uygulamaları, her esnek çalışan için yukarıda belirtildiği gibi özel ve aile hayatının iş hayatına göre uydurulması ve bunun da çalışanın ihtiyaçlarına göre belirlenerek, işçi kişisel ihtiyaçlardan dolayı kalan boş zamanlarını başka bir işte çalışmak zorunda kalmadan hayatını sürdürebiliyorsa, işte o zaman esnek çalışma modelleri ideal bir yapıya kavuşabilir. Bu durum genellikle üst düzey niteliğe sahip esnek çalışan işçiler için az sayıda gerçekleşmektedir. Bütün çalışanların bu tür faydadan yararlanmadığı için geneli için konuşulması doğru olmamaktadır (Oğuz,2007:65-66).

Uzun çalışma sürelerinin olduğu bir yaşam şeklinde, aile hayatının düzeni bozulabilmekte, iş yorgunluğundan dolayı iş kazaları olabilmekte ve kişinin sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir. Bu durum hem işçinin hem de işverenin verimliliğini azaltabilmektedir. Bununla beraber uzun çalışma saatlerine göre çalışan işçilerde iş yükünün artması; motivasyonun ve iş tatminin azalmasına, işe devamsızlığın artmasına ve işgücü devrinin yüksek olmasına neden olmaktadır (ILO, 2007: 5). Esnek çalışma biçimleri ile çalışma sürelerinin azalması bu etkileri azaltabilmektedir. Örneğin, anneler çocuk ve aile sorumluluklarından dolayı kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Bu tercihin en önemli nedeni ise çalışma sürelerinin uzun olmasından dolayı, çalışan kadının aile ve iş hayatını uygun şekilde idare edememe durumudur (Parlak, 2016: 132).

Esnek çalışma uygulamaları işçilerin hastalık izinleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi özel izinler ve kişisel ihtiyaçlardan dolayı alınan izinler bakımından etkili olmaktadır. İngiltere'nin en büyük sendikası olan UNISON (2014) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, atipik çalışma biçimlerinin uygulandığı işyerlerinde hastalık izinleri %12'den %2'ye gerilediği görülmüştür. Esnek çalışmanın özellikle işçinin iş stresini azaltması, iş

tatmini ve motivasyonunu arttırması, buna bağlı olarak mutluluk ve sağlık açısından olumlu etkileri hastalık izinlerinin daha az alınması ile sonuçlanmaktadır (Avcı, 2019:56).

Atipik alışma biçimleri ile işe geç gelme ya da işe hiç gelememe gibi birçok işyerinin sorunları azalacaktır. Fazla alışma ile işe geç gelinen saatler telafi edileceği için gecikme problemi artık sorun olmayacaktır. İşe geç gelen işçiler ücretten kesinti, uyarı veya çalışma süresinin artırılması ile cezalandırılabilir. İşe geç gelme, işyeri için büyük sorunlara neden olmaktadır. Örneğin, bir işçi sürekli işe geç geliyorsa bu durum diğer işçiler içinde kötü örnek olabilir, işçi ve işveren verimliliğini azaltabilir. Ayrıca işe geç gelen işçi ceza alacağı için işten soğuyabilir ve bir süre sonra işini bırakabilir. Böylece esnek çalışma ile işe geç gelme problemine çözüm bulunabilecektir.

İşe geç gelmelerin yanı sıra mesainin bitmesi ile işlerin yarım kalması da atipik çalışma biçimlerinin uygulanmadığı işyerlerinin sorunları arasında yer almaktadır. Atipik alışma modelinin olmadığı bir işletmede, eğer yapılan iş mesai bitimine kadar bitmediyse işler yarım kalmaktadır. İşçiler yaptığı işi bitirmeden paydos ediyorsa bu durum hem işçi hem de işveren için olumsuz bir durum olarak karşlarına çıkmaktadır. Çalışanın bu durum karşısında işe ilgisi azalacak, ertesı gün işe tekrardan bitirmediği iş ile başlayarak motivesi azalacak ve verimliliği düşecektir. Bu sorunlar esnek çalışma uygulamaları ile ortadan kalkacaktır. İşçiler, işlerini bitirdikten sonra işyerinden çıkacakları için iş tatminleri yüksek düzeylere çıkacak ve bu sayede verimlilik artışı da olacaktır (Eyrenci, 2001: 1-2).

Esnek alışma modellerinden biri olan evde çalışmanın, çalışana sağladığı faydalara değinilecek olursa; öncelikle çalışana zaman ve mekân bakımından özgürlük tanımakta ve bu sayede işe geliş ve gidiş için harcanan zaman ortadan kalkmaktadır. Bu durum özellikle trafiğin yoğun olduğu büyük şehirlerde ulaşımda oluşacak stresi azaltmaktadır. Ayrıca çalışanın kıyafet ve ulaşım gibi giderlerden de tasarruf sağladığı görülmektedir (Kurland ve Bailey, 1999:60-61). Tele alışma modeli ile çalışan işçiler kendilerini en verimli hissettikleri zaman aralıklarında çalışabilme imkanına sahiptirler. Tele alışanlar hem zaman hem de mekân bakımından esnek

çalışabildiği için kendilerini daha özgür hissedecekler ve iş- yaşam dengesini daha uyumlu sağlayabileceklerdir. Yapılan araştırmalara göre tele çalışanların iş tatminlerinin de daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır (Çamlı, 2010: 58).

Özellikle kadınlar için esnek çalışma modelleri daha cazip olmakta ve esnek çalışma modellerinin uygulandığı ülkelerde çalışan kadın sayısının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Kadınların yanında genç ve yaşlılar içinde esnek çalışma modelleri yoğun bir şekilde tercih edilmektedir. Gençlerin iş hayatına girmesi için esnek çalışma uygulamaları büyük bir fırsat haline gelmekte ve hem bir tecrübe sahibi olmaları hem de kazanç sağlamaları için önemli bir özelliğe sahip olmaktadır. Yaşlılar için emeklilik maaşının yetmediği durumlarda esnek çalışma ile ek gelir sağlanmakta hem kısmi çalışan hem de kısmi emekli hayatı yaşamaktadırlar.

Esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar için yararları olduğu gibi zararları da bulunmaktadır. Bu zararların başında, kısa süreli ücretli izinlerin ortadan kalkması ve fazla mesai ücretinin azalması gelmektedir. Esnek çalışmanın uygulanmadığı işyerlerinde mesai saatleri içinde işveren çalışanlarına ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için kısa süreli izin vermektedir (Yavuz, 1995: 25).

İşçilerin, esnek çalışma uygulamalarına uyum süreçlerinde özellikle zaman planlamasını kontrollü bir şekilde yapamama durumlarında sorun oluşmaktadır. Zamanlama probleminin olması işçinin işyeri dışındaki ihtiyaçlarını karşılayamama ya da sorumluluklarını yerine getirememe ile sonuçlanabilmektedir. Bu süreç karşısında çalışanlar işletmeden bir plan uygulaması talebinde bulunabilmektedir.

Kısmi süreli işçilerin tam süreli işçilerden daha az ücret almaları, iş güvencelerinin az olması ya da hiç olmaması işçilerin işletmeye, işlerine ve yönetime karşı olumsuz yaklaşımları söz konusudur. Bununla beraber yaptıkları vasıfsız işlerden dolayı kendilerini önemsiz hissetmeleri ve işyerinde kısa süreli çalıştıkları için iş arkadaşları ile daha az vakit geçirerek ilişki sorunları yaşayabilecek olmaları kısmi süreli çalışanların diğer bir dezavantajı olarak düşünülmektedir (Çamlı, 2010:60).

Atipik çalışma modellerinin en önemli olumsuz taraflarından biri de işçilerin iş güvencesi haklarının ortadan kalkacağı ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalacağı düşüncesidir. Bu durumun en temel sebebi işverenlerin esnek çalışma sistemini kendi avantajlarına çevirmesidir. Birçok ülkede işçiler ve sendikalar atipik çalışmanın iş güvencesini ortadan kaldıracağı düşüncesi ile bu sisteme olumsuz bakmaktadır. Bununla birlikte atipik çalışma bütün ülkelerde kabul edilen bir çalışma modeli olduğu, sendikaların da bundan dolayı güç kaybettiği, çalışanların toplu bir şekilde hareketlerini ortadan kaldıracağı ve bu durumun sermayenin lehine çevrileceği düşüncesi işçiler açısından büyük bir sorun olabilmektedir.

1.3.2.2. İşverenler Açısından Atipik Çalışma

Atipik çalışma biçimlerinin en önemli avantajlarından birisi, kalifiyeli işgücünün karşılanabilmesi için fırsat sunabilmesidir. Uluslararası rekabetin artması ile işletmelerin daha kaliteli ve az maliyetli ürün üretebilmesi için nitelikli işgücüne ihtiyacı artmıştır. İşletmeler yüksek nitelikli işçiler istihdam ederek rekabet avantajı kazanmaktadır. Fakat işletmelerin yetenekli çalışanı işyerinde istihdam edebilmesi için yeterli kariyer olanaklarına ve çalışma koşullarına sahip olması gerekmektedir. İşletmeler, çalışanları için gerekli kariyer olanaklarını yerine getirirken aynı zamanda nitelikli çalışandan en üst düzeyde verimlilik alabilmek için buna yönelik iş modellerine yönelmesi gerekmektedir. Bu sayede atipik çalışma modelleri, nitelikli çalışanın beceri ve tecrübelerini ortaya çıkarmada etkili olursa ve çalışanın iş süreçleri üzerinde kontrolü sağlayıp verimliliği arttığında, işveren açısından olumlu sonuçlar getirebilmektedir (Hall ve Atkinson, 2006).

Esnek çalışma uygulamaları sayesinde işçilerin örgüte bağlılığı, iş tatmini, performansı giderek artacak ve bu durum işgücü devir oranlarını azaltacaktır. İşgücü devir oranlarının azalması, işyerinde yeni işçiye verilen eğitim masrafları ve zaman kaybı gibi sorunları minimize edecektir. Çalışma sürelerinde esnekliğin sağlanması çalışanın daha özgür hissetmesine imkân vermekte ve verimliliğini artırmaktadır. Bu durumun da işveren karlılığını artıracığı düşünülmektedir. Esnek çalışma modelleri fazla çalışmayı bir diğer deyişle mesai durumunu en aza indireceği için işveren fazla çalışmadan doğan

ek ücretleri ödemek zorunda kalmayacak ve işçi maliyetleri azalacak, kâr oranı artacaktır (Çamlı, 2010:60-61).

Çalışanların işe geç kalması veya devamsızlık yapması işverenlerin sürekli karşılaştıkları sorunlar arasındadır. İşe devamsızlık ve geç kalma sorunlarının olduğu işyerinde zaman kaybına ve verimlilik azalışına neden olmaktadır. İşe geç kalma durumlarında aksayan işlerin telafi edilebilmesi için işçi mesaiye kalmak zorundadır (Yavuz, 1995: 26). Esnek çalışma uygulamasında çalışanın işe geldiği ve işe başladığı saat aynı olduğundan işe geç kalma sorunu yaşanmayacak ve bu durumun önüne geçilecektir. Ücretler işçinin çalıştığı süreye göre verilmektedir. Bundan dolayı fazla çalışma giderek azaltılmaktadır. Devamsızlıktan dolayı az çalışan ve az ücret alan işçi bir nevi ceza almakta, işverende bu sorumluktan kurtulmaktadır. Devamsızlık maliyeti ve mesaiden dolayı oluşan maliyetler asgari düzeye ineceğinden, işverenin maliyetleri azalacak ve karlılığı artacaktır (Yavuz, 1995: 28).

Atipik çalışma modellerinden biri olan evde çalışmanın işverene sağladığı bazı avantajları bulunmaktadır. Bunlar; başta işyerinin genel giderlerinin azalması, işletmenin ekonomik dalgalanmalara ve rekabet olanaklarına uyum sağlayabilmesi için gerekli esnek yapıya sahip olması, nitelikli işgücünün temin edilmesi, işe gidip gelerek trafikte yaşanan stresin olamaması ve buna bağlı olarak işçinin verimliliğinin artmasıdır. Evde çalışma, mekân ve zaman bakımından sınırların aşılmasını sağlamakta ve işyerinde oluşan örgütsel sorunları ortadan kaldırmaktadır. Bundan dolayı bu çalışma modeli işverenin maliyetlerini azaltma ve karlılığını artırma konusunda başarılı olduğu için birçok işveren tarafından tercih edilmektedir (Ahmadi, Helms ve Ross, 2000:84).

Atipik çalışma modellerinin en önemli avantajlarından bir diğeri ise, işçinin iş-yaşam dengesini sağlamasında yardımcı olmaktadır. Atipik çalışma biçimleri iş-yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için önemli rol oynamaktadır. Esnek çalışma modellerini uygulayan aile dostu işletmeler bu sayede işçileri elde tutma, örgüte bağlılıklarını artırma, verimlilik artışı sağlamak ve çalışanların birer birey olduğunu unutmadan onlara yeterli imkanlar vererek, mutlu, huzurlu ve motivasyonu yüksek olan işçiler ile hem

işletmenin hem de işçinin rekabet, gelişim ve değişimlerine uyumlu çalışmasını sağlamaktadır (Ergün, 2019:41).

Sonuç olarak atipik çalışma uygulamaları, çalışanın örgüte olan bağlılığını ve sorumluluğunu artırmakta ve buna bağlı olarak işçinin performansının artması ile verimlilik artışı sağlanmaktadır. Bu sayede işyerinin verdiği hizmet kalitesi yüksek düzeylere çıkmaktadır. Çalışanlar işverenden memnun olduğu için mutlu olarak çalışmaktadır. İşverenin işçiye yeterli imkanlar sunması ve işçinin de işyerine karşı güveninin artması başka çalışanlar tarafından da bu işyerinin tercih edilme olasılığını artırmaktadır.

Atipik çalışmanın işveren ve işyeri için yararları olduğu gibi bazı zararları da bulunmaktadır. Toplam faydanın toplam zarardan fazla olduğu bilinmektedir. İşveren açısından öncelikli olarak olumsuz yönü işçiyi yönetmek ve kontrol etme zorluğunun olmasıdır. Örneğin evden ya da tele çalışma modeli ile çalışan işçilerin nasıl denetleneceği temel sorunlar arasındadır. Bu durum çalışanların planlanma yapısını zor hale getirmektedir. Çalışanların işe başlama ve işe paydos verme saatlerinde farklılıklar meydana gelmektedir. İşletmenin çalışma süresi arttığından dolayı işçinin kontrol edilmesi ve yönetilmesinde sıkıntılar oluşmakta, denetim süresi normalden fazla sürmektedir (Yavuz, 1995: 30).

Esnek çalışma sisteminin işverene zararları temel olarak, işyeri çalışma süresinin uzunluğundan dolayı oluşan maliyetlerdir. İşyeri çalışma süresinin uzun olması ile ek personele ihtiyaç duyulabilir. Örneğin işyerinin sürekli açık kalması ek güvenlik personeline ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında elektrik ve ısıtma giderleri, kantin hizmetlerinin uzaması ya da yemek öğünlerinin daha fazla olması ve işe geliş ve gidiş ulaşımı için servis masraflarının artması, işyerinin zararları arasındadır. Atipik çalışmanın işverenler açısından diğer önemli bir zararı ek maliyetlerin meydana gelmesidir. Bu maliyetlerin en önemlisi, standart çalışma modelinden, atipik çalışma modeline geçişte ortaya çıkabilecek masraflardır. Örneğin çalışana esnek çalışma için eğitim verilmesi ve özellikle bu süre içerisinde işletmenin zaman kaybetmesi maddi olumsuzluk ile sonuçlanabilir.

Esnek çalışmanın başarılı bir şekilde ilerleyebilmesini sağlayan en önemli etkenler planlama ve koordinasyonun etkin bir şekilde

kullanılmasıdır. İş yükünün yoğun olduğu dönemlerde işyeri yeterli personele sahip değilse ve koordinasyon sağlanamazsa işletmenin hizmetleri duraklayabilir. İşveren esnek çalışma için yapılan başvuruları en çok bu sebeplerden dolayı kabul etmemektedir. Sonuç olarak işçi ve işverenlerin sorunlarına karşı oluşan maliyetlerden dolayı esnek çalışmayı uygulayan işverenler maliyetler konusunda daha çok zorlandığı söylenebilir (Avcı, 2019:63).



2. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

2.1. İş Güvencesi Kavramı

Günümüzde rekabet olgusunun ileri seviyelerde olması verimliliği çok daha önemli konuma getirmiştir. Bundan dolayı verimli çalışmayı daha etkin bir şekilde kullanabilmek ve işçinin işinde devamlılığının sağlanabilmesi için gerekli uygulamalar güncellik kazanmaktadır. Dolayısıyla “iş güvencesi” iş hayatının en önemli konumunda yer almaktadır (Kurt ve Koç, 2013:193).

Nitekim işçinin çalışma hayatında karşısına çıkabileceği en büyük risk, işini kaybetme tehlikesinin artmasıdır. Çalışanın her an işten çıkarılabileceği düşüncesi ve çalıştığı işin bir garantisinin olmaması, geleceğinin tehlike altında olması, çalışanın verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

İş güvencesi ile amaçlanan temel olarak işçinin haksız yere işinden çıkarılmasını engellemek, tek geçim kaynağı olan sabit işinden aldığı ücretten mahrum bırakılmamasını sağlamak, işten çıkarılması durumunun işverenin isteğine bağlı değil de belirli şartlara bağlanmasını sağlamak ve işçinin işten çıkarılması durumunda oluşacak olumsuz durumları minimum seviyeye indirebilmektir. Çalışan iş güvencesinin olduğunu bilmesi ve geleceğini garanti altına alması karşılığında daha verimli ve etkili şekilde çalışacaktır. İş güvencesinin olmaması işçi, işveren ve toplum açısından olumsuz etkilere neden olmaktadır. Tek taraflı bir sonuç söz konusu değildir. İş güvencesinin olumsuz etkileri ileri boyutlara varabilir, toplum içinde huzursuzluk hâkim olabilir ve bu durum işgücü piyasasını derinden etkileyebilir. Dolayısıyla iş güvencesi yapısının daha ciddiye alınması ve üzerinde durulması gerekmektedir.

İşçilerin geçimlerini sağlayabilmek için kendilerine uygun bir işte çalışmakla kalmayıp aynı zamanda onların işlerinden kolay bir şekilde çıkarılmasının engellenmesi iş güvencesi ile sağlanmaktadır (Ağır, 2005:3). Bundan dolayı işçi haklarının korunması iş hukuku açısından iş güvencesi ile ifade edilmektedir. İş güvencesinin olmadığı bir yapı biyolojik varlığını

devam ettiren fakat hayati işlevini bitiren bir canlıya benzetilmektedir (Çelik, 2008:3).

Günümüzde teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ülke ekonomisi yüksek düzeylere ulaşmakta, istihdam olanaklarının gerilediği ama verimliliğin arttığı bir döneme gelinmiştir. Bu durum “istihdamsız büyüme” olarak da tanımlanmaktadır. Fabrika bünyesinde mavi yakalı statüde çalışan işçi sayısı giderek azalmaktadır. Özellikle modern dünyada işten çıkarılma yeni ilkeler arasındadır. İstihdamın bu derecede tehlike altında olması iş güvencesini ve işçilerin haklarının korunmasını daha önemli kılmaktadır.

İşsizliğin giderek arttığı ve büyük problem teşkil ettiği dünyada iş güvencesi azalmaktadır. İş güvencesindeki bu azalmanın en önemli sebepleri; teknolojinin gelişmesi, sermayenin uluslararasılaşması, hükümet politikaları, demografik değişim şeklinde ifade edilmektedir. İşçiler açısından yeni iş bulmak ya da sahip olduğu işi korumak, işverenler açısından yeni işçi bulmak ya da çalışanlarını korumak bakımından taraflar için önemli bir konumda yer almaktadır (Şenol, 2011:35).

Bugünün çağında kamu ve özel sektörde meydana gelen küçülmeler ve bu küçülmelerin giderek artması, yeniden yapılanma, örgütsel değişim ve atipik çalışma modellerinin işgücü piyasasına girmesi iş güvencesi konusunu daha önemli hale getirmektedir. Ekonomik krizler sonucunda birçok işyeri kapanmış ve yine birçok kişi işsiz kalmıştır. Bununla birlikte pek çok çalışan da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesinden yoksun bir durumla karşı karşıya kalmıştır. Taşeron ve özelleştirme uygulamaları da işçiler de iş güvencesini çok daha olumsuz noktaya getiren nedenler arasındadır (Çakır, 2007:117).

Şu an ki dönemde çalışma hayatında iş güvencesi önemli konulardan biridir. Dünya genelinde ekonomik değişimler ve toplumsal alanda ortaya çıkan yenilikler, örgütlerdeki yeniden yapılanma ve daralma, işsizlik oranları, emek piyasasındaki esnekleşme ve hızlı değişimler gibi etkenler işçilerin iş güvencesi açısından kaygısının oluşmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte ekonomik krizlerin sık yaşanması ve bu krizlerin işçiler üzerinde olumsuz etkileri ve uluslararası rekabetin yoğunlaşması çalışanların kaygılarını daha da artırmaktadır (Dursun ve Bayram, 2013: 23).

Sonuç olarak iş güvencesinin sağlanması işçi ve işçinin ailesi açısından hem maddi hem de manevi olarak çok önemli yapıdadır. İş güvencesinin oluşması çalışanın avantajlı olmasını sağlamaktadır. İş sözleşmesinin sadece haklı sebeplere bağlı olarak feshedilmesi bakımından iş güvencesinin var olması gerekmektedir. İş güvencesi, işçi ve işveren açısından bir denge kurulmasını sağladığında bu sistem düzenli bir şekilde işlevini yerine getirecektir.

2.1.1. İş Güvencesinin Tarihçesi

2.1.1.1. İş Güvencesinin Dünya'daki Tarihçesi

Sanayileşmeyle birlikte işçiler devletin müdahalesi olmadığı için uzun çalışma saatlerine, düşük ücret gibi kötü çalışma koşullarına maruz kalmıştır. Özellikle çocuk ve kadınların ağır şartlar altında çalışmasıyla toplumda huzursuzluk ve ciddi sağlık sorunları meydana gelmiştir. Bu etkenler ile işçi sınıfının işveren karşısında güçsüz olması, işçileri toplu bir hareket çıkarmaya ve birleşerek işçi kuruluşları (sendikalar) oluşturmaya yönlendirmiştir. Bu sayede ilk grev hareketleri ve ilk sendika düşüncesi adımları atılmıştır. İşçilerin birlikte hareket ederek çalışma hayatına etki etmeye çalışmaları ve baskı oluşturmaları karşısında devlet çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmıştır. İlk başlarda bu müdahale anlayışı yasaklayıcı nitelikte ilerlemiş daha sonra işçiyi korumak amaçlı ve çalışma ilişkilerini düzenleyici bir rol almış ve bununla beraber İş Hukukunun temeli oluşturulmuştur (Alper ve Kılıkış, 2015: 6). Devletin müdahalesi sonucu 19. Yüzyılın ortalarından başlayarak Batı ülkelerinde, ekonomik ve sosyal alanda devlet bireyin asgari düzeyde yaşam sürdürebilmelerine imkân sağlamaya çalışmıştır. 19. ve 20. Yüzyılda liberal devlet anlayışı yerini sosyal devlet anlayışına bırakmış, devletin refah uygulamaları güçsüz kesimlerin insan onuruna yarışır bir hayat şartlarına ulaşabilmeleri hedeflenmiştir (Bulut, 2003:173).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hemen hemen bütün ülkelerde endüstri ilişkileri kurumsallaşmaya başlamış ve ulusların kalkınma politikalarını hedef almıştır. Bu anlamda çalışma ilişkilerinde yapılan düzenlemeler ile sanayi devriminin ilk başladığı yıllardaki ağır çalışma koşullarının düzeltilmesi, çalışma koşulları, ücret ve verimlilik arasında sıkı bir bağın oluşturulması

amaçlanmıştır. Bu gelişmeler ile düzenlenen bütün kanuni çalışmalar işçilerin çalışma şartlarının düzeltilmesi ve korunması amacı ile yapıyordu. Hem akademik alandaki kişiler hem de kanunu yapan kişiler yorumlarını bu kapsam içinde değerlendirmiştir. Böylece işçi haklarının kanunlar ile güvence altına alınması ve istihdamın korunması sağlanmaya çalışılmıştı (Silver, 2019).

Avrupa ülkelerinin genelinde 158 sayılı ILO sözleşmesi uygulanmakla beraber iş güvencesinin ileri bir seviyede sağlandığı görülmektedir. Ama Avrupa ülkelerinde iş güvencesi sadece yasalar ile sağlanmamakta farklı biçimlerde de iş güvencesinin sağlandığı görülmektedir. İş güvencesini konu alan dayanaklara baktığımızda bazı ülkelerde bireysel iş sözleşmeleriyle ya da toplu iş sözleşmeleriyle, bazılarında gelenekler ile, bazı ülkelerde de yasalar ya da içtihatlar ile düzenlenmektedir. Örneğin, içtihat hukukuna göre iş güvencesinin sağlandığı ülkeler Fransa, Portekiz, Finlandiya, İspanya ve İsveç iken Almaya ve Hollanda'da iş güvencesini Medeni Yasa ile sağlamaktadır. Geleneklerin etkisinin olduğu ülkeler ise İngiltere, İrlanda, Danimarka, İsveç ve İspanya'dır (Koç, 2000: 2). 20. Yüzyılın başlarında bütün dünyada işçinin feshe karşı korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Sosyal devlet anlayışının hâkim olduğu 20. Yüzyılda işverenin serbest davranışlarını sınırlayan birtakım yasalar ile işçileri koruyan düzenlemeler getirilmiştir. Bu konuda 1917 tarihli Meksika Anayasası en önemli yasal düzenlemelerden biri olmuş ve işçiyi işten çıkarabilmek için haklı sebeplerin olması gerekliliğini öngörmüştür (Alpagut, 2001:79-80). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya'da çıkarılan 1951 tarihli "Feshe Karşı Koruma Konunu" toplu işten çıkarmaları konu almış ve sanayileşmiş ülkelerde feshe karşı koruma alanında kendine özgü düzenlemeleri yapan ilk yasalardan biri olmuştur (Ağır, 2005:11).

İş güvencesi zamanla gelişerek işçiyi korumak ve gereksiz yere işten çıkarılması engellemek, demografik özelliklerden dolayı ve sendika üyeliğinden dolayı maruz kaldıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve işverenin işçiyi haksız yere işten çıkarmasına karşılık para cezası almasını sağlayan koruyucu niteliğe sahip bir yapı olmuştur.

2.1.1.2. İş Güvencesinin Türkiye’deki Tarihçesi

Türkiye’nin sanayileşme konusunda geç kalması iş güvencesinde olması gereken düzenlemelerin de geç kalmasına sebebiyet vermiştir. Sanayinin gelişmesi ile beraber iş hukuku alanında gelişim ve değişim oluşmasına karşın çalışma ilişkilerine yönelik bazı konuların daha detaylı üzerinde durulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. İş güvencesi; çalışma ilişkilerinin yasal bir dayanağı olması, iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işçinin feshe karşı korunulması konularının evrilmesi ile ortaya çıkmıştır. Pek çok kanun tasarılarının olmasına rağmen feshe karşı korunma sorununa bir çözüm getirilememiştir (Kaya, 2002:2).

İş güvencesine yönelik esas adımlar Cumhuriyet’in ilanından sonra özel kanunlar ile gelişim göstermiştir. Hafta tatili kanunu (1924), Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), 3008 sayılı İş Kanunu (1936), Basın İş Kanunu (1952) ve Deniz İş Kanunu (1954) bu anlamda ilk kanunlardır. İş hukuku açısından değerlendirildiğinde 1961 Anayasası dönüm noktası olmuş, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri düzenlenmiştir. 931 sayılı İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine getirilmesi istenmiş fakat usul olarak uygun olmadığı için iptal edilmiştir. Bunun üzerine 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında bu kanunda yetersiz kalmış ve 10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve bireysel iş ilişkilerini düzenlemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu bireysel iş hukuku alanında geniş kitlelere hitap etmektedir. Bu kanun dışında gazeteciler için 5953 sayılı Basın İş Kanunu, deniz ulaşımında çalışan işçiler için 854 sayılı Deniz İş Kanunu bulunmaktadır. İş Kanunu dışında kalan işçiler ve İş Kanunu’ndaki boşluklar için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndan yararlanılmaktadır. Günümüzde toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanun 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu ile düzenlenmiştir (Alper ve Kılış, 2015: 6-7).

1961 Anayasası Türkiye’de ilk olarak çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeleri içermektedir. Anayasal düzenlemeler ile bazı haklar güvence altına alınmıştır. Bunlar çalışma hakkı, sendika hakkı, dinlenme hakkı gibi haklardır. 1982 Anayasasında ise geçerli sebep olmadan işçinin işten

çıkarılmasının engellemesine yönelik haklar, sendika kurma ve üye olmaya yönelik haklar, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiştir.

İş güvencesine yönelik 158 sayılı ILO sözleşmesi 1994 yılında imzalanmış olsa da Türkiye’de iş güvencesine yönelik ilk düzenlemeler 09.08.2002 tarihli 4773 sayılı kanun ile yapılmıştır. 4773 sayılı kanun 15.03.2003 yılında uygulanmaya başlanmış ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar uygulanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 4773 sayılı kanuna göre bazı farklılıkları içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. Maddesinde iş güvencesinin kapsamına yer verilmiştir. Bu Kanuna göre iş güvencesi, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş akdi ile çalışan işçileri kapsayacaktır (Şakar, 2010.116).

2.1.2. İş Güvencesi Türleri

2.1.2.1. Dar/Geniş Anlamda İş Güvencesi

Dar anlamda iş güvencesi, çalışanın feshe karşı korunması kapsamını içermektedir. İşverenin işçiyi işten çıkarırken bu durumun haklı sebebe dayanması, iş sözleşmesinin keyfi sebepler dolayısıyla bitirilmesinin engellenmesi ve iş ilişkisinin olabildiğince devamlılığın sürdürülmesini sağlamayı amaçlamaktadır (Kıral, 1985:3). Dar anlamda iş güvencesine göre; işveren işçinin iş sözleşmesini feshederken geçerli nedenler yoksa ya da işveren geçerli neden olmasına rağmen bu durumu ispat edemiyorsa, işçi işine geri dönecek veya bu durum gerçekleşmiyorsa işveren işçiye özel bir tazminat ödemek zorunda kalacaktır (Kutal, 2002:16). Dar anlamda iş güvencesi kapsamı ile işçinin işine keyfi olarak son verilmesini engellemek ve mümkünse işinde sürekliliği sağlamak istenilmektedir.

Geniş anlamda iş güvencesi ise, işçinin işine son verilmesine neden olan sorunları veya işten çıkarıldıktan sonra işçinin karşısına çıkabilecek zararları minimize etmeye yönelik çözümleri kapsar. İşverenin fesih hakkını gerekli sözleşme ve yasalarla sınırlandırılması diğer bir ifade ile fesih bildirim süreleri, fesih nedenlerinin gerekliliği ve bazı durumlar göz önüne alınarak iş sözleşmesinin askıya alınmasının kabul edilmesi geniş anlamda iş güvencesini belirtmektedir (Kutal, 2002:16).

İş güvencesi ile işverenin fesih hakkı yok olmamakta sadece sınırlandırılmaktadır. İşçinin ancak haklı bir sebep karşısında işten çıkarılmasını, bu haklı durumların mahkeme yoluyla denetimden geçmesini, haklı bir sebep olmadan işten çıkarılan işçinin yine mahkeme kararı ile işe geri dönüşünün sağlanmasını konu almaktadır (Kar, 2009:20).

2.1.2.2. Yasal/Akdi İş Güvencesi

İş güvencesinin sağlanması açısından işverenin fesih hakkını sınırlandıran iki yol bulunmaktadır. Birinci yol devletin doğrudan yasalar yoluyla işverenin fesih hakkını sınırlandırma yoludur. Bu “kamu müdahalesi” olarak da adlandırılmaktadır. Bu iş güvencesi durumunda yasa çıkarılması gerekmektedir. Yasal iş güvencesinde, yasa hükümleriyle işverenin fesih hakkının sınırlandırılması anlatılmaktadır. Yasal iş güvencesi, kamu müdahalesi ile meydana gelir ve işçiyi feshe karşı korur, ayrıca feshe karşı korunma öngörüsü ile ayrı ve özel bir yasa hükümlerinin kabul edilmesiyle oluşur. Feshe karşı korunma hükümleri, ayrı ve özel bir yasada düzenlenebileceği gibi (Örneğin Almaya, ayrı ve özel bir yasayla feshe karşı korumayı kabul etmiştir.) genel bir iş kanunu içinde de (Türk hukuk sisteminde İş Kanunu’nun içerisindeki hükümlerle İş K. m. 18- 22 ve 29) düzenlenebilir. İkinci yol ise “hak alma” olarak adlandırılan feshe karşı koruma yöntemidir. Bu iş güvencesinde sosyal tarafların toplu iş sözleşmesi ile feshi sınırlandıran hükümlere yer verilmesi ile ortaya çıkmaktadır. İş güvencesinin yasama hükümleri yerine sosyal tarafların (İşçi sendikalarının İşveren veya işveren sendikaları ile) yaptıkları toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa buna akdi iş güvencesi denilmektedir (Centel, 2012:13-14).

2.1.2.3. Güvenceli Esneklik

Flexicurity kelimesinin Türkçe karşılığı olan “güvenceli esneklik” kavramı, esneklik (flexibility) ve güvence (security) kelimelerinin birlikte kullanılması ile ortaya çıkmaktadır (Gündoğan, 2007: 23). İşgücü piyasasında esneklik ve güvence kavramlarının birbirine zıt olarak kullanılmasına karşın güvenceli esneklik, aralarındaki denge ve desteği ifade etmektedir. İşçilerin güvence ihtiyaçlarını karşılama amacı, işverenlerin ise esneklik arayışlarının

bir sonucu olarak sosyal tarafların uzlaşarak bir sistem kurmaya çalışmaları ile oluşan kavramdır (Çakır, 2009:80).

Türkiye’de işgücünde istihdam olanaklarının artırılması, esneklik kavramının belirlenmesini ve istihdam güvencesinin sağlanmasını kolay hale getirecektir. Bu durumda, güvenceli esneklik kavramının işlevini yerine getirebilmesinde işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması fazlasıyla önemlidir (Kuzgun, 2012:39). Bu nedenle Türkiye’de güvenceli esneklik 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu içinde bazı atipik istihdam türleri içinde düzenlenmiş ve kural olarak “Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi” başlığında belirtilen 9. Maddede “*Taraflar iş akdini kanun hükümleriyle konulan sınırlamalar saklı kalmak şartıyla, ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenleyebilirler*” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

2.1.3. İş Güvencesinin Kaynakları

2.1.3.1. İş Güvencesinin Uluslararası Kaynakları

Birleşmiş Milletler, çalışma hayatı ile ilgili problemler ile doğrudan ilgilenmeyerek bu konudaki yükümlülüğü ILO’ya bırakmaktadır. Çalışma hakkının 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer almasının sebebi ise iş güvencesinin günümüzde sadece işçi hakkı olarak değil ayrıca insan hakkı olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Ağır, 2005:18-19). Bildirgenin 23. maddesinde; “*herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır*” ifadesi kullanılmakta ve uluslararası sözleşme ile çalışma hakkı temel bir hak olarak kabul görmektedir. Bildirgenin bu maddesi ile çalışma hakkının temel bir insan hakkı olarak görülmesi, iş güvencesi hakkının temel dayanağını oluşturmakta ve ilk kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Taşkent, 2002:66).

ILO’nun 1963 tarihli 119 sayılı “*Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye Kararı*” iş güvencesine yönelik ilk belgesidir. Fakat bu dönemde yeterli sayıda uzlaşma sağlanamadığı için bir sözleşme yapılamamıştır. ILO’nun iş güvencesi ile ilgili düzenlediği en önemli belge, 1982 tarihli 158 sayılı “*Hizmet Akdinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesine İlişkin Sözleşme*” ve aynı yıl öngörülen 166 sayılı “*İstihdamın Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararı*” olmaktadır. İş güvencesini dolaylı bir

yoldan etkileyen 135 sayılı “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar” sözleşmesi önemini korumaktadır. Türkiye 158 sayılı sözleşmeyi 09.06.1994 tarihinde, 135 sayılı sözleşmeyi de 25.11.1992 tarihinde onaylanmıştır. ILO sözleşmelerini imzalayan her üye devlet kendi içlerindeki mevzuatları bu sözleşmelere göre entegre etmek zorundadır. Bu zorunluluk, onay belgesinin ILO ‘ya teslim edilmesinden bir yıl sonra başlamaktadır (Çelik, 2008:7).

158 sayılı sözleşmenin en önemli konusu, çalışanların haklı ve geçerli neden olmadan işten çıkarılmalarını önlemektir. Diğer bir belirgin özelliği ise esnek hükümlere yer vermesidir. Sözleşmeye göre birden fazla seçenek sunulmakta ve üye devletler kendilerine en uygun seçeneği uygulamakta özgürdür ve ulusal mevzuatta bu seçeneklere göre düzenleme yapabilmektedirler (Kutal, 2003:6).

Sözleşmenin amacı 3. Maddede belirtilmektedir. Bu maddeye göre, sözleşmede yer alan hükümlerin geçerliliği hakem ve mahkeme kararları, toplu iş sözleşmeleri veya ulusal uygulama yöntemleri ile sağlanacaktır. Belirtilen bu yöntemler ile geçerlilik sağlanamaz ise ulusal mevzuatla sözleşmenin geçerliliği sağlanacaktır. Sözleşme kapsamında ulusal alanda esneklik uygulamalarının var olması ile birlikte, bu sözleşme bütün faaliyet alanlarında ve iş sözleşmesine bağlı çalışanlara uygulanacaktır (Kaçan, 2009:11).

158 sayılı sözleşme içerisinde yer alan en can alıcı hüküm, madde 4’te yer alan iş sözleşmesinin sona ermesinin haklı bir nedene dayanması zorunluluğudur. Maddede şöyle belirtilmektedir; *“işçinin kapasitesine veya yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez”*. Bölüm başlığı çevirisinde haklı neden olarak ifade edilmesine karşın bunu orijinaline daha uygun olarak, geçerli nedene dayandırılması şeklinde kullanılması daha doğrudur. Maddede yer alan metin içinde de geçerli neden olarak ifade edilmiştir. 158 sayılı sözleşmede iş akdini sonlandırmak için geçerli nedenler belirtilmektedir (Süzek, 2002:421).

Sözleşmeye göre işçinin hakkındaki iddiaların bir kanıtı olmadan ve işçinin savunması alınmadan, o işçinin verimi ve tutumu ile ilgili bir sebepten

dolayı iş sözleşmesi feshedilemez. İş sözleşmesinin haksız yere sonlandırıldığını düşünen işçi iş mahkemesi, mahkeme, hakem veya hakem kurulu gibi tarafsız alanda bulunan mercilere itirazda bulunarak hakkını arayabilir. Geçerli bir neden olmadan işten çıkarılan işçilerin tekrar işe iade edilmesi veya tazminat gibi başka yaptırımların yapılması gerekmektedir. 158 sayılı sözleşmeye göre işveren işine son verdiği işçinin geçerli nedenini ispatlamak zorundadır. İşyeri ile ilgili teknolojik, ekonomik, yapısal gibi nedenlerle iş sözleşmesine son verilmesi ortaya çıkarsa işverenin işçi temsilcilerine danışma imkânı verilmesi hükmü verilmiştir (Ertan, 2005:138-139).

158 sayılı sözleşmeyi Avrupa Birliği'ne üye devletlerden sadece Portekiz, Finlandiya, Fransa, İspanya ve İsveç onaylamıştır. Diğer ülkelerin 158 sayılı sözleşmeyi onaylamamış olması o ülkede feshe karşı korumanın var olmadığı anlamına gelmemektedir. Esas olarak ülkelerin ulusal düzenlemeleri 158 sayılı sözleşme ile genelde uyumlu haldedir (Alpagut, 2001:83). Örneğin Almanya'da iş güvencesine yönelik 158 sayılı sözleşme imzalanmamıştır. Fakat Almanya'da yürürlükte olan feshe karşı koruma kanununda, 158 sayılı sözleşmenin çok yüksek seviyelerinde işçilerin lehine hükümler düzenlenmiştir (Taşkent, 2002:70). 158 sayılı sözleşme ile birçok ülkede, Avrupa Birliği ülkelerinin de bazılarında iş güvencesine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. İş güvencesinin düzenlendiği bu ülkelerde koruyucu kanunlar tüm çalışanları kapsamaktadır. İşçilere göre uygulama alanı farklı ölçütlere, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısına göre sınırları belirlenmektedir.

Avrupa Birliği'nin temel yapısını oluşturan Roma Antlaşması'nda iş güvencesine yönelik doğrudan bir ileti bulunmamaktadır. Fakat 117. Maddede çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasına yönelik devletler, yaşama ve çalışma şartlarının daha iyi hale getirilebilmesi için mücadele etmeleri zorunluluğu getirilmiştir (Taşkent, 2002:67). Bu madde ile iş güvencesine dolaylı olarak bir gönderme yapılmaktadır.

Sivil ve siyasal hakları içeren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ekonomik ve sosyal alandaki uzantısı Avrupa Sosyal Şartı'dır. Çalışma, sendikalaşma, grev ve toplu pazarlık hakkı gibi 19 sosyal hakkı güvence

altına alan ilk Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir (İKV, 2007). Avrupa Konseyi kapsamında, haklı ve geçerli neden olmadan işten çıkarmaların önüne geçilmesi ve iş akdinin sonlandırılması için geçerli neden zorunluluğunun var olması Avrupa Sosyal Şartı'nın 24. Maddesinde açıkça ifade edilmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın amacı, *“Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak; uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun, yaşam düzeyini geliştirmek ve yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmak”* maddesi ile hüküm altına alınmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi Belgesi olmasına karşın Avrupa Birliği referans belgesi konumunda yer almaktadır (Şakar, 2006:208). Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında gözden geçirilmiş ve geliştirilmiştir. Buna göre işçiyi geçerli ve haklı neden olmadan yapılan fesihlere karşı korumakta ve iş güvencesine yönelik ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine paralel düzenlemeler içermektedir (Çelik, 2008:9).

7 Aralık 2000 tarihinde Nice şehrinde, insan haklarının tarihçesi ve gelişimi açısından değerlendirme yapılarak, Avrupa Parlamentosu Başkanı Nicole Fontaine, Avrupa Konseyi dönem başkanı Jacques Chirac ve Avrupa Komisyonu başkanı Romano Prodi tarafından imzalanan ve törenle ilan edilen Avrupa Birliği'nin Temel Haklar Şartı; yeni bin yıl içinde insan hakları bildirgesi özelliğini taşımakla birlikte dünya üzerinde var olan en temel modern hakları bildirgesidir. Bu şart içerisinde sosyal haklara klasik özgürlükler ile beraber aynı seviyede yer verilmesi ve detaylı bir sosyal haklar seçeneğinin temel hak düzeyinde kabul edilmesi en modern ve ilginç yönünü belirtmektedir (Alp, 2004:1). Avrupa Birliği Temel haklar Şartı 30. Madde başlığı *“haksız işten çıkartmaya karşı koruma”* şeklindedir. Bu madde ile haksız yere işten çıkarılma olayının bir uluslararası düzeyde karşımıza çıkmakta ve bu madde ile birlikte her çalışanın ulusal kanunlar, topluluk hukuku ve uygulamalar kapsamında geçerli neden olmadan feshe karşı korunma hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu sayede iş güvencesi kapsamına doğrudan bir ileti gönderilmektedir (Taşkent, 2002:68).

Uluslararası asgari hukuk kuralları içerisinde, gerçek anlamda iş güvencesinden bahsedebilmek için üç temel dayanağının var olması gerekmektedir. Bunlar; işçinin itiraz hakkı, geçerli bir sebebin olması, işe iade mekanizmasının işlerliğini yerine getirmesidir (Şafak, 2008).

2.1.3.2. İş Güvencesinin Ulusal Kaynakları

2.1.3.2.1. Anayasadaki Düzenlemeler

Anayasa ulusal kaynakların en üstünde yer almaktadır. Anayasanın bu özelliği Anayasada ifade edilmiştir. Anayasanın “*Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü*” başlıklı 11. Maddesine göre “*Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar anayasaya aykırı olamaz*” hükmü verilmiştir. Anayasanın bu maddesi ile birlikte İş hukuku kapsamında da uyulması gereken en temel kaynak Anayasa olmakta ve Anayasanın hükümleri ile doğrudan uygulanması gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 1998:23). Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğunun üzerinde duran 1982 Anayasasının 2. Maddesinde, çalışma yaşamının devletin koruma kapsamı içerisinde olduğunu belirtir özelliktedir. İş Hukuku alanında bir düzenleme yapılırken bu durumun Anayasanın sosyal devlet anlayışını bozmadan yapılması gerekmektedir. İş Hukuku ile yapılan her kanun işçinin ekonomik ve sosyal haklarını gözeten yapıda olmakla birlikte toplumun her alanında fayda sağlamaya çalıştığı ve denge kurmayı amaçladığı görülmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008:44-45). İş Hukukundaki bu olgu Anayasaya bağlayıcı olmasından gelmektedir.

Türk İş Hukuku’nun yasal düzenlemelerinin anayasal dayanak maddeleri; 1982 Anayasa’sının çalışma hakkı ve ödevi başlığı altında düzenlenen 49. Maddesi, çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlığı altında düzenlenen 50. Maddesi, sendika kurma hakkı başlığı altında düzenlenen 51. Maddesi, toplu iş sözleşmesi grev hakkı ve lokavt başlığı altında düzenlenen 53. ve 54. Maddeleri ile ücrette adalet sağlanması başlığı altında düzenlenen 55. Maddesidir (Koç, 2005: 63).

Yukarıda belirtilen Anayasa maddelerinde çalışma yaşamı ve iş hukukuna yönelik ekonomik ve sosyal haklar hüküm altına alınmıştır. Bu maddelere göre temel olarak;

- Devlet, çalışma ilişkilerini iyileştirerek işçilerin yaşam düzeylerini yükseltmek, işçilere ve işsizlere koruma alanı oluşturmak, işsizliği gidermeye yönelik ekonomik ortam geliştirmek ve çalışma barışını sağlayıcı tedbirlerin alınacağı (Md. 49),
- Hiç kimsenin cinsiyetine, yaşına ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaması gerekmektedir. Kadınlar ve çocuklar, fiziki ve ruhi yeterliliği olmayan çalışma koşulları açısından özel olarak korunurlar. İşçilerin dinlenme hakkının var olduğunu (Md. 50),
- İşçilerin ve işverenlerin çalışma hayatında ekonomik, sosyal haklarını geliştirmek ve korumak için önceden izin almadan sendika kurma hakkına sahiptirler. Sendikalara özgürce üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Kimse sendikaya zorla üye olmaya ve üyelikten ayrılmaya mecbur bırakılamaz. Sendika kurma hakkı, milli güvenlik tehlikesi, kamu düzenini bozucu etkenler, suç işlenmesinin önüne geçilmesi ve başkalarının haklarının korunması nedeniyle kanunla sınırlanacağı (Md. 51),
- Sosyal ve ekonomik durumlar göz önünde bulundurularak çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla işçi ve işverenin karşılıklı şekilde toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu (Md. 53),
- Toplu iş sözleşmesi esnasında bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda grev ve lokavta başvurulabileceği, grev ve lokavtın ertelendiği ya da yasaklandığı durumlarda Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlık çözülür. Taraflar uyuşmazlığın her aşamasında anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapabileceği (Md. 54),
- Devlet, işçinin çalıştığı işe uygun olarak adaletli ücret alabilmelerini sağlamak ve diğer sosyal yardımlardan faydalanmaları için gerekli tedbirlerin alınacağı (Md. 55), hükmüne yer verilmiştir.

Anayasa'da çalışma hakkının bu düzenlemeler ile sadece soyut bir hak olduğunu göstermemekte, bu hakkın varlığını sürdürebilmesi için devlete de

sorumluluklar ve görevler verilmektedir. Sonuç olarak 1982 Anayasası'nda düzenlenen yukarıdaki hükümler, sosyal devlet anlayışının bir görevi olarak, iş güvencesi açısından gerekli önlemlerin alınması sağlamış ve iş güvencesine yönelik gerekli ortam oluşturulmuştur (Candan, 2019:17).

2.1.3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Türkiye'de 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1970 yıllarında, dünyada mikro-elektronik teknolojisi gelişmiş, yaygınlaşmış ve yeni bir devrimle beraber çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Bu mikro-elektronik teknolojisi beraberinde yeni çalışma türlerini getirmiştir. Çalışma ilişkilerinde yeni ve farklı uygulama ve modeller ortaya çıkmıştır. Çağrı üzerine çalışma ve kısmi süreli çalışma, belirli süreli sözleşme uygulamaları, ödünç iş ilişkisi, alt işveren, iş paylaşımı modeli uygulamalarının yaygınlaşması bu yeni değişimin örneklerinden bazılarıdır. Yeni değişim ve uygulamalara farklı ülkelerde kanun ile hükümler getirilirken, Türk İş Hukuku mevzuatı yeni değişime ayak uyduramamış ve zamanında düzenlemeler yapılmamıştır. Oysaki yeni çalışma türleri Türkiye'de de uygulanmaya başlamıştır. Yüksek yargı organları, yasalarda oluşan boşluğu doldurmak için ciddi çaba göstermiş olmalarına rağmen yasal boşluklar daha ileri sorunların önüne geçilmesine engel olamamıştır. Örneğin; alt işveren uygulamaları Türkiye'de sendikalaşmanın önüne engel oluşturmaktadır (Şahlanan, 2003:27).

Türkiye, 1999 yılında AB'ye üye olan ülkeler tarafından aday olarak gösterildikten sonra gerekli yeni düzenlemeleri yapmaya çalışmış, gerek imzalanan uluslararası sözleşmelere uyum sağlama, gerek AB çalışma ilişkilerindeki düzenlemelere uyum sağlamak adına kendi mevzuatımızı düzenleme mecburiyeti ortaya çıkmıştır. Bununla beraber 2000'li yıllarda uluslararası rekabetin yoğun olarak yaşanması bütün ülkeleri derinden etkilemiştir. Türkiye bu rekabet durumuna uyum sağlamaya ve mücadele etmeye çalışmıştır. Fakat istihdamı artırmak ve işsizliği önlemek adına yapılan politikalar üzerine iş güvencesine yönelik getirilen hükümler bu yeni dünya düzeninin meydana getirdiği esnek yapıya uyum sağlamasını zorlaştırmış ve rekabet gücü giderek azalmıştır.

İş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu 18 ve 21. Maddelerinde iş güvencesine yönelik hükümler düzenlenmiştir. Hizmet sözleşmesi feshinin haklı ve geçerli bir sebebe dayandırılması, feshin usulü, itiraz şekli ve geçersiz sebeple yapılan feshin nasıl sonuçlar doğurduğu bu maddeler ile hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu Cumhuriyet döneminin dördüncü İş Kanunu'dur. Bu kanun işverenin amaçladığı esneklik ilkelerine ve işçilerin ihtiyacı olduğu yasal iş güvencesine dayanmaktadır (Çağlar, 2010: 37).

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesine yönelik hükümler 158 sayılı ILO sözleşmesine göre düzenlenmiştir. ILO sözleşmeleri, Avrupa Birliği normlarından farklı bir şekilde evrensellik özelliği taşıdığı için gelişmiş ülkelerin yanında gelişmekte olan ülkelerinde bu sözleşmelere uyum sağlama süreci kolay olmaktadır. Özellikle ILO sözleşmeleri esnek hükümler içermekte ve ülkelere çeşitli seçenekler sunmaktadır. Bundan dolayı ülkeler kendi iç mevzuatında yaptıkları düzenlemeleri daha kolay yapmaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesine yönelik düzenlemeleri yaparken 158 sayılı ILO sözleşmesini temel alması, Türkiye'de iş güvencesi modelinin daha esnek yapıda olmasına neden olmuştur. İş güvencesinin en önemli konularından biri geçerli bir neden olmadan iş akdinin sona erdirilmesi ile uygulanacak yaptırımlardır. 4857 sayılı İş Kanunu bu konuya yönelik çok esnek ve karma bir model izlenimi bırakmıştır. İşverenin esnekleşme çabaları ve işçinin korunma ihtiyacı ile oluşan denge daha çok firma lehine hareket etmektedir (Taşkent, 1991:219).

4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesinin keyfi nedenler yüzünden sona erdirilmesinin önüne geçecek hükümler getirmiştir. Basın İş Kanunu'na tabi işçiler için ayrı bir iş güvencesi hükmü getirilmemiş bu kapsamdaki işçilere de İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanacağı belirtilmiştir. 4773 sayılı kanun ile sendikal faaliyet güvencesi ve sendika temsilcilerinin güvencesi ile düzenlenen hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nda değiştirilmemiştir (Akyiğit, 2007:151).

2.1.3.2.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İş güvencesi, çalışanların işlerini kaybetme riskine karşı korunması anlamına gelmekte ve çalışma hayatının önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. İş güvencesi konusu, ulusal düzeyde düzenlemelerle desteklenmekte ve sendikalar kanunu bu düzenlemelerin temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, çalışanların haklarını ve iş güvencesini korumak amacıyla çeşitli düzenlemeler içermektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 25. madde, 5. Fıkrasına göre “*Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...)2, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez*”. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 5. fıkrası, sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin sahip olduğu haklara ilişkin hükümleri içermektedir. Bu hükme göre, iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi durumunda, işçi dava açma hakkına sahip olmaktadır.

İşçinin sendikal nedenle feshedilen iş sözleşmesine ilişkin olarak dava açması durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca sendikal tazminat talep edebilmektedir. Sendikal tazminatın ödenmesi, işverenin işe başlatma veya başlatmama durumuna bağlı değildir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminat hükümleri uygulanmaz. İşçinin 4857 sayılı Kanunun bu hükümleri uyarınca dava açmaması, sendikal tazminat talebini engellemez.

Bu hüküm, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçilere haklarını koruma amacı taşımaktadır. İşçiler, sendikal nedenle işten çıkarıldıklarında dava açarak sendikal tazminat talep edebilmektedir. Bu düzenleme, işçilerin sendikal faaliyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmalarını engellemeyi hedeflemektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçi sendikalarının kurulması, faaliyet göstermesi ve haklarını savunması konularında çerçeve sağlamaktadır. Kanun, sendikaların üyelerini işverenlerin keyfi işten çıkarmalarına karşı koruma altına almakta ve iş güvencesini sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. Bu kapsamda, sendika üyesi olan işçilerin işten çıkarılmaları belirli prosedürlere tabi tutulur ve işverenin gerekçeleri objektif ve makul olmalıdır (Özdemir, 2018:65).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ayrıca işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma hakkını güvence altına almaktadır. Toplu iş sözleşmeleri, işçi haklarının belirlenmesi, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve iş güvencesinin sağlanması için önemli bir araçtır. Kanun, işverenlerle sendikalar arasındaki müzakerelerin adil bir şekilde yapılmasını ve işçi haklarının korunmasını sağlamak amacıyla hükümler içermektedir (Aydemir, 2019:112).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, iş güvencesiyle ilgili olarak grev ve lokavt gibi mücadele araçlarını da düzenlemektedir. İşçilerin sendika haklarını kullanırken işverenlerin keyfi engellemelerine karşı grev hakkını korumaktadır. Bunun yanı sıra, işçi sendikalarının grev hakkını suistimal etmesini engellemek amacıyla lokavt yasağı da getirilmiştir. Bu düzenlemeler, sendikaların iş güvencesini sağlama ve çalışanların haklarını savunma konusundaki etkinliğini desteklemektedir (Yılmaz, 2020:78).

Sonuç olarak, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, iş güvencesinin ulusal kaynakları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların işten çıkarılmalarına karşı korunmalarını sağlayan düzenlemeleri içermekte ve sendikaların iş güvencesi konusunda etkin rol oynamasını desteklemektedir. Bu düzenlemeler, işçilerin haklarını korumak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve iş güvencesini güvence altına almak için önemli

bir mekanizma olarak işlev görmektedir. İlgili kanun iş güvencesinin sağlanması ve çalışanların haklarının korunması konusunda etkili bir araç olmasının yanı sıra, işverenlerin de adil ve dengeli bir çalışma ortamı sağlamalarına katkıda bulunmaktadır.

2.1.3.2.4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Türk Borçlar Kanunu 432. Maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce karşı tarafa bildirilmesi gerekliliği belirtilmiştir. İş sözleşmesi; bildirimin karşı tarafa ulaştığı tarihten itibaren başlayarak, iş sözleşmesi bir yıla kadar olan işçi için iki hafta sonra, bir yıl ile beş yıl arasında iş sözleşmesi bulunan işçi için dört hafta ve beş yıldan daha fazla iş sözleşmesi olan işçi için altı hafta sonra sona erer. Kanuna göre bu süreler kısaltılamaz ancak sözleşme ile uzatılabilir.

Türk Borçlar Kanunu 433. Maddesine göre taraflar, iş sözleşmesine iki ayı geçmeyecek şartıyla deneme süresi ekleyebilirler. İş sözleşmesinde deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda değildirler, ayrıca iş sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler. Kanunu'nun 435. Maddesine göre taraflar geçerli sebep durumunda sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih nedenini yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedir.

2.1.3.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye'deki sigortalıların sosyal güvenlik haklarını düzenleyen ve çalışma hayatında ortaya çıkabilecek risklere karşı koruma sağlayan temel yasal dayanaktır. Bu kanun, sigortalıların sağlık sigortası, emeklilik sigortası, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik kollarında haklarını belirlemektedir. Bu kanunun temel hedefleri arasında, sigortalıların sosyal güvence altına alınması, sağlık hizmetlerine erişiminin kolaylaştırılması ve emeklilik döneminde maddi güvence sağlanması bulunmaktadır. Bu amaçlara ulaşmak için kanun, işverenlerin çalışanlarına prim ödemelerini zorunlu kılmakta ve primlerin belirli bir oranda paylaşılmasını öngörmektedir.

5510 sayılı kanun, sigortalılara sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmakta, emeklilik döneminde maddi güvence sağlamakta, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma sunmaktadır. Ayrıca işsizlik durumunda da sigortalılara maddi destek sağlamaktadır. Kanun sigortalıların ve ailelerinin sosyal güvence altında olmasını sağlayarak, çalışma hayatında güvenceli bir ortam oluşturmayı amaçlamaktadır.

2.1.3.2.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki Düzenlemeler

Çalışanların hakları açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında temel bir koruma sağlamaktadır. Bu kanun, çalışanların çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesini ve çalışanların haklarının korunmasını hedeflemektedir. Çalışanlar, bu kanun sayesinde bir dizi hakka sahip olmaktadır. Bu kanun, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmelerini ve eğitim almalarını öngörmektedir. Ayrıca, alışanların temsil edilmesi ve katılımı da bu kanun tarafından desteklenmektedir. alışan temsilcileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu aracılığıyla çalışanlar, çalışma ortamlarındaki riskleri belirlemek, iyileştirmeler talep etmek ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarına katkıda bulunmak için söz sahibi olmaktadır. Bu, alışanların kendi haklarını ve çıkarlarını savunabilmelerini sağlamaktadır.

6331 sayılı kanun aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda çalışanlara haklar tanımaktadır. İş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda zarar gören çalışanlara tıbbi yardım ve tedavi masrafları karşılanmaktadır. Ayrıca, alışanların geçici iş göremezlik ödenekleri alması ve mesleğe dönüş sürecinde desteklenmesi sağlanmaktadır. Bu haklar, çalışanların sağlık ve ekonomik güvenliklerini korumayı amaçlamaktadır.

Çalışanlar, 6331 sayılı kanun sayesinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında çalışma hakkına sahip olmakta, eğitim, temsil edilme ve iş kazaları ve meslek hastalıklarında haklara sahip olmaktadır. Ancak, kanunun etkin bir şekilde uygulanması ve çalışanların haklarının korunması için

işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmesi ve çalışanların da haklarını bilerek taleplerini dile getirmesi gerekmektedir.

2.1.4. İş Güvencesinin Etkileri

Endüstri İlişkilerinde iş güvencesinin çok önemli seviyelere ulaşmasının asıl sebebi, tüm dünyada meydana gelen iktisadi ve sosyal etkilerin var olmasıdır. İşçi, işveren ve devlet, iş güvencesi konusunda bazı zorluklar yaşamaktadır. İşçi kesimi sadece geliri ile geçimini sağlamak, yaşamını sürdürmeye çalışmak ve var olan işini koruyabilmek, işveren kesimi bulunduğu konumda daha fazla kâr yapmak, piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet gücünü artırmak, bunun yanında devletin ise işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi dengede tutmak adına zorluklar yaşamaktadır. Çalışma yaşamında bütün taraflar açısından en önemli konu, iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır. Bu durum sosyal taraflara ve devlete fayda sağlamaktadır. İş sürekliliğinin korunması işçiyi motive etmekte ve hem fiziki hem de psikolojik anlamda rahat çalışmasını sağlamaktadır. İşçi devir hızının azalması ve verimliliğin artması işveren açısından büyük önem arz etmekte ve bu ilişkilerin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi mevzuat konusunda daha az zorluk çıkartacağı için devleti rahatlatmaktadır.

2.1.4.1. İş Güvencesinin İktisadi Etkileri

İş güvencesine yönelik iktisadi etkiler; istihdama, kayıt dışı ekonomiye, sermaye hareketlerine, ulusal ve uluslararası rekabete etkileri şeklinde dört başlık altında incelenecektir.

2.1.4.1.1. İstihdam Üzerindeki Etkileri

İş güvencesinin temelinde çalışanların istihdamının sürekliliğinin olması öngörülmektedir. Ekonomik liberal yaklaşım içerisinde belirtildiği üzere iş güvencesi piyasa koşullarına olumsuz etkiler oluşturmakta ve işsizliği artıran özelliklere sahip olmaktadır (Başterzi, 2005:56). İş güvencesi, çalışan bireylerin sahip oldukları işten işverenin keyfi nedenlere bağlı olarak çıkarılmasını engellemekte fakat emek piyasasının esnekleşmesi ve

uluslararası rekabetin giderek artması sonucu işsizliği artırıcı etkenlere de neden olmaktadır.

İş güvencesine yönelik yapılan bazı araştırmalar işsizlik, istihdam ve rekabet gücü üzerine olumlu etkiler oluşturduğunu gösterirken, bazı araştırmalarda ise olumsuz etkiler gösterdiği belirtilmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; iş güvencesi çalışanın işten çıkarılmasını azaltmakla birlikte işten çıkan bireyin yeni bir iş bulma olasılığını da düşürmektedir. Bu görüşü savunan kişiler, yapısal işsizliğin azaltılması için katı iş güvencesine sahip uygulamaların düzenlenmesi ve daha uygun hale getirilmesini belirtmektedirler. Diğer bir araştırma sonucunda ise Avrupa ülkelerinde işverenler, satışların az olduğu dönemlerde işçiyi işten çıkarmak yerine işçiyi geliştiren eğitimler vererek esnek yapıya uygun hale getirmektedir. Bu sayede işverenler esnek çalışma biçimlerini uygulayabilmektedir. Fakat işten çıkarmanın kaçınılmaz olması halinde işçinin işine son verilmesi durumunda işçiye verilen eğitim ile gerekli becerileri kazanmış olan işçinin yeni bir iş bulmakta zorlanmayacağı belirtilmektedir (Tınar ve Zengingönül, 2001:54-58).

Dünyada oluşan yeni düzen ve bu düzeni paralel bir şekilde endüstri ilişkileri sistemlerine uyumlu hale getirmeye çalışılan esneklik ve iş güvencesi arasında doğru dengeyi sağlayacak olan sadece iş hukuku mevzuatları ile işçi işveren ilişkisinin düzenlenmesi çerçevesinde oluşmamaktadır. Aynı zamanda ikili ilişkileri düzenleyen çalışma mevzuatının ülkenin istihdam, büyüme ve rekabet edilebilirlik gücüne sağlayacağı katkının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Büyüksulu, 2004:144-145). Giderek esnekleşen bir piyasada iş güvencesi yapısının getirilmesi, uluslararası rekabetin ve esneklik olgusunun önemli olduğu dönemde, istihdamın arttırılmasını engellemektedir.

İş güvencesine tam anlamıyla karşı olmayan fakat bu durumun istihdam üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu savunan kişilere göre; feshe karşı korumanın işten çıkarma oranlarını azaltsa da işten çıkanların yeniden işgücü piyasasına girme olasılığı azalmaktadır. Bu durumda iş güvencesi, teknolojik alanda meydana gelen değişimlerin ve üretim sistemlerinin işgücü piyasasına olan etkilerini destekler niteliktedir. Ayrıca işgücü piyasasında yüksek iş

güvencesine sahip tam zamanlı işçiler görece daha az korunmaya sahip işçilerin ödünç iş ilişkisi ve belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışan ikili bir yapının meydana gelmesine olanak tanımaktadır (Selamoğlu, 2002:49).

2.1.4.1.2. Kayıt Dışı Ekonomiye Etkisi

Kayıt dışı ekonominin oluşması hem kayıt dışı çalışanların sosyal güvenceden yoksun olmasına hem de devletin gelir kaybı yaşamasına neden olmaktadır. İşçi lehine mevzuatta düzenlemeler içeren ama kayıt dışı istihdamın sebepleri arasında gösterilen iş güvencesi, çalışanların ücretleri üzerinde oynayarak, işçinin maliyetlerini en aza indirme konusunda engel oluşturacağı için bazı işverenler kayıt dışılığa yönelmektedir (Makas, 2003:103).

İş güvencesi üzerine yapılan bazı araştırmalar kayıt dışılığı teşvik ettiği ve bu nedenle arttığı belirtilmektedir. İşverenler, iş güvencesinden dolayı işçilik maliyetlerine bağlı olarak ekonomik ve sosyal yüklerini artırması ve bu maliyetleri düşürememesi, işçiyi geçersiz bir sebep olmadan işten çıkaramaması ve geçerli bir neden olmadan işçiyi işten çıkarması üzerine işe iade davası açılması ve bir takım tazminatların ödenmesi ve işçinin mahkeme kararı ile işe geri alınması gibi zorunluluklardan dolayı bazen kaçak işçi çalıştırmayı tercih edebilmekte ve bu durumda kayıt dışılık oranlarını artırmaktadır (Koç, 2005:26). Fakat bu durum genellikle nitelikli iş gerektirmeyen işler için geçerli olmaktadır. Belli bir eğitime ve donanımına sahip olan, aynı zamanda işyerinde gerekli mesleki eğitimleri alan işçilerin yerine niteliksiz işçilerin çalıştırılması ve hatta kaçak işçi konumunda çalıştırılması söz konusu olmayacaktır.

Bazı görüşlere göre kayıt dışı ekonomi, kayıtlı ekonominin yetersiz kaldığı ve istihdam sağlayamadığı kesimlere iş olanakları sunmaktadır. Nüfusun arttığı ve yabancı sermaye girişinin az olduğu bölgelerde oluşan işsizliğin kayıt dışılık ile aşılabacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomi devletin gelir kaybı yaşamasına ve vergi kayıplarına neden olmakta, kayıt dışılığın var olduğu sektörlerde haksız rekabetin ortaya çıkmasına sebebiyet vermekte, fakat bazı kriz dönemlerinde işsizliğin dolaylı

yoldan engellenmesini sağlamaktadır. Bu durumun göz önüne alınarak kayıt dışı ekonomi ile mücadele edilmesi gerekmektedir.

İş güvencesi sistemi tüm işletmeler tarafından kabul edilmekte ve esnek bir yapıda uygulanabilirse kayıt dışı çalışan işçiler ve işletmeler ekonomiye kazandırılacaktır. İş güvencesi bu şekilde sağladığı zaman kayıt dışı ekonominin dolayısıyla işverenler arasında oluşan haksız rekabetin önüne geçecektir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2004:131). Kayıt dışı ekonomi kapsamının daraltılması sonucu kayıtlı istihdam içinde işverenlerin vergi ve sosyal güvenceye bağlı yükleri azalmış olacaktır. Fakat burada sadece işverenler ya da işletmeler sorumlu tutulmamalı, ayrıca çalışanlarında bilinçlendirilmesi gerekli ve devletinde sıkı bir denetleme programı sağlaması gerekmektedir.

2.1.4.1.3. Yabancı Sermaye Girişine Etkisi

Yabancı sermaye bir ülkeye yatırım yapacağı zaman emek maliyetinin az olmasını tercih etmektedir. İş güvencesi sisteminin olduğu ülkelerde ise emek maliyetinin düşmesi mümkün değildir. Her ne kadar işçi asgari ücrete bağlı olarak çalıştırılsa da toplu iş sözleşmesi sayesinde sağlanan sosyal haklar ya da işçinin sürekli aynı işyerinde uzun yıllar çalışması sonucu ücretinin yükselmesi ve bu durumun korunması amacıyla yasal iş güvencesinin sağlanması, yabancı sermaye girişinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Makas, 2003:105). Emek maliyetinin düşüklüğü yanında yabancı sermayeyi etkileyen diğer etkenlerde bulunmaktadır. İdari prosedürün kolaylığı, pazar olanaklarının genişliği, hammadde ve enerji gibi kaynaklar ve nitelikli işgücüne ulaşımın kolaylığı gibi etkenler yabancı sermayenin girişini etkileyen diğer faktörlerdir. Bu etkenlerin var olması ve ülke içinde elverişli olması durumunda ücretlerin yüksek olması bile yabancı sermayenin girişini engellememektedir.

Bir ülkede yabancı yatırım oranlarının yüksek olması uzun dönemde işgücü piyasalarında olumlu etkiler oluşturmaktadır. Yabancı yatırım yapılan ülkelerde ücretler yükselmekte, işgücüne olan talep artmakta, çalışma şartları ve hayat koşulları iyileşmekte, buna bağlı olarak refah seviyesi yükselmektedir. Ayrıca örgütlenme konusunda gelişmelerde göstermektedir.

İş güvencesi ile yabancı sermaye girişi arasında ilişkilerin göz önünde bulundurulması ve iş güvencesinin buna bağlı olarak esnekleştirilmesi, yabancı sermaye girişini olumlu yönde etkilemektedir.

2.1.4.1.4. Ulusal ve Uluslararası Rekabete Etkisi

Günümüzde küreselleşen dünyada uluslararası piyasalardaki başarılar, ülkelerin ekonomik gücünü belirlemektedir. Bu başarının temel kaynağı ise işçilik maliyetlerin az olmasına bağlıdır. Uluslararası piyasalarda bu konu baş göstermektedir. Bundan dolayı bazı ülkeler ucuz işçiliğin avantajlarından yararlanmaya çalışırken, bazı ülkeler ise bu başarıyı verimlilik artışındaki hedefe ulaşmaya çalışarak sağlamaktadır (Makas, 2003:102).

İş güvencesi ise ulusal ve uluslararası alanda rekabet seviyesini etkilemektedir. Ulusal alana bakıldığında çok işçi çalıştıran işletmeler, az sayıda işçi çalıştıran işletmelere karşı haksız rekabete uğradıkları için bu durumdan şikâyet etmektedirler. Bu şikâyetlerin başında sendikalaşma ve toplu pazarlık yönündeki dezavantajları gelmektedir. Küçük işletmelerde işverenler, sendikalaşmanın gelişmemesi ve sendikal hareketlerin olmaması nedeniyle işçilik maliyetlerini düşürebilmekte ve bu doğrultuda büyük işletmelere karşı haksız rekabet içinde olmaktadır.

Bir ülke içinde eğer ki işverenler kalifiyeli çalışanlarını geçerli bir neden olmadan işine son vererek yerine niteliksiz işçi alabiliyorsa ve ücretini daha düşük fiyattan ödeyebiliyorsa, maliyetlerin düşük olmasından kaynaklı uluslararası alanda rekabet imkanları yükselecektir. Fakat yasal iş güvencesinin olduğu ülkelerde geçerli bir neden olmadan işçi çıkarılamayacağı için işverenleri maliyetleri düşürme gibi imkanları olmamasından rekabet seviyeleri de güçsüzleşecektir. Bazı görüşlere göre işçinin emeği karşılığında aldığı ücret uluslararası piyasalarda korunmamalı ve bu sayede çalışma şartları ve ücrette esneklik sağlanarak işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet gücü artmaktadır. Bazı görüşlere göre ise işçinin emeği yasal düzenlemeler ile korunmalıdır. Çünkü bu durum sosyal açıdan ve bireylerin geçimini sağlaması açısından önem teşkil etmektedir. İşletmelerin küresel piyasalarda rekabet gücünü artırabilmesi için kaliteli üretim, tüketicinin tercihini kazanacak tasarım, model ve reklam yapmak,

teslimat konusunda hızlı ve güvenilir bir sistem oluşturmak ve kaliteli işçi çalıştırarak sağlayabilmektedir.

2.1.4.2. İş Güvencesinin Sosyal Etkileri

İş güvencesine yönelik sosyal etkiler; işletme yönetimi ve endüstri ilişkileri üzerine etkisi olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.1.4.2.1. İşletme Yönetimi Üzerine Etkisi

İş güvencesi işletme içinde emek gücünü etkilediği için işletme için önemli bir olgudur. Bundan dolayı iş güvencesi, insan kaynakları yönetiminin hareketlerini ve personel seçimine dair stratejileri, çalışma koşullarını, işçinin ücretini ve eğitimleri gibi işletme yönetiminin kararlarını etkilemektedir.

İş güvencesi öncelikle çalışanın verimliliğini etkilemektedir. İş güvencesinin var olması, çalışanın işinde sürekliliğini ve geleceğine sağlam adımlarla bakabilmesini sağlamaktadır. Kendisini koruyan bir iş güvencesi olmasına karşın çalışan kendisini ve ailesini geçindirebileceği duygusu ile motivasyonu yüksek olacak ve işletmeye olan bağlılığı da artacaktır. Buna karşın işçilerin verimliliği artacağı için işletmenin de kâr oranları yükselecektir. Ücreti bir maliyet olarak gören işveren, verimliliğin düşmesi ile bu durumu uzun dönemde zarar ile kapatacaktır. Özellikle kayıt dışılığın yoğun olduğu ülkelerde işçiye gereğinden az ücret ödenmesi işçilerin verimliliğini, girişimciliğini ve yaratıcılığını engellemektedir. İşçiler ülke düzeyinde gereğinden az ücret alması, sosyal haklardan yoksun tutulması, ağır işlerde ve kötü çalışma koşulları ile çalıştırılması, verimliliği azaltmakta ve meslek hastalıklarına sebep olmaktadır (Egemen, 2003:649-650).

İş güvencesinin verimlilik artışını sağlayacağı görüşlerin aksine, iş güvencesi kavramının farklı algılanması sonucu ile verimliliği azaltacağını düşünen görüşlerde bulunmaktadır. Bu görüşlerin sebebi ise bazı çalışanların iş güvencesi sistemine güvenerek iş sözleşmesine asla son verilemeyeceği algısından dolayı işyerindeki bağlılığın düşmesine, bir takım disiplinsiz davranışlara, işten kaytarmalara ve verimlilik düşmesine neden olabilmektedir. Fakat iş güvencesinin kesinlikle işten çıkarmaları engellediği

söylenemez, geçerli bir neden olduğunda işveren iş akdine son verebilmektedir.

İşletme yönetimi içinde istihdam türünün belirlenmesinde de iş güvencesi etkili olabilmektedir. Birçok ülkede belirli süreli sözleşmelere göre çalışan işçiler, iş güvencesi kapsamının dışında tutulmaktadır. Bundan dolayı işverenler kanunlar ile zor olmasına rağmen belirli süreli sözleşmeleri tercih etmektedir. Çünkü bu sözleşme türüne göre çalışanlar iş güvencesi kapsamı dışında yer almaktadır. Ayrıca Türk Hukukunda geçici işçi çalıştırma ve atipik çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerin yetersiz olması, işverenleri atipik çalışma türüne yönlendirmektedir (Kaçan, 2009:57).

2.1.4.2.2. Endüstri İlişkileri Uygulamaları Üzerine Etkisi

İş güvencesi sisteminin olmadığı durumlarda çalışanlar her an işini kaybetmekle karşı karşıya olduğu için yasalar ile sağlanan haklarını da tam anlamıyla kullanamamaktadır.

Çalışanlar, sendikalaşma özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi haklarını sadece iş güvencesi sisteminin var olduğu durumlarda etkin bir şekilde kullanabilmektedir. İşçiler iş güvencesi kapsamında yasalar ile korunarak sendikalara özgürce üye olup üyelikten çıkma hakkına sahiptir. İş güvencesi, sendikacılığın gerçek anlamda işleyebilmesi için büyük önem taşıdığı söylenebilir (Kaçan, 2009:58).

İş güvencesi, sadece iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sürecinde değil, aynı zamanda işe alım ve iş sözleşmesi aşamasında da önemli etkiler barındırmaktadır. İş güvencesi sayesinde işverenler, personel seçimi yaparken daha dikkatli ve nitelikli çalışanlar seçerek uzun vadede işyerinde verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Söz konusu işverenler açısından en önemli konularda biri verimliliğin yüksek seviyelerde olmasıdır. İş güvencesine sahip işçiler daha çok çalışacak ve daha verimli olacaklardır (Çağlar, 2010:27).

2.2. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesizliği, birçok alanda çalışma hayatını etkileyen ve farklı açılardan ele alınabilecek geniş kapsam içinde değerlendirilmektedir. Bu

değerlendirme ile iş güvencesizliği, işçi, işveren, sendika ve toplumu ilgilendiren ve bunları ekonomik, sosyal, hukuki, siyasi ve psikolojik açılardan etkileyen bir yapıya sahiptir. Özellikle işçiler açısından ayrı bir öneme sahip olan iş güvencesi, farklı statüleri de etkilediği için insan yaşamında çok önemli bir role sahiptir. Ayrıca küreselleşme ile değişen ve gelişen işgücü piyasasında iş güvencesi giderek önemini artırmaktadır (Esen, 2018:3). İş güvencesi genellikle işçilerin çalışma haklarının korunmasına yönelik durumu ifade etmekte, buna karşılık iş güvencesizliği ise aslında işçinin geçerli bir sebep olmaksızın işveren tarafından işten çıkarılması ve işçiyi güvencesiz bir duruma bırakan kavram olarak ifade edilmektedir. İş güvencesizliği iş ilişkilerinin devamlılığının sağlıklı bir şekilde oluşmasını ifade etmektedir (Çelebi, 2017:5).

Araştırmacılar 1980’li yıllardan itibaren iş güvencesizliği kavramını sistematik bir şekilde incelemeye başlamışlardır. İş güvencesizliğinin bu yıllarda temel nedeninin çalışan üzerinde stres oluşturduğu kanısına varılmıştır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006:4-5). İş güvencesizliği kavramının gelişimi açısından Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984 yılında ilk kapsamlı çalışmayı gerçekleştirmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğine yönelik yapılan tanımları tek bir model altında birleştirmiştir. Bununla beraber iş güvencesizliğinin sebeplerini, sonuçlarını ve bağlantıda olduğu diğer kavramları detaylı olarak incelememişlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:440-445). Bu çalışmadan sonra araştırmacılar iş güvencesizliğine yönelik birçok tanım yapmışlardır. Bazı araştırmacıların iş güvencesizliği kavramına yönelik yaptığı tanımlar tarihsel sıralamaya göre aşağıda yer almaktadır.

- Tehdit altındaki bir işte, sağlanmak istenen iş devamlılığını sürdürmek için yaşanan güçsüzlük (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:438).
- İşçinin sahip olduğu işin devamlılığına yönelik muhtemel bir tehdit algısı (Heaney, Israel ve House, 1994:1431).
- Bireyin sahip olduğu iş güvencesi ile tercih ettiği iş güvencesi düzeyi arasında oluşan fark (Dekker ve Schaufeli, 1995:57).

- Bireyin işinin gelecekte devamlılığının olup olmayacağına yönelik genel bir kaygı (Rosenblatt ve Ruvio, 1996:587).
- Kişinin bir iş durumunun devamlılığı hakkındaki beklentileri (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997:323).
- Kişinin sahip olduğu işte geleceğinin olup olmaması konusundaki belirsizliğine yönelik kişisel algısı ve işin aynı şekilde yürütüleceğine dair şüpheleri (Witte, 1999:156).
- İstenilmeyen ve önemli bir olayın yaşanılacağına yönelik kişisel beklenti (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006:5).

İş güvencesizliği, hali hazırdaki işin devam etmesini engelleyecek hukuka uygun veya hukuk dışı örgütsel çatışmalar sonucunda meydana gelen, işçide, belirsizlik algısını ortaya çıkararak işini kaybetme kaygısına neden olan durumları ifade etmektedir (Çakır, 2007: 120). Çalışanların işsiz kalması sonucu oluşan psikolojik etkiler işsizlik kaygısı olarak ifade edilmektedir. İşsizlik kaygısının temelinde çalışanların her an işine son verilmesi tehlikesi yer almaktadır. Dünya genelinde ekonomik krizlerin ve toplu işten çıkarmaların giderek daha sık yaşanması, çalışma çağındaki nüfusun artması, göçlerin yaygınlaşması ve kayı dışı istihdamın artması çalışanlarda işsiz kalma korkusunu daha anlamlı hale getirmektedir.

İş güvencesizliğinin temel nedeni işçinin sahip olduğu işin aynı şekilde devam edip edemeyeceği veya işine tamamen son verilebileceği ile ilgili kaygılar bulunmaktadır. Bunun yanında işyeri içinde bazı değişikliklerin olması kişisel iş güvencesizliği algısı sonucunda strese neden olmaktadır. Çalışanlar üzerinde oluşan bu stres zamanla işyeri bağlılığını azaltarak performans düşüklüğüne sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla çalışanın performans düşüklüğü hem işletmenin verimliliğini azaltmakta hem de çalışan üzerinde fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

Günümüzde gerek özel gerek kamu sektöründe meydana gelen yeni yapılanma şekilleri ve giderek artan küçülme olaylarına bağlı olarak esnek çalışma biçimlerinin mevzuatta düzenlenmesi iş güvencesi olgusunu daha önemli hale getirmektedir. Ayrıca ekonomik krizlerin daha sık yaşanması ve birçok işyerinin kapanması işsizliği artırmakta ve iş güvencesizliği çalışanlar açısından daha tehlikeli duruma gelmektedir. Taşeron ve özelleştirme

uygulamaları iş güvencesizliği durumunu daha büyük sorun haline getirmektedir.

İşçileri farklı yönlerden etkileyen iş güvencesizliği kavramı kişisel açıdan iş doyumunun azalmasına neden olmakta ve sağlığı olumsuz etkilemektedir. İş güvencesizliğinin örgüt açısından etkisi ise çalışan üzerinde performans düşüşüne neden olması ve böylece verimliliğin azalmasıdır. Bu olumsuz etkiler çalışan üzerinde motivasyon düşüklüğüne, işyeri bağlılığının azalmasına, iş tatmininin azalmasına ve işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. İş güvencesizliği ile iş tatmini üzerine yapılan araştırmalarda ters yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu işyerlerinde işten ayrılma durumlarının çok yaşandığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin birçok sağlık sorununa da neden olduğu belirtilmektedir. İş güvencesizliğinin artması sonucunda çalışanda strese bağlı olarak uyku problemleri, kalp çarpıntısı ve baş dönmesi gibi sağlık sorunlarının yaşandığı araştırmalarla tespit edilmiştir. Stresin bir diğer etkisi ise çalışanın devamsızlığını artırarak performans düşüklüğüne neden olmasıdır (Yüksel, 2014). Bu açıdan iş güvencesizliğinin strese neden olduğu ve stresinde çalışanı önemli derecede olumsuz etkilediği tahmin edilmektedir.

İş güvencesizliği işçi ve işvereni sadece ekonomik ve sosyal açıdan etkilememekte, ayrıca tarafları farklı yönlerden etkileyen, çalışma ilişkilerini tehdit altından bırakan bir durum olarak ifade edilmektedir. Bireyin hem geçmişteki hem de günümüzdeki çalışma koşulları, bireysel ve örgütsel özellikler, işini kaybetme algısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. İşsizlik, çalışanları geçim sıkıntısına düşüreceği için psikolojik açıdan etkilemektedir (Poyraz ve Kama, 2008:144). Bu yaklaşım üzerine işsizlik kaygısının asıl nedeninin çalışanın mevcut işinde geleceğinin risk altında olması ve bu duruma karşı hissettiği korku yer almaktadır. İşsizlik kaygısı, iş güvencesizliğinin temelini oluşturmakta ve en önemli etkeni olduğu belirtilmektedir. Dünya genelinde toplu işten çıkarmaların sayısının artması, nüfusun artması ve teknolojik gelişmeler ile birçok işin ortadan kalkması ve iş bulmanın giderek zor hale gelmesi, iş güvencesizliğini etkilemektedir (Sora ve öte, 2009).

2.2.1. İş Güvencesizliğinin Türleri

2.2.1.1. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği olgusu literatürde öznel ya da nesnel olarak ifade edilmektedir. Aynı işyerinde çalışan kişiler iş güvencesizliğinden farklı etkilenmektedir. Aynı işyerinde çalışan iki işçi, farklı nedenler ile iş çevresindeki düşünce ve yorum değerlendirmesi, iş güvencesizliğini değişik oranlarda etkilemektedir. Öznel iş güvencesizliği, işçilerin mevcut işine devamlılığı ve işini kaybetme kaygılarını anlatırken, nesnel iş güvencesizliği ise, kısmi süreli, geçici ve kayıt dışı istihdam ilişkisi ile işçilerin güvencesizliğini kapsayan durumlardır (De Witte ve Naswell, 2003: 150). İşçinin çalıştığı işte söz konusu devamlılığının olmaması durumunda, işçiler kariyer ve mevcut işinin devamlılığı konusunda risk altında olduğunu düşünmektedirler (Hesselink ve Van Vuuren, 1999: 290).

Öznel iş güvencesizliği, kişinin tehditleri nasıl değerlendirdiğini ifade etmekte, nesnel iş güvencesizliği ise, işçinin mevcut işindeki dış etkilerde oluşan tehditleri ifade etmektedir. Bu bakımdan öznel ve nesnel iş güvencesizliği sürekli ilişkili durumdadır. Özelleştirme, taşeronlaştırma, iflas, şirket katılma ve birleşmeleri gibi durumların varlığı dışsal etkinliği ön plana çıkarmakta ve iş güvencesizliğini nesnel bir yapıya dönüştürmektedir (Ferrie ve öte 2001: 38).

Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliğine göre kişinin daha çok strese maruz kaldığı bir durumu ifade etmektedir. Çünkü birey öznel iş güvencesizliği ile gelecek korkusu yaşamakta, mevcut işinin devamlılığını görememektedir. Bu durumda iş güvencesizliğinin başka bir boyutunu göstermektedir. İşyerinde işten çıkarmaların artması ve bazı değişimlerin ortaya çıkması, öznel iş güvencesizliği algısını artırmakta ve ayrıca öznel iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı işten çıkarılma korkusu ile çalışanlar daha ciddi sorunlar yaşayacağını düşünmektedir.

Öznel iş güvencesizliği ile ilgili olarak bazı sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda ifade edilmektedir (Klandermans, Van Vuuren ve Jacobson, 1991).

- İşçilerin yönetime duydukları güven arttıkça, mevcut işlerinin devamlılığı konusunda kendilerini güvende hissetmektedirler,
- Bulunduğu konumu dış etkiler tarafından biçimlendiren ve çevrelerine olumsuz yaklaşan bireyler daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler,
- İş özelliklerinin tehdidi altında olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler,
- Maddi açıdan daha rahat olanların hissettiği güvencesizlik, maddi açıdan zayıf olanlara göre daha azdır,
- İşgücü piyasasında kendilerini daha yüksek ve güçlü konumda olan bireylerin iş güvencesizliği diğerlerine göre daha azdır,
- Genç çalışanlar ile eğitim seviyesi yüksek çalışanların hissettiği iş güvencesizliği daha azdır.

2.2.1.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel iş güvencesizliği, işçinin yakın zamanda işini kaybetme olasılığı ile ilgili tahminini anlatırken, duygusal iş güvencesizliği ise işçinin işini kaybetmesine yönelik korku ve endişesini ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre bilişsel iş güvencesizliği, duygusal iş güvencesizliğinin bir belirleyicisidir. Fakat duygusal iş güvencesizliği mevcut işe yönelik algılanan risk ve endişeden daha fazlasını kapsamaktadır. Duygusal iş güvencesizliğinin iki temel değişkeni bulunmaktadır. Bu değişkenlerden biri işçinin işini kaybetme olasılığına yönelik tahmini, diğer değişken ise işçinin işini kaybetmesinden sonra oluşacak sonuçlara yönelik beklentilerdir. İşçinin işini kaybetmesi sonucunda oluşacak beklentiler ise başka bir iş bulma olasılığı ve çalışmaya bağlı olmadan farklı gelir kaynaklarına ulaşma beklentisi olarak ifade edilmektedir (Anderson ve Pontusson, 2007:214).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinin anlaşılması, iş güvencesizliği kavramının daha net bir şekilde anlaşılması için büyük önem taşımaktadır. Bireyler, gerçekleşmesi olası bir iş kaybına yönelik endişe duymadan, işlerini kaybedeceklerine inanabilmektedirler. Bu konu hakkında Jacobson 1991’de bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinin tanımlarını yaparken, mevcut işinden ayrılabilceğini düşünmesi üzerine bu konuyu umursamayan işçinin

bu ihtimal nedeniyle endişelenmeyeceğini söylemektedir. Bunun tam tersine maddi konuları önemseyen daha ciddi sorunları olan çalışanın işini kaybetmeye yönelik oluşacak sonuçlardan korkması ve endişe duyması muhtemel bir durumdur (Seçer, 2009: 313).

İş güvencesizliği olgusu, analitik ve belirgin bilişsel bir yapıya sahiptir. Bu kapsam içerisinde çalışanlar birden fazla tehdit ile karşılaşacaklarını bilmektedirler ve bu süreçte çalışanlar kendilerini korunmasız ve savunmasız hissetmektedirler. Böyle bir durumda çalışan bilişsel iş güvencesizliği durumundadır bir diğer deyişle iş güvencesizliğini derinden hissederek bu durumu kabul etmektedir (Jacobson, 1995: 308). İşçilerin işyerine ve işinin geleceğine yönelik duydukları güvene bağlı olarak işinin sürekliliğinin olmasının beklenmesi ve mevcut işinde uzun zaman çalışabileceğini düşünmesi, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği kapsamının önemini ortaya çıkaracaktır.

2.2.1.3. Nitel veya Nicel İş Güvencesizliği

Hellgren, Sverke ve Isaksson 1999 yılında nitel ve nicel iş güvencesizliğinin tanımını yapmakla birlikte bu tanımlamaya göre nitel iş güvencesizliği, işçinin çalışma saatleri, ücreti, iş ortamı ve arkadaşları, sorumluluk ve özerklik gibi iş üzerinde değerleri olan iş özelliklerinin varlığı açısından algıladığı tehditleri kapsamaktadır. Nicel iş güvencesizliği ise, işçinin mevcut işinde devamlılığını ve işini kaybetme kaygısını ifade etmekle birlikte çalışan işini koruyabileceğinden emin olmamaktadır (De Witte, 2005:2).

Nicel iş güvencesizliği “bütünsel iş güvencesizliği” olarak, nitel iş güvencesizliği “çok boyutlu iş güvencesizliği” olarak da adlandırılmaktadır. Nicel iş güvencesizliği, çalışanın işine son verilmesinin iş güvencesizliğinin ön süreci olarak ifade edilmektedir. Nicel iş güvencesizliği, mevcut işin devamlılığının olup olmaması ile ilgili bütünsel yaklaşımı kapsamakta, öte yandan işin mevcut durumunun sürekliliği ile ifade edilmektedir. Örneğin, şirketin satılması, şirket katılmaları veya birleşmeleri, ileri teknoloji kullanımı ve yeniden yapılanma süreçleri gibi sebeplerle çalışanın işini kaybetmesi, iş güvencesizliğini ortaya çıkaran olayların sonuçlarını

göstermektedir. Nitel iş güvencesizliği ise, sadece işin kaybedilmesi ile ilgili bir riskten bahsedilmemekte, ayrıca işin farklı boyutlarında ortaya çıkabilecek değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2007:125).

İş güvencesizliği, nesnel açıdan bir riskin varlığına bağlı olmakta, çünkü işçinin bu konudaki hissiyatı kişisel algılarına ve bireyler arasında değişiklik gösterebilmektedir. Bu algı hem bireysel tutumların fonksiyonuna hem de nesnel ölçütlerin fonksiyonuna bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu nedenle kişisel algılar, aynı işyerinde veya aynı statüde çalışanlar arasında farklı yaklaşımları ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği işin farklı boyutlarını ifade edecek şekilde çok boyutlu kavram olarak benimsenmektedir (Kinnunen ve öte, 1999).

2.2.2. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler

İş güvencesizliği, çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olan birçok faktörün bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Bu faktörler, bireysel, örgütsel ve ekonomik açılardan incelenmektedir. Bireysel faktörler, çalışanın beceri ve yeteneklerinin uyumsuzluğu, iş performansındaki düşüklük veya çalışma disipliniyle ilgili sorunlar gibi kişisel özelliklere dayanabilmektedir. Örgütsel faktörler ise işyeri politikaları, yönetim yaklaşımları, yapısal değişiklikler ve işyerindeki ilişkilerin zayıflığı gibi unsurlardan kaynaklanabilmektedir. Ekonomik faktörler ise piyasa dalgalanmaları, işsizlik oranları, rekabet koşulları ve ekonomik krizler gibi genel ekonomik durumlarla bağlantılı olabilmektedir. İş güvencesizliğine etki eden bu faktörler, çalışanların istikrarlı ve güvende hissetmelerini engelleyebilmekte, endişe ve belirsizlik duygularını artırabilmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliğinin etkilerini anlamak ve çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmek hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlilik arz etmektedir.

2.2.2.1. Bireysel Faktörler

İş güvencesizliğine neden olan bireysel faktörler; cinsiyet farklılıkları, yaş faktörü, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, medeni durumu, kıdem ve statü,

sendikaya üyelik durumu, algılanan sosyal destek, istihdam edilebilirlik algısı olarak incelenmektedir.

2.2.2.1.1. Cinsiyet Farklılıkları

İş güvencesizliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri cinsiyet farklılıklarıdır. Bu konu hakkında yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre erkekler, kadınlara göre daha çok iş güvencesizliği algısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissetmesinin temel sebebi, geçmişten beri erkeğe yüklenen evi ve ailesini geçindirme görevi, erkeklerin işlerini kaybetme korkusunun güçlenmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla erkeklerin aile reisi ya da baba rolünün yoğun olduğu yerlerde, iş güvencesizliği algısı artmaktadır. Ayrıca erkeklerin iş güvencesizliğinde gelir kaybının yaşattığı korkunun yanı sıra, işyerinde ve aile içinde oluşturdıkları saygın kişilikleri, işten ayrılması üzerine itibarının zedelenmesi gibi sorunlar daha büyük korkuya neden olmaktadır. Fakat bazı araştırmalara göre ise kadınlar, erkeklerden daha çok iş güvencesizliği algısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunun temel nedeni özellikle kadınların tek yaşadığı ya da bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin olması durumunda kadınlar, erkeklerden daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissetmektedir. Ayrıca erkek çalışan sayısının fazla olduğu işyerlerinde de kadınlar daha tedirgin olmakta ve işini kaybetme korkusu daha yüksek düzeyde hissedilmektedir.

Birçok Avrupa ülkesinde erkeklerle kadınlar arasındaki rol dağılımının geçmişten günümüze, bireylere yüklenen sorumluluklara göre farklılık göstereceği ve kadınların işgücüne katılımlarının artması sonucu iş güvencesizliği algısı değişim göstermektedir. Özellikle kadının evi geçindiren tek kişi olması iş kaybını çok daha önemli konu haline getirmektedir (Näswall ve De Witte, 2003:206-207).

2.2.2.1.2. Yaş Faktörü

Yaş faktörü, iş güvencesizliği üzerinde önemli bir etkiye sahip etkenler arasındadır. İş güvencesizliği üzerine yapılan araştırmalar 30-50 yaş aralığında olanların iş kaybına yönelik endişelerinin daha fazla olduğu

görülmektedir. Bunun temel nedeni bu yaş aralığındaki bireylerin sorumlu oldukları ailelerinin olmasından kaynaklanmaktadır. Ailenin geçimini ve çocuk yetiştirme sorumluluğunun daha yüksek olduğu 30-50 yaş aralığındaki kişilerin mevcut işlerini kaybetme korkusu daha fazla hissedilmektedir. Bu kişiler henüz yeni iş hayatına giren genç işçiler ve emekli olma yaşına yakın kişilerden daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissetmektedir (Witte, 1999:162).

Bazı çalışmalara göre yaşı büyük olan işçiler iş güvencesizliğini daha derinden hissetmektedirler. Bunun temel nedeni sürekli aynı işyerinde çalışan ve kendini sadece o işyerine bağlı işlerde geliştiren, uzun yıllardır o işyerine bağlılık kuran çalışanlar, başka bir işe girme ihtimalinin düşük olduğu düşüncesi ile daha fazla kaygılı duruma gelmektedirler. Bundan dolayı yaşı büyük olan işçiler çalıştıkları işe ve işyerine bağlılığının artmasından dolayı işlerini kaybetme endişesini daha fazla hissetmektedirler.

2.2.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş güvencesizliğini etkileyen diğer bir faktördür. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, iş olanaklarından daha fazla yararlanmakta ve işsizlik konusunda daha avantajlı konumda yer almaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan kişiler ise, günümüzde özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni işçi özelliklerinin aranmasına karşılık iş bulma olanakları daha az bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi ile istihdam olanakları arasında etkili bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu bu durumda eğitim düzeyi düşük kişilerin yeteneklerinin az olması da etkili durumdadır. Bazı çalışmalara göre eğitim düzeyi yüksek kişilerin işverenler tarafından aranan özellikleri taşımamasından dolayı daha az iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler. Özellikle mavi yakalı işçilerin sadece el emeği ile çalışmaları ve iş imkanlarının az olması, onları daha korunmasız hale getirerek iş güvencesizliğini daha derinden hissetmelerine neden olmaktadır. Bundan dolayı eğitim düzeyi düşük olan kişilerin iş imkanlarının daha az olması sebebiyle, eğitim düzeyi yüksek olan kişilere göre işini kaybetmekten daha fazla endişe duymakta ve daha fazla iş güvencesizliği hissettiği düşünülmektedir.

Yürütülen bazı çalışmalar, yüksek eğitim düzeyine sahip olanların düşük eğitim düzeyine sahip olanlara göre iş bulma imkanlarının fazla olması nedeniyle iş güvencesizliği algısını daha az hissettiğini belirtmektedir. Çeşitli ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Näswall ve Witte, 2003).

2.2.2.1.4. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri ile birey olayları farklı yorumlayarak farklı tepkiler vermektedir. Bu durumun temel nedeni kişilerin olayları farklı algılamasından kaynaklanmaktadır. İşçilerin iş güvencesizliği algısı üzerinde etkisi bulunan kişilik özelliklerinden bir tanesi kontrol odağı durumudur. İçsel kontrol odağının bulunduğu kişiler kendi yaşamlarındaki olayların diğer durumları etkilediğine inanmaktadır. Dışsal kontrol odağının bulunduğu kişiler ise, gerçekleşen olayların kendi davranışları dışında meydana gelen güçlerin belirlediğine inanmaktadır.

Ashford, Lee ve Bobko'nun 1989 yılında yaptığı çalışmalarında, iş güvencesizliği algısının güçsüzlük boyutu ile kontrol odağı arasında ilişki olduğunu ele almışlardır. Yapılan çalışmada içsel kontrol odağına sahip bireylerin, dışsal kontrol odağına sahip bireylere göre dış çevrede yaşanan olaylardan daha az etkilendiği belirtilmektedir. Araştırmacılar, dışsal kontrol odağına sahip çalışanların iş güvencesizliği algısının daha yüksek seviyede olacağını ileri sürmüşlerdir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989:807).

İş güvencesizliği algısını etkileyen diğer bir kişisel özellik, örgüt temelli öz saygıdır. Örgüt temelli öz saygının temel yapısında örgütsel çevre bulunmaktadır ve bireyin kendisini bu örgütsel çevrenin bir parçası olarak hissedip hissetmemesi ile ilgilidir. Örgüt temelli öz saygı seviyesi yüksek olan kişiler örgüte daha bağımlı ve kendilerini önemli hissetmektedirler. Yürütülen araştırmalara göre öz saygı seviyesi yüksek olan bireylerin, öz saygı seviyesi düşük olan bireylere göre örgütsel çevrenin kalitesine karşı daha az tepki gösterdiği belirtilmiştir (Lee, Bobko ve Chen, 2006:516-517). Dolayısıyla öz saygı düzeyi düşük olan kişiler, öz saygı düzeyi yüksek olan kişilere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler.

İyimserlik de iş güvencesizliği algısını etkileyen kişisel özelliktir. İyimserlik, kişinin başına gelen olaylara karşı olumlu bir bakış açısı ile yaklaştığını ifade etmektedir. İyimser özelliğe sahip kişiler, kötü olaylara karşı daha olumlu yaklaşarak stres altında kalmaktan kurtulabilmekte ve bu olaylar ile mücadele etmektedir. İyimser kişiler her türlü olay karşısında olumlu davranış sergilemektedir. Bundan dolayı iyimser özelliğe sahip çalışanlar iş güvencesizliği algısını daha az hissetmektedirler (Bosman, Buitendach ve Rothman, 2005:18).

2.2.2.1.5. Medeni Durumu

Medeni durum iş güvencesizliği algısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Evli olan kişiler evi geçindirmek anlamında sorumluluk sahibi olmaktadır. Evli bir işçi için işini kaybetmek gelir kaybına neden olacağı ve hem evi geçindirmenin getireceği zorluk hem de eşine karşı oluşabilecek mahcubiyet kişiyi zor bir duruma getirmektedir. Dolayısıyla evli bir çalışan işini kaybetmekten fazlasıyla kaygı duymaktadır.

Çalışan eşlere yönelik verilen sosyal destek yardımımdan dolayı iş güvencesizliği ile evli olmak bağdaştırılmaktadır. Yürütülen araştırmalar sosyal destek alan evli işçilerin olumsuz durumlara karşı daha dirençli olabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sosyal destek yardımları medeni durumu etkilemekte, bu bağlamda medeni durumda iş güvencesizliğini anlamlı bir şekilde etkilemektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). Sosyal destek alan evli çalışanların bu yardımlar sayesinde gelir sahibi olmak zorunluluğunu azaltacağı düşüncesi olmasına rağmen yeterli çalışma olmamasından dolayı böyle genelleme yapılması doğru olmayacaktır.

2.2.2.1.6. Kıdem ve Statü

İş güvencesizliğini etkileyen bir diğer faktör kıdem ve statüdür. Statü kişilerin hem özel hayatlarını hem de iş hayatlarını önemli derecede etkilemektedir. Bireyin tehditleri algılaması, işyerinde ve dış çevredeki sosyoekonomik durumunu belirleyen statü derecesiyle ilişkilendirilmektedir. Düşük statüye sahip olan kişilerin genellikle gelir seviyesinin az olmasından dolayı iş kaybına yönelik endişeleri daha fazla olmaktadır. Bu durumda

eğitim seviyesi ile statü arasında bir bağlantı kurulabilmektedir. Eğitim düzeyi azaldıkça statü derecesi de azalmaktadır. Dolayısıyla yürütülen araştırmalara göre statü derecesi az olan mavi yakalı çalışanların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olması beklenmektedir.

Bununla birlikte kıdem ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu konu hakkında yapılan çalışmalar kesin bir sonuç ortaya çıkarmasa da daha uzun kıdeme sahip çalışanların işyerinde daha fazla korunduğu belirtilmiştir. Bunun temel sebebi, daha uzun kıdeme sahip çalışanlar işletme açısından büyük önem taşımakla birlikte çeşitli yasalarla korunmaktadır. Daha az kıdeme sahip çalışanların hakları daha fazla kıdeme sahip çalışanlardan az korunması nedeniyle iş güvencesizliğini daha derinden hissetmektedirler (Erlinghagen, 2008).

2.2.2.1.7. Sendikaya Üyelik Durumu

Sendikaya üyelik durumu iş güvencesizliğini etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Özellikle sendikalar iş güvencesizliği riskini ortadan kaldırmada büyük fayda sağlamaktadır. Ayrıca yeniden yapılanma ve küçülmeye gitme süreçlerinde sendikalar üyelerine verdikleri destek ve bilgilendirme sayesinde çalışanların bu durumdan en az şekilde etkilenmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla sendikaya üyelik durumu iş güvencesizliği algısını değiştirmektedir.

İş güvencesizliği ile sendika üyelik durumuna yönelik yapılan araştırmalara göre sendika üyesi olmayan çalışanların sendika üyesi olan çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısını hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni, iş güvencesizliğinin yoğun olduğu işyerlerinde sendika üyesi olan çalışanlar sendikalardan destek ve savunma gibi yardımlar almalarından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda sendikaya üyelik ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat günümüzde sendikaların güç kaybetmesi ve özellikle bireyselliğin ön plana çıkması sonucu çalışanlar örgüt anlayışından yoksun bir şekilde hareket etmektedir. Her ne kadar sendikaların gereksiz olduğu düşünülse de günümüzde iş güvencesizliğinin artması sendikal faaliyetlerin eksikliğini gözler önüne sermektedir.

2.2.2.1.8. Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal destek kişinin kendi özelliğine ait bir etkidir. Aile içerisinde birbirleri ile yardımlaşan ya da yardımlaşmayan bireyler var olmaktadır. Bu bağlamda algılanan sosyal desteğin temel belirleyicisi destek sağlayan veya sağlamayan aile bireyleridir. İkinci belirleyici ise bu desteğin algılandığı kişi ile ilgili olmaktadır. Literatürdeki çalışmalara göre sosyal desteği veren birey, sosyal desteği algılayan kişi kadar göze çarpmamaktadır. Ayrıca sosyal destek algısı, desteğin algılandığı kişinin özelliklerini yansıtabilmektedir. Sosyal desteğin üçüncü belirleyicisi, desteği veren ve desteği algılayan kişiler arasında oluşan iletişimidir. Oluşan bu iletişim bağı iki birey arasındaki sosyal destek algısını ortaya koymaktadır. Algılanan sosyal desteğin dördüncü belirleyicisi ise, ailenin özelliği ile ifade edilmektedir. Bir aile içerisinde birbirini destekleyen bireylerin sayısı fazla olabileceği gibi başka bir ailede bu sayı az olabilmektedir (Gander ve Gardiner, 2001:57-58).

Sosyal desteğin fazla olduğu aile içerisinde çalışan bireylerin işyerinde iş güvencesizliği hissetmesi durumunda birbirleri ile iletişim kurarak bu duruma destek sağlamaktadır. Sosyal destek ile beraber iş güvencesizliğine karşı mücadele edilebilmektedir. Yürütülen çalışmalara göre sosyal desteğin az olduğu aile bireyleri arasında iş güvencesizliği daha derinden hissedilmektedir. Dolayısıyla sosyal destek, iş güvencesizliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır.

2.2.2.1.9. İstihdam Edilebilirlik Algısı

Kişilerin sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışsal özellikleri ve bu özelliklerin yeri geldiğinde kullanılma yeteneğine istihdam edilebilirlik denilmektedir. İşçilerin istihdam edilebilirliği, çalıştıkları sektörde meydana gelen yeni gelişmelere adapte olabilmek için ihtiyaç duyulan istihdam edilebilirliğe dayalıdır. Bununla birlikte dört temel gelişme ortaya çıkmaktadır. Bunlar; ekonomik, örgütsel, demografik ve teknolojik gelişmelerdir. Özellikle teknolojik gelişmeler bazı meslekleri ortadan kaldırmakta ve bazı meslekleri ortaya çıkarmaktadır (De Grip, Van Loo ve Sanders, 2004). Örneğin ATM'lerin kullanılmaya başlanması banka

sektöründe daha az istihdama ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Ayrıca bazı bölgelerde marketlerde robotların kullanılması kasiyer işçiliğinde de ihtiyacı azaltmaktadır. Fakat teknolojinin gelişmesi ile siber güvenlik uzmanı gibi mesleklerinde ortaya çıktığı görülmektedir. Söz konusu teknolojinin gelişmesi istihdam edilebilirliği önemli ölçüde etkilemektedir. Yok olabilecek meslekte çalışanların bu durum göz önünde bulundurularak işsiz kalmaması adına önlemler alınması ve gerekli eğitimlerin verilmesi, daha sonra bu çalışanların işgücüne katılmaları konusunda hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirlik arasında bir bağ kurulabilmektedir. İş güvencesizliği hali hazırdaki işin geleceği ile alakalı olurken, istihdam edilebilirlik çalışanın gelecekte oluşabilecek meslek ve işlerde yer alabileceği ile alakalıdır.

2.2.2.2. Örgütsel Faktörler

İş güvencesizliğine neden olan örgütsel faktörler; örgütsel yapıdaki değişiklikler, örgütsel iletişimdeki aksaklıklar, esneklik uygulamaları ve istihdam biçimleri şeklide ifade edilmektedir.

2.2.2.2.1. Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler

Örgütsel yapıda meydana gelen değişimler iş güvencesizliği algısına neden olan faktörler arasında yer almaktadır. İşyerinde terfi olayları ya da işten çıkarmalar ve yeni bir teknolojik sistemin kullanılmaya başlanması bazı çalışanlar üzerinde olumsuz tepkilere neden olmaktadır. İşyerinde meydana gelen bu değişikliklere çalışanların tepkileri farklı olabilmektedir. Bu durumun asıl nedeni ise iş güvencesizliği algısının kişiden kişiye değişmesidir. Çalışanların bilgi ve becerileri farklı olduğundan işyerinde meydana gelen değişikliklere adapte olmak bazen hızlı bazen de yavaş olmaktadır. Bu nedenle çalışanlar örgütsel yapıdaki değişimlere yavaş adapte olduklarında performanslarında bir düşüş meydana gelmekte ve işyerinde verimlilik azalmaktadır.

Kriz ya da değişim yaşayan örgütlerde çalışan işçiler için iş kaybı endişesi daha yüksek olmaktadır. Bu duruma en uygun olan yaklaşım, bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımıdır. Bunun temel nedeni ise bu duruma maruz kalan

işçilerin genelinin iş güvencesizliği algısını yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Yürütülen çalışmalara göre küçülme ve yeniden yapılanma yaşayan örgütlerde iş güvencesizliği algısı çok yüksek seviyede çıkmaktadır. Hartley, kriz yaşıyan örgütlerin krizle mücadele etme yöntemlerini araştırmış ve bazı çalışanların krizle mücadele yöntemlerinin diğer çalışanlara göre daha olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını tespit etmiştir. Krizle başa çıkmada yeterli olmayan çalışanların, krizle başa çıkmada yeterli olan çalışanlardan daha az başarılı olduklarını tespit etmiştir. Yapılan çalışmalara göre işlerine bağlılığı düşük ve güvenlik ihtiyacı yüksek olan çalışanların daha az başarılı olduklarını, işlerine bağlılığı daha yüksek ve güvenlik ihtiyacı düşük olan çalışanların iş güvencesizliği ile mücadele etme yöntemlerinde ise daha başarılı olduklarını tespit etmişlerdir (Van Wyk ve Pienaar, 2008:53).

Sonuç olarak örgütsel yapıdaki değişiklikler çalışanlar açısından farklı tepkilere neden olmakta ve bu tepkiler olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş güvencesizliği algısındaki olumlu tepkiler sonucunda çalışanların performansları ve işyerinin verimliliği artmakta, olumsuz tepkiler sonucunda ise çalışanların performansları ve işyerinin verimliliği azalmaktadır.

2.2.2.2.2. Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar

Örgütsel iletişim hem örgüt için hem de örgütte çalışan işçiler için büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgütsel iletişim sayesinde işçi ve işveren daha sağlıklı iletişim kurabilmekte ve birbirlerini daha iyi anlayarak örgüt hedeflerine yönelik hareket edebilmektedir (Balun, 2021:45).

Örgütsel iletişim sayesinde çalışanlar işyerine karşı bakış açılarını dile getirebilmektedir. İşyerinde çalışanlar, örgüt hakkındaki tüm bilgileri eksiksiz bir şekilde öğrendiklerinde, örgüte bağlılıkları ve verimlilikleri olumlu yönde etkilenecektir. Bundan dolayı işyerinde meydana gelen değişikliklerin çalışanlara bilgilendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Yanlış ya da eksik bilgi çalışanların örgüte bağlılıklarını azaltabilmekte ve buna bağlı olarak verimlilik düşülebilmektedir. Örgütsel iletişimde önemli olan bilginin şeffaf ve açık bir şekilde çalışanlara aktarılmasıdır. Yöneticilerin iletişim konusunda etkili bir dil kullanması çalışanların olumlu tepkiler

vermesinde etkili olmaktadır. Aksi bir durumda çalışanlar iş güvencesizliği algısı ile karşı karşıya kalmaktadır.

Örgütsel iletişimin etkili olması, iş güvencesizliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir. İyi bir örgütsel iletişim, çalışanların işverenleriyle etkileşimini artırmakta, açık iletişim kanalları sağlamakta ve çalışanların işleri hakkında bilgilendirilmesini sağlamaktadır. Bu durumda, çalışanlar işleriyle ilgili daha fazla kontrol hissetmekte ve geleceğe dair belirsizlikler azalmaktadır. İyi bir iletişim ortamında çalışanlar, iş güvencesiyle ilgili endişelerini dile getirebilmekte, görüşlerini paylaşabilmekte ve işverenleriyle işbirliği yapabilmektedir. Böylece, işverenlerin iş güvencesine yönelik politika ve uygulamalarını gözden geçirme ve iyileştirme eğiliminde olmaları daha olasıdır bir durumdur. Etkili örgütsel iletişim, çalışanların iş güvencesizliğiyle başa çıkmalarını destekleyebilmekte ve daha güvenceli bir çalışma ortamı sağlayabilmektedir.

Yöneticiler, işyerinde meydana gelen değişimler hakkında işçilere açık ve net bilgi vermediği takdirde işçiler arasında örgüte yönelik çeşitli söylentiler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda işçiler iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler. Çünkü çalışanlar arasında belirsizlik ve çatışma durumu ortaya çıkarak bir tehdit algısı söz konusu olmaktadır. Buradaki belirsizlik, çalışanların işyerindeki değişiklikler açısından net ve açık bilgi almamasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan meydana gelen örgütsel değişimler, belirsizlik algısını tetiklemektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989). Bu belirsizlik çalışanları olumsuz yönde etkileyerek hem performans düşüklüğüne neden olmakta hem de iş güvencesizliği algısını artırmaktadır.

2.2.2.2.3. Esneklik Uygulamaları

1970’li yıllardan sonra ekonomik krizlerin giderek artması sonucunda politik ve ekonomik anlamda yenilikler yaparak krizle mücadele edilmeye çalışılmıştır. Bu yeniliklerden bir tanesi esnek üretimi benimseyen Postfordist üretim modelidir. Esnek üretime yönelik en önemli araçlar, esnek ücretlendirme ve esnek istihdamdır. Bu duruma yönelik en önemli uygulamalar, nöbetleşerek çalışma, hafta sonları ekstradan mesai yapma, mesai saatlerinin artırılması ve akşam vardiyasına geçme, sözleşme ile işçi

alma, az sayıda çalışanla daha fazla iş yapma, tele işçilik, taşeron işçiliği, performansa dayalı ücretlendirme şeklinde ifade edilmektedir (Saklı, 2013).

Esnek çalışma biçimleri, kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerini ifade etmektedir. Bu esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile işçiler daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Esnekleşmenin hızlı bir şekilde işgücü piyasasına entegre olması, işverenlerin esnek çalışma biçimlerini benimsemesi ve işsizliğin artmasına bağlı olarak çalışanlarında kabullenmesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle geçici sözleşmeye bağlı olarak çalışanlar iş güvencesizliğini daha derinden hissetmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma biçimleri iş güvencesizliği algısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

2.2.2.2.4. İstihdam Biçimleri

Günümüzde istihdamda bir istikrarsızlığın olduğu görülmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde, tam zamanlı çalışmanın azalması, atipik çalışma modellerinin yaygınlaşması, işten çıkarmaların artması ile kendini göstermiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, enformel sektörün yapısının değişmesi ve gelişmesi ile kendini göstermiştir. Bu yeni sürecin oluşmasında, işletmelerin yeniden yapılanması, maliyetlerin azaltılması, üretiminde esnekleşmenin getirilmesi ve bu sürecin kısaltılması önemli etkenler arasında yer almaktadır. Son 30 yılda tipik istihdam biçimlerinin etkinliğini yitirmesi ile geçici işçilik, belli süreye bağlı işçilik, mevsimlik işçilik, kendi hesabına göre yapılan işçilik gibi atipik istihdam biçimlerinin yaygınlık kazanması iş güvencesizliğini önemli derecede arttırdığı görülmektedir (Okakın ve Şakar, 2011:244-245).

Özellikle öğrenciler, emekliler ve ev hanımlarının daha çok tercih ettiği part-time çalışma biçimi ile çalışanlar, tam zamanlı çalışanlar ile aynı haklara sahip olmadığı için iş güvencesizliği algısını daha derinden hissetmektedir. Part-time çalışanlar çoğu zaman kanunlar ile korunamamaktadır. Bu nedenle part-time çalışanların iş kaybına yönelik endişeleri daha fazla olmaktadır. Ayrıca sendikaların bu konuda yetersiz olması çalışanları daha da savunmasız hale getirmektedir.

2.2.2.3. Ekonomik Faktörler

İş güvencesizliğine neden olan ekonomik faktörler; işsizlik ve ekonomik krizler olarak ifade edilmektedir.

2.2.2.3.1. İşsizlik

İşsizlik hem geçmişte hem de günümüzde tüm dünya genelinde bir sorun olarak kabul edilmektedir. Ülkede var olan işsizlik sayısı, o ülkenin ekonomisi hakkında uzmanlara fikir vermektedir. Ayrıca ülkenin refah düzeyi de işsizlik oranlarına bağlı olmaktadır. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile birçok mesleğin ve işin yok olması ya da yok olmaya yüz tutması işsizliği artırmaktadır. Çalışanın tek geçim kaynağının mevcut işindeki maaşı olması durumunda, işsiz kalması halinde, yoksulluk ile karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla işsizlik hem ekonomik anlamda etkin olmakta hem de çalışanların işsiz kalma korkusu ile iş güvencesizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte işsizliğin artması ile toplumda birçok yüksek eğitime ve beceriye sahip olduğu halde daha düşük statüdeki işleri yapmak zorunda kalan bireylerin varlığını kabul etmek gerekmektedir. Bu durumun artmasında kayıt dışı çalışmanın da etkisinin olduğu söylenebilir.

İşsizlik birey açısından çok daha kötü durumları ortaya çıkarabilmektedir. İşsizlik ile kazanç sağlayamayan birey bir süre sonra geliri olmadığı için evsiz kalabilmekte ve bunalım gibi sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Söz konusu bu durumlar beraberinde suç oranlarını da artırmaktadır. Birçok ülke bu durumun önüne geçebilmek için işsizlik sigortası sistemini gerçekleştirmiştir. Ayrıca işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde sermayenin daha güçlü olduğu görülmekte ve bu durumda çalışanlar daha güçsüz bir konuma gelmektedir. İşsizliğin ne kadar büyük sonuçlar doğuracağı görülmektedir. Çalışanlar işsiz kaldığında birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla işsizlik, iş güvencesizliğini önemli derecede etkileyen ekonomik faktörler arasında yer almaktadır.

2.2.2.3.2. Ekonomik Krizler

Küreselleşme ile beraber özellikle uluslararası rekabetin artması ve dünya genelinde ekonomik krizlerin artması, işgücü piyasasını etkilemekte ve bu

durum iş güvencesizliğini artırmaktadır. Ekonomik krizlerin artması birçok işletmenin kapanmasına neden olmuş ve ekonomik anlamda olumsuzluklar meydana gelmiştir. Ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarmalar artmakta ve ülkelerin ekonomisi olumsuz yönde etkilenmektedir. Böylece bireyler yoksulluk ile karşı karşıya kalmaktadır.

Yoksulluğun artmasındaki en büyük etken ise, ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin esnek çalışma biçimlerini daha çok uygulaması ve uzun çalışma saatlerine karşılık daha az ücret ödenmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca kriz dönemlerinde toplu işten çıkarmalar ve ücretsiz izinler çalışanları olumsuz etkileyerek yoksulluk düzeyini daha da artırmıştır. Dolayısıyla ekonomik krizler hem ülkeleri hem de işçileri olumsuz derecede etkilemektedir. Ekonomik krizler birçok olumsuz durumu ortaya çıkararak işçiler açısından bir baskı oluşturmakta ve iş güvencesizliği algısını artırmaktadır.

2.2.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İşçilerin iş güvencesizliğine karşı endişeleri ve bunun sonucunda oluşan tepkiler, iş güvencesizliğinin sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar, birey, örgüt ve sosyal açıdan etkiler meydana getirmektedir. Bireyin iş tatmini, performans düşüklüğü, sağlık sorunları gibi bireysel iş güvencesizliği sonuçları, örgüt içinde bağlılık sorunu ve verimliliğin azalması gibi örgütsel açıdan iş güvencesizliği sonuçları, bireyin hem ailesinin hem de toplumunun genel yapısının olumsuz etkilenmesi ile sosyal açıdan iş güvencesizliği sonuçları ortaya çıkarmaktadır. İş güvencesizliği sonuçlarının uzun dönemde işletmeye verimlilik düşüklüğü gibi olumsuz etkileri olsa da birey açısından daha olumsuz sonuçlara neden olduğu söylenebilmektedir. İş güvencesizliğinin meydana getirdiği sonuçlar, bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve sosyal sonuçlar şeklinde üç başlık altında değerlendirmek mümkün olacaktır.

Tablo 2: İş Güvencesizliğinin Sonuçları

		TEPKİNİN ODAĞI	
		BİREYSEL	ÖRGÜTSEL
TEPKİNİN BİÇİMİ	KISA VADELİ	İş Tutumları -İş Doyumu -İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar -Örgütsel Bağlılık -Güven
	UZUN VADELİ	Sağlık -Fiziksel Sağlık -Zihinsel Sağlık	İş ile İlgili Davranışları -Performans -İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002:244.

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002), yaptığı çalışmada, Tablo 2’de gösterildiği gibi iş güvencesizliğinin sonuçlarını, birey ve örgüt başlıkları ile kısa ve uzun dönem olarak ayırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliğinin bazı sonuçları kısa dönemde gerçekleşmekte, bazı sonuçlar ise belli bir zamandan sonra ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliğinin bazı kısa süreli sonuçları, uzun süreli iş güvencesizliği sonuçlarını ortaya çıkarmada etken olmaktadır. Örneğin, kısa vadede işe bağlılığın azalması ve belli bir süre devam etmesi durumunda, birey açısından zihinsel sağlık sorunlarına neden olmakta ve işe gelmeme ya da işten ayrılma gibi daha büyük sorunları ortaya çıkarabilmektedir.

2.2.3.1. Bireysel Sonuçlar

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları, iş tutumları, iş stresi ve sağlık sorunları olmak üzere üç başlık altında değerlendirilmiştir.

2.2.3.1.1. İş Tutumları

Yapılan birçok çalışmada iş güvencesizliğinin iş ve örgüt tutumları açısından olumsuz etkilere yol açtığı ve bu nedenle çalışanın performansının azaldığı belirtilmektedir. Özellikle tipik çalışma biçimlerinin yerine atipik

Çalışma biçimlerinin getirilmesi ve işgücü piyasasında esnekleşmenin yaygınlaşması çalışanların örgüte ve işlerine yönelik tutumlarını değiştirmektedir. Ayrıca işyerinde meydana gelen değişimlerden dolayı çalışanların işlerine karşı tepkileri değişmekte ve bu durumdan işletmede olumsuz etkilenmektedir.

İşe bağlılık ve iş tatmini kavramları iş güvencesizliğinin etkilediği tutumlar arasında yer almaktadır. İş tatminine yönelik yapılan araştırmalara göre, işini kaybetme korkusu yaşayan çalışanların iş tatmini düzeyi, işini kaybetme korkusu yaşamayan çalışanların iş tatmini düzeyinden daha az olduğu belirtilmektedir (Sverke Hellgren ve Naswall, 2002). Poyraz ve Kama'nın 2008 yılında yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmada iş güvencesi algısının, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etki düzeyi incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008).

Yürütölen bir çalışmada işsiz kalma korkusunu az yaşayan çalışanların memnuniyetlerinin, işsiz kalma korkusunu fazla yaşayan çalışanların memnuniyetlerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın işyerindeki geleceğine yönelik güvencesizlik algısı, örgütte kalma olasılığını düşürmektedir. Özellikle kalifiyeli işçiler işyerinde iş güvencesizliği yaşadıklarında, daha kolay iş bulabilecekleri düşüncesi ile işyerinden ayrılmaya yönelik eğilim göstermektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 820).

İş güvencesizliği çalışanın işe ve işyerine olan bağlılığı açısından olumsuz etki oluşturmaktadır. İşe bağlılığı yüksek olan çalışanların memnuniyetleri daha yüksek olacağından iş güvencesizliği algısının da az olması beklenmektedir. Bununla birlikte iş güvencesizliği ile işe bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır.

2.2.3.1.2. İş Stresi

İş güvencesizliği, iş stresine neden olan bir faktör olarak kabul edilmektedir. İş stresi yaşayan çalışanın işini kaybetme kaygısı da yüksek

olmaktadır. Ayrıca iş stresi ile çalışan iş esnasında doğru ve sağlıklı karar vermekte zorlanmakta ve bu durum işletmeyi olumsuz etkilemektedir. Ayrıca iş stresinden dolayı belirsizlik, odaklanma gibi sorunlar ortaya çıkmakta ve yapılan işlerin hatalı olmasına sebebiyet vermektedir.

Strazdins ve arkadaşları (2004), yaptıkları bir çalışmada (Bkz, Tablo 3); iş yükü kavramını inceleyerek çalışanın zorlanma düzeyi ile iş güvencesizliği arasında ilişkiyi beş boyutta değerlendirmiştir. Bu tabloda, kategori 1, en az stres seviyesini ifade etmekte, kategori 5, en fazla stres seviyesini ifade etmektedir.

Tablo 3: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri

İş Yükü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

Kaynak: Strazdins ve Öte, 2004:299.

Tablo 3'e göre, işçinin iş yükünün düşük olması halinde bile iş güvencesizliği düzeyi yüksek olduğunda işçinin iş stresi artmaktadır. Bu durum da iş güvencesizliğinin ne kadar önemli bir konu olduğunu göstermektedir.

İş güvencesizliğinin genellikle iş stresini arttırdığı düşünülmektedir. Fakat bununla beraber iş güvencesizliği iş stresini, işin niteliğine, iş yükünün düzeyine ve çalışanın örgüt içindeki statüsüne göre değişik etkiler göstermektedir. Bu görüşü destekleyen bir araştırmaya göre, farklı sözleşme biçimlerinin iş stresi üzerine farklı etkileri bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, belirli süreli veya geçici çalışan işçilerin, belirsiz süreli çalışan işçilere göre daha fazla iş stresi yaşadığını ortaya çıkarmaktadır (Virtanen ve öte, 2003:951).

2.2.3.1.3. Sağlık Sorunları

Birçok çalışmada iş güvencesizliğinin uzun vadede sağlık sorunlarına neden olduğu belirtilmektedir. İş güvencesizliğinin neden olduğu psikolojik sağlık sorunlarından bazıları depresyon, odak sorunu, öz güven eksikliği, kaygı, stres ve memnuniyetsizlik gibi sorunlardır. Ayrıca işçilerin iş güvencesizliği yaşaması işlerinde geleceğini görememesine neden olmakta ve belirsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. Çalışan normal bir fiziksel hastalık sorunu ile karşılaştığında söz konusu o işyerinde iş güvencesizliği algısı hissettiğinde işsiz kalma korkusundan dolayı, işten izin almak istememekte ve bu durum hastalığının ilerlemesine yol açmaktadır.

İş güvencesizliği ile işçinin psikolojik sağlık sorunları arasındaki ilişki araştırıldığında psikolojik sağlık sorunlarının yanında çalışanın fiziksel ve biyolojik sağlık sorunlarının da iş güvencesizliği ile ortaya çıktığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin endişe, korku ve potansiyel kayıp nedeni ile bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir. Böyle bir stres kaynağının ise baş dönmesi, yüksek tansiyon, uykusuzluk ve iştahsızlık gibi fiziksel sağlık sorunlarına neden olduğu görülmektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 807). Ayrıca yürütülen bazı çalışmalar, stresin alkol ve sigara gibi kötü madde kullanımında etkili olduğu belirtilmekte ve dolayısıyla fiziksel ve biyolojik sağlık sorunlarının tetiklenmesine yol açmaktadır. İş güvencesizliğinin psikolojik sağlık sorunlarına neden olduğunu belirten bazı çalışmalar aşağıda sıralanmıştır.

İş güvencesizliği algısı yüksek olan işçilerin, işsizlik korkusu, üzüntü, kızgınlık, kaygı ve suçluluk hissi gibi öz saygılarına zarar veren sağlık sorunları olduğu tespit edilmiştir (Klandermans, Van Vuuren ve Jacobson,1991). İş güvencesizliği algısının fazla olduğu çalışanlarda stres ve tükenmişlik ruhsal sorunlarının ortaya çıktığı ve bu sorun karşısında çalışanların işlerine devamlılığının olumsuz etkilendiği belirtilmiştir (Kinnunen ve öte, 1999). Taşeron ve özelleştirme uygulamalarına geçen

işletmeler üzerine bir araştırma yapılarak, iş güvencesizliğı algısının arttığı ve psikolojik ve fiziksel sağık sorunlarına neden olduğı tespit edilmiştir (Ferrie ve öte, 2001). Küçölmeye giden bir işletmede iş güvencesizliğı algısı üzerine bir araştırma yapılmış ve sonuç olarak, çalışanların psikolojik sağık sorunları %25.4, fiziksel sağık sorunları %14.7 olarak iş güvencesizliğinin oranları belirlenmiştir (Baran ve öte, 2009:973). 16-64 yaş aralığındaki işçiler üzerine yapılan bir araştırmada, çalışanların %20'sinin iş güvencesizliğı algısı ile karşı karşıya kaldıklarını ve çalışanların depresyon sorununun arttığı da tespit edilmiştir (Meltzer ve öte, 2010).

İşini kaybetmiş ya da iş bulamamış kişiler, psikolojik ve fiziksel sağık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. Fakat hali hazırda bir işi olan çalışanların da işsiz ya da işini kaybetmiş kişiler ile aynı sağık sorunlarını yaşadığı bazı çalışmalar ile tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni, iş güvencesizliğı algısının fazla olması nedeniyle işini kaybetme korkusunun yaşanmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanın mevcut işinde geleceğinin olduğunu görememesi durumunda yaşayacağı psikolojik sağık sorunları hem işyerinde performansını olumsuz etkilemekte hem de belirsizlik durumundan kaynaklı işyerine bağlılığının azalması beklenmektedir.

2.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar

İş güvencesizliğinin örgütsel sonuçları, örgütsel tutumlar ve iş davranışları olmak üzere iki başlık altında değerlendirilecektir.

2.2.3.2.1. Örgütsel Tutumlar

İş güvencesizliğini derinden yaşayan çalışanların işyerine olumsuz etkiler oluşturduğu görölmektedir. Örgütsel açıdan olumsuz tepkiler gösteren çalışanlar bu durumu uzun vadede devam ettirdiklerinde işletmenin yapısı da olumsuz etkilenmektedir. Çalışanların örgüte karşı olumsuz tavırlar sergilemesi uzun vadede işletmenin verimliliğini azaltmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş güvencesizliğinin bir sonucu olan örgütsel tutuma örnek gösterilebilir. İş güvencesizliğı algısını yüksek hisseden çalışanın örgüte olan bağlılığı olumsuz yönde etkilenmektedir.

Yürütülen bazı çalışmalarda iş güvencesizliği algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın örgüte saygı ve güven duyması örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın çalışanın performansını olumlu etkilediğine dair bulgular bulunmaktadır. Söz konusu örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanın iş devamsızlığı artmakta, işten kaytarmalar yaşamakta ve yeni iş arama yaptığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık işyerinin başarısını önemli derecede etkilemektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu çalışanlarda ve bu bağlılık düzeyine sahip çalışanların sayısının fazla olması durumunda, örgüt hedeflerine daha hızlı ulaşabilmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık sayesinde daha az hata ve gerekli telafiler gerçekleşmekte, performans artışı sağlanmakta, daha özenli ve sorumluluk sahibi olmayı artırmakta ve dolayısıyla verimlilik artışı sağlanmaktadır.

Kamu personelleri ile yürütülen bir araştırmada, işçilerin iş güvencesizliği algısının artmasına sebep olan bir personel sistemi reformu incelenmiştir. Araştırma sonucunda ise çalışanların artan iş güvencesizliği reformu ile örgüte olan bağlılıklarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Bu reformun ortadan kaldırılmasından sonra işçilerin örgütsel bağlılıklarında %10 civarında bir artış olduğu tespit edilmiştir (Hur ve Perry, 2020). Bu nedenle iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin azımsanmayacak kadar önemli düzeyde olduğu görülmektedir.

İş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlarına yönelik örgütsel bağlılığın önemli etkileri bulunmaktadır. Örgüt içinde kendini değerli hisseden ve örgütün amaçlarına yönelik sorumluluk sahibi olan çalışanın örgütsel bağlılığı yüksek olduğundan iş güvencesizliği algısı da daha az olmaktadır. İşletmenin belli bir hedefe ulaşması, işçinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesine bağlı olmaktadır. Yürütülen çalışmalar iş güvencesizliği algısının düşük olması halinde örgütsel bağlılığın arttığı sonuçlarına ulaşmaktadır.

2.2.3.2.2. İş Davranışları

İş güvencesizliği nedeniyle işçilerin iş davranışlarında farklı değişimlerin meydana geldiği görülmektedir. Geri çekilme ve kaçınma meydana gelen en

önemli tepkiler arasında yer almaktadır. Kaçınma tepkisi ile çalışanlar işlerine karşı isteksiz davranmakta ve devamsızlık yapmaktadır. Ayrıca işlerine gösterdikleri sorumluluk ve çabalarda giderek azalmaktadır. Kaçınma tepkisi sonucunda işçilerin performanslarında azalma olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın azalması da çalışanların iş davranışları üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008). Çalışanlar işyerinde kendilerini değersiz hissetmeleri halinde işten çıkarılma endişesi ile daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. İş güvencesizliğinin daha derinden hissedilmesi, örgüte olan güvenin azalmasına ve dolayısıyla çalışanların iş davranışlarında aksaklıklar yaşamasına neden olmaktadır. Yürütülen bazı çalışmalar sonucunda iş güvencesizliğinin çalışanların işsizlik korkusunu daha çok yaşamasına neden olduğunu belirtmektedir. Bunun sonucunda ise örgüte olan bağlılık azalmakta, iş davranışlarında olumsuz etkiler artmakta ve işten ayrılmalar görülmektedir.

Performans kavramı da iş güvencesizliğinden etkilenen faktörler arasında yer almaktadır. Bazı çalışmalara göre düşünülenin aksine iş güvencesizliği çalışanın performansını arttırdığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Bunun temel nedeni ise işçilerin işsiz kalma korkusundan ve işyerinde değişikliklerin olmasına yönelik endişelerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır (Yellen, 1984). Bu durumda çalışanların performanslarının yüksek olması tamamen işten çıkarılma ya da mevcut işinden daha alt kademede çalışmaya zorlanmaktan kaynaklanmaktadır. Ayrıca işsizlik korkusu ile daha yüksek performans gösteren çalışanların iş stresinin giderek artması sonucunda psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığı söylenebilmektedir.

İş güvencesizliği sonucunda çalışanların iş davranışları olumsuz etkilenmekte, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar genellikle işten ayrılma eğilimini, yeni bir iş olanağı karşısına çıkması durumunda gerçekleştirmektedir. İşten ayrılma durumu genellikle iş güvencesizliği algısının var olmasından kaynaklanmaktadır. İş güvencesizliği karşısında çalışanların iş davranışları üzerine gerçekleştirebileceği en olumsuz tepki şüphesiz işten ayrılma eğilimidir. İş güvencesizliği algısının yüksek olması da işten ayrılmaları artırmaktadır. İş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan çalışan işsizlik korkusu ve geçim

sıkıntısı yaşayacağı düşüncesi ile önceden bir tedbir alarak yeni iş arama yoluna gitmektedir.

İş güvencesizliği ile yeni iş arama davranışı arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü hali hazırda bir işi olan çalışanın işten ayrılması genellikle memnuniyetsizlikten kaynaklanmakta olup iş güvencesizliği hissetmesi ile baş göstermektedir. İşsizlik endişesi yaşayan çalışan, iş güvencesizliği algısının artması durumunda henüz işsiz kalmadan yeni iş arama eğilimine yönelebilmektedir. İş arama davranışını ilk önce yüksek statüye, belli bir bilgi ve beceriye sahip çalışanlar yapmaktadır. Çünkü sahip oldukları donanım ile daha hızlı iş bulabileceklerini düşünmektedirler. Çalışanlar bazı durumlarda iş güvencesizliğinin etkisi ile hemen işten ayrılıp yeni iş arama davranışında bulunabilmekte, bazı durumlarda ise mevcut işinde çalışırken yeni iş arama davranışı sergileyerek, iş bulduklarında işten ayrılma durumu gösterebilmektedir. Bu durum dış etkenlere bağlı olmaktadır. Örneğin maaş dışında sağlanan gelir sayesinde çalışanın daha rahat iş arayabileceği düşüncesi ile iş güvencesizliği karşısında hemen işten ayrılarak, yeni iş arama davranışında bulunduğunu söylemek mümkündür.

2.2.3.3. Sosyal Sonuçlar

Bireyin çalışması ve insan onuruna yaraşır bir ücret alması toplum içindeki statüsünün belirlenmesinde önemli etken oluşturmaktadır. Bu nedenle istihdam olanakları toplumun yapısını da etkilemektedir. Ayrıca işçinin çalışarak evini geçindirmesi hem aile içindeki huzuru etkilemekte hem de toplum içindeki benliğini kazanmasına yardımcı olmaktadır. Bireyin çalışması toplumsal iletişimin daha sağlıklı ilerlemesini sağlamaktadır. Bu nedenle birey çalışarak kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamakla beraber sosyal ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. İş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel sonuçlarının yanında sosyal sonuçlarının da önemi yüksek düzeydedir. İş güvencesizliğinin sosyal sonuçlarının olmasındaki en büyük etken ise bireyin işsiz kalması durumunda sadece kendisinin değil aynı zamanda ailesinin ve çevresinin de bu durumundan etkilenmesi söz konusu olmaktadır. Yürütülen bazı çalışmalara göre, çalışanın iş güvencesizliği algısı ile karşı karşıya kalması durumunda en az kendileri kadar ailelerinin de bu

durumdan olumsuz etkilendiği bulgularına ulaşılmaktadır. Özellikle çocukların bu durum karşısında huzursuz olduğunu ve başarılarının olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

Ebeveynleri iş güvencesizliği algısı yaşayan çocukların sosyal yaşamında karşısına çeşitli sorunlar çıkmaktadır. İş güvencesizliğine maruz kalan ailelerin çocukları hem stres altında büyümekte hem de toplumsal hayatlarında başarılı olmalarını engellemektedir. Ayrıca iş güvencesizliği yaşayan çalışanların çocukları olumsuz etkilenecek iş hayatına karşı bakış açıları da kötü etkilenecektir. Dolayısıyla çocukların henüz küçük yaşlarda işgücü piyasasına kötü yaklaşımları, ülkenin geleceği açısından sosyo-ekonomik yapısının da tehlike altında olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte iş güvencesizliği aile hayatını huzursuz etmekte ve işsizlik ile bu huzursuzluk daha kötü sonuçları beraberinde getirebilmektedir.

Bu kötü sonuçlar çiftlerin boşanma kararı almalarına kadar gidebilmektedir. Yürütülen bazı çalışmalar, boşanma nedenleri arasında işsizlik ve ekonomik sorunların büyük etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte iş güvencesizliği sebebiyle, iş-aile çatışması yaşayan ailelerde cinsiyetin etkili olduğu ve erkeklerin bu durumdan daha çok etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır (Richter, Näswall ve Sverke, 2010). İşsizlik ile ekonomik sıkıntılar yaşanmasından dolayı ülke genelinde suç oranlarının arttığı görülmektedir. Ayrıca işsizlik sonucunda intihar olayları ve iş olanaklarının fazla olduğu şehirlere göç fazlalığı da yaşanmaktadır. İş güvencesizliği olan bölgelerde toplum içinde mutsuzluğun artması ve kötü olayların yaşanması ihtimalleri daha yüksek olmaktadır. İş güvencesizliğinin az olduğu ülkelerde refah seviyesinin yüksek olduğu ve bu sayede toplumda huzurun sağlandığını söylemek mümkündür.

Toplumun en önemli unsurlarından biri olan aile, bireyin iş durumundaki değişikliklerden etkilenecek toplumunda etkilenmesine neden olmaktadır. İş güvencesizliği ile mücadele yöntemi olan grev hakkı, işsizlik ve aile ilişkilerinin bozulması durumunda toplumsal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliğine yönelik oluşturulan stratejilerin başarılı olması işçi ile işveren ilişkilerinde kazanç ve kayıpların dengeli bir şekilde ilerlemesine bağlı olmaktadır (Seçer, 2008:294).

Sonuç itibariyle iş güvencesizliği sosyal ilişkilere yönelik tutumları etkilemekte ve iş güvencesizliğinin ortadan kalkması ile sosyal ilişkilerin daha düzenli olması beklenmektedir. İş güvencesizliği toplumsal hayatın iyiye ya da kötüye gitmesinde etkili olmaktadır. İş güvencesizliği durumunda kişiler sosyal hayatında farklı etkilere ve farklı tepkilere maruz kalmaktadır.



3. BÖLÜM

ATİPİK ÇALIŞMA VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLİŞKİSİ: MOTOKURYELER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu

Motokuryeler, atipik çalışma biçiminin yoğun yaşandığı ve özellikle iş güvencesizliğini derinden hisseden iş grubunda yer almaktadır. Teslimat sektörü içerisinde önemli bir paya sahip olmaktadır. Son 4-5 yıl içerisinde motokuryelerin önemi giderek artmıştır. COVID-19 salgını döneminde çalışan sayısı da önemli derecede artmıştır. Bu dönemde online siparişler yaygın hale gelerek motokuryelerin ücretlerinde iyileşme sağlanması yanında hız konusunda daha risk halinde çalışılmasına neden olmuştur. Uzun çalışma saatleri nedeni ile toplumda kendilerini ifade edemedikleri, seslerini duyuramadıkları görülmektedir. Motokuryeler teslimat sektöründe fazlasıyla önemli yere sahip olmaktadır ki bazı firmalar sadece paket servis üzerine işyeri açmaktadır. Teslimat sektörü açısından online siparişlerin kolay hale gelmesi ve teknoloji kullanımının ileri yaş gruplarında yaygınlık kazanması ile motokuryelerin çalışma ilişkileri ile etkilenmiştir. Motokurye çalışan sayılarının artması ve kurumsal firmaların yaygınlığının ve etkinliğinin artması ulusal ve uluslararası alanda çalışma koşulları bakımından araştırma yapılması, motokuryelerin farkındalığını ortaya çıkarmıştır. Motokuryelerin eskiye göre daha fazla ücret almaları, bunun yanında dernek ve federasyonların kurulması ile haklarının savunulmaya çalışılmasına rağmen özellikle trafikte araç sürücüleri tarafından fark edilmemeleri farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Motokuryelerin çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik hareketlerin olduğu görülmektedir. Fakat her durumda risk altında çalışan motokuryeler, iş güvencesizliği ile başa çıkmak durumundadır. Çünkü yaptıkları iş; işletme, müşteri, paket ve motokurye ilişkisi içerisinde ilerlemektedir. Bu durumda yapılan herhangi bir hata motokuryelerin işten çıkarılmasına neden olabilmekte ve iş veya meslek hastalığına maruz kalabilmektedir.

Uluslararası ya da ulusal işletmelerde farklılık göstermekle birlikte iş güvencesi bakımından olumsuzluk yaşadıkları görülmektedir.

Bu çalışmada, motokuryelerin çalışma saatleri, önemli ve tehlikeli iş yapmalarına rağmen iş güvencesizliğine maruz kalıp kalmadıkları, risk ve diğer sorunların neler olduğu, müşteri ve işletme açısından nasıl etkilendikleri sorularına cevap aranmakla birlikte sorunların nasıl giderileceğine yönelik çözüm önerileri araştırılmıştır.

Atipik çalışmanın ortaya çıkması düzensiz, uzun saatler çalışılmasına neden olmuş ve iş güvencesizliğini beraberinde getirmiştir. Bu çalışmadaki temel amaç ise atipik çalışmanın yaygın olarak uygulandığı motokurye işinde iş güvencesizliğinin var olup olmadığı varsa nasıl ve neden olduğu, çalışma ilişkilerinin düzensizliğinin getirdiği risk ve sorunların etki ve sonuçları şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile atipik çalışmanın getirdiği iş güvencesizliği ile motokuryeler arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı, ilişki varsa etki düzeyinin yönünün tespiti ve uluslararası işletme ile ulusal işletmede çalışan motokuryelerin sosyodemografik özellikleri açısından iş güvencesizliği etkilerinin sorularının cevapları aranmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Atipik istihdam, tipik istihdam uygulamalarında görülen standart çalışma biçimlerinin daha esnek bir yapıya dönüşmesi ile gerçekleşmiştir. Bu dönüşme özellikle teknolojinin ve hizmet sektörünün gelişmesi ile hız kazanmıştır. Atipik istihdam, işçiler ile işverenleri farklı açılardan etkilemektedir. Küreselleşme ile uluslararası rekabetin yaygınlaşması sermaye sınıfının gücünü artırmış ve sanayi devrimi döneminde olduğu gibi modern dönemde de işçilerin sömürülmesine neden olmuştur. Atipik çalışma modellerinin işçiler açısından olumlu yönleri yanında olumsuz yönlerinin daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Atipik çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde ve şirketlerde iş güvencesizliği algısının daha derinden hissedildiği ve bu durumun suistimal edildiği görülmektedir. Bu tür çalışma biçimlerinin henüz tam olarak yasalar ile korunma altına alınmaması iş güvencesizliğinin giderek artmasına ve işçilerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

İş güvencesizliğinin yaşanması işçinin her an işten çıkarılma duygusunun oluşmasına ve gelecek kaygısı yaşamasına neden olmaktadır. Bu durumda işçinin farklı etkiler sonucunda çeşitli tepkilerin yaşanmasına sebebiyet vermekte ve toplumu da ilgilendiren konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Bu araştırma ile Türkiye’de motokuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmış, iş güvencesizliğinin motokuryeler üzerindeki sonuçlarının ortaya çıkarılması, motokuryelerin risk ve sorunlarının yeni çözümler ile dile getirilmesi ve motokuryelere yönelik iş güvencesizliği olgusunun çalışma sosyolojisi alanında akademik yazında nadir olma özelliği ile önem arz etmektedir. Bu özgünlük çalışmanın en büyük kısıtlılığını da meydana getirmektedir. Ayrıca çalışmanın atipik istihdam, iş güvencesi ve iş güvencesizliği bölümleri literatür çalışmalarına fayda sağlayacaktır.

3.3. Araştırmanın Amacı

Küreselleşmeye bağlı olarak teknolojinin de hızla gelişmesi ve teslimat sektörünün ekonomideki payının giderek artması motokuryeler üzerinde çeşitli sorunları meydana getirmektedir. Örneğin kurumsal firmalarda “esnaf kurye” modelinin oluşturulması ve motokuryeleri bu modele teşvik etmeleri her ne kadar fazla kazanç sağlandığı belirtilse de aslında büyük sorunlara neden olduğu görülmektedir.

Motokuryelik iş statüsünün risk ve tehlike oranlarının fazla olması nedeniyle bu çalışmada kuryelik işinin “çok tehlikeli” iş grubunda yer alması gerekliliğinin farkındalığı açısından bir tepki olması amaçları arasında yer almaktadır. Bu riskler odağında motokuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu sektörde çalışmak isteyen yeni kuryelere hızlı ulaşılması nedeniyle her an işten çıkarılma durumlarının ortadan kaldırılması ve iş güvencesinin oluşması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada motokuryelerin neden ve nasıl iş güvencesizliğine maruz kaldıkları ortaya çıkarılmak istenmekte, risklerin ve tehlikelerin nasıl ortadan kaldırılabilceğine yönelik çözüm önerilerinin sunulması ve motokuryelik işinin bir meslek haline gelerek gelecek vadetmesi için uygun bir modelin hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

Motokuryelerin özellikle çalışma saatlerinin uzun olmasından dolayı kendisine ve ailesine zaman ayıramaması ve bu durumun ileride bazı psikolojik sorunları ortaya çıkarması toplumsal açıdan da sorunları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacını aşağıdaki maddeler ile açıklamak mümkündür:

- Bazı sosyodemografik özelliklerin motokuryelik işini seçme konusunda etkisi,
- Bu işe yönelik çalışma koşullarının olumlu ve olumsuz yönlerinin saptanması,
- Çalışma saatlerinin nasıl sonuçlar getireceği,
- Kuryelik yaparken meydana gelen trafik kazası sonucunda oluşan masrafların kim tarafından karşılanacağı ve kaza durumlarının iş kazası ile ilişkisi,
- Sosyal güvence, sağlık sigortası ve kaza sigortası durumlarının tespiti,
- İşten çıkarılma durumlarının nasıl ve neden gerçekleştiği ve iş güvencesizliği algısının hissedilme derecesi,
- Motokuryelik işinde meydana gelen sağlık sorunlarının iş ve sosyal hayata etkileri,
- Motokuryelik işinin riskleri ve sorunlarının ortaya çıkardığı olumsuz yönlerinin neler olduğu ve bu etkilerin nasıl ortadan kaldırılabileceği ya da en aza indirebileceği,
- İşverenlerin ve müşterilerin motokurye çalışanlarını nasıl etkilediğini,
- Ve son olarak ileride konu ile ilgili yapılmak istenen araştırmalara fayda sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu araştırmada yukarıdaki amaçlar doğrultusunda yanıt aranan temel soruları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- Teslimat sektöründe motokuryelerin çalışma süreleri ve izin süreleri nasıldır?
- Teslimat sektöründe motokuryelerin çalışma şartları nelerdir?
- Motokuryelerin iş esnasında trafik kazası geçirme durumları ve sonuçları nelerdir?

- Teslimat sektöründe motokuryelerin iş güvencesi var mıdır ve bu iş gelecek vadeliyor mu?
- Motokuryeler bu işi yaptığı süre boyunca sağlık sorunları ile karşılaşmış mıdır?
- Motokuryelik işinde risk var mıdır?
- Motokuryeler işveren ve müşteriden etkilenir mi?
- Teslimat sektöründe motokuryelerin çalışma ilişkilerine yönelik organizasyon sistemi nasıl betimlenmektedir?

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Çalışmanın birinci kısmında tipik ve atipik istihdam konularının genel yapısına yönelik bilgiler verilmektedir. Ayrıca atipik istihdam modellerinin çalışma ilişkileri düzenlemelerine yönelik bilgilerde sunulmaktadır. Yine bu bölümde istihdamı etkileyen faktörler açıklanmaya çalışılmış ve atipik istihdamın etkileri belirtilmiştir. Bu nedenle çalışmanın saha araştırması bölümde teslimat sektöründe motokuryelerin çalışma şartlarına yönelik çalışma süreleri, izin süreleri, organizasyon sistemleri ve rekabet konuları hakkında da sorular yönlendirilmiştir. Atipik çalışmanın çalışma hayatına etkileri göz önünde bulundurularak motokuryelerin çalışma koşulları katılımcılar sayesinde elde edinilen bilgilere dayanarak belli sınırlar oluşturulmuştur.

Çalışmanın ikinci kısmında ise iş güvencesinin genel kapsamı ve yasal düzenlemeleri hakkında Dünya ve Türkiye genelinde gelişmeler anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrıca iş güvencesinin etkilerine değinilmiştir. Yine bu bölümde iş güvencesizliği kavramına yönelik bilgiler sunulmaktadır. İş güvencesizliğinin nasıl geliştiği ve hangi nedenlere bağlı olarak etki gösterdiği saptanmaktadır. İş güvencesizliğinin sonuçları bakımından önemli bilgiler sunulmaya çalışılmıştır. Özellikle motokuryelerin iş güvencesizliğine yönelik tutumları araştırılmak istenmiş ve bu bölümden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcılara iş güvencesizliği, işin geleceği, işten çıkarılma durumları, işveren ve müşteriden etkilenme durumlarına yönelik sorular iletilmiştir. Bu sorular ile teslimat sektöründe motokuryelerin çalışma

ilişkilerine ve çalışma koşullarına yönelik doğru bilgiler analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Literatür araştırması sonrasında nitel araştırma temelinde bir saha çalışması uygulanmıştır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış mülakat ve gözlem tekniği kullanılmıştır. Teslimat sektöründe motokuryelere açık uçlu sorular sorularak katılımcıların kişisel görüşleri ve davranışlarının önem arz etmesi nedeniyle mülakat yöntemi tercih edilmiştir.

Uygulanan mülakat formu 30 sorudan oluşmaktadır. Genel olarak soruların çerçeveleri, sosyodemografik özellikler, çalışma ilişkileri ve çalışma koşulları, iş güvencesizliği, risk ve kaza durumlarından oluşmaktadır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış mülakat tekniği yanında alınan notlar sayesinde motokuryelik işi hakkında daha detaylı bilgilere ulaşılmıştır. Katılımcılardan 7 motokurye ile yüz yüze görüşülmüş ve izin dahilinde ses kaydı alınmıştır. 2 motokurye ile WhatsApp üzerinde ses kaydı alınarak mülakat formunun cevapları alınmıştır. 9 motokurye ile ise kendilerini daha rahat hissedecekleri talebi doğrultusunda mülakat formu elden ya da WhatsApp üzerinden Word belgesi şeklinde teslim edilerek aynı şekilde cevapları teslim alınmıştır.

3.5. Araştırma Süresi

Araştırmanın amacı dahilinde farklı işletmelerden motokuryeler ile ön görüşme yapılmıştır ve araştırma hakkında bilgi verilmiş ve uygun olan kuryeler ile randevu tarihi belirlenmiştir. Görüşmeler 02.01.2023-29.01.2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

Motokurye çalışanlarının uzun çalışma saatleri ve iş esnasında sürekli pakete çıkmalarından dolayı öncelikle randevu istenerek iş çıkışında ya da izin günlerinde görüşmeler sağlanmıştır. Motokuryelerin yoğun çalışma hayatı kişilere ulaşımı zorlaştırmış ve bu nedenle bazı kişiler ile yüz yüze görüşme yapılmış bazı kişiler ile uzaktan iletişim sayesinde soruların cevaplandırılması istenmiştir. Katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmelerin süresi katılımcılara göre değişmekte olup ortalama 25-45 dakika arasında sürmüştür.

Görüşme esnasında mülakat formu yönlendirilmiş ve katılımcının izni dahilinde ses kaydı alınarak tamamlanmıştır. Görüşmenin özellikle karşı tarafın tercihinin bırakılarak kendini rahat hissettiği mekânda yapılması görüşme esnasında tutum ve davranışlarında önemini ortaya çıkarmıştır. Bu sayede araştırma kapsamında daha detaylı bilgi edinerek notlar alınmıştır. Alınan bu notlar sayesinde işletmeler ile motokuryeler arasındaki ilişki hakkında da bilgiler alınmıştır.

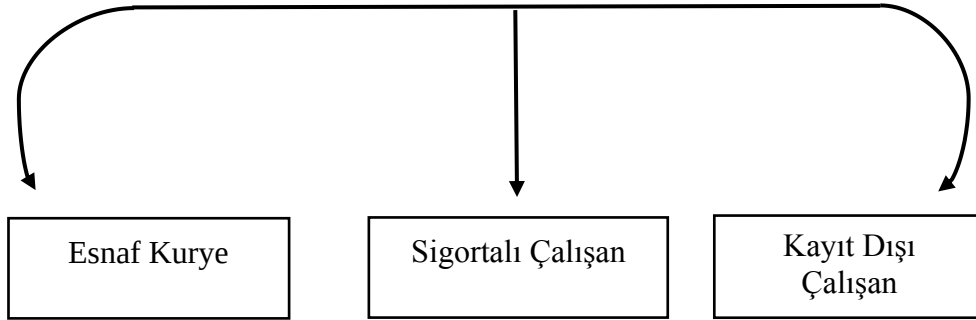
3.6. Araştırmanın Tasarımı

Teslimat sektöründe motokuryeler üzerine yapılan çalışmalarda araştırma tasarımı kullanılmaması bu araştırmanın tasarımının saha çalışması sonucunda şekillenmesine olanak tanımıştır. Özellikle motokuryelerin çalışma ilişkileri, çalışma koşulları ve iş güvencesizliğine yönelik katılımcıların özellikleri araştırma tasarımını oluşturmuştur. Araştırma tasarımının kullanılması hem bulgular kısmının daha detaylı bir şekilde açıklanmasına fayda sağlaması hem de ileride konu ile ilgili yapılan çalışmalara fikir vermesi açısından önem teşkil etmektedir.

Saha çalışmasında motokuryelerin atipik çalışmaya maruz kaldıkları ve özellikle uzun çalışma saatlerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca bu sektörde kayıt dışılığın yaygın olduğu saptanmıştır. Kayıt dışı çalışmayı, göçmen, Türkmen öğrenciler, lise öğrencileri ve fazla kazanç sağlamak için ek iş yapan kişiler oluşturmaktadır. Motokuryelerin farklı modellerde çalışması belli bir çalışma ilişkisinin ortaya konulmasını engellemektedir.

Araştırmanın amacını yerine getirebilmek için motokuryelerin çalışma biçimleri tespit edilmiş ve buna göre araştırma tasarımı oluşturulmuştur. Bu bağlamda çalışma biçimlerine yönelik bir gruplama yapılmıştır. Araştırma kapsamında sektörün genel yapısı ve özellikleri bakımından uluslararası ve ulusal işletme ayrımı yapılmaksızın üç farklı çalışma biçimi saptanmıştır.

Uluslararası ve Ulusal İşletmelerde Çalışan Motokuryeler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Kaynakça: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1’de motokuryelerin çalışma biçimleri uluslararası ve ulusal işletme bakımından üç model şeklinde tespit edilmiştir. Esnaf kurye, sigortalı çalışan ve kayıt dışı çalışan biçimleri detaylı olarak açıklanmıştır.

Esnaf Kurye: Esnaf kurye modeli motokuryelik işinin son zamanlarda gelişim göstermesi ile ortaya çıkmıştır. Bu modelde çalışan motokuryeler şahıs şirketi kurmakta, vergi ve sigorta (BAĞ-KUR) gibi sorumlulukları kendileri karşılamaktadır. Esnaf kuryelik modeli ile çalışan motokuryeler 53.20.09 NACE kodu ile faaliyet göstermektedir. Bu kod ile çalışan esnaf kuryeler “az tehlikeli” iş sınıfında yer almaktadır, oysaki yaptıkları işin riskinin ne kadar büyük olduğu meydana gelen kaza ve ölüm haberlerinden anlaşılmaktadır. Esnaf kurye modeli ile işveren işçiye karşı sorumluluklarından kurtulmaktadır. Ayrıca kuryenin kaza yapma durumunda iş kazası olarak geçmediği tespit edilmiştir. Esnaf kurye modeli fazla kazanç vaadi ile teşvik edilmektedir. Fakat vergi, kasko, sigorta ve diğer masrafların çıkartılması durumunda hemen hemen normal şartlarda çalışan kuryeler ile aynı kazancın sağlanıldığı görülmektedir. Ayrıca esnaf kuryeler çalıştıkları zaman para kazanabiliyor, izinli olduğu ya da hasta olduğu halde çalışmadığı durumlarda para kazanamıyor. Esnaf kurye modeli uluslararası işletmelerde uygulanmaktadır. Getir ve Yemeksepeti işletmeleri yanında Burger King,

KFC, Tavuk Dünyası gibi uluslararası işletmelerde yaygın olarak uygulanmaktadır.

Sigortalı Çalışan: Sigortalı çalışanlar genellikle ulusal işletmelerde kayıtlı, ücret ve yan haklara sahip çalışan grubunda yer almaktadır. Normal çalışma biçimlerinin ifade edildiği fakat düzensiz ve uzun çalışma saatlerinin olduğu belirtilmektedir. Asgari ücrete göre çalışmaktadırlar, fakat genel olarak günlük ücret almaktadırlar. İş güvencesinin esnaf kuryeye göre daha fazla olumlu algılandığı görülmektedir.

Kayıt Dışı Çalışan: Genellikle ulusal ve küçük işletmelerde yaygın olarak işveren tarafından tercih edilmektedir. Göçmenler, Türkmen öğrenciler, aile işletmesinde çalışan yaşça küçük kişiler, ek gelir sağlamak isteyen kişiler kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar özellikle kaza durumlarında hem kendi hem de işletme açısından sorun yaşamaktadırlar. Ayrıca herhangi bir kayıt söz konusu olmadığı için işten ayrılma keyfi sebeplere bağlanmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar herhangi bir hakka sahip değildir. Ayrıca gözlem sonucunda bazı işverenlerin kayıt dışı çalışan motokuryelere sigorta ücretini dışardan verdikleri tespit edilmiştir.

Motokuryelerin genel olarak esnaf kurye, sigortalı ve kayıt dışı çalışanların ortak sorunu, uzun çalışma saatlerine maruz kalmaları, bu işin bir geleceğinin olmaması, trafikte araç sürücülerinin dikkatsizliği ve işten çıkarılma durumlarının geçerli bir nedene bağlanmamasıdır.

3.7. Araştırmanın Örneklemi

Motokuryeler üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında çok az bir çalışma olduğunu ve çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği, iş tatmini, mobbing düzeyi gibi konuların ele alındığı görülmektedir. Fakat bu çalışmadaki temel amaç motokuryelerin iş güvencesizliği düzeylerini, bu işin geleceği konusundan düşünceleri, çalışma koşullarını ve çalışma ilişkilerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın örneklemi, Kırklareli ili merkez ilçesinde yer alan uluslararası ve ulusal işletmelerde çalışan motokuryeler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 18 motokurye ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Motokuryenin hali hazırda çalışıyor olması temel kural olarak belirlenmiştir.

Görüşmeler 2023 ocak ayında yapılmıştır. Ayrıca katılımcıların isimleri yerine kodlama şekli ile çalışmada yer alacakları önceden bildirilmiştir. Çoğu katılımcı isminin araştırma kapsamında belirtilmesine karşı çıkmasa da kodlama şeklinin daha uygun olacağı düşünülmüştür.

Örnekleimde rastlantısal teknik kullanılmıştır ve farklı işletmelerde çalışan kuryeler ile görüşme yapılarak çalışma koşulları saptanmıştır.

Araştırmada uluslararası ve ulusal işletmelerde çalışan motokuryeler ile görüşme hedeflenmiş ve temel olarak çalışma koşullarını, çalışma ilişkilerini ve iş güvencesizliğini incelemek amacıyla kuryeler ile görüşülmeye çalışılmıştır.

Alan araştırması yapılmadan önce işletme içerisinde belli bir zaman geçirilerek gözlem yapılmıştır. Önceden edinilen bilgilere göre çoğu kuryenin uluslararası ya da ulusal işletmelerde farklı zamanlarda çalıştığı saptanmıştır. Bu nedenle çoğu kuryenin davranışlarının benzer özellikler taşıdığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında Getir ve Yemeksepeti gibi büyük işletmelerde çalışan motokuryeler ile de görüşülmüş ve bu işletmelerde genellikle esnaf kurye modelinin yaygın olarak kullanıldığı saptanmıştır. Bunun yanında ulusal işletmelerde çalışan motokuryeler ile görüşülmüş ve kayıt dışılığın varlığı saptanmıştır. Fakat küçük işletmelerde kurye ile işveren arasında samimiyetin olduğu belirlenmiş, bu durum işten çıkarmaları daha zor hale getirmektedir.

Özellikle motokuryelerin kaza ve ölüm haberleri incelenmiş bu nedenle mülakat formuna kaza ve risk durumları ile ilgili sorularda eklenmiştir.

Tablo 4: Teslimat Sektöründe Motokuryeler ile Gerçekleştirilen Görüşmeler

GÖRÜŞMENİN YERİ	GÖRÜŞÜLEN KİŞİ SAYISI	GÖRÜŞME ZAMANI	GÖRÜŞME ŞEKLİ	GÖRÜŞME YÖNTEMİ	GÖRÜŞÜLEN KİŞİNİN STATÜSÜ
Kırklareli Merkez İlçesi	7	Ocak 2023	Yüz Yüze	Yarı Yapılandırılmış	Motokurye
Kırklareli Merkez İlçesi	2	Ocak 2023	WhatsApp ses kaydı	Yarı Yapılandırılmış	Motokurye
Kırklareli Merkez İlçesi	9	Ocak 2023	Word Belgesi Uzaktan Erişim	Yarı Yapılandırılmış	Motokurye

Kaynakça: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.8. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar

Araştırma Kırklareli ili merkez ilçesi ile sınırlı kalmıştır ve örneklem tüm motokuryeleri kapsamamaktadır. Bu nedenle bir genelleme yapılamamaktadır.

Motokuryelerin uzun çalışma saatleri katılımcı bulma konusunda zorluk oluşturmuştur. İşyerinde ya da dışarıda motokurye ile önceden bir görüşme yapıp araştırma hakkında bilgi vermek istenmiş fakat zaman kısıtı olmasından dolayı bu süreç zor ilerlemiştir. Genel itibariyle motokuryelerin uzun saatler çalışması katılımcıya ulaşmanın önünü engellemiş ve araştırmanın en önemli zorluğu olmuştur.

Araştırmanın diğer bir kısıtı bazı işletmelerin motokuryeler ile mülakat yapılmasına olumlu bakmamalarıdır. İşletmelere görüşme yapılmadan önce bilgilendirme yapılmak istenmiş ve işletme isminin araştırmada geçmeyeceği belirtilmiştir. Fakat buna rağmen bazı işletmelerin motokuryelerin mülakat katılımını engellediği düşünülmektedir. Ayrıca orta yaşlı kişilerin işlerini sıkıntıya düşüreceği fikri ile araştırmaya katılmadığı saptanmıştır. Bu nedenle katılımcılar genellikle genç kişilerden oluşmaktadır.

Bazı motokuryeler ile zaman sorunu olduğu için yüz yüze değil de uzaktan bir iletişim ile mülakat formu katılımcılara iletilmiştir. Fakat katılımcılar bazı sorulara “evet”, “hayır” gibi kısa cevaplar vermiştir. Ayrıca bazı soruların anlaşılmağı da görülmektedir. Bu durum mülakat formunda destek niteliğindeki sorular ile giderilmiştir.

Ayrıca Kırklareli ili merkez ilçesinde motokurye işinde çalışan Türkmenistanlı öğrencilerin araştırmaya katılmak istememeleri ve bu çalışan sayılarının fazla olması örnekleme küçültmüştür. Bu kişilerin araştırmaya katılmak istememelerinin sebebinin kayıt dışı olarak çalışmalarından kaynaklandığı ve mevcut istihdamına zarar geleceğinin düşünüldüğü fikri ortaya çıkmıştır.

Motokuryelerin çalışma saatlerinin uzun olması ve izinli günlerinde kendilerine vakit ayırmak istemeleri araştırmanın zor şartlar altında bitirilmesine neden olmuştur. Ayrıca Kırklareli ili merkez ilçesinde çalışan motokuryelerin çoğunun daha önce burada bulunan diğer işletmelerde çalışmış olması verilen cevapların bir tekrar niteliğinde olduğunu göstermiştir.

3.9. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış mülakat formunun araştırmacı tarafından önceden hazırlanarak katılımcılara yönlendirmesi ile gerçekleşmiştir. Ayrıca literatür taraması ile de verilere ulaşılmıştır. Araştırmacı tarafından 30 soruluk mülakat formu hazırlanmıştır. Bu soruların temel bölümleri iş güvencesizliği, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, risk ve kaza durumlarından oluşmaktadır. Ayrıca yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde alınan notlar ve gözlemler bulgular kısmına eklenmiştir. Araştırmaya 18 motokurye katılmış ve Ocak 2023 tarihinde yaklaşık bir ay süren bir çalışma yapılmıştır. Motokuryelerde aranan özelliklerin tam anlamıyla araştırmaya uygun olması elde edilen verilerin sağlıklı bir şekilde alınmasına fayda sağlamıştır.

3.10. Araştırmanın Zaman Çizelgesi

Tablo 5: Araştırmanın Zaman Çizelgesi

	2022										2023					
	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran
Konu Seçimi																
Literatür Taraması																
Etik Kurul Başvurusu ve Gerekli İzinlerin Alınması																
Veri Toplama																
Bulgular Kısımının Oluşturulması																
Araştırma Sunumu																

Kaynakça: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.11. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde motokuryelerin çalışma koşulları katılımcıların kendi ifadeleri ile tarafsız bir şekilde aktarılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların yanıtları isim verilmeden kodlama ile ifade edilmektedir.

Literatür çalışması ve saha çalışmasından yola çıkarak sorular ve yanıtlara göre bulgular 13 başlık altında değerlendirilmektedir. Temel olarak anlatılmak istenen motokuryelerin çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve iş güvencesizliği konularıdır. Bulgular kısmı sosyodemografik özellikler, çalışma süreleri, gelir devamlılığı, izin süreleri, iş güvencesi ve iş güvencesizliği, iş sağlığı ve güvenliği, genel değerlendirme, kayıt dışılık, organizasyon sistemi, risk ve diğer sorunlar, kaza geçirme ve kaza sigortası durumu, müşteriden etkilenme ve işverenin rekabet durumu başlıklarından oluşmaktadır.

3.11.1. Sosyodemografik Özellikler

Saha araştırması yapılmadan önce işletmelere ve katılımcılara isimlerinin çalışmada görünmeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle kodlama şeklinde bulgular aktarılacaktır. Toplam 11 işletme ve bu işletmelerden toplam 18 motokurye ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İşletmelerin her birine ayrı ayrı harf kodu, motokuryelerde numara kodu eklenmiştir. Bazı işletmelerden birden fazla motokurye ile görüşme yapıldığı için B1, B2 gibi farklı kodlar eklenmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar bu kodlar ile ifade edilmektedir.

Yapılan görüşmelerin kodları ve sosyodemografik özellikleri aşağıda tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Görüşme Yapılan Motokuryelerin Sosyodemografik Özellikleri

	A1	A2	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C1	C2	D	E	F	G	H	I	J	K
Yaş	22	25	23	23	22	21	28	25	24	29	36	17	22	22	22	23	33	21
Medeni Durum	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Evli	Bekar
Çocuk Var Mı?	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var	Yok
Eğitim Durumu	Lise	Lise	Ön Lisans	Ön Lisans	Lise	Lise	Lise	Ön Lisans	Lise	Lise	Lise	Orta Okul	Orta Okul	Lise	Lise	Lisans	Lise	Lise
Oturulan Evin Mülkiyeti	Kira	Sahibi	Kira	Kira	Kira	Kira	Kira	Sahibi	Sahibi	Sahibi	Sahibi	Kira	Kira	Kira	Kira	Sahibi	Kira	Kira
Deneyim (Yıl)	5	1,5	2	1	3	2	4	1	3	4	1	3	2	4	2	7	7	2
Çalıştığı İşletme	Ulusal	Ulusal	Uluslararası	Uluslararası	Uluslararası	Uluslararası	Uluslararası	Uluslararası	Ulusal	Ulusal	Ulusal	Ulusal	Ulusal	Ulusal	Uluslararası	Ulusal	Ulusal	Ulusal
Çalışma Biçimi	Sigortalı	Sigortalı	Esnaf Kurye	Esnaf Kurye	Esnaf Kurye	Esnaf Kurye	Esnaf Kurye	Esnaf Kurye	Sigortalı	Sigortalı	Sigortalı	Kayıt Dışı	Sigortalı	Sigortalı	Esnaf Kurye	Sigortalı	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı
Ücret Tipi	Günlük	Günlük	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş	Maaş	Maaş	Günlük	Günlük	Günlük	Maaş + Paket Başına Prim	Maaş + Paket Başına Prim	Günlük	Günlük
Kronik Sağlık Sorunu	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
İşte Kullanılan Motorsiklet Kime Ait?	İşletmeye Ait	Çalışana Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait	İşletmeye Ait
Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Mi?	Hayır	Evet	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır

Kaynakça: Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 6'da görüşme yapılan motokuryelerin sosyodemografik özellikleri yer almaktadır. Tablo 12 değişkenden oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı erkek olduğu için cinsiyet değişkeni bulunmamaktadır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında alt sınır 17, üst sınır 36 olarak tespit edilmiştir. Bu durumla ilişkili olarak katılımcılar genç çalışanlardan oluşmaktadır. Bu araştırmaya göre de örneklemin yaş dağılımı motokuryelik işini genç kişilerin tercih ettiğini göstermektedir.

Katılımcılar içinde sadece 1 kişi evli ve çocuk sahibidir. Diğerleri bekar ve çocuk sahibi değildir. Saha araştırması esnasında yapılan gözlem ve işletme içindeki diğer çalışanlar arasında yapılan görüşmeler sonucunda motokuryelik işini genelde genç ve bekar kişilerin yaptığı saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında 2 kişinin orta okul, 12 kişinin lise, 3 kişinin ön lisans ve 1 kişinin lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Fakat görüşme yapılan kişilerden lise mezunlarından 3 kişinin lisans öğrencisi, 2 kişinin ön lisans öğrencisi olduğuda tespit edilmiştir.

Katılımcılar arasından ikamet edilen evin sahibi 6 kişi, kiracısı ise 12 kişi olarak aktarılmaktadır.

Görüşme yapılan kişilerden üç kişi 1 yıl, bir kişi 1,5 yıl, beş kişi 2 yıl, üç kişi 3 yıl, üç kişi 4 yıl, bir kişi 5 yıl, iki kişi 7 yıl deneyim sahibi olmaktadır. Katılımcıların deneyimlerinin alt sınırı 1 yıl, üst sınır 7 yıl olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada 2 uluslararası, 9 ulusal işletme yer almaktadır. Uluslararası işletmelerde çalışan 7 kişi esnaf kurye biçimi ile çalışmaktadır. Ulusal işletmede 8 kişi sigortalı, 3 kişi kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Esnaf kurye biçimi ile çalışan 7 kişi maaş ve paket başına ücret almaktadır. Ayrıca ulusal işletmede çalışan 1 kişide maaş ve paket başına ücret almaktadır. Bunun yanında 3 sigortalı çalışan maaş almakta, 4 sigortalı çalışan günlük ücret almaktadır. Kayıt dışı çalışan 3 kişide günlük ücret almaktadır. Araştırma kapsamında uluslararası işletmelerde genellikle esnaf kurye modelinin uygulandığı ve maaş + paket başına ücret sistemi ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Küçük işletmelerde kayıt dışılığın yaygın olduğu ve bu araştırmada da 3 kayıt dışı çalışanın günlük ücret aldığı belirtilmektedir. Ulusal işletmelerde çalışan sigortalı kişilerin yaygın olarak günlük ücret aldıkları

ama talep doğrultusunda ücretlerini maaş şeklinde alabilecekleri belirtilmiştir. Bu durum motokuryelerin isteğine bağlı olmaktadır.

Katılımcılar arasından 10 kişinin şu anda sağlık sorunu yaşadığı, 8 kişinin ise sağlık sorunu yaşamadığı saptanmıştır. Sağlık sorunu yaşayan katılımcıların genelinde soğuğa maruz kaldıkları için diz ağrılarına bağlı olarak romatizma, sinüzit, soğuk algınlığı ve boyun ağrıları gibi sorunların yaşandığı tespit edilmiştir. Sağlık sorunları ileriki bölümlerde detaylı olarak anlatılmaktadır.

Katılımcıların verdikleri cevaplara göre 17 kişinin işte kullandığı motorsiklet işletmeye ait, 1 kişinin kullandığı motorsiklet kendine aittir. Ayrıca araştırma kapsamında görüşülen kişilerin işte kullandıkları kıyafet ve ekipmanlarında genelinen işletmeye ait olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılar arasından sadece 1 kişinin sivil toplum kuruluşuna (AFAD) üye olduğu, diğerlerinin herhangi bir STK'ya üye olmadığı belirtilmiştir.

3.11.2. Çalışma Süreleri

Motokuryeler, çoğunlukla hızlı ve acil teslimat hizmeti sunmak üzere istihdam edilmektedir. Bu nedenle, çalışma süreleri genellikle yoğun ve uzun olabilmektedir. İşlerinin doğası gereği, motokuryelerin genellikle işe erken başlamaları ve geceleri geç saatlere kadar çalışmaları gerekebilmektedir.

Bir motokurye olarak çalışma saatleri, özellikle trafik koşulları gibi faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Şehir içi teslimatlar yapmak için trafiğin yoğun olduğu saatlerde çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu da özellikle büyük şehirlerde, motokuryelerin çalışma saatlerinin oldukça esnek olmasını gerektirebilmektedir.

Ayrıca, motokuryelerin çalışma saatleri, sezonluk işlerin yoğunluğuna göre de değişmektedir. Örneğin, tatil dönemlerinde ve yılbaşı gibi özel günlerde, teslimat talepleri artabilmekte ve bu nedenle motokuryelerin daha fazla çalışmaları gerekebilmektedir.

Motokuryelerin çalışma saatleri, işverenleri veya kendi işletmelerinin tercihlerine göre değişmektedir. Bazı motokurye şirketleri, 24 saat hizmet sunarken, bazıları sadece belirli saatler arasında çalışmaktadır.

Sonuç olarak, motokuryelerin çalışma saatleri oldukça esnek olabilmekte ve işlerinin yoğunluğuna, trafik koşullarına ve işverenlerinin veya kendi işletmelerinin tercihlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Ancak, bu meslekte çalışanlar, müşterilerinin ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde yanıt verebilmek için sık sık uzun saatler çalışmak zorunda kalabilmektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Elde edilen veriler doğrultusunda, 7 farklı esnaf kurye modeli ile çalışan motokuryenin çalışma saatleri hakkında bilgi edinilmiştir. Bu kuryelerin çalışma saatleri ortalama olarak 10-12 saat arasında değişmektedir. Bazıları 8-9 saat, bazıları ise 11-12 saat arasında çalıştığını ifade etmiştir.

Ayrıca, birkaç kuryenin iş saatleri boyunca molalarını kullanmadığını ve çalışma saatlerinin büyük bir kısmını motor üzerinde geçirdiğini belirttiği görülmüştür. Bu durumun iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli olduğu unutulmamalıdır. B işletmesinde çalışan 4 yıl deneyim sahibi olan B5 kodlu esnaf kuryenin söyledikleri bu durumu kanıtlar niteliktedir:

” Günlük en az 10 saat bu işi yapıyorum. Molaya fazla çıkmıyorum. Zira mola sürelerinin parasını şirket ödemiyor. Cebimden yememek için molamı kullanmıyorum. 10 saatin 9 saati motor üstünde geçiyor. Haftalık izinde acil işim olmadığı sürece kullanmıyorum. Yine parası ödenmediğinden her fırsat bulduğumda para kazanmaya çalışıyorum” (B5).

Veriler incelendiğinde, motokuryelerin genellikle uzun saatler boyunca çalıştığı ve ara vermeden motor üzerinde zaman geçirdiği görülmektedir. Bu durum, motokuryelerin fiziksel sağlığına ve genel iş performanslarına olumsuz etki etmektedir. Ayrıca, bazı kuryelerin molalarını kullanmayı tercih etmediği ve haftalık izinlerini de nadiren kullandığı belirtilmiştir. Bu da çalışma koşullarının ve iş güvencesinin yetersiz olduğuna işaret etmektedir.

Sonuç olarak, motokuryelerin uzun saatler boyunca çalıştığı ve sınırlı mola verdiği, çalışma koşullarının zorlu olduğu ve iş güvencesinin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle, motokuryelerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş güvencesi sağlanması gibi önlemler alınması gerekmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Verilere göre, bu gruptaki 8 motokuryenin çalışma süreleri oldukça değişkenlik göstermektedir. A1, A2, C1, C2, F ve G kodları ile ifade edilen motokuryeler 12 saat çalıştıklarını belirtirken, D kodlu kurye ise 5-6 saatlik bir çalışma süresinden bahsetmektedir. I kodlu kurye ise günlük 10 saat çalıştığını, ancak bunun yaklaşık 7-8 saatinin motor kullanarak geçtiğini söylemektedir.

Verilerin analizi, motokuryelerin çalışma sürelerinin iş yoğunluğuna ve çalışılan iş yerine bağlı olarak oldukça değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bazı motokuryeler gün boyunca sürekli motor üzerinde çalışırken, bazıları ise daha az zaman harcamaktadır. Bu durum, işletmelerin farklı çalışma saatleri ve iş yükleri uyguladığını göstermektedir. Yoğun iş temposuna maruz kalan A1 kodlu motokurye iş esnasında sürekli motor üzerinde vakit geçirdiğini şu sözlerle açıklıyor:

“Yoğun olduğu günlerde oturmaya bile vakit kalmıyor. Hatta yemeği bile ayakta yediğimiz günler oluyor. Genel olarak hep motor üzerindeyim” (A1).

Bunun yanında vaktinin sürekli motor üzerinde geçtiğini ifade eden G kodlu motokurye çalışma sürelerine yönelik soruya şu şekilde cevap vermiştir:

“Mesai 12 saat, yarım saat yemek molamız var onun dışında sürekli motor üzerindeyiz” (G).

Fakat bir aile işletmesi olan D hem kendi işleri olduğu hem de yaptıkların için lavaş dağıtımını olması nedeniyle paket gönderiminin yoğun olmadığını şu ifadelerle açıklamıştır:

“İşimizden dolayı çok yoğun değiliz. Aile işletmesiyiz zaten. 5-6 saat motor üzerinde geçiyor sadece” (D).

Sonuç olarak, motokuryelerin çalışma saatleri iş yerine, iş yüküne ve çalışanın işine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ancak, veriler genel olarak 12 saatlik bir çalışma süresinin yaygın olduğunu göstermektedir. Genel olarak, veriler çalışanların çalışma sürelerinin ve iş yoğunluklarının farklı olduğunu göstermektedir. Ancak, verilerin sınırlı sayıda olması nedeniyle genellemeler yapmak mümkün değildir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Ulusal işletmede kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin verileri incelendiğinde, çalışma saatlerinin genellikle 12 saate yakın olduğu görülmektedir. E, J ve K kodlarına sahip motokuryelerin verdiği cevaplara göre, günlük çalışma saatleri genellikle 12 saat civarında olmakla birlikte, J kodlu kuryenin verdiği cevapta 16 saate kadar çıkabildiği belirtilmektedir. Bu veriler, kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin yasal çalışma saatlerinin üzerinde çalıştıklarını göstermektedir.

Ayrıca, kayıt dışı çalışan motokuryelerin çalışma süreleriyle ilgili verilerin, kayıtlı çalışanlara göre daha değişken olduğu görülmektedir. K kodlu kuryenin verdiği cevapta, bazen 6 saat bazen 12 saat çalıştığını belirtirken, E ve J kodlu kuryenin verdiği cevaplar daha sabit bir çalışma süresi üzerinde yoğunlaşmaktadır. K kodlu motokurye part-time çalışma biçimine göre çalışmaktadır. Fakat bazen tam gün çalıştığını ve her iki durumda da yoğun çalıştığını şu sözlerle ifade etmektedir:

“Ben part-time çalışıyorum zaten. 6 saat çalışıyorum bu 6 saatin hepsi motor üzerinde geçiyor diyebilirim. Ama yeri geliyor 12 saat çalışıyorum yine hemen hemen 12 saat motor kullanarak geçiyor” (K).

Sonuç olarak, kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin yasal çalışma saatlerinin üzerinde ve daha değişken bir çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve motokuryelerin haklarının korunması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini göstermektedir.

3.11.3. Gelir Devamlılığı

Türkiye’de motokuryelerin gelir devamlılığı, çalışma koşulları ve diğer faktörler nedeniyle değişkenlik göstermektedir. Motokuryelerin gelirlerini etkileyen en önemli faktörlerden biri, işverenlerin uyguladığı ödeme politikalarıdır. Bazı işverenler, düşük ücretlerle çalışan motokuryelere ödemelerini düzenli olarak yapmamakta veya zamanında ödeme yapmamaktadır. Bu durum motokuryelerin gelirlerinde ciddi dalgalanmalara neden olabilmektedir.

Motokuryelerin gelir devamlılığı ayrıca iş yoğunluğuna da bağlı olmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde trafiğin yoğunluğu, hava koşulları ve

günün saatine bağı olarak siparişlerin sayısı ve değeri değışkenlik göstermektedir. Bu da motokuryelerin gelirlerinde dalgalanmalara neden olabilmektedir.

Ayrıca, motokuryelerin gelirleri üzerinde etkisi olan diğerk faktörler arasında işverenlerin sigorta veya diğerk sosyal hakları sağlamama eğilimi, motor bakım masrafları, yakıt masrafları ve diğerk işletme giderleri yer almaktadır.

Motokuryelerin gelir devamlılığına yönelik olarak, bazı motokuryeler ek işler yaparak veya farklı işverenlerle çalışarak gelirlerini artırmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, bu durum motokuryelerin iş yükünü artırarak çalışma saatlerini daha da uzatabilmekte ve bu da iş güvenliği, iş sağlığı ve sosyal haklar gibi diğerk konularda endişe yaratabilmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de motokuryelerin gelir devamlılığı, çalışma koşulları, işveren uygulamaları ve diğerk faktörler nedeniyle değışkenlik göstermektedir. Motokuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal hakların sağlanması ve ödemelerin düzenli yapılması gibi konulardaki gelişmelerin, motokuryelerin gelir devamlılığını artırabileceğı düşünölmektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Elde edilen veriler doğrultusunda uluslararası işletmede çalışan esnaf kuryelerinin çoğunluğu düzenli bir şekilde gelir elde etmektedir. B1, B2, B3, B4 ve B6 numaralı kuryelerin tamamı ücretlerini düzenli olarak aldıklarını belirtmişlerdir. B5 numaralı kurye, şahıs şirketi olduğı için fatura kestini ve ayın başında çalışmaları karşılığında tam ücret aldini “*Ücretlerimi düzenli alıyorum. Şahıs şirketim olduğı için fatura kesiyorum. Ayın başında mola ve izin günlerim harici ve eksik ürün götürmediğim bütün siparişlerimin parasını alıyorum. Eksik ürün götürölen sipariş parası benden kesiliyor, müşteriye hediye ediliyor özür mahiyetinde*” sözleri ile belirtmiştir. H kodlu kurye ise bazen ücretlerin aksayabildiğini belirtmiş, ancak bazı durumlarda ücretleri bir gün önceden alabildiklerini söylemiştir:

“Bazen aksama olabiliyor hafta sonuna denk geldiğı için ama bazen de bir gün önceden ücretlerimizi alıyoruz” (H).

Genel olarak, veriler esnaf kuryelerinin gelir devamlılığı açısından olumlu bir tablo çizmektedir. Ancak H numaralı kuryenin bazen ücretlerin aksayabildiğini belirtmesi, işletmenin bazı durumlarda ödeme sorunları yaşayabileceğini göstermektedir. Bu sorunların nedeni ve sıklığı hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak, uluslararası işletmede çalışan esnaf kuryelerinin gelir devamlılığı genel olarak olumlu görünmektedir. Ancak, bazı sorunlar yaşanabildiği için işletmenin ödemeler konusunda daha dikkatli olması gerektiği düşünülmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan 8 motokuryenin gelir devamlılığına ilişkin farklı durumlar söz konusu olduğunu söyleyebiliriz.

A1, genel olarak düzenli bir ücret aldığını ancak şu anda ücretinin içerde biriktirildiğini ve genelde kurumsal yerlerin aylık ücret verdiğini, ulusal işletmelerin ise günlük ücret verdiğini belirtmiştir:

“Yani genel olarak düzenli alıyoruz. Ben bugüne kadar çalıştığım yerlerde günlük ücret aldım. Ama şu anda çalıştığım yerde ücretimi içerde biriktiriyorum. Genelde kurumsal yerler aylık ücret veriyor, yerel işletmeler günlük veriyor” (A1).

A2, C1, C2, D, F, G ve I kodlu kuryeler ise düzenli bir şekilde ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

Bu veriler doğrultusunda, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin büyük çoğunluğunun düzenli bir şekilde ücret aldığı söylenebilmektedir. Ancak bazı durumlarda ücretlerin günlük veya aylık olarak değiştiği, ücretlerin içerde biriktirildiği gibi farklı uygulamaların olduğu da görülmektedir.

Sonuç olarak, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin gelir devamlılığı bakımından çeşitlilik gösterdiği, ancak genel olarak düzenli bir ücret aldıkları söylenebilir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Verilerden, ulusal ve küçük işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin gelir devamlılığı konusunda net bir bilgi verilmediği

görülmektedir. E kodlu kurye “*Evet alıyoruz*”. J kodlu kurye “*Evet*”. K kodlu kurye “*Evet alıyorum*” ifadeleriyle sadece hepsinin gelir aldıklarını belirtmekte, ancak gelirlerinin ne sıklıkta ve düzenli olarak geldiği hakkında bilgi yoktur.

Kayıt dışı çalışanların genellikle gelirlerinin düzenli olmadığı, bazen ödeme alamadıkları veya aldıkları ödemenin düşük olabileceği bilinmektedir. Ancak bu veriler yeterli olmamakta ve kesin bir yorum yapılamamaktadır.

Sonuç olarak, kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu yerlerde çalışanların gelir devamlılığı konusunda kesin bir bilgiye sahip olmadığımız için, bu konuda önyargılı bir yargıya varmak doğru olmayacaktır.

3.11.4. İzin Süreleri

Türkiye'de motokuryelerin çalışma koşulları, özellikle de izin süreleri, sıklıkla tartışma konusu olmuştur. İş Kanunu'na göre, her çalışanın yılda en az 14 gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Ancak, motokuryelerin iş koşulları gereği genellikle bu haktan yararlanmaları zorlaşmaktadır.

Motokuryeler, genellikle işverenleri tarafından kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadırlar ve bu durumda izin haklarına sahip olamamaktadırlar. Kayıt dışı çalışan motokuryeler, genellikle yüksek iş yükü nedeniyle yılda sadece birkaç gün izin yapabilmektedirler. Bu durum, işçilerin fiziksel ve psikolojik olarak yorgun düşmelerine ve iş kazaları riskinin artmasına neden olabilmektedir.

Diğer taraftan, sigortalı olarak çalışan motokuryeler de izin haklarını kullanmakta güçlük çekebilmektedirler. Motokuryelerin iş koşulları nedeniyle işverenleri tarafından sıklıkla "esnek çalışma" yöntemi uygulanmaktadır. Bu nedenle, işverenler motokuryelerin çalışma saatlerini düzenli olarak değiştirebilmekte ve izinlerini vermek için uygun bir zaman bulmakta zorlanabilmektedirler.

Sonuç olarak, Türkiye'de motokuryelerin izin haklarının kullanımı, çalışma koşullarına bağlı olarak oldukça zorlaşmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar hiçbir izin hakkına sahip olmadıkları gibi, sigortalı olarak çalışanlar da iş koşullarının esnekliği nedeniyle izin kullanımı konusunda sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Bu nedenle, motokuryelerin çalışma koşullarının

iyileştirilmesi ve izin haklarının daha etkin kullanılabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler incelendiğinde, motokuryelerin izin süreleri konusunda farklı düzenlemeler yaptıkları görülmektedir. B2 ve B3 numaralı motokuryeler düzenli izin sürelerine sahip olduklarını belirtirken, B1, B5 ve H numaralı motokuryeler izinleri arkadaşlarıyla veya şefleriyle ayarladıklarını ifade etmektedir.

“İzni kendimiz şefe söylüyoruz, şef haftada bir gün falan ayarlıyor. İstesem haftada belli bir gün iznim olur ama işime göre onu arkadaşlarla ayarlıyoruz. Serbest yapıyoruz daha iyi oluyor” (B1).

“Belli bir düzenim yok. Belirttiğim gibi acil işim olursa iş arkadaşlarımdan müsait olanlara rica ediyorum. Sistem belli saatte belli çalışan sayısı istediği için eksik kalmamamız gerekiyor. Yerime biri gelmeyi kabul ederse işimi hallediyorum. Haftalık izinlerimde bu şekilde, çalışan sayısı tutturmamız çok önemli biri istifa ederse hemen arıyoruz ki o boşluğu dolduralım yoksa deponun yediği ceza biz çalışanlardan kesiliyor” (B5).

“12 saat çalıştığımız için genelde bu düzen böyle gidiyor. Düzenli bir izin günümüz yok. İhtiyacımıza göre çalışma arkadaşlarımızla izinleri değiştirebiliyoruz. Tabi izin kullanmama gibi bir seçeneğimizde var” (H).

B6 ise maalesef izin düzenlemelerine sahip olmadıklarını belirtmiştir. B4 numaralı motokuryenin ise her an mesaiye çağrılabilmesi için izin düzenlemesi olmadığını *“Hayır, her an tekrar mesaiye çağırabilirler”* ifadesi ile dile getirmiştir.

Bu verilerin analizi sonucunda, uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin izin süreleri konusunda belirli bir düzenlemelerinin olmadığı görülmektedir. Bazı motokuryelerin düzenli izinleri olsa da diğerleri izinleri arkadaşları veya şefleriyle ayarlamaktadır. Buna karşın, bazı motokuryelerin izinleri yoktur veya herhangi bir düzenlemeleri bulunmamaktadır.

Bu durum, işletme yöneticileri tarafından dikkate alınması gereken bir konudur. Motokuryelerin çalışma saatleri ve izinleri konusunda belirli bir

düzenleme yapılması, çalışanların memnuniyetini artırabilmekte ve verimliliğe katkı sağlayabilmektedir. Ayrıca, işletmenin yasal yükümlülüklerini de yerine getirmesi önemlidir. Bu nedenle, işletme yöneticileri çalışanların çalışma saatleri ve izinleri konusunda daha düzenli bir yapı oluşturarak, çalışanların haklarını koruyabilir ve işletmenin sürdürülebilirliğini sağlayabilir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Verileri incelediğimizde, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin izin süreleri konusunda bir düzenlilik olmadığı görülmektedir. İki kişi hariç, diğer motokuryelerin çalışma saatleri ve izin günleri düzensizdir. A1 ve I gibi motokuryeler, işletmelerinin tam olarak ne zaman kapanacağı ya da ne zaman izin vereceği konusunda net bir düzenleri olmadığını ifade etmektedirler:

“Şu anda çalıştığım yerde olsun eski çalıştığım yerde olsun genelde işyerini kapatmak istemiyorlar. Yani bir düzen yok. Yerine birini bul sonra izne çık diyorlar. Burada da iki hafta da bir izinleri yapıyorlar. Ondan da iznimin nasıl geçtiğini bile anlamıyorum, bütün gün uyuyorum. Ya da bir gün ful çalışmak zorunda kalıyorum ki haftanın bir günü izinli olabileyim” (A1).

“Aslında bir düzen yok. Mesela bu hafta ful sabahçıyım. 11:00’da gideceğim, 21:00’da işten çıkacağım. Haftaya yine değişebilir. İzin konusu ise 3 haftadır perşembe günleri izin verdiler, bu hafta salıya yazmışlar bir düzen yok yani” (I).

F ve G gibi diğer motokuryeler ise belirli bir düzenleri olduğunu belirtse de izin günleri belirli bir gün yerine, işin durumuna göre değişebilmektedir:

“Benim haftalık iznim yok. İki haftada bir izin veriyorlar. Adamların şartları bu. Çalışma saatlerim standart 10:45 gibi işe başlıyorum kapanışa kadar devam ediyorum. Eğer çok geç çıkarsam ertesi gün biraz geç başlıyorum işe. Bazen ekstra mesai ücreti olarak alabiliyoruz” (F).

“Evet belli bir düzenimiz var sayılır. Hafta da bir gün iznim var ama gün değişiyor tabi ki de. İşin olduğu zaman söylüyorsun o gün izin alıyorsun. Kurye olarak kendi aramızda çözdüğümüz zaman işletme açısından sorun olmuyor. Ama herkes aynı saat çalışıyor. Bu şekilde düzenimiz var” (G).

Kendi işlerini yapan, bir aile işletmesinde sigortalı çalışan D kodlu motokurye belli bir düzenlerinin olduğu fakat durumlarının farklı olduğunu belirtmektedir:

“Bizim durumumuz farklı. Biz zaten haftada bir gün işyerini komple kapatıyoruz. Yani izinli oluyoruz. Çalışma konusunda işe bağlı tam bir düzenimiz yok sayılır” (D).

Bu verilere dayanarak, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin izin süreleri konusunda yeterince düzenlilik olmadığını söyleyebiliriz. Bu, işletmelerin izin ve çalışma saatleri konusunda daha net bir sistem oluşturması gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda, bu motokuryelerin işlerini daha iyi planlamalarına ve iş-özel hayat dengesi kurmalarına olanak tanıyacak bir düzenin oluşturulmasını da gerektirmektedir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Ulusal işletmede kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin izin süreleri bakımından verilen cevaplara göre şu yorumlar yapılabilir:

E kodlu motokurye, *“Günlük 12 saat çalışıyorum. Pazar günleri izinliyim. Ama belli bir düzenimiz yok”* ifadeleri ile düzenli izin kullanımının söz konusu olmadığını söylemek mümkün görünüyor.

J kodlu motokuryenin *“Kendi asıl işimdeki izin günlerime göre veya müsait olduğum zamanlara göre ek iş olarak kuryelik yapıyorum”* sözleri ile düzenli olarak izin kullanmadığı düşündürülebilir.

K kodlu motokurye işletmenin pazar günleri hariç bütün günler açık olduğunu ve izin istediğinde sorun olmadığını *“İşletme zaten pazar günleri hariç bütün günler açık. İzin istediğim zaman alıyorum sorun olmuyor. Dersim olduğu zaman idare ediliyorum. Ben normalde 16:00 ile 22:00 arası çalışıyorum ama bazen daha geç ya da daha erken gelebiliyorum o bizim müsaitlik durumumuza bağlı yani. Kendi aramızda hallediyoruz”* sözleri ile belirtmiştir. Ancak çalışma saatleri konusunda da düzenli bir yapı olmadığı ve müsaitlik durumuna bağlı olarak saatleri değişebildiği ifade edilmiştir.

Genel olarak bakıldığında, bu üç motokuryenin de düzenli izin kullanımı konusunda bir yapıları olmadığı görülmektedir. Ayrıca, çalışma saatlerinin değişken olduğu ve düzenli bir yapıları olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum

kayıt dışı çalışmanın dezavantajlarından biri olarak gösterilebilmektedir. Öte yandan çalışanların haklarının korunamaması ve düzenli bir iş yaşamlarının olmaması gibi durumlar kayıt dışı çalışmayı tercih eden çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

3.11.5. İş Güvencesi ve İş Güvencesizliği

Türkiye'de çalışan motokuryelerin iş güvencesi ve iş güvencesizliği konusu, son yıllarda giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Motokuryeler genellikle esnek çalışma koşulları ve düşük maliyetleri nedeniyle tercih edilen bir iş kolu olmakla birlikte, iş güvencesi konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Birçok motokurye kayıt dışı çalışmakta ve dolayısıyla resmi bir iş sözleşmeleri yoktur. Bu durum, motokuryelerin iş güvencesi konusunda hiçbir yasal güvenceye sahip olmadıkları anlamına gelmektedir. İşlerindeki herhangi bir değişiklikte ya da işten çıkarmada hiçbir hakları bulunmamaktadır. Çalıştıkları şirketler tarafından hiçbir sosyal hakları sağlanmamakta ve sigortaları düzenli olarak yatırılmamaktadır.

Kayıt dışı çalışmanın yanı sıra, motokuryelerin çoğu işleri için kendilerine ait motorlu araçlarını kullanmaktadır. Bu araçların maliyetleri oldukça yüksektir ve bakım, onarım ve yakıt masrafları motokuryelerin üzerinde büyük bir ekonomik yük oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, motokuryeler sıklıkla trafik kazalarına karışmakta ve araçlarının hasar görmesi ya da tamamen kullanılamaz hale gelmesi durumunda işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Buna karşılık, motokuryelerin iş güvencesi konusunda bilinçlenmeleri ve haklarını savunmaya yönelik mücadeleler veren sendikalarla iş birliği yapmaları, haklarını koruma açısından önemlidir. Bazı şirketler, motokuryelerin sosyal haklarını sağlamak amacıyla sigorta ve sağlık hizmetleri gibi çeşitli imkanlar sunmaya başlamışlardır. Ancak bu uygulamalar henüz yeterli değildir ve motokuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de motokuryelerin iş güvencesi konusu önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı çalışma, motorlu araçların

maliyetleri ve trafik kazaları gibi faktörler, motokuryelerin iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, motokuryelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, esnaf kuryelerin iş güvencesi konusunda farklı görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Bazıları iş güvencelerinin olduğunu belirtirken, bazıları ise iş güvencesizliği ile karşı karşıya olduklarını ifade etmektedirler.

B1 numaralı kurye işten çıkışların sözleşmeye uyulmaması nedeniyle gerçekleştiğini ve iş güvencesi olduğunu söylemektedir. Ancak B3 ve B4 numaralı kurye iş güvencesi olmadığını belirtmektedirler. B5 numaralı kurye ise sigortalı olmamaları nedeniyle işten çıkışlarının sistemde görünmediğini ve iş güvencesi olmadığını ifade etmektedir.

“Bu benim başıma gelmese de arkadaşlarımın başına geldi. Sigortalı çalışan olmadığımız için açıklama yapmamıza gerek yok. Biz zaten şirket sahibiyiz. Ve patronumuzla ortak iş yapıyoruz gibi görünüyor kâğıt üzerinde. Açıklamayı ne bize yapar ne de başka birine işten çıkarıldığımızı sisteme giremeyince öğreniriz. Benim çalışma performansım iyi olduğu için ne mola ne haftalık izin istemediğim için beni çıkartmazlar. Bende sadece çalışma azmime güveniyorum. Çünkü buna mecburum sistem beni korumuyor” (B5).

H kodlu motokurye süre ve paket sayısının önemli olduğunu ve bu nedenle iş güvencesi olmadığını söylemektedir:

“Bizim sistemde süre ve paket sayısı önemli olduğu için hızlı market olduğu için süre olayları çok önemli yani iş güvencem çok fazla yok. Herhangi bir depresyon durumunda biraz sürelerin düştüğü zaman bu sefer baskı gelebilir, bu da seni işten çıkartabilir. Veya sen kendi isteğinle değil de onlar seni çıkartabilir. Esnaf kurye olduğun için sende istediğin zaman çıkabilirsin, onlardan seni istediği zaman yani herhangi bir iş düştüğü zaman adam eksiltebilirler, yani rahatlıkla bir gün içerisinde çıkartabiliyorlar” (H).

Verilerin analizinde, esnaf kuryelerin iş güvencesi konusunda ortak bir görüşe sahip olmadıkları açıkça görülmektedir. Bazıları sözleşmeye uymanın iş güvencesi olduğunu düşünürken, bazıları bu görüşe katılmamaktadır.

Ayrıca, sigortalı olmamaları nedeniyle işten çıkışların sisteme yansımadağı B5 tarafından belirtilmiştir.

Özellikle B1 ve H'nin açıklamaları, işverenin kurallara uyulması durumunda işten çıkarma yapmadığını, ancak işin doğası gereğı süre ve paket sayısı gibi faktörlere bağılı olarak iş güvencesinin azaldığını göstermektedir:

“Adam işe girerken sözleşme veriyor. İşten kolay kolay atılma olmuyor. Biz 36 kişiydik şu an 20 kişiyiz. 16 kişi işten çıktı. Bazıları kendi çıktı bazıları çıkartıldı ama şirketin çıkartma nedeni şu; 55 hız sınırını geçmeyeceksin diyor şirket. Bunlar zaten güzel şeyler. Kaskını takacaksın, kıyafetlerini giyeceksin bunlar zorunlu olan şeyler. İşten atılanlar sözleşmeye uymadığı için atılıyor yani. İş güvencem var aslında. Adamlar zaten sözleşmesini yapıyor bunlara uyman gerekiyor” (B1).

“Tabi ki bahsettiğim gibi sürelerin düşük olması, az paket atman bunun gibi sebeplerden sana bir sebep sunabilir. Ama esnaf kuryelik olduğu için aslında bir sebep sunmadan direkt çıkartabilir. Yani illa bir sebep sunmasına gerek yok. Biraz da bu işte vicdan işi kalıyor, sonuç olarak kötü ayrılmadığın sürece bir sebep sunması lazım” (H).

Sonuç olarak, esnaf kuryelerin iş güvencesi konusunda belirgin bir tutarsızlık vardır ve bu durum, çalışanların yaşadığı belirsizlik ve endişeyi artırabilir. İşverenlerin, iş güvencesi sağlamak için daha net ve şeffaf politikalar benimsemeleri gerektiği sonucuna varılabilir. Ayrıca, çalışanların haklarının korunması için hükümetlerin de gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin iş güvencesi konusunda farklı görüşleri olduğu görülmektedir.

A1'in ifadesinde, işverenin işten çıkarma kararının genellikle anlaşmazlık veya geç kalmadan kaynaklandığı ancak geçerli bir neden aranmadığı belirtilmektedir. Buna karşılık, A2 işverenlerin işten çıkarmalarının genellikle nedeni olduğunu düşünmektedir. C1 ve C2 iş güvencesi olduğunu düşünmektedir.

“Genelde bu işler kavga ile bitiyor. Anlaşamıyor patronla çekip gidiyor. Yani aslında geçerli bir neden aranmıyor. Genelde pakete çıkıyoruz geç geliyoruz bazen laf yiyoruz. Bu durumu suistimal eden kuryelerde var ama bazen trafikten dolayı geç kalabiliyoruz. Bazen patron daha ucuza çalışan bulunca kuryeyi işten çıkarıyor” (A1).

A2 numaralı motokurye her ne kadar iş güvencesinin olduğunu belirtse de işverenin sahte nedenler ile çalışanı işten çıkarabileceğini söylediği sözler çok dikkat çekicidir:

“Nedensiz yere genelde eleman çıkarmazlar işten. Bir neden uydurulabilir. Geç geliyorsun siparişlerden yanlış paket götürüyorsun tarzında” (A2).

D ifadesinde, işverenin işten çıkarmak için bir neden aramayacağı, ancak işin aksamaması gerektiği belirtilmektedir. F, bazı işverenlerin keyfi olarak işten çıkardığını söylerken, G işverenin işten çıkarma kararının her zaman geçerli bir nedenle bağlantılı olduğunu düşünmektedir:

“Hayır yok ama durup dururken kimse işten atılmaz. İşin aksamaması lazım” (D).

“Kimi işveren iftira atıyor kimisi rahat bir şekilde işten çıkartıyor. Bu kişinin vicdanına bağlı” (F).

“Bizim işletmede kesinlikle bu durum geçerli nedene bağlanıyor. Herhangi bir baskı falan olmadı hiç” (G).

I kodlu motokurye, işverenin keyfi olarak işten çıkarmaya yatkın olduğunu, ancak paket teslimatında başarısız olan kuryelerin sık sık değiştiğini belirtmektedir:

“Yok biraz az paket atsam çıkartır yani. Bundan dolayı zaten sürekli paketçiler değişiyor” (I).

Genel olarak, motokuryelerin iş güvencesi konusundaki görüşleri çelişkilidir. Bazıları iş güvencesinin var olduğunu düşünürken, diğerleri iş güvencesinin olmadığını düşünmektedir. Bazı kuryeler işverenlerin işten çıkarmalarının genellikle nedeni olduğuna inanırken, diğerleri işverenlerin keyfi olarak işten çıkarmaya yatkın olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle, her işletmedeki işverenlerin ve kuryelerin farklı davranışları gösterdiği sonucuna varabiliriz. Ancak, iş güvencesi sağlanması çalışanların daha mutlu ve verimli

olmalarına yardımcı olabilmekte ve işletmelerin uzun vadede karlılığına da katkıda bulunabilmektedir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Verilerin analizi şu şekilde yapılabilir:

E kodlu motokurye, iş güvencesinin olmadığını kabul ediyor ve işverenin kaybetmek istemeyeceği bir kuryeyi işten çıkarmayacağını düşünmektedir.

J kodlu motokurye, iş güvencesinin olmadığını kabul ediyor ve işverenin müşteri şikayetleri ve memnuniyetsizlikleri nedeniyle bir kuryeyi işten çıkarabileceğini düşünmektedir.

K kodlu motokurye daha önce işten çıkarıldığını kabul etmekte, ancak işverenin onu işe aldığını ve onun işine yaradığı sürece çalıştırdığını belirtmektedir. Ayrıca, işverenle samimi bir ilişkisi olduğunu ve iş güvencesizliği durumunda bile iş ayarlayabileceğini söylemektedir:

“Daha önce işten çıkartıldım mesela ama anlayışla karşıladım. Çünkü ben adamın işine yarıyorsam çalıştırır. Adamın işi olmuyor beni çalıştıramaz. Daha önce çalıştığım yerde yine part-time çalışıyordum. Ayrıca işveren kendisi de pakete çıkıyordu. Tam zamanlı çalışan kurye buldu beni de çıkarttı. Şu anda zaten işverenle samimiyetimiz var işim güven altında bana dedi ki kuryelik olmazsa bile iş ayarlarız sana demişti” (K).

Bu verilere dayanarak, ulusal işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin iş güvencelerinin olmadığı sonucuna varabiliriz. Ayrıca, işverenlerin kuryeleri işe alırken performanslarına ve işlerine yarayıp yaramadıklarına bağlı olarak işlerini sürdürdükleri görülmektedir.

Ancak, K'nin verdiği bilgiler, işverenle samimi bir ilişkisi olan kuryelerin, iş güvencesizliği durumunda bile işverenle iş ayarlamak için görüşebileceklerini göstermektedir. Bu, işletmelerin iş güvencesi sağlamaktan kaçınmalarına rağmen, kuryelerin işverenleriyle güçlü bir iletişim kurmalarının, işlerini sürdürmeleri için yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, ulusal işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin iş güvencesizlikleri olduğu görülmektedir. Ancak, işverenlerle güçlü bir iletişim kurmanın, iş güvencesi olmayan çalışanların işlerini sürdürmelerine yardımcı olabileceği sonucuna varabiliriz.

3.11.6. Sağlık Sorunları

Türkiye'de motokuryeler, paket ve yemek dağıtımı gibi hızlı teslimat hizmetlerinde önemli bir role sahiptir. Ancak, bu işler sıklıkla yoğun trafik, kötü hava koşulları ve fiziksel yorgunluk gibi risklerle doludur. Bu nedenle, motokuryelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alınması gerekmektedir.

Öncelikle, motokuryelerin kullanacakları araçların standartlara uygun olması ve periyodik olarak bakımlarının yapılması gerekmektedir. Ayrıca, motokuryelerin işe girmeden önce trafik kuralları, sürüş teknikleri, kaza önleme ve güvenliği konularında eğitim almaları gerekmektedir.

Motokuryelerin çoğunluğu gün içinde uzun saatler boyunca araç kullanmak zorunda kaldıklarından, sıklıkla sırt, boyun ve bel ağrıları gibi sağlık sorunları yaşarlar. Bu nedenle, işverenlerin motokuryelerin sağlıklı bir şekilde çalışmalarını sağlamak için uygun ekipmanları temin etmeleri, özellikle de ergonomik sırt çantaları ve konforlu kasklar gibi, çok önemlidir.

Ayrıca, motokuryelerin işe girmeden önce sağlık muayenelerinden geçmeleri ve düzenli olarak kontrollerinin yapılması gerekmektedir. İşverenler, motokuryelerin iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alarak çalışma koşullarını daha da iyileştirebilirler.

Sonuç olarak, motokuryelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemler, bu işi yapanların sağlıklı bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır. İşverenlerin motokuryelerin sağlık ve güvenliği için gerekli yatırımları yapmaları hem işveren hem de çalışan açısından faydalı olacaktır.

Esnaflık olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin sağlık sorunlarına maruz kalma ihtimallerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bazı kuryelerin diz ağrısı, romatizma, fitik ve soğuk algınlığı gibi sağlık sorunlarına sahip oldukları belirtilmektedir. Bazı kuryeler ise henüz sağlık sorunu yaşamadıklarını ifade etmiştir. Ciddi sağlık sorunları yaşayan B5 numaralı motokurye 4 yılda yaşadığı sağlık sorunlarını şöyle açıklamıştır:

“Karşılaşmaz olur muyum? Kaskımın vizörünü açtığım için çok rüzgâr yiyor gözlerim. Bu yüzden 0,25 numara büyüdü gözlerimin her ikisi de. Ayrıca

dizlerimde sürekli rüzgâr yemekten romatizma başlangıcı var. Ağır taşımaktan da tam belimin altında çatal kısmında fitik oluştu. 4 yılda olan bunlar 10 yılda neler olur düşünemiyorum” (B5).

Ayrıca, pandemi sürecinden çıkıldığı ve kuryelerin sürekli olarak insanlarla yüz yüze geldiği belirtilmiştir. Bu da işin sağlık açısından riskli olabileceğini göstermektedir. Bu konuda da H kodlu motokuryenin söyledikleri dikkat çekmektedir:

“Sağlık sorunu sürekli yaşıyorsun yani havaların soğuması ile kendini soğuğa maruz bırakabiliyorsun. Bu işte ekipman çok önemli ama ne kadar ekipmanın olsa da hasta olma ihtimalin çok. Bir de pandemi sürecinden çıktığın için sürekli insanlarla yüz yüze kalıyorsun iç içe oluyorsun yani bu işten korona olmadan yırtan insan olduğunu düşünmüyorum” (H).

Sonuç olarak, motokuryelerin bu işi yaparken ciddi sağlık sorunları ile karşılaşabilecekleri anlaşılmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin kuryelerin sağlıklarını koruyacak önlemler alması ve kuryelerin kendilerini korumak için uygun ekipman kullanmaları önemlidir. Ayrıca, bu veriler iş güvenliği konusunun önemini de vurgulamaktadır.

Sigortalı olarak çalışanlar

Ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin sağlık sorunları ile ilgili verdikleri cevaplar incelendiğinde, bazı motokuryelerin ciddi sağlık sorunları yaşadıkları görülmektedir. Özellikle soğuk havalarda çalışmanın diz ağrısı, sinüzit ve el felci gibi sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca paket teslimatları sırasında sık sık sıcak ve soğuk ortamlar arasında geçiş yapmanın da sağlık sorunlarına yol açtığı belirtilmiştir.

“Boyun ağrıları başladı. Henüz yaşamadım ama çoğu kişide diz problemleri var. Çünkü soğuğa maruz kalıyor. Sinüzit rahatsızlığı ve burun akması her zaman oluyor. Dükkân içinde sıcakta kalıyoruz pakete çıkınca çok soğuk oluyor haliyle hasta oluyoruz” (A1).

“Bu durumu çoğu kişi yaşıyordur. Dükkân da sıcakta kalıyoruz ama pakete gittiğimizde soğukta kalıyoruz hemen hasta oluyoruz. Bazen de biz sıkı giyinmiyoruz. Ben o kadar soğuk aldım ki dizlerimden bir dönem merdiven bile çıkamadım” (F).

“Evet çok karşılaştım. Mesela kansızlık başladı, üşüme, bacaklarım dizlerim çok üşüyor bazen. Sinüzit bu işten oldu zaten. Saçlarım dökülüyor sürekli kask taktığım için” (I).

Bununla birlikte, bazı motokuryelerin herhangi bir sağlık sorunu yaşamadıklarını veya sadece işin yoğunluğundan dolayı yorulduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bazı motokuryelerin ise kask takmadıklarında sinüzit sorunu yaşadıkları, eldiven takmadıklarında el felci riski ile karşı karşıya kaldıkları ve sıkı giyinmediklerinde ciddi sağlık sorunları yaşadıkları belirtilmiştir.

“Ciddi herhangi bir sağlık sorunu ile karşılaşmadım sadece tempolu bir iş olduğu için yoruluyoruz” (A2).

“Dizlerimden baya soğuk aldım sorun yaşıyorum. Kask takmazsam eğer sinüzitlerin başlıyor. Boynumda da ağrılar oluyor” (G).

Sonuç olarak, motokuryelerin sağlıklarını korumak için işverenlerin daha fazla önlem almaları gerektiği açıktır. Özellikle soğuk havalarda motokuryelere uygun ekipmanlar sağlanarak, sıcak ve soğuk ortamlar arasındaki geçişler minimize edilmelidir. Ayrıca, motokuryelerin sağlık sorunlarına karşı sigortalanmaları da önemlidir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Verilere göre, kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin sağlık sorunlarına maruz kaldığı görülmektedir. E ve K kodlu motokuryelerin sağlık sorunlarına ilişkin detaylı bilgi vermesi, çalışma koşullarının zorluğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kayıt dışı çalışmanın yarattığı iş güvenliği açıklarına işaret etmektedir:

“Evet grip, soğuk algınlığı bol bol oluyor” (E).

“Geçen sene yaptığım kazalardan dolayı canım çok acıyordu sürekli bir aksama oluyordu bacağımda. Ekstra olarak soğuğa maruz kaldığımız için ben bu sene üç kere hasta oldum. Öksürük zaten hiç geçmiyor. Burnum sürekli toz alıyordu sürekli kaniyordu. Ben soğuktan ağladığımı bile hatırlıyorum” (K).

J kodlu motokuryenin sağlık sorunu yaşamamış olması, verilerin sınırlı olmasından kaynaklı bir durum olabilir.

Kayıt dışı çalışma, iş güvenliği ve sağlığı açısından risk taşımaktadır. Bu veriler, kayıt dışı çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesi ve iş güvenliğinin sağlanması açısından önemlidir. İşletmelerin kayıt dışı çalışmanın önüne geçmeleri, çalışanların haklarının korunması açısından önemlidir.

3.11.7. Genel Değerlendirme

Son yıllarda Türkiye'de, motokuryelik işi hızla yaygınlaşan bir sektör haline gelmiştir. Bu işte çalışanlar genellikle genç ve işsiz nüfus arasından seçilmekte olup, düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Ayrıca sektörde kayıt dışı çalışanların oranı da oldukça yüksek seviyededir. Covid-19 salgını ise bu sektör üzerinde ek etkiler yaratmıştır. Salgın nedeniyle talep artışıyla birlikte motokuryelik işi daha da önem kazanmış, ancak sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya kalmıştır. İşçilerin sağlığını korumak için alınması gereken önlemler ve sosyal koruma mekanizmaları bu sektörde genellikle yetersiz kalmaktadır. Bu durum, motokuryelerin Covid-19 salgınından etkilenme riskini artırmaktadır.

Motokuryeler, trafikte yoğun bir iş yüküne sahiptir ve birçok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Bu riskler arasında trafik kazaları, hava kirliliği, stres, iş yükü ve iş saatlerinin düzensizliği gibi faktörler yer almaktadır. İş kazaları, meslek hastalıkları ve çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi sorunlar, motokuryelerin sağlık ve güvenlikleri için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.

Motokuryelik işindeki çalışma koşullarının düzeltilmesi ve iş güvenliği önlemlerinin alınması gerekmektedir. Bu önlemler arasında çalışma sürelerinin düzenlenmesi, iş yükünün azaltılması, hijyenik çalışma koşullarının sağlanması, trafik güvenliği eğitimleri ve yeterli iş güvenliği ekipmanlarının temini gibi önlemler yer almaktadır.

Sonuç olarak, motokuryelik sektörü, hızlı bir şekilde büyüyen ancak iş güvenliği, işçi hakları ve çalışma koşulları gibi konularda ciddi sorunlarla karşı karşıya olan bir sektördür. Bu nedenle, sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için düzenleyici kurumların, işverenlerin ve çalışanların birlikte çalışması gerekmektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin işlerini genellikle riskli, zorlu ve uzun saatler gerektiren bir iş olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bazıları için motosiklet sürmek bir hobi olabilirken, diğerleri bu işi sadece ek gelir sağlamak için yapmaktadır. Ancak, bazıları bu işin eğlenceli, zevkli ve tehlikeli olduğunu düşünmektedir:

“Avantajı dediğim gibi motor kullanmak benim için hobi zaten ayrıca para kazanıyorum. Ama motokuryelikde başlı başlına ölüme gidiyorsun. Ne kadar kendine güvensen de karşıdaki adama güvenemiyorsun. Haklı bile olsam olan bana oluyor. Refleks önemli bir de yavaş gideceksin. Hız yapılacak yer var yapılmayacak yer var” (B1).

“Motokuryelik aslında yapılabilir ama ek gelir olarak” (B2).

“Tehlikeli ama güzel, zevkli, eğlenceli, riskli, kaza yapmayı göze alabilenler için yapılabilir” (B4).

Birçok motokurye işlerinin geçici olduğunu ve uzun vadede sürdürülebilir bir iş olmadığını belirtmektedir. Bu işin getirisi ve götürüsü arasında önemli bir fark olduğunu, özellikle masrafların çıkarılmasıyla kazanılan paranın azaldığını düşünmektedir. Bazıları, sigortalı bir işte çalışmanın daha mantıklı olacağına inanmaktadır:

“Bu iş sürekli yapmaya uygun bir iş değil. İşin zorluğu, trafik, müşteri memnuniyeti, bunlar herkesin kaldıracağı baskılar değil. Kısa sürede borcunu bitirmek, sermaye oluşturmak için yapılabilir. Çalışmadığın sürece para kazanamadığın ve tazminat, izin günü parası, yemek parası, yol parası verilmediği için uzun vadede bu iş mantıklı değil. Sigorta, katma değer vergisi, muhasebeci ücreti, gelir vergisi bunların parası maaşın içinde olduğu için insan çok para kazandım sanıyor fakat masrafları çıkınca yarı yarıya fark ediyor. Bu sebeple bu işin kısa vadede getirisi, uzun vadede götürüsünün çok olduğunu düşünüyorum” (B5).

“Bu işin artısı da eksisi de çok. Mesela benim tavsiyem sigortalı bir yerde çalışmak daha mantıklı. Bu işte para kazanmak istiyorsan mesela sigortadan feragat ediyorsun bir nevi sigorta parayı nakite çevirmiş gibi oluyorsun. Aslında şu anlık farkı bu. Tabi ilk başladığım yıllarda daha fazla para kazanıyordum. Yani asgari ücrete göre değerlendirmek gerekirse o zamanki kazandığım para ile şuandaki kazandığım para aynı değil. Şu an mesela çok

mantıklı görmüyorum. Bir de riskini ve bu kadar uzun saatler çalışmana rağmen çok mantıklı değil yani tavsiye etmiyorum” (H).

Genel olarak, bu veriler motokuryelik işinin zorluklarına ve risklerine işaret etmektedir. Ancak, bazıları için bu iş eğlenceli ve heyecan verici olabilmektedir. Ayrıca, bazıları bu işi sadece geçici bir çözüm olarak görmekte ve uzun vadede sürdürülebilir bir iş olarak düşünmemektedir.

Sonuç olarak, motokuryelik işi kişisel tercihlere ve koşullara bağlı olarak değişebilmektedir. Ancak, riskler ve zorluklar dikkate alınmalı ve bu işin uzun vadeli bir çözüm olarak düşünülmesi önerilmemektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, motokuryelerin işlerinin zorluğuna ve risklerine dair farklı görüşlerinin olduğu görülmektedir. Bazıları için iş avantajlarından biri, şehri iyi tanımak ve çok sayıda insanla tanışmak gibi faktörlerken, diğerleri için ise işin tehlikesi ve yoruculuğu öne çıkmaktadır:

“Motokuryelik işinde milletin dediğine göre sürekli geziyorsun. Şehri avucumuz içi gibi biliyoruz. Yani avantaj olarak bütün şehri biliyorum. Ama özellikle büyük şehirlerde trafikte karşımıza ne çıkacak bilemiyoruz. Adamlar hemen silah çekiyor. Bunun dışında çok fazla insan tanıyoruz. Yani esnaflık yapıyoruz sonuçta. Ama çok fazla motokurye olmamıza rağmen trafikte bizi saymıyorlar. Özellikle sipariş verenlerin sürekli arayıp bizi arayıp geç kaldınız demesi bizim daha hızlı gitmemize neden oluyor. Yani ben keyfimden trafikle hızlı gitmiyorum. Adam beni arıyor sipariş vereli daha 20 dakika olmuş nerde kaldın diyor bana abi patates zaten 20 dakikada kızartılıyor. Ama kazaların genel sebebi bu” (A1).

“Yorucu ve riskli bir meslek olduğunu düşünüyorum.12 saat boyunca sürekli seyir halindeyiz. Uzun çalışma saatleri kendimize ailemize ve çevremize vakit ayırmamıza olanak sağlamıyor” (C1).

Kazaların sık yaşandığı ve motokuryelerin trafikte saygı görmediği düşüncesi, birkaç motokurye tarafından dile getirilmiştir. Bununla birlikte, diğerleri ise kurumsal firmalarda motokuryelere daha fazla önem verildiğine dikkat çekmiştir:

“Şöyle söyleyeyim bu sırf parası iyi diye yapılacak bir iş değil. En ufak bir kaza bile sana bir aya bedel oluyor. Çekeceğin ağrılar da cabası. Ama

motor kullanmayı seviyorsan yapılabilir. Şöyle de bir şey var motorkuryelik yapan herkes kaza yapmaya mahkûm. Kendi hatası olmasa bile karşı tarafın hatası oluyor. Ben dikkat ederim ben kaza yapmam diye bir şey yok. Sen ne kadar usta olursan ol karşı taraf hata yapıyor. Yayalar hep kendini haklı gördüğü için bizi düşünmüyor. Belki biz duramıyoruz, hava yağmurlu olabilir” (F).

“Bu soru 10 sene önce sorulmuş olsaydı basit bir iş derdim ama şu anda değerli bir iş yapılıyor ve güzel paralar kazanılıyor. Birlikte ses duyurabilecek sayıya ulaştık. Bu güzel bir şey hakkımızı savunabiliyoruz. Özellikle kurumsal firmalarda motokuryelere daha önem veriliyor” (D).

Gelir açısından, motokuryelerin işlerinden memnun oldukları ve günlük diğer işlerden daha fazla para kazandıkları görülmektedir. Ancak, işin risklerinin farkında olmak gerektiği konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Bazıları için iş sadece para kazanmak için yapılabilecek bir işken, diğerleri için ise bu işi yapmak için motor kullanmayı sevmek önemlidir:

“Motor kullanmayı seven insanlar için tavsiye ederim. Önüne gelen herkes kuryelik yapmaya başladı işte yüksek paralar kazandığı için. Yoğun bir iş adres bilmeyen insan bu işi yapmaya çalışıyor. Paket bekliyor, soğuyor. Diğer işlere göre fazla çalışıyorsun ama günlük olarak daha fazla para kazanıyorsun. Diğer 12 saat çalışanlara göre ücreti fazla yani. Ama çok riskli bir iş. Bir anlık dalgınlık kazaya neden oluyor, çok dikkat gerektiriyor” (G).

Sonuç olarak, motokuryelerin işleri zor ve risklidir. İşin avantajlarından biri, şehri iyi tanımak ve insanlarla tanışmak olabilirken, diğerleri için işin tehlikesi öne çıkmaktadır. Gelir açısından, işten memnun olunmaktadır, ancak işin riskleri farkında olmak gerekmektedir. Motor kullanmayı sevmek ve adres bilgisi önemlidir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, motokuryelik işinin zorlu bir meslek olduğu ve bu işi yapmanın sadece herkesin yapabileceği bir iş olmadığı sonucu çıkmaktadır. E kodlu kurye, işin zorluğuna dikkat çekmekte ve herkesin trafikteki zorlukları, hava koşullarını ve vurdumduymazlığı kaldıramayacağı belirtilmektedir. J kodlu kurye, kuryelik işinin tehlikeli olduğunu, özellikle yağışlı havalarda veya kış aylarında daha da riskli hale geldiğini

vurgulamaktadır. K kodlu kurye, bu işin çok zor olduğunu ve sadece işsiz kalan insanlar tarafından yapılabileceğini ifade etmektedir.

“Motokuryelik herkesin yapabileceği bir iş ama zor bir meslektir. Herkes trafikteki vurdumduymazlığı, soğuğu, yağmuru kaldıramaz” (E).

“Mecbur kalınmadıkça yapılmasını tavsiye etmiyorum. Kuryelik gerçekten çok tehlikeli bir iş. Özellikle yağışlı havalarda veya kış aylarında” (J).

“Çok işsiz kalmış birisi gelir kazanmak için yapabilir. Ama benim için yapılacak bir iş değil aslında. Çünkü her an mücadele halindeyiz. Sadece trafikte değil ayrıca hava şartları ile mücadele ediyoruz” (K).

Bu veriler, motokuryelik işinin zor ve riskli olduğunu ve işsiz kalan insanlar tarafından kayıt dışı olarak yapılma ihtimalinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, kayıt dışı çalışmanın yasal olmadığı ve çalışanların birçok hakka sahip olmadığı unutulmamalıdır.

Sonuç olarak, motokuryelik işi zorlu ve riskli bir meslektir. Bu işi yapmak için, sadece yetenekli ve deneyimli sürücülerin yanı sıra, iş güvenliği ve sağlığı konusunda eğitim almaları ve kayıt dışı çalışmamaları gerekmektedir. İşletmelerin, kayıt dışı çalışmayı teşvik etmek yerine, kayıtlı çalışmayı teşvik etmeleri ve çalışanların haklarını korumaları önemlidir.

3.11.8. Kayıt Dışılık

Türkiye'de çalışan motokuryelerin birçoğu kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın nedenleri arasında vergi ödememe, sigorta primleri ödememe, iş güvenliği kurallarına uymama ve çalışma saatlerinin denetlenememesi yer almaktadır. Motokuryelerin büyük bir kısmı günlük olarak belirli bir miktarda para kazanmakta ve bu parayı vergi ve sigorta primleri ödemediği elde etmek istemektedir.

Kayıt dışı çalışmanın en önemli sonuçlarından biri motokuryelerin sosyal güvenlik haklarından yoksun kalmasıdır. Çalışanlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklerin yanı sıra sağlık sorunlarına da maruz kalabilmektedir. Sigorta primlerinin ödenmemesi nedeniyle, motokuryelerin sağlık hizmetleri, iş göremezlik ödemeleri ve emeklilik gibi sosyal haklardan yararlanma hakları bulunmamaktadır.

Kayıt dışı çalışmanın diğer bir sonucu da sektördeki haksız rekabet ve düşük ücretlerdir. Kayıt dışı çalışan motokuryeler, yasal olarak kayıtlı olan meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle çalışarak haksız bir avantaj elde edebilmektedir. Ayrıca, kayıt dışı çalışan motokuryelerin sektördeki diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında daha az hakları ve korumaları olduğundan, işverenler genellikle kayıt dışı çalışanları tercih etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki motokurye sektöründe kayıt dışılık yaygın bir sorundur ve sektördeki çalışanların sosyal güvenlik haklarını, iş güvenliğini ve çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, kayıt dışı çalışmanın azaltılması için gerekli adımların atılması ve sektörün düzenlenmesi önemlidir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda şu sonuçlar çıkarılabilir:

Bazı motokuryeler için kayıt dışı çalışmak, işverenin sigorta primi ödemekten kaçınması anlamına gelmektedir. Bu durumda, çalışanlar sigortasız kalmaktadır ve kaza ya da hastalık durumunda maddi olarak mağdur olabilmektedir:

“Bağlı olmadan çalışma. Sigortasız” (B1).

Bazı motokuryeler için kayıt dışı çalışma, işverenlerin maddi açıdan daha rahat olmalarını sağlamak amacıyla çalışanlarını düşük ücretlerle ve sigortasız olarak istihdam etmelerine karşılık, çalışanların da bu duruma ses çıkarmamasıdır:

“İşverenler maddi açıdan kendilerini daha da rahatlatmak için kullandıkları bir yöntem çalışanın da paraya ihtiyacı olduğu için bu duruma ses çıkarmayıp boyun eğmesi diyebilirim” (B3).

Bir kurye şirketinde çalışan bazı motokuryeler, depoda yardım ederken sistemde kayıt dışı olarak görünmekte ve bu da kayıt dışı çalışma olarak değerlendirilmektedir:

“Kayıt dışı çalışma bizde mümkün değil. Şirketimiz var fatura kesiyoruz. Sadece depoda yardım ederken sistemde olmuyoruz. İşte o yardım bence kayıt dışı çalışmak” (B5).

Kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçlarından biri, sigortalı olmadan çalıştıkları için kazalar veya hastalıklar gibi durumlarda işçilerin maddi açıdan mağdur olma riskidir.

Kayıt dışı çalışmanın işverenler tarafından vergi kaçırmak amacıyla yapıldığı da belirtilmiştir.

Genel olarak, veriler kayıt dışı çalışmanın motokuryeler için bir risk olduğunu ve işverenlerin bu durumda çalışanların haklarını korumadıklarını göstermektedir. Ayrıca, kayıt dışı çalışmanın devletin vergi gelirlerini de olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için hem işverenlerin hem de çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal yaptırımların uygulanması gerekmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Görüşmelere katılan ulusal işletmede sigortalı olarak çalışan motokuryelerin kayıt dışılık konusunda verdikleri cevaplardan çıkan ortak nokta, kayıt dışı çalışmanın sigortasız çalışmayı ve işverenlerin maddi rahatlığını düşündüğü bir yöntem olarak görülmesidir. Bazı motokuryeler, Türkiye'nin göç alan bir ülke olduğunu ve kamudışında kayıt dışı çalışanların bulunabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak sigortalı olarak çalışan motokuryelerin çoğu bu konuda bir şey söylememiştir ya da sadece sigortasız çalışmayı belirtmiştir:

“İlk aklıma gelen şey sigortasız çalışma. Türkiye göç alan bir ülke olduğu için kamu dışında artık hemen hemen her alanda kayıt dışı çalışan bulabiliyor. Küçük işletmeler bunu çok yapıyor” (D).

Verilerin analizi, sigortalı olarak çalışan motokuryelerin kayıt dışılık konusunda daha az farkındalığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, sigortalı olarak çalışanların işverenleri tarafından kayıt dışı çalışma konusunda daha az baskıya maruz kalması ve bu nedenle konu hakkında daha az bilgi sahibi olmasıyla açıklanabilir.

Sonuç olarak, kayıt dışı çalışmanın sigortasız çalışma anlamına geldiği ve işverenlerin maddi rahatlığı için tercih edildiği belirtilmektedir. Sigortalı olarak çalışan motokuryelerin kayıt dışılık konusunda daha az farkındalığa sahip olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, 3 motokuryenin tamamının kayıt dışı olarak çalıştığı görülmektedir. Kayıt dışı çalışma, işverenlerin sosyal güvenlik primleri, vergi gibi yükümlülüklerini yerine getirmeyerek işçilerin haklarını koruyamadığı bir çalışma şeklidir. Kayıt dışı çalışan işçiler, iş kazası, hastalık gibi risklere karşı güvencesiz kalmakta ve emeklilik haklarından yararlanamamaktadır.

Veriler çok kısıtlı olsa da görüşmeye katılan kayıt dışı çalışan motokuryelerin genel olarak sigortasız çalışmayı kayıt dışılık olarak değerlendirdiği görülmektedir. İki katılımcının ise kayıt dışılık hakkında bir yorumda bulunmadığı dikkat çekmektedir:

“Sigortasız çalışma yani günlük çalışma” (K).

Kayıt dışı çalışanların sayısı Türkiye'de oldukça yüksek olmakla birlikte, bu durum işçilerin haklarını koruyamamasına ve ekonomiye zarar vermesine neden olmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi ve işçilerin de kayıt dışı çalışmayı tercih etmemesi gerekmektedir.

Ancak, bu veriler yeterli değil ve daha kapsamlı bir araştırma yapmadan kesin bir sonuç çıkarmak mümkün değil. Kayıt dışı çalışmanın sebepleri ve sonuçları hakkında daha detaylı bilgi edinmek için, farklı sektörlerden ve farklı bölgelerden daha fazla kayıt dışı çalışanın görüşlerini içeren geniş bir araştırma yapmak gerekmektedir.

3.11.9. Organizasyon Sistemi

Türkiye'de motokuryelerin çalışma koşulları oldukça zorlu ve yoğun olmaktadır. İşyerinde organizasyon sistemi de buna bağlı olarak genellikle yoğun ve disiplinli bir şekilde yönetilmektedir.

Motokuryeler genellikle bir işverenin bünyesinde çalışmakta veya bir kurye şirketi için çalışmaktadır. İşyerinde genellikle bir yöneticileri veya denetçileri tarafından yönetilmektedir. Bu kişiler, motokuryelerin çalışma saatleri, teslimat yerleri, müşteri memnuniyeti ve hızı gibi faktörleri takip etmekte ve gerektiğinde düzenlemeler yapmaktadır.

İşyerindeki organizasyon sistemi, motokuryelerin çalışma alanı olan motosikletlerin bakım ve onarımını düzenli olarak yapmayı, kuryelerin güvenliği ve teslimatların zamanında ve doğru şekilde yapılmasını sağlamayı

amaçlamaktadır. Ayrıca, işyerindeki eğitim programları, yeni kuryelerin eğitimi ve personel eğitimi de organizasyon sisteminin bir parçasıdır.

Motokuryeler, genellikle kendi başlarına hareket eden bireylerdir, ancak işyerindeki organizasyon sistemi, işverenin ve yöneticilerin kontrolü altında kalmalarını sağlamaktadır. İşverenler ve yöneticiler, kuryelerin güvenliği ve sağlığına dikkat ederken aynı zamanda müşteri memnuniyetini de önemsemektedir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin işyerlerinde genellikle bir iç yönetsel organizasyon sistemi olduğu görülmektedir. Bu organizasyon sistemi genellikle şef, müdür, bölge müdürü, depo sorumlusu, kurye sorumlusu gibi görevliler tarafından yönetilmekte ve düzenlenmektedir. Bu görevliler arasında iletişim ve koordinasyon sağlanarak işlerin daha düzenli bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir:

“Şef var, şefin üstü müdür var. Müdür marketteki çalışanlar ile ilgileniyor. Şefte motokuryeler ile ilgileniyor. Bölge müdürü falan var” (B1).

“Müdür ve kurye şefi var. Depo sorumlusu ve kurye sorumlusu da var. Onlar düzenleme yapıyor” (B2).

Bununla birlikte, bazı motokuryelerin işyerlerindeki organizasyon sistemine ilişkin detaylı bilgiler veremedikleri de görülmektedir. Buna karşın, genel olarak motokuryelerin işyerlerindeki organizasyon sistemine dair olumlu bir izlenimleri olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca, B5 cevabında da görüldüğü gibi, işyerindeki organizasyon sistemi performans ölçütleriyle de bağlantılı olabilmektedir. Bu da işyerindeki verimliliği ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik bir yaklaşım olarak görülebilmektedir:

“Depoya ürün gelir. Sisteme girişi yapılır. Ürünler raflara dizilir. Müşteri uygulama üzerinden sipariş verince 60 saniye içinde ürünleri poşetlere eksiksiz şekilde doldururuz ve 30 saniye içinde yola çıkmış olmamız bizden beklenir. Aksi durumda performans puanımız düşer. Bu da getirin bize verdiği aylık kupon miktarı düşer” (B5).

Sonuç olarak, uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin işyerlerinde bir iç yönetsel organizasyon sistemi olduğu ve bu sistemin işlerin düzenli bir şekilde yürütölmesine yardımcı olduğu görölmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryeler arasında bir organizasyon sistemi konusunda bir farklılık görölmektedir. Bazı kuryeler, doğrudan işverenleri ile anlaşarak düzenlemeler yaparken bazıları kendi aralarında bir sistem kurmuşlardır. Ancak bazıları da işveren ve müdürleri tarafından yönetilmektedir:

“Hayır bizde yok. Direkt işveren ile anlaşarak düzenleme yapıyoruz” (A1).

“Hayır yok biz kendi aramızda hallediyoruz” (F).

“İşveren ve müdür kendileri hallediyor” (I).

C1 cevabındaki kuryenin işyerindeki düzenli sistem, verimliliği ve hizmet kalitesini artırabilirken, diğerk kuryelerin organizasyon eksikliği, hizmet kalitesi ve performansı düşürebilmektedir. Ayrıca, kendi aralarında bir sistem kurmak yerine, işveren veya işyeri yöneticileri tarafından belirlenen bir organizasyon sistemi olması, daha verimli bir işyeri yönetimi sağlayabilir:

“Evet her şey sistematik bir şekilde ilerliyor. Çıkan paketler saate göre düzenli bir şekilde diziliyor ve koordineli şekilde alıp dağıtıma çıkıyoruz. Çalışma sistemimiz bir düzene sahip” (C1).

Sonuç olarak, işletmelerin daha verimli çalışması için işyerlerinde belirli bir iç organizasyon sistemi olması gerekmektedir. Bu hem işletmenin verimliliğini artırmakta hem de çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olmaktadır.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Verilerden açıkça anlaşıldığı üzere, kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin çalıştıkları yerde belirli bir iç yönetsel organizasyon sistemi yoktur. Sadece bir çalışan, ek iş olarak çalıştığı için bu konuda bir fikri olmadığını belirtmiştir. Diğerk kayıt dışı çalışanlar ise işlerini kendi

aralarında organize etmekte ve vardiya sistemini patrona göre ayarlamaktadırlar:

“Ek iş olarak çalıştığım için bunun hakkında bir fikrim yok” (J).

“Biz kendi aramızda hallediyoruz. Vardiya sistemini patron bize göre ayarlıyor” (K).

Bu veriler, kayıt dışı çalışanların işyerindeki düzenin yetersiz olduğunu göstermektedir. İşverenin yasalara uymaması, çalışanların haklarının korunmaması ve işyerindeki güvenliğin sağlanmaması gibi konular, kayıt dışı çalışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu durum çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığı açısından risk oluşturabilmektedir. Kayıt dışı çalışma hem çalışanlar hem de işverenler açısından ciddi sorunlara yol açabileceği için kayıt dışı çalışmanın önlenmesi önemlidir.

3.11.10. Risk ve Diğer Sorunlar

Türkiye’de motokuryeler, gün geçtikçe artan bir şekilde yaygınlaşan bir iştir. Ancak, bu işte çalışanlar için birçok risk ve sorun da beraberinde gelmektedir.

Bunların başında trafik kazaları gelmektedir. Yoğun trafik, araçların hızlı ve dikkatsiz kullanımı, kural ihlalleri ve diğer faktörler, motokuryeler için büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Bu nedenle, motokuryeler sık sık kaza yapmaktadırlar ve bu kazaların sonucunda yaralanmalar, hatta ölümler yaşanabilmektedir.

Ayrıca, motokuryelerin çalışma koşulları da oldukça zorlu ve stresli olmaktadır. Sürekli olarak acele teslimat yapma baskısı altında çalışmak, sürekli olarak trafiğe maruz kalmak, hava koşullarına karşı dayanıklı olmak zorundadır. Ayrıca, mesai saatleri oldukça uzun olabilmekte ve çalışma saatleri boyunca yeterli bir dinlenme veya mola imkânı bulamayabilirler.

Diğer bir sorun ise kayıt dışı çalışma ve düşük ücretlerdir. Motokuryelerin birçoğu kayıt dışı olarak çalışmaktadır ve dolayısıyla sosyal güvenceleri yoktur. Ayrıca, genellikle düşük ücretlerle çalıştıkları için, yaşam maliyetlerini karşılamakta zorlanmaktadır.

Son olarak, motokuryelerin mesleklerini icra ederken maruz kaldıkları hava kirliliği de bir diğer sorundur. Motorlu taşıtların neden olduğu hava

kirliliği, motokuryelerin solunum yolu hastalıklarına yakalanma riskini artırabilmektedir.

Tüm bu sorunlara rağmen, motokuryelerin işleri hala büyük bir talep görmektedir. Bu nedenle, bu işte çalışanların hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba göstermek önemlidir. Sosyal güvencelerinin sağlanması, işçi haklarının korunması ve trafik güvenliği konusunda alınacak önlemler, motokuryelerin çalışma koşullarını iyileştirebilir ve yaşam kalitelerini artırabilir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin işlerinin oldukça riskli olduğu görülmektedir. Motokuryelerin kaza riskleri, özellikle araç sürücülerinin kurallara uymamaları nedeniyle oldukça yüksektir. Ayrıca, motokuryelerin iki tekerlekli araçları kullanmaları da işlerini daha riskli hale getirmektedir:

“Evet ölüm riski var. Direkt kaza riski var. 30-40 kilometre hızla bile gitsen adam sana çarpsa olan sana oluyor. Ama en büyük risk insanlar bence kurallara uymayınca kaza oluyor” (B1).

“Bu işte çok risk var en önemlisi canının her saniye sen ne kadar dikkatli olsan da iki teker üstünde gittiğin için tehlikede olman ayrıca sağlık olarak da ilerleyen zamanda çok ciddi şekilde sana olumsuz yönde etkilerinin olması da gelecek açısından ayrı bir risk taşıyor” (B3).

“En büyük risk trafikteki eğitimsiz sürücüler ve bize yapılan süre baskısı. Bu ikisi birleşince ölüm, sakatlanma kaçınılmaz hale geliyor” (B5).

“Tabi ki risk var. Kaza riski çok fazla, istediğin kadar dikkatli olsan da karşımdaki de bir sürücü. Dikkatli olmak yetmiyor. Bir de iki tekerlek olduğu için araçla ilgilide çok sorun oluşabiliyor” (H).

Motokuryelerin işlerinde karşılaştıkları sorunlar da vardır. Bazı müşterilerin ters davranması, yanlış sipariş götürmeleri veya işveren tarafından kötü muamele görmeleri, motokuryelerin işlerini yaparken karşılaştıkları zorluklardan bazılarıdır. Ayrıca, zorunlu paket süresi nedeniyle paketleri hızlı bir şekilde teslim etmek zorunda kalan motokuryelerin de cezalarla karşılaşma riski vardır:

“Müşteriler bazen ters davranabiliyor, yanlış sipariş götürdüğümüzde zaman kaybı, müşteri memnuiyetini karşılamadığımız zaman işveren tarafından kötü muamele görebiliyoruz” (B4).

“Zorunlu paket süresi bir paket 10 dakikayı geçtiği zaman ciddi cezalar yiyoruz” (B6).

Bununla birlikte, bazı motokuryelerin işlerindeki risklere rağmen işlerinin onları yeni insanlarla tanıştırdığını ve daha duyarlı hale getirdiğini ifade etmeleri de dikkat çekicidir:

“Etkileyen durumlar çok oluyor. İnsanlarla iç içe olduğun için hep yeni insan tanıyabiliyorsun. Bu işin içine giren insan bence çok daha duyarlı oluyor diye düşünüyorum. Çünkü hep sokaktasın senden yardım isteyen maddi veya manevi her konuda görmezden gelemeyeceğin insanlarla karşılaşıyorsun” (H).

Sonuç olarak, motokuryelerin işlerindeki riskler oldukça yüksektir ve bu risklerden bazıları kontrol edilememektedir. Ancak, işletmelerin motokuryelerin güvenliği için gerekli önlemleri alması gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıca, motokuryelerin işlerinde karşılaştıkları sorunlar da dikkate alınmalı ve bu sorunların çözüme kavuşturulması için çaba harcanmalıdır.

Sigortalı olarak çalışanlar

Ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan 8 motokuryenin cevaplarına dayanarak, kuryelerin işlerinin oldukça riskli olduğu görülmektedir. Çalışanların neredeyse tamamı, her zaman kaza riski olduğunu, trafikte diğer sürücüler tarafından da risklerin oluşabileceğini belirtmektedir. Yağmurlu havalarda çalışmanın zorluğundan, buzlu yollarda kaymanın riskinden, hafriyat kamyonetlerinin çakıl dökmelerinden, yayaların ani hareketlerinden, araçların kuryeleri fark etmeyip dikkate almamalarından, yanlış adrese teslimat yapmanın zorluğundan bahsetmektedir:

“Risk her zaman var. Kaza riski var. Her zaman diken üstündesin bu sadece arabalar için geçerli değil hava şartlarından dolayı da kaza yapıyoruz. Yağmurda, buz da motor kayıyor. Özellikle Kırklareli’nde yayalar hemen yola atlıyor, biz dikkat ediyoruz ama onların ani hareketleri kazaya sebep oluyor. Bazen yağmur geceleri buza dönüşüyor anlayamıyoruz.

Hafriyat kamyonetleri bazen çakıl döküyor o bile kazaya neden oluyor. Tecrübeliyim diyen kuryeyi bile kazaya sürüklüyor” (A1).

“Var. Her işte olduğu gibi bu işte de kaza riski ihtimal dahilindedir. Akan bir trafikte gün boyu çalışmak zorunda olduğumuz için risk her zaman mevcuttur” (C1).

“Risk var. Hem de baya var. Kaza riski çok oluyor. Özellikle yağmurlu gecelerde kasktan dolayı göremiyoruz farların ışıklarından kaza yapıyoruz. Fark edersek kurtarırız ama yoksa sağa sola çarparız. Görüşümüzü engelliyor. Biz yağmurlu havalarda şeritleri takip ediyoruz” (F).

Kuryeler ayrıca işlerinin ciddi sağlık sorunlarına neden olabileceğini ve hatta ölümcül olabileceğini vurgulamaktadır. Özellikle kazaların yanı sıra, yorgunluk ve uykusuzluk da işlerinin bir başka riski olarak görünmektedir. Bazı kuryeler, müşterilerle yaşanan problemlerin de işlerinin bir riski olduğunu belirtmektedir:

“Var tabi işin kendisi risk. Kaza olabiliyor, lastik patlayabiliyor, bir sürü şey var ille de arabayla kaza yapmak gerekmiyor uykusuz olabiliyorsun kendi kendine kaza yapabiliyorsun. Tamamen dikkat gerektiren bir iş. Başka bir risk ise yanlış adres verilmesi. Geçen mesela bir sipariş götürdüm kapı numarası yanlış yazılmış adam açtı kapıyı laf söyledi bende insanım o kadar çalışmışım yorgunum neredeyse adamla kavga edecektik” (G).

“Kaza riski her zaman var. Başka riski olacağını sanmıyorum. Sen ne kadar iyi olursan ol sonuçta iki tekerlek kaza olduğunda ya belin kırılacak ya boynun kırılacak. Kask bile kafandan çıkıyor. Mesela başka bir risk ise bir arkadaşım gece paket götürdüğünde başka bir zile basıyor. Adamın da düşmanı varmış halbuki direkt kapıyı silah çekerek açıyor. Adam uyku sersemi sonuçta. Yani ölüm riski bile var. Mesela eski dönemde askeriye paket götürme vardı. 2016-2017 senelerinde. Askerlere paket götürmek yasaktı yani ama götürmezsen patron seni işten kovabilirdi. Başka bir araçla götürürdük anlamasınlar diye ama daha önce neredeyse yakalanacaktım. Hatta askeri mahkemede bile yargılanacaktım. Ama bu bizim suçumuz değil sonuçta paketi götürmeye mahkumuz” (I).

Bazı motokuryeler ayrıca, müşteri beklentileri ve zaman baskısı gibi faktörlerin işlerini etkilediğinden şikâyet etmektedirler.

Bununla birlikte, farklı motokuryelerin işleriyle ilgili farklı sorunları olduğu da görülmektedir. Örneğin, A1 numaralı kurye, motor becerileri düşük olan ve ucuz fiyatla çalışan diğer motokuryelerin piyasayı olumsuz etkilediğinden şikâyet etmektedir. F kodlu kurye, insanların umursamazlığından dolayı sinir hastası olduğunu belirtirken, G kodlu kurye ise müşteri beklentilerinin kendilerine zarar verdiğini söylemektedir. I kodlu kurye ise, işyerindeki düğme sistemi konusunda önerilerde bulunarak, işlerinin daha verimli hale getirilebileceğine dair bir çözüm sunmaktadır:

“Tatlı su motorcuları beni çok etkiliyor. Havaalar sıcak olduğunda kurye yoğunluğu oluyor. Bu bazen piyasayı düşürüyor. Adam adres bilmiyor, motor kullanmayı doğru düzgün bilmiyor, üstelik ucuza çalışıyor bu burum beni etkiliyor” (A1).

“Bu işte ben sinir hastası oldum insanların umursamazlığı yüzünden. Özellikle trafikte. Yağmurlu havalarda müşteri arıyor sürekli nerde kaldın diye. Adam evinde sıcacık yerde oturuyor sanıyor ki bir tek onlara sipariş götürüyoruz. Geçenlerde şöyle bir şey oldu; pakete gitmişim araba beni fark etmedi aynaya bakmadı kapıyı açtı bana çarptı bende sağımdaki arabaya çarpmak zorunda kaldım. Adamlar kesinlikle umursamıyor” (F).

“Beni en çok etkileyen konu süre meselesi. Müşteri sipariş notlarına işte acelem var hızlı gelsin falan yazıyor. Bu çok sinir bozucu. Adam siparişi 16:15 de vermiş 16:30 ‘da otobüsüm var diyor, bu onun sorunu benim sorunum değildi kendini ona göre ayarlasın. Buraya gelip dükkânı görse bana hak verecek zaten. Özellikle ramazan aylarında çok yaşıyoruz bunu. İleri tarihli siparişler veriyorlar. Öğlen gibi işte iftara sipariş veriyorlar. Şöyle söyleyeyim iftara yetişmesi gereken aynı anda bir sürü sipariş var. Beş kişi çalışıyoruz burada hangimiz hangi siparişe yetişeceğiz” (G).

“Evet var. Bizim işyerinde düğme sistemi var. Benim önerdiğim sistemde bu. Her yerde olması lazım. Paketçiler aşağıda oturur. Zile basarlar tek bir paketçi yukarı çıkar. Olması gereken bu. Yani kasacının bunu takip etmesi lazım. Biz paket başına para alıyoruz. Kurnazlık yapanlar oluyor” (I).

Verilerin analizi, kuryelerin işlerinin riskli olduğunu ve birçok sorunla karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Ancak, bu veriler yalnızca birkaç ulusal işletmede çalışan 8 motokuryeden elde edilmiştir. Bu nedenle, bu

verilerin genelleştirilmesi uygun değildir ve bu işte çalışan tüm kuryelerin deneyimlerini yansıtmayabilir.

Motokuryelerin işlerinin ciddi risklerle dolu olduğunu gösteren birçok kanıt bulunmaktadır. Bu risklerin bazıları işletmeler tarafından kontrol edilemez, ancak işletmeler, kuryelerin güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alarak riskleri en aza indirmeye çalışabilirler.

Genel olarak, bu veriler ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin işleriyle ilgili çeşitli riskler ve sorunlarla karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Bu sorunlar arasında trafik kazaları, hava şartları, müşteri beklentileri ve zaman baskısı gibi faktörler yer almaktadır. İşletmelerin bu riskleri en aza indirmek için uygun güvenlik önlemleri alması ve motokuryelerin çalışma koşullarını iyileştirmesi gerekmektedir. Ayrıca, motokuryelerin önerilerini dikkate alarak işlerinin daha verimli hale getirilmesi de önemlidir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, ulusal işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin işlerinde birçok riskle karşı karşıya oldukları görülmektedir. Kaza riski, hızlı çalışma koşulları, araçların bakımsızlığı ve zorlu hava şartları gibi faktörler kuryelerin işlerinde karşılaştıkları riskler arasında yer almaktadır:

“Risk kesinlikle var. Aşırı hız. Araçların kuryelere yol vermemesi. Kurye motorlarının bakımsızlığı. Günde 50-100 adet sipariş atıldığı için fren, gaz, lastikler gibi. İşverenler motorların bakımlarını haftalık değil aylık bazen de 2-3 ayda bir defa yaptırırlar. Her siparişe gecikmeden ulaştırılması zorunluluğu” (J).

“Bu işin riski çok. Ama motor olduğu için risk var. Araba kuryeleri bu kadar zorlanmıyor. Karşı tarafın hatasını affetmiyor. Onun hatası yüzünden senin canın acıyor. Yağmurlu havalarda falan kaza riski daha fazla oluyor” (K).

Ayrıca, işverenlerin kuryelerden yüksek hızda çalışmalarını talep ettiği, puanlama sisteminde sipariş hızının çok önemli olduğu ve yavaş çalışan kuryelerin işten çıkarıldığı da belirtilmektedir. Bu durum kuryelerin sağlığına

zarar verebilecek hızlı çalışma koşullarının yaratılmasına neden olabilmektedir:

“Puanlama sisteminde sipariş hızı çok önemli işverenler de bunlara çok dikkat ettiği için sizin sürekli hızlı olmanızı isterler ve bunu kuryelere zaten dile getirirler. Ben asla yavaş git, acele etme, önce senin sağlığın diyen bir işveren görmedim. Hangi hava şartlarında olsun bu farketmiyor. Dediğim gibi hızlı olamayıp siparişlere yetişemediği için işten çıkarılan birçok kurye arkadaşlarımız oluyor. İşverenler zaten az eleman çok iş prosedürünü uyguluyor” (J).

Diğer yandan, sipariş veren müşterilerin doğru adres vermemesi veya evde olmaması gibi sorunlar da kuryelerin işlerinde karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır:

“Sipariş veren müşterinin evde olmaması ya da yanlış adres vermesi. Evdeyken işyerine sipariş veriyor mesela sonra da çıkarken neden aramıyorsun diyor. Evinin adresini bilmeyen insanlar var yani. Bazen çocuklar annesinden babasından habersiz sipariş veriyorlar. Kapıya gidiyorum kapıyı açmıyorlar. Yani bu benim sorunun değil sipariş bekleyen başka kişilerde var sonuçta” (K).

Sonuç olarak, ulusal işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin işlerinde birçok riskle karşı karşıya oldukları görülmektedir. İşverenlerin daha sağlıklı çalışma koşulları sağlaması ve kuryelerin haklarını koruyacak düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca, müşterilerin doğru adres ve iletişim bilgileri vermesi gibi konularda farkındalığın artırılması da sorunların çözümünde yardımcı olabilir.

3.11.11. Kaza Geçirme ve Kaza Sigortası Durumu

Türkiye’de çalışan motokuryeler, yoğun trafikte hızlı bir şekilde hareket ettiklerinden dolayı kaza riski yüksek bir işte çalışmaktadırlar. Bu nedenle, kaza geçirme durumları oldukça sık görülmektedir. Ancak, motokuryelerin kaza sigortası durumu genellikle belirsizliğini korumaktadır.

Bazı şirketler motokuryeleri sigortalayarak kazalara karşı korumaya çalışmaktadır. Ancak, bu sigorta poliçeleri genellikle sadece işverenleri

koruyacak şekilde tasarlanmaktadır. Öte yandan motokuryelerin kendileri için bir sigorta poliçesi bulmaları gerekmektedir.

Buna ek olarak, motokuryelerin çoğu kayıt dışı olarak çalıştığı için sigorta gibi resmi korunma sistemlerinden yararlanma imkânı bulunmamaktadır. Bu da kaza durumunda maddi kayıplarının daha da büyük olmasına neden olabilir.

Sonuç olarak, Türkiye'de çalışan motokuryelerin kaza sigortası durumu belirsizliğini korumaktadır ve bu durum motokuryelerin güvenliğini riske atabilir. Bu nedenle, motokuryelerin sigorta gibi resmi korunma sistemlerine dahil edilmesi ve işverenlerin de motokuryeleri kaza risklerine karşı korumaya yönelik adımlar atmaları önemlidir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Verileri analiz etmek için, esnaf kurye olarak çalışan 7 motokuryenin kaza geçmişleri ve kaza sigortası durumlarına göre sınıflandırıldığını gözlemleyebiliriz:

- B1: Küçük kazaları var ve kaza sigortası yok.
- B2: Kaza yapmadı ve kaza sigortası var.
- B3: Kaza yapmadı ve kaza sigortası yok.
- B4: Kaza geçirdi ve kaza sigortası yok.
- B5: Kaza geçirdi ve kaza sigortası yok.
- B6: Henüz ciddi bir kaza yaşamadı ve kaza sigortası yok.
- H: Daha önce birkaç kere kaza geçirdi, kaza sigortası yok ancak bazı işletmelerde motor masraflarının karşılanabileceğini belirtti.

Esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin çoğunun kaza sigortası olmadığı görülmektedir. Bazıları küçük kazalar geçirmiş olsa da kaza geçirmemiş olanların da kaza sigortası olmaması endişe vericidir. B1 ve B5 numaralı motokuryelerin kaza geçirmiş olmalarına rağmen sigorta talep etmemeleri de dikkat çekicidir. Bununla birlikte, H kodlu motokuryenin bazı işletmelerde motor masraflarının karşılanabileceğini belirtmesi, bazı işletmelerin kuryelerin masraflarına katkıda bulunduğunu göstermektedir:

“Küçük kazalar yaptım. Yayalar yola atlıyor çarpacağıma ben düşüyorum. Mesela iki ay önce su taşıyordum yaya yola atladi ağırlığı

ayarlayamadım motoru devirdim. Bir şey olmadı ama oluyor böyle kazalar. Hayır iş kazası olarak sayılmıyor. Zaten şirketin amacı bu. Yani zaten bunu kendimiz kabul ediyoruz. Şirket bu sıkıntılardan dolayı zaten esnaf kurye alıyor. Sorumluluk bize ait” (B1).

“Evet kaza yaptım. Hastaneye çalışırken olduğunu söylemedim. Çünkü sigortalı çalışanlar gibi iş kazası raporu alıp SGK’dan para alma şansımız yok. Bu sebeple iş kazası raporu oluşmasın diye kendim kaza yaptığımı söyledim. Bir hafta evde dinlendim. Çalışmadığımdan para da kazanamadım. Çünkü bu işin mantığı ne kadar çalışırsan o kadar para kazanırsın. Kaza yaparsan iyileşince gelir öyle para kazanırsın” (B5).

“Evet daha önce birkaç kere kaza yaptım. Ama bu çalıştığın yere göre değişebilir. Bundan önceki çalıştığım yerde özel sağlık sigortam vardı. Şu anda çalıştığım yerde yok. Ama mesela herhangi bir kaza durumunda motorsikletin masraflarını genelde karşılıyorlar. Ama dediğim gibi bu değişebilir her yerde aynı olmayabilir. Senin anlaşmana göre esnaf olarak” (H).

Sonuç olarak, bu veriler, esnaf kuryelerin işlerini güvence altına almak için kaza sigortası sahibi olmaları gerektiğini göstermektedir. Ayrıca işletmelerin, kuryelerin güvenliği için gerekli önlemleri alması ve kaza durumunda kuryelerin haklarını koruması önemlidir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda ulusal işletmede sigortalı olarak çalışan 8 motokuryenin kaza geçirme ve kaza sigortası durumu şöyle özetlenebilir:

- A1: Kaza geçirdi, ancak kaza sigortası yok.
- A2: Kaza geçirdi, ancak kaza sigortası yok.
- C1: Kaza geçirdi ve kaza sigortası var.
- C2: Kaza geçirdi ve kaza sigortası var.
- D: Kaza geçirmedi ve kaza sigortası yok.
- F: Kaza geçirdi, ancak kaza sigortası yok.
- G: Çok sayıda kaza geçirdi, ancak kaza sigortası yok.
- I: Küçük bir kaza geçirdi, ancak kaza sigortası yok.

Bu veriler, sigortalı olarak çalışan motokuryelerin çoğunun kaza sigortası olmadığını göstermektedir. Sadece iki kişinin (C1 ve C2) kaza sigortası olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, kaza geçirenlerin çoğunun (A1, A2, F ve G) kaza sigortası olmaması, ciddi maddi kayıplara yol açabilecek bir durumdur:

“Yaptım ama büyük kaza yapmadım. Birinde adam şaşırdı bana bakıyor zannettim bana vurdu. Bir tanesinde de bir asker abi ile kaza yaptık, sinyal vermedi bende arabayı çizmek zorunda kaldım. Bana bir şey olmadı arabaya yazık oldu” (A1).

“Bu işi yaparken kaza geçirdim. Kazalar genelde yolda yürürken düştüm tarzında söyleniyor hastanede motordan düştüm olarak söylenmiyor. Büyük kaza yapmadım” (A2).

“Evet yaptım. Sinyal vermeden çıktı adam beni de görmedi galiba zaten yağmur yağıyordu frene bastım ama duramadım, arabanın sol çamurluğuna vurduğum. Ayrıca yayalar çok umursamaz davranıyorlar” (F).

Motokuryelerin kaza geçirme nedenleri arasında, trafik kurallarına uymama, hız yapma, diğer araçların veya yayaların dikkatsizliği gibi faktörler yer almaktadır. G kodlu motokuryenin üç büyük kaza yaşaması ve hatta ölümden dönmesi, motokurye işinin ne kadar riskli olduğunu göstermektedir:

“Çok kaza yaptım. Ölümden döndüğüm zamanlarda oldu. Bir keresinde bacağım kırılmıştı. Başka seferde bir hafta ağrı çektim. Üç tane büyük kaza yaptım. İlkinde yağmurlu havaydı biraz acelem vardı yetişmem gerekiyordu bariyerlere çarptım. İkinci kazam da bir araçla çarpıştım. Ama ikimizde hatalıydık. Kendi aramızda anlaştık. Pazarın olduğu bölgede yoğun trafik vardı bende iki araç arasından geçiyordum araç önüme geçti anlayamadım frenlere bastım kaydım düştüm. Arabanın hatası vardı ama aslında benim hatam vardı aralardan geçiyordum” (G).

Sonuç olarak, bu veriler sigortalı olarak çalışan motokuryelerin kaza sigortası durumlarının genellikle yetersiz olduğunu göstermektedir. İşverenlerin, çalışanlarının kaza sigortası ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak uygun bir sigorta planı sunmaları önemlidir. Ayrıca, motokuryelerin trafik kurallarına uymaları ve güvenli sürüş tekniklerini kullanmaları gerekmektedir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Verilerin analizi sonucunda kayıt dışı olarak çalışan 3 motokurye arasında kaza geçirenlerin sayısı fazla ve hiçbirinin kaza sigortası bulunmamaktadır. Bu durum hem işveren hem de çalışanlar için ciddi riskler barındırmaktadır. Çalışanların herhangi bir kaza durumunda maddi kayıplarının yanı sıra sağlık sorunları da yaşanabilirken işverenler de hukuki sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle hem işverenlerin hem de çalışanların kayıt dışı çalışmaktan kaçınarak yasalara uygun şekilde çalışmaları önemlidir. Ayrıca, işverenlerin çalışanlarının güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almaları ve çalışanları kaza durumlarına karşı sigortalı hale getirmeleri de gerekmektedir.

3.11.12. Müşteriden Etkilenme

Türkiye'de çalışan motokuryeler, müşterilerden olumlu ya da olumsuz etkilene durumlarına sık sık maruz kalabilirler. Olumlu etkilenmeler arasında, müşterilerin hızlı ve zamanında teslimatları için teşekkür etmeleri, bahşiş vererek ek gelir sağlamaları veya tekrar sipariş vermek için özel teşekkürlerini belirtmeleri yer alabilir.

Ancak maalesef, olumsuz etkilenmeler de sık sık yaşanmaktadır. Bazı müşteriler, siparişin gecikmesinden dolayı sinirli ve saldırgan davranabilmektedir. Ayrıca, yanlış siparişlerin teslim edilmesi veya ürünlerin hasarlı teslim edilmesi gibi hatalar da olumsuz müşteri tepkilerine yol açabilmektedir. Bu tür durumlar, motokuryelerin stres ve kaygı seviyelerini artırabilmekte ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Motokuryeler, bu tür durumlarla başa çıkmak için müşteri hizmetleri ekipleriyle iş birliği yapabilmektedir. Ayrıca, işverenler de motokuryelerin müşteriyle olan etkileşimlerini azaltmak için siparişleri doğru bir şekilde hazırlamak ve paketlemek için gerekli önlemleri alabilirler.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin çoğunluğunun müşteriden gelen yorum/puanlamadan etkilendiği görülmektedir. Bu etkilene, bazıları için maddi bir kayıp olarak ortaya çıkarken, bazıları için ise promosyon ve avantajlar olarak geri dönebilmektedir.

B1 ve B5 numaralı motokuryelerin ifadelerine göre, müşterilerin yaptığı yorum/puanlama, bir kuryenin ayda kazanacağı parayı etkileyebilmektedir. Daha yüksek puan alan kuryeler, daha fazla promosyon ve avantajlar elde edebilmektedirler. Ancak düşük puanlar, ayda kazanılan ücreti olumsuz etkilemektedir:

“Evet geliyor. Mesela dün bir puanlama geldi. Müşterinin çekirdeğini sepette unutmuşum. Bende ayıp olmasın diye geri götürdüm zaten yakındım. Ama kadın bana bir yıldız vermiş. Bana aylık bir kod geliyor. Düşük yıldızlar bu kodu etkiliyor. Mesela 300 lira gelecekse puanım düşük olduğunda 150 lira geliyor. Normal benim ücretimden kesinti yapılmıyor ama” (B1).

“Müşterinin puan etki ediyor. Bu etki eğer müşteri 1 puan veriyse hesap veririz bu neden oldu diye ama diğer puanlar kuponumuzu etkiler. 5 üzerinde en çok puan alan en çok kuponu alır ve ayın elemanı seçilir. Benim ortalamam 4,94’le en yüksek puandı. Aylık bana 500 lira getir de harcamam için kupon verildi” (B5).

B4 numaralı kurye ise, müşterilerin yorum/puanlamasının olumsuz yönde etkisini işten çıkarılmaya kadar taşıyabileceğini belirtmektedir:

“Geliyor, etkiliyor, olumlu yönü yok, olumsuz yönü işten çıkarmaya kadar gidebiliyor” (B4).

B2 ve B3 numaralı kurye ise, müşteri yorum/puanlamasının kendi performansları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını ifade etmektedirler.

B6 ise, kötü niyetli bir müşterinin yaptığı yorum/puanlamadan dolayı sadakat kodunun düşebileceğini belirtmektedir:

“Yıldız puanı çok önemli. Eğer müşteri kötü niyetli biriyse muhtemelen verdiği puanlamadan sadakat kodumuz düşüyor” (B6).

H kodlu kurye ise, kurumsal olan her işyerinin puanlama sisteminin olmadığını belirtmektedir.

Sonuç olarak, uluslararası işletmelerde esnaf kurye olarak çalışan motokuryelerin müşterilerden gelen yorum/puanlamadan etkilendikleri ve bu etkilenmenin maddi bir kayba veya promosyon/avantajlara dönüşebildiği görülmektedir. Ancak bazı kuryeler için müşteri yorum/puanlamasının performansları üzerinde bir etkisi olmadığı da belirtilmektedir.

Sigortalı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda motokuryelerin iş performanslarını yorumlar ve puanlamalar aracılığıyla değerlendirdiği açıkça görülmektedir. İşletme sahiplerinin ve müşterilerin yaptığı yorumlar, motokuryelerin işlerini ve hatta kariyerlerini olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Bazı motokuryeler, iyi yorumlar aldıklarında motivasyonlarının arttığını ve işlerini daha iyi yapmak için çaba sarf ettiklerini ifade ederken, kötü yorumlar aldıklarında kendilerini eleştirel bir şekilde değerlendirdiklerini ve olumsuz geri bildirimleri dikkate aldıklarını belirtmektedirler:

“Geliyor. Evet kötü veya iyi olan yorumlardan etkileniyorum. İyi yorumlar motivasyonumu yükseltiyor. Kötü yorumlarla karşılaşınca özeleştiri yapabiliyoruz” (C1).

Bazı motokuryeler ise, yorumları fazla takmadıklarını veya kişilerin restoranı karalamak için kötü yorumlar yazdığını düşündüklerini ifade etmektedirler. Ancak, işletme sahiplerinin ciddi bir sorun karşısında müdahale edebileceği ve hatta işten çıkarma gibi sonuçlara kadar gidebileceği de belirtilmiştir. Bu nedenle, motokuryelerin yaptıkları işte başarılı olmak için müşteri memnuniyeti önemlidir ve yorumlar, bu memnuniyeti sağlamak veya sağlamamak konusunda önemli bir araçtır.

“Tabi ki de yorumlar ve puanlamalar geliyor bizde bunları görüyoruz. Aşırı kötü bir yorum gelirse o kişinin işine son verilir zaten. Onun dışında bazen insanlar kendileri de kötü yorum yapıyor restoranı karalamak için o yorumları çok takmıyoruz zaten biliyoruz kimin ne yaptığını” (A2).

“Evet yorumlar geliyor ama ben şahsi olarak bu yorumlara önem vermiyorum. Zaten çok çalışıyoruz işimiz başımızdan aşkın hiç takamam onları. Ama ciddi bir sorun karşısında işveren müdahale ediyor. Bu durum işten çıkarmaya kadar gidebilir” (C2).

Öte yandan, F kodlu motokuryenin belirttiği gibi, bazen motokuryelerin kontrol edemedikleri durumlar da olabilir. Yanlış adres veya müşterinin hazır olmaması gibi sorunlar, motokuryelerin işlerini olumsuz etkileyebilir. Ancak, bu durumlar da işletme sahipleri tarafından değerlendirilebilir ve müşterilerin yaptığı yorumlar bu durumların dışında tutulabilir:

“Evet geliyor. Geçenlerde bir sipariş geldi. Adresi yanlış yazmışlar. Arıyorum hala tarif edemiyorlar. Ben bir paket için 1 saat 45 dakika şehirde

dolandım. Konum bile atmıyorlar. Neredeyse işi bırakacaktım. Üstelik biz paket başına para alıyoruz beni zarara soktular sonuçta. Müşteri patrona konum attı paketi götürdüm daha sonra ama patron bana laf söyledi patrona derdimi bile anlatamadım. Buna rağmen müşteri kötü yorum yaptı benim hakkımda. Ama bunların dışında iyi gelen yorumlar da var. Kötü yorumlarda baskıya uğruyoruz. Paketi yetiştirmek için hız yapmak zorunda kalıyoruz. Bazen notlarda hava yağışlı kuryeniz yavaş gelsin diye güzel yorumlarda bırakıyorlar” (F).

Sonuç olarak, yorumlar ve puanlamalar, motokuryelerin iş performansını değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Motokuryeler, iyi yorumları bir motivasyon kaynağı olarak kullanabilirken, kötü yorumlarla karşılaştıklarında kendilerini eleştirel bir şekilde değerlendirmeli ve olumsuz geri bildirimleri dikkate almalıdırlar. İşletme sahipleri, müşteri memnuniyetini sağlamak için yorumları dikkate alırken, motokuryelerin kontrol edemedikleri durumları da göz önünde bulundurmalıdırlar.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda, kayıt dışı çalışan motokuryelerin işlerinin performansı açısından müşteri yorumları ve puanlamalarının önemli bir rol oynadığı görülmektedir. J kodlu kuryenin belirttiği gibi, müşteri şikayetleri işten çıkarma gibi ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, olumsuz yorumlar ve puanlamalar kayıt dışı çalışan motokuryelerin işlerini kaybetmelerine neden olabilir:

“İş yerlerine müşterilerden yorum/puanlama geliyor. Bunlar bizleri kesinlikle etkiliyor. Eğer müşteriler kuryeler hakkında şikâyetle bulunuyorlar ise sipariş gecikmesi, müşteri memnuniyetsizliği, getirilen siparişin dağılması ve soğuk olması vb. bunlar bizi kesinlikle etkiliyor. Yorumların olumlu yönlerini hiç görmedik ama olumsuz yönlerinde işten çıkartılmalar bile olabiliyor. Müşteriler için sizin nasıl şartlarda, nasıl havalarda, ne kadar yoğunlukta çalıştığınızın asla bir önemi yoktur. Önemli olan verdikleri siparişin en hızlı şekilde adreslerine ulaşmasıdır” (J).

E ve K kodlu kuryenin aksine, J kodlu kuryenin iş yerinde müşteri şikayetleri nedeniyle motivasyon kaybı yaşadığını belirtmektedir. Ayrıca,

J'nin belirttiği gibi, müşteri memnuniyetsizliği işyerinde olumsuz sonuçlara neden olabilir.

Sonuç olarak, ulusal işletmelerde kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin işlerinin performansı açısından müşteri yorumları ve puanlamalarının önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle, kayıt dışı çalışan motokuryelerin müşterilerle iyi ilişkiler kurmaları ve müşteri memnuniyetini sağlamaları önemlidir. Ayrıca, işverenlerin de bu konuda kayıt dışı çalışan motokuryelere destek olmaları ve işyeri politikalarını buna göre belirlemeleri gerekmektedir.

3.11.13. İşverenin Rekabet Durumu

Türkiye'de çalışan motokuryeler, işverenlerinden çeşitli etkilenme durumlarıyla karşılaşabilmektedir. Bunlar genellikle maddi ve sosyal haklardan kaynaklanan sorunlar olabilmektedir.

Öncelikle, motokuryelerin düşük ücretlerle çalıştırılmaları ve sigorta kapsamına alınmamaları gibi sorunlar, işverenlerin maddi kaygıları nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda, motokuryelerin çalışma saatleri ve koşulları genellikle sıkıntılı olabilmekte ve işverenlerin talepleri doğrultusunda aşırı çalıştırılabilmektedir.

Ayrıca, motokuryelerin işverenleri tarafından sağlanan iş araçları (motosiklet, kask, koruyucu ekipman vb.) yeterli değilse veya bakımı yapılmıyorsa, iş güvenliği ve sağlıkları riske girebilir. Bu nedenle, işverenlerin motokuryelerin çalışma koşullarına özen göstermeleri ve gerekli ekipmanların sağlanması önemlidir.

Son olarak, motokuryelerin işverenleri tarafından işten çıkarılmaları veya işten çıkarılma tehdidi altında tutulmaları, sosyal hakların kısıtlanması gibi sorunlar da yaşanabilmektedir. Bu durumda, motokuryelerin haklarını savunmak için sendika veya meslek örgütleri gibi yapılarla iş birliği yapmaları önemlidir.

Tüm bu etkilenme durumları, motokuryelerin işverenleriyle ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve işyerindeki organizasyonu bozabilmektedir. Bu nedenle hem işverenlerin hem de motokuryelerin karşılıklı olarak anlayışlı ve iş birliği içinde hareket etmeleri önemlidir.

Esnaf kurye olarak çalışanlar

Görüşmeye katılan esnaf kuryelerin çoğunluğu (B2, B3, H) işverenlerin rekabet durumunun kendilerini pek etkilemediğini belirtmektedir:

“Rekabet her zaman vardır ancak bana çok bir etkisi olmuyor çünkü ne olursa olsun ben işimi yaparken önce kendi sağlığımı canımı düşünürüm ondan sonra işimi laikiyle yaparım” (B3).

Bazıları (B1, B4, B6) ise rekabetin daha fazla para kazanmalarını sağladığını veya iş yüklerinin arttığını söylemektedir:

“Rekabet oluyor benim daha çok para kazanmamı sağlıyor. Daha fazla paket attıkça paket başına daha fazla para kazanıyorum” (B1).

“Ediyorlar, sürekli kampanya yapıyorlar müşteri kazanabilmek için bu da bizim işimizi çok yoğunlaştırıyor” (B4).

Bununla birlikte, bir kurye (B5) rekabetin yoğunluğunun iş kazalarını artırdığını ve maliyetlerin kuryelerin cebinden çıktığını belirtmektedir:

“Rekabet süreyle yapılıyor. Bu da kazayı beraberinde getiriyor. Ama kazanın maliyeti bizim cebimizden çıkıyor” (B5).

Genel olarak, işverenler arasındaki rekabetin motokuryelerin iş koşullarını farklı şekillerde etkilediği görülmektedir. Bazıları için daha fazla iş veya para kazanma fırsatı yaratırken, diğerleri için iş yükünü artırabilmekte veya iş kazalarının artmasına neden olabilmektedir.

Sonuç olarak, rekabetin kuryelerin iş koşullarına farklı şekillerde etki ettiği göz önüne alındığında, işverenlerin bu konuda daha fazla özen göstermeleri gerekmektedir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini artırmalı ve kuryelerin iş yükünü makul seviyelerde tutarak, iş kazalarının ve kuryelerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunmasına yardımcı olmalıdırlar.

Sigortalı olarak çalışanlar

Ulusal işletmede sigortalı olarak çalışan motokuryelerin verdiği cevaplara bakıldığında, işverenler arasında rekabet olduğu ancak bu rekabetin farklı şekillerde etkiler yarattığı görülmektedir. Birçok motokurye işverenlerin fiyatlar konusunda rekabet ettiğini belirtirken, bazıları ise işverenlerin hız konusunda baskı yaptıklarını ifade etmiştir:

“Rekabet aslında bizi etkilemiyor. İşverenler genelde fiyatlara falan bakıyor. Bazı yerlerde hız konusunda baskı olabiliyor ama bizde yok hatta patron sürekli bana yavaş git diyor” (A1).

“Rekabet var ama beni etkilemiyor. Ürünler konusunda ve fiyatlar konusunda rekabet oluyor genelde” (F).

Bununla birlikte, sigortalı çalışan motokuryelerin çoğunluğu rekabetin kendilerini direkt olarak etkilemediğini ifade etmiştir. Bazıları işverenlerin kendileri arasında rekabet ettiğini, ancak bu durumun işlerine yansımadığını söylerken, bazıları da rekabetin daha çok işverenlerin ödeme konusunda yaptığı baskıdan kaynaklandığını belirtmiştir:

“Evet rekabet oluyor tabi. Ama burası küçük şehir genelde işverenler birbirlerini tanıyor. İşverenler aslında kendileri ile rekabet ediyor. Bizim işyerimizde biraz hız baskısı var. Daha çok paket atmaya çalışıyoruz. Geç kalırsak hemen uyarma geliyor zaten” (C2).

“Rekabet şöyle etkiliyor. Birbirleri ile anlaşarak ona göre ücretleri ayarlıyorlar. Yani kimse işi bırakıp başka yere gitmesinler diye. Ama bazen çok yoğun olduğu zamanlar sürekli hadi hadi diye baskı yapıyorlar” (I).

Sonuç olarak, ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin çoğunluğunun rekabetin işlerine doğrudan etkisi olmadığını düşündükleri görülmektedir. Ancak bazıları, işverenlerin hız ve ücret konularında yaptığı baskının yoğunluğundan bahsetmiştir. Bu veriler, motokurye sektöründe rekabetin varlığını sürdürdüğünü ancak farklı şekillerde etki yarattığını göstermektedir.

Kayıt dışı olarak çalışanlar

Veriler doğrultusunda kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin işverenlerin rekabet durumu ile ilgili farklı deneyimler yaşadıkları görülmektedir.

E kodlu motokurye çalışanı, rekabetin maaş konusunda piyasayı yükselttiğini düşünüyor ve bu durumdan olumlu etkilendiğini belirtmektedir:

“Evet rekabet oluyor. Bu durum beni olumlu etkiliyor. Maaş konusunda piyasayı yükseltiyor” (E).

Ancak J ve K kodlu kurye çalışanları, rekabetin hız ve performans üzerinde baskı oluşturduğunu ve bu durumun işlerini daha tehlikeli hale

getirdiğini ifade etmektedir. K kodlu kurye ayrıca bazı işletmelerin hız konusunda baskı yaptığını ve bu nedenle kazaların meydana gelebileceğini düşünmektedir:

“Tatbikî işverenler birbirleri ile rekabet ediyor. Bizden sürekli siparişleri hızlı götürmemizi ve hızlı geri dönmemizi istiyorlar. Bizleri diğer kuryeler ile kıyaslama yaptıkları da oluyor. Bu durumda bizleri her an tehlike ile karşı karşıya bırakabiliyor” (J).

“Evet rekabet oluyor. Motokuryeyi şöyle etkiliyor; biz değil ama başka işletmelerde daha çok çalışın, daha hızlı olun, daha çok paket atın gibi baskılar olduğunu biliyorum. Zaten paket başına primi kuryeler arasında daha hızlı olsunlar diye yapıyorlar bence. Mesela bazı işyerlerinde motorlara çip takmışlar geç kaldıklarında neredesin neden gelmedin diye hemen arıyorlar ya da mesaj atıyorlar. Bazı yerler hızdan dolayı baskı yapıyor sonra kaza oluyor” (K).

Bu veriler, kayıt dışı çalışanların işverenlerin rekabet durumuna farklı şekillerde yanıt verdiklerini göstermektedir. Rekabetin işverenler tarafından farklı şekillerde kullanılabileceği ve çalışanların buna maruz kalabileceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, motokurye sektöründe rekabetin var olduğu ve bazı işletmelerin hız ve performans üzerinde baskı yaptığı, bu durumun bazı çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olabileceği gibi tehlikeli durumlar da yaratabileceği görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Atipik istihdam ve iş güvencesizliği son yılların en önemli çalışma hayatı sorunları arasında yer almaktadır. Atipik istihdam, geleneksel iş ilişkilerinden farklı olarak, işverenlerin esnek çalışma saatleri, geçici sözleşmeler, kayıt dışı çalışma ve iş güvencesizliği gibi çalışma koşulları sunması anlamına gelmektedir.

Motokuryeler de atipik istihdam şekilleri arasında yer almaktadır. Bu çalışanlar, genellikle kayıt dışı olarak çalışmakta ve esnek çalışma saatleri ile hizmet vermeleri beklenmektedir. Motokuryelerin iş güvencesi ise oldukça düşüktür ve kazalar, hırsızlık gibi riskli durumlarla sık karşılaşmaktadırlar.

Atipik istihdam ve iş güvencesizliği, çalışanların sosyal güvencelerini azaltmakta ve geleceğe yönelik endişelerini artırmaktadır. Motokuryeler gibi atipik çalışma koşullarına maruz kalan çalışanların, maddi açıdan zor durumlara düşme riskleri yüksektir ve işlerini kaybetme korkusuyla motivasyonları azalabilir.

Bu nedenle, atipik istihdam ve iş güvencesizliği konusunda çalışanlar ve işverenlerin dikkatli bir şekilde düşünmesi gerekmektedir. Çalışanların sosyal güvencelerinin artırılması ve iş güvencesinin sağlanması hem çalışanların hem de işverenlerin faydasına olacaktır.

Atipik istihdam ve iş güvencesizliği sorunu, çalışma hayatının önemli bir konusudur ve motokuryeler gibi atipik çalışma koşullarına maruz kalan çalışanların sorunlarına çözüm bulunması gerekmektedir. Bu sorunlarla ilgili olarak toplumsal farkındalığın artırılması ve gerekli düzenlemelerin yapılması, çalışanların haklarının korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

Çalışma süreleri, motokuryelerin çalışma koşullarını ve fiziksel sağlıklarını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Veriler incelendiğinde, motokuryelerin genellikle uzun saatler boyunca çalıştığı ve ara vermeden motor üzerinde zaman geçirdiği görülmektedir. Bu durum, motokuryelerin fiziksel sağlığına ve genel iş performanslarına olumsuz etki edebilir. Ayrıca, bazı kuryelerin molalarını kullanmayı tercih etmediği ve haftalık izinlerini de nadiren kullandığı belirtilmiştir.

Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, motokuryelerin sağlığı ve iş performansı açısından önemlidir. Çalışma saatleri, iş yüküne, iş yerine ve çalışanın işine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ancak, genel olarak veriler, 12 saatlik bir çalışma süresinin yaygın olduğunu göstermektedir. Bu durum, motokuryelerin fiziksel sağlıklarını ve iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Özellikle kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin yasal çalışma saatlerinin üzerinde ve daha değişken bir çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle, motokuryelerin çalışma saatleri konusunda yasal düzenlemeler yapılması ve çalışma saatlerinin düzenli olarak takip edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, motokuryelerin sağlıklarını korumak ve iş performanslarını artırmak için düzenli molalar verilmesi ve haftalık izinlerin kullanımının teşvik edilmesi önemlidir.

Motokuryelerin uzun saatler boyunca çalıştığı, çalışma koşullarının zorlu olduğu ve iş güvencesinin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle, motokuryelerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yasal düzenlemeler yapılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirlerin alınması, motokuryelerin sağlıklarını korumak ve iş performanslarını artırmak için önemlidir.

Gelir devamlılığı konusunda yapılan araştırmaların sonuçları, esnaf kuryeleri için uluslararası işletmelerde düzenli bir gelirin sağlandığını ve ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryelerin de genellikle düzenli bir ücret aldığını göstermektedir. Ancak, bazı ulusal işletmelerde ücretlerin günlük veya aylık olarak değişebildiği, bazı durumlarda ücretlerin içerde biriktirildiği gibi farklı uygulamaların olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, kayıt dışı çalışanların gelir devamlılığı konusunda kesin bir bilgiye sahip olmadığımız için, bu konuda önyargılı bir yargıya varmak doğru olmayacaktır.

Bulgular ışığında, esnaf kuryeler için uluslararası işletmelerde gelir devamlılığı konusunda sorunların yaşanabileceği, ödemeler konusunda daha dikkatli olunması gerektiği düşünülmektedir. Ulusal işletmelerde sigortalı olarak çalışan motokuryeler için ise işverenlerin ücret ödemeleri konusunda daha şeffaf ve düzenli bir politika benimsemeleri gerekmektedir. Bu sayede

motokuryelerin gelir devamlılığı konusunda daha olumlu bir tablo ortaya çıkacaktır.

Kayıt dışı çalışan motokuryeler için ise öncelikle bu çalışma şeklinin önüne geçmek gerekmektedir. Yasal düzenlemelerin bu konuda daha sıkı hale getirilmesi ve denetimlerin artırılması önemlidir. Bu sayede kayıt dışı çalışmanın azaltılması ve çalışanların gelir devamlılığı konusunda daha olumlu sonuçlar elde edilmesi mümkün olacaktır.

Motokuryelerin gelir devamlılığı konusunda yapılan araştırmalar, çalışanların çalışma koşullarının ve iş güvencesinin yanı sıra gelirlerinin de önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. İşverenlerin daha şeffaf ve düzenli bir ücret politikası benimsemeleri, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi gibi önlemler alınarak, motokuryelerin gelir devamlılığı konusunda daha olumlu bir tablo ortaya çıkarılabilir.

Verilerin analizi, uluslararası ve ulusal işletmelerde çalışan motokuryelerin izin süreleri konusunda belirli bir düzenlemelerinin olmadığını göstermektedir. Bu durum, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, işletme yöneticileri yasal yükümlülüklerini yerine getirmek adına bu konuya özen göstermelidir.

İşletme yöneticileri, motokuryelerin çalışma saatleri ve izinleri konusunda belirli bir düzenleme yaparak çalışanların memnuniyetini artırmalıdır. Bu düzenleme, işletmenin yasal yükümlülüklerini de yerine getirmesi açısından önemlidir. İzin ve çalışma saatleri konusunda daha net bir sistem oluşturulması, motokuryelerin işlerini daha iyi planlamalarına ve iş-özel hayat dengesi kurmalarına olanak tanıyacaktır.

Uluslararası ve ulusal işletmelerde çalışan motokuryelerin izin süreleri konusunda belirli bir düzenlemelerinin olmadığı görülmüştür. Bu durum, işletmelerin çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir. İşletme yöneticileri, izin ve çalışma saatleri konusunda daha net bir sistem oluşturarak, motokuryelerin işlerini daha iyi planlamalarına ve iş-özel hayat dengesi kurmalarına olanak tanıyacak bir düzenleme yapmalıdır. Bu sayede çalışanların hakları korunabilir ve işletmenin sürdürülebilirliği sağlanabilir.

Bu çalışma, esnaf kuryelerin iş güvencesi konusunda tutarsızlıkların olduğunu göstermektedir. Bazı kuryelerin iş güvencesi olduğunu düşünürken, diğerleri iş güvencesinin olmadığını düşünmektedir. İşverenlerin tutumları da farklılık göstermektedir. Bu durum, çalışanların belirsizlik ve endişelerini artırabilir ve verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilir. İş güvencesi sağlamak için işverenlerin daha şeffaf ve net politikalar benimsemeleri gerekmektedir. Ayrıca, hükümetlerin de çalışanların haklarının korunması için gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

İşverenler, çalışanların iş güvencesi konusundaki endişelerini azaltmak için daha şeffaf ve net politikalar benimsemelidirler. İşten çıkarmaların nedenleri konusunda daha açık bilgi verilmelidir. Hükümetler, çalışanların haklarının korunması için gerekli yasal düzenlemeleri yapmalıdırlar. İş güvencesizliği konusunda daha sıkı yaptırımlar uygulanmalıdır. İşverenler ve çalışanlar arasında güçlü bir iletişim kurulmalıdır. Bu iletişim, çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve işverenlerin bu endişelere yanıt vermesine yardımcı olabilir.

Motokuryelerin iş güvencesi konusundaki tutarsızlıklar ve endişeler, işletmelerin uzun vadede sürdürülebilirliği ve çalışanların memnuniyeti açısından önemli bir konudur. İşverenlerin daha şeffaf ve net politikalar benimsemeleri, çalışanların iş güvencesi konusundaki endişelerini azaltabilir ve verimliliklerini artırabilir. Hükümetlerin de çalışanların haklarının korunması için gerekli yasal düzenlemeleri yapması önemlidir. İşverenler ve çalışanlar arasında güçlü bir iletişim kurulması da çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve işverenlerin bu endişelere yanıt vermesine yardımcı olabilir.

Bulgular, motokuryelerin işlerini yaparken ciddi sağlık sorunları ile karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu sorunlar arasında yaralanmalar, sıcaklık değişikliklerinin neden olduğu sağlık sorunları ve solunum yolu hastalıkları bulunmaktadır. Bu sağlık sorunları, işverenlerin ve kuryelerin alması gereken önlemlerle önlenabilir veya en azından azaltılabilir.

İşverenlerin, motokuryelerin sağlığını korumak için uygun önlemleri alması gerekmektedir. Bu önlemler arasında motokuryelerin sıcaklık değişikliklerine karşı uygun ekipmanlar sağlanması ve koruyucu

ekipmanların kullanımının zorunlu kılınması yer almaktadır. Ayrıca, işverenlerin motokuryelerin sağlık sorunlarına karşı sigortalandırılması gerekmektedir. Bu sigortalar, kuryelerin hastalanmaları veya yaralanmaları durumunda tıbbi yardım almalarına ve çalışamama durumlarında geçici iş göremezlik ödeneği almalarına olanak sağlayacaktır.

Motokuryelerin sağlıklarını korumak, işverenlerin ve kuryelerin ortak sorumluluğundadır. İşverenlerin sağlık ve güvenlik konularında daha fazla özen göstermesi, kuryelerin motivasyonunu artırarak daha verimli çalışmalarına ve işletmelerin uzun vadede karlılığına katkıda bulunacaktır. Ayrıca, kayıt dışı çalışmanın sağlık ve güvenlik açısından risk taşıdığı göz önünde bulundurulmalıdır. İşletmelerin kayıt dışı çalışmayı önlemesi, çalışanların haklarının korunması ve iş güvenliği konusunda daha fazla özen gösterilmesi açısından önemlidir.

Motokuryelik işi, riskli ve zorlu bir meslektir. Veriler, işin zorluklarına ve risklerine işaret etmektedir. Bu iş, şehirde hızlı bir şekilde yiyecek veya paket teslim etmek için idealdir. İşin avantajlarından biri, şehri iyi tanımak ve insanlarla tanışmak olabilirken, diğerleri için işin tehlikesi öne çıkmaktadır. Ancak, bazıları için bu iş eğlenceli ve heyecan verici olabilir. Motokuryelik işi genellikle kayıt dışı çalışma ile ilişkilidir. Bu durum, iş güvenliği ve sağlığı açısından risk taşır. Veriler, kayıt dışı çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesi ve iş güvenliğinin sağlanması açısından önemlidir. İşletmelerin kayıt dışı çalışmanın önüne geçmeleri, çalışanların haklarının korunması açısından önemlidir.

Motokuryelik işi, kişisel tercihlere ve koşullara bağlı olarak değişebilir. Ancak, riskler ve zorluklar dikkate alınmalı ve bu işin uzun vadeli bir çözüm olarak düşünülmesi önerilmez. Bu mesleği yapmak için, sadece yetenekli ve deneyimli sürücülerin yanı sıra, iş güvenliği ve sağlığı konusunda eğitim almaları ve kayıt dışı çalışmamaları gerekmektedir.

İşverenlerin kuryelerin sağlıklarını koruyacak önlemler alması ve kuryelerin kendilerini korumak için uygun ekipman kullanmaları önemlidir. Özellikle soğuk havalarda motokuryelere uygun ekipmanlar sağlanarak, sıcak ve soğuk ortamlar arasındaki geçişler minimize edilmelidir. Ayrıca, motokuryelerin sağlık sorunlarına karşı sigortalı olmaları da önemlidir.

Motokuryelik işi kayıt dışı çalışma ile ilişkili olduğundan, işletmelerin kayıt dışı çalışmayı teşvik etmek yerine, kayıtlı çalışmayı teşvik etmeleri ve çalışanların haklarını korumaları önemlidir. Bunun için, işletmeler kayıt dışı çalışanları kayıt altına almalı ve çalışanların haklarına saygı göstermelidirler. Ayrıca, bu işi yapacak olan kişilere iş güvenliği ve sağlığı konusunda eğitimler verilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı çalışma, Türkiye'deki birçok sektörde yaygın bir sorundur ve çalışanların haklarının korunması ve ekonomik istikrar için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Bulgular, kayıt dışı çalışmanın motokuryeler için ciddi bir risk olduğunu ve sigortalı olarak çalışanların bile bu konuda yeterli farkındalığa sahip olmadığını göstermektedir. Bu nedenle hem işverenlerin hem de çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal yaptırımların uygulanması gerekmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın sebepleri arasında işverenlerin maddi rahatlığı, iş yükünün düşürülmesi ve yüksek vergi oranları yer almaktadır. Ancak bu durum, işçilerin haklarının ihlal edilmesine ve devletin vergi gelirlerinin azaltılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi ve işçilerin de kayıt dışı çalışmayı tercih etmemesi önemlidir.

Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için hem işverenlerin hem de çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal yaptırımların uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, farklı sektörlerden ve bölgelerden daha fazla kayıt dışı çalışanın görüşlerini içeren kapsamlı bir araştırmanın yapılması gerekmektedir. Bu araştırma, kayıt dışı çalışmanın sebeplerini ve sonuçlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olacak ve bu sorunun çözümü için daha etkili politikaların geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Kayıt dışı çalışmayı önlemek için işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmeleri ve işçilerin de kayıt dışı çalışmayı tercih etmemeleri için bilinçlendirilmesidir. Ayrıca, yasal yaptırımların daha sıkı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Devletin de bu konuda daha aktif bir rol üstlenerek, kayıt dışı çalışmayı teşvik eden sebepleri azaltacak ve çalışanların haklarının korunmasını sağlayacak politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar, şletmelerin iç organizasyon sistemlerinin motokuryelerin şlerini daha verimli ve düzenli bir şekilde yapmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir. Ancak, kayıt dışı çalışma durumunda şletmelerin yasal yükümlölüklerini yerine getirmediğı ve iç organizasyon sistemlerinin yetersiz olduğı ortaya çıkmaktadır. Bu durum çalışanların iş güvenliğı ve sağığı açısından risk oluşturabilir. Ayrıca, kayıt dışı çalışanların haklarının korunmaması da bu durumun ciddiyetini artırmaktadır.

İşletmelerin daha verimli çalışması ve motokuryelerin şlerini daha iyi yapabilmeleri için iç organizasyon sistemlerinin olması gereklidir. Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için ise işverenlerin yasal yükümlölüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu durum hem işletme içinde düzenin sağılanmasına hem de çalışanların haklarının korunmasına yardımcı olacaktır.

Kayıt dışı çalışma ile mücadele etmek için işverenlerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, şletmelerin yasal yükümlölüklerini yerine getirmeleri ve işyerlerinde güvenliğı sağılamaları önemlidir. İşletmelerin iç organizasyon sistemlerinin daha etkili hale getirilmesi, işletmenin verimliliğini artıracak ve çalışanların şlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacaktır. Bunun için şletmelerin ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş organizasyon sistemleri geliştirilmeli ve bu sistemlerin düzenli olarak gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, devletin de bu konuda daha etkili yasal düzenlemeler yapması ve denetimleri artırması gerekmektedir.

Motokuryelerin işleri oldukça riskli ve zorlu bir meslektir. İşletmelerin motokuryelerin güvenliğı için gerekli önlemleri alması gerektiğı unutulmamalıdır. Bu önlemler arasında motokuryelerin eğitimi, doğıru koruyucu ekipmanların sağılanması, çalışma saatleri ve yük taşıma sınırlamaları gibi konular yer almaktadır. Bunların yanı sıra, şletmelerin motokuryelerin şlerini daha verimli hale getirmek için gerekli düzenlemeleri yapmaları ve çalışma koşullarını iyileştirmeleri de önemlidir.

Motokuryelerin işlerinde karşılaştıkları sorunlar da dikkate alınmalı ve çözüme kavuşturulması için çaba harcanmalıdır. Bu sorunlar arasında trafik kazaları, hava şartları, müşteri beklentileri ve zaman baskısı gibi faktörler yer almaktadır. İşletmelerin bu riskleri en aza indirmek için uygun güvenlik önlemleri alması ve motokuryelerin çalışma koşullarını iyileştirmesi

gerekmektedir. Ayrıca, motokuryelerin önerilerini dikkate alarak işlerinin daha verimli hale getirilmesi de önemlidir.

Kayıt dışı olarak çalışan motokuryelerin işlerinde birçok riskle karşı karşıya oldukları görülmektedir. İşverenlerin daha sağlıklı çalışma koşulları sağlaması ve kuryelerin haklarını koruyacak düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca, müşterilerin doğru adres ve iletişim bilgileri vermesi gibi konularda farkındalığın artırılması da sorunların çözümünde yardımcı olabilir. İşletmelerin kayıt dışı çalışmayı önlemek için yasalara uygun olarak hareket etmesi ve kayıt dışı çalışanları sigortalı olarak işe almaları da önemlidir.

Motokuryelerin işlerinde kaza risklerinin yüksek olduğunu ve bu nedenle kaza sigortası sahibi olmalarının önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, kuryelerin genellikle yeterli kaza sigortasına sahip olmadıkları da belirtilmektedir. İşletmelerin, kuryelerin güvenliği için gerekli önlemleri alarak kaza risklerini en aza indirmesi ve kuryelerin haklarını koruması gerekmektedir.

Motokuryelerin işlerinde kaza riskleri yüksek olduğundan, işverenlerin kaza sigortası ve diğer güvenlik önlemlerini sağlaması önemlidir. Ayrıca, kuryelerin işlerini güvence altına almak için kaza sigortası sahibi olmaları gerekmektedir. Ancak, kuryelerin genellikle yeterli kaza sigortasına sahip olmadığı düşünüldüğünde, işverenlerin uygun sigorta planları sunması ve kuryelerin haklarını koruması gerekmektedir.

Bu veriler ışığında, işletmelerin motokuryelerin kaza risklerini en aza indirmek için aşağıdaki önerileri dikkate almaları gerekmektedir:

- Esnaf kuryelerin işlerinde kaza sigortası sahibi olmaları için teşvik edilmesi ve gerekli bilgilendirme yapılması gerekmektedir.
- İşletmelerin kuryelerin güvenliği için gerekli önlemleri alarak kaza risklerini en aza indirmesi gerekmektedir. Bu önlemler arasında, kuryelerin trafik kurallarına uymaları, güvenli sürüş tekniklerini kullanmaları ve düzenli araç bakımı yapmaları yer almaktadır.
- İşverenlerin, çalışanlarının kaza sigortası ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak uygun bir sigorta planı sunmaları önemlidir.

- Kaza durumunda, işletmelerin kuryelerin haklarını korumak için gerekli adımları atması ve kuryelerin işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmamaları için çaba göstermesi gerekmektedir.
- Ayrıca, motokuryelerin kaza risklerinin farkında olmaları ve güvenli sürüş tekniklerini kullanmaları için eğitim ve bilgilendirme programları düzenlenmesi de faydalı olabilir.

Motokuryelerin müşterilerden gelen yorum ve puanlamaların iş performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve bu etkilenmenin maddi bir kayba veya promosyon/avantajlara dönüşebildiği görülmektedir. Ancak bazı kuryeler için müşteri yorum/puanlamasının performansları üzerinde bir etkisi olmadığı da belirtilmektedir. Bu durum, motokuryelerin iş performanslarını değerlendirirken yalnızca müşteri yorumlarına ve puanlamalarına odaklanmamaları gerektiğini göstermektedir.

Müşteri yorumları ve puanlamaları, motokuryelerin iş performansını değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. İyi yorumlar bir motivasyon kaynağı olarak kullanılabilirken, kötü yorumlarla karşılaşıldığında eleştirel bir şekilde değerlendirilip, olumsuz geri bildirimler dikkate alınmalıdır. İşletme sahipleri, müşteri memnuniyetini sağlamak için yorumları dikkate alırken, motokuryelerin kontrol edemedikleri durumları da göz önünde bulundurmalarıdır.

Motokuryeler, müşterilerle iyi ilişkiler kurarak müşteri memnuniyetini artırmalıdır. İşletme sahipleri, müşteri yorumlarını değerlendirirken motokuryelerin kontrol edemedikleri durumları da dikkate almalıdırlar. Motokuryeler, yalnızca müşteri yorumlarına odaklanmak yerine, iş performanslarını çeşitli yöntemlerle değerlendirmelidirler. İşletme sahipleri, motokuryelerin iş performansını değerlendirirken sadece müşteri yorumlarına değil, diğer performans göstergelerine de odaklanmalıdırlar. Kayıt dışı çalışan motokuryelerin müşterilerle iyi ilişkiler kurmalarını teşvik etmek için işverenlerin destek olması ve işyeri politikalarını buna göre belirlemesi önemlidir.

Bulgular, işverenler arasındaki rekabetin motokuryelerin iş koşullarını farklı şekillerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bazı motokuryeler için daha fazla iş veya para kazanma fırsatı yaratabilirken, diğerleri için iş yükünü

artırabilir veya iş kazalarının artmasına neden olabilir. Ayrıca, kayıt dışı çalışanlar ve sigortalı olarak çalışanlar arasında farklı yanıtlar olduğu da görülmektedir. Bazı kayıt dışı çalışanlar, rekabetin işlerine doğrudan etkisi olmadığını düşünürken, bazı sigortalı çalışanlar ise işverenlerin hız ve ücret konularında yaptığı baskının yoğunluğundan bahsetmiştir.

İşverenlerin rekabet durumuna dikkat etmeleri ve motokuryelerin iş koşullarını korumaları önemlidir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini artırarak ve kuryelerin iş yükünü makul seviyelerde tutarak, iş kazalarının ve kuryelerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunmasına yardımcı olmalıdırlar. Kayıt dışı çalışanların varlığı da dikkate alınarak, işverenlerin tüm motokuryelerin haklarını korumak için gerekli adımları atması gerekmektedir. Bu adımlar, işverenlerin rekabet koşullarını korurken aynı zamanda motokuryelerin iş koşullarını iyileştirmelerine yardımcı olacaktır.

İşverenler, motokuryelerin iş koşullarını korumak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini artırmalı ve kuryelerin iş yükünü makul seviyelerde tutmalıdır. Kayıt dışı çalışanların varlığı göz önüne alınarak, işverenler tüm motokuryelerin haklarını korumak için gerekli adımları atmalıdır. İşverenler, müşteri memnuniyetini sağlarken aynı zamanda kuryelerin fiziksel ve psikolojik sağlığına özen göstermelidir. İşverenler, rekabet koşullarını korurken aynı zamanda motokuryelerin iş koşullarını iyileştirmek için fırsatlar yaratmalıdır.

Katılımcıların Görüşleri Doğrultusunda Öneriler

Aşağıdaki öneriler, motokuryelerin işlerini daha güvenli ve sürdürülebilir hale getirmek için alınabilecek adımları içermektedir:

- Deneyim sahibi olmayan kişilerin kuryelik yapmasını engellemek için, işverenlerin kuryeleri eğitim vererek işe almaları önerilebilir.
- Kaza sigortası, iş kazası raporu gibi yan haklar sağlanmalıdır.
- Reklam yapılacak müşterilerin önceden belirlenmesi yerine, kuryelerin onayını alınması önerilebilir.
- Çalışma saatleri kısaltılabilir ve gerekli ekipmanlar sağlanabilir.

- Geceleri alkollü sürücülerin denetlenmesi için daha fazla polis denetimi yapılabilir.
- Sipariş verenlerin biraz daha anlayışlı olması ve siparişlerini beklemeleri gerektiği konusunda farkındalık yaratılabilir.
- Tek bir paketçinin gitmesi, diğer paketçilerin takibini sağlamak için kasacının işe dahil edilmesi önerilebilir.
- Puanlama sistemleri yerine, müşterilerin eleştiri yapabilecekleri bir yorum sistemi kullanılabilir.
- Daha fazla empati kurulması gerektiği konusunda farkındalık yaratılabilir.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Ağer, İ. (2005). *Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2007). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2001). *Karşılaştırmalı hukukta işçinin feshe karşı korunması. İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması kitabında*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Basın Yayın.
- Aydemir, M. (2019). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Belek, İ. (2018). *Esnek Üretim Derin Sömürü*. 3. Baskı. İstanbul: NK Yayınları.
- Büyükuslu, A. R. (2004). *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Centel, T. (2012). *İş Güvencesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Christine, A. ve Diane, Z. (2001). *The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research*. Westport: Quorum Books.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. İstanbul: Hürriyet Ofset Gazetecilik Matbaacılık A.Ş.
- Erdut, T. ve Hasan, E. (2004). *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*. Ankara: Birleşik Metal İşçileri Sendikası.
- Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gander, M.J. ve Gardiner, H.W. (2001). *Çocuk ve Ergen Gelişimi*, Çev: Bekir Onur. Ankara: İmge Kitabevi.

- Gül, S. S. (2006). *Sosyal devlet bitti, yaşasın piyasa: yeni liberalizm ve muhafazakarlık kışkırtıcılığında refah devleti*. İstanbul: Ebabil Yayıncılık.
- Hekimler, A. (2006). *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Yayın No:263.
- Kar, B. (2009). *İş Güvencesi ve Uygulaması*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Kıral, Ş. (1985). *Almanya’da ve Türkiye’de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koç, M. (2005). *Tüm Yönleriyle İş Güvencesi*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Kurt, K. (2004). *İş Kanunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kurt, R. ve Koç, M. (2013). *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Uygulaması*. İstanbul: RS Yayıncılık.
- Kutal, M. (2002). *İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*. 1. Baskı, Çeviren: Mahmut Tekçe. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2014). *Türkiye’de Esnek Çalışma: Kapitalist üretim ilişkilerinde “yeniden” esneklik*. İstanbul: Doğa Basın Yayın, Birinci Basım Şubat.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri*. B.3, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2005). *Global İşletme, Ulusal Emek*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Okakın, N. ve Şakar, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Öke, M. K. ve Kurt, S. (2004). *Yeni süreç ve sendikaların temsil sorunu. Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar (Korkut Boratav'a Armağan)* (3. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özdemir, A. (2018). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Seçer, B. (2008). *Psikolojik boyutuyla iş güvencesizliği: türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Solmuş, T. (Edt.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Silver, B. (2019). *Emeğin gücü: 1870'ten günümüze işçi hareketleri ve küreselleşme*. Yordam Kitap.
- Şakar, M. (2006). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Yaklaşım Yayıncılık.
- Şakar, M. (2010). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)*. Ankara: Kamu İş.
- Taşkent, S. (1991). *İş Güvencesi*. İstanbul: Hazar Yayınları.
- Taşkent, S. (2002). *Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması. İktisadi Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- TİSK, (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*. Ankara.
- Tokol, A. (2015). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: 6. Baskı.
- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*. Bursa: Yenilenmiş 8. Baskı, Uludağ Üni. Güçlendirme Vakfı yayını.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yılmaz, E. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

MAKALELER

- Ahmadi, M., Helms, M.M., ve Ross, T.J. (2000). “Technological developments: shaping the telecommuting work environment of the future”, *Facilities*.
- Alp, M. (2004). “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, *Dokuz Eylül Ün. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 1-41.
- Anderson, C. J. ve Pontusson, J. (2007). “Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries”, *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Anxo, D. ve Storrie, D. (2002). “The Job creation potential of the service sector in Europe”, *Transfer: European Review of Labor and Research*, 8(3), 377-391. doi:10.1177/102425890200800305.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). “Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test”, *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. ve Yaşlıoğlu, M. (2009). “An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety”, *Ege Academic Review*, 9(3), 969-976.
- Bastian, J. (1994). “Work sharing: the reappearance of a timely idea”, *The Political Quarterly*, 65(3), 302-312.
- Başterzi, S. (2005). “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(3), 53-94.
- Bosman, J., Buitendach, J. H. ve Rothmann, S. (2005). “Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17-23.
- Brewster, C., Mayne, L., ve Tregaskis, O. (1997). “Flexible working in Europe: A review of the evidence”, *MIR: Management International Review*, 85-103.

- Bronstein, A.S. (1991). "Temporary work In Western Europe: Threat or complement to permanent employment," *International Labour Review*, 130/3: 291-310.
- Bulut, N. (2003). "Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 52(2).
- Cranford C., Vosko L. ve Zukewich N. (2003). "Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait", *Just Labour*. Vol.3, s.7.
- Çakır, Ö. (2007). "İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği", *Çalışma ve toplum*, 1(12), 117-140.
- Çakır, Ö. (2009). "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", *Sosyo-Ekonomi*, 10(10).
- Çelik, A. (2008): "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik.doc (Erişim Tarihi: 30.10.2022).
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. ve Scheck, C. L. (1997). "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Grip, A., Van Loo, J., ve Sanders, J. (2004). "The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics", *Int'l Lab. Rev.*, 143, 211.
- De Witte, H. (2005). "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., ve Näswall, K. (2003). "Objective'vssubjective'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries", *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.

- Dekker, S. W., ve Schaufeli, W. B. (1995). "The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study", *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- Demir, M. (2021). "Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları", (Politika Notu: 2021/19). *İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı*. doi: 10.26414/ikm003.
- Dominique, A. ve Donald, S. (2002). "The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe", *ETUI Transfer*, Vol: 9, No: 3.
- Dursun, S., ve Bayram, N. (2013). "İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama", *İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 22-27.
- Eamets, R., Kallaste, E., Masso, J. ve Room, M. (2003). "How flexible are labour markets in the CEECs? A Macro level approach", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 9(1), 101-121.
- Egemen, E. (2003). "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi", *Yeni İş Yasası Sempozyumu*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.
- Erdoğan, S. (1994). "Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik", *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, 27(31), 27-31.
- Erlinghagen, M. (2008). "Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries", *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Ertan, S. (2005). "4857 sayılı iş yasası ve uygulamada iş güvencesi", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 1, 137-156.
- Eryiğit, S. (2000). "Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1-16.
- Eyrenci, Ö. (1994). "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik", *İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını*.

- Eyrenci, Ö. (2001). “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 16, 17. 1-12.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A. ve Smith, G. D. (2001). “Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of association with health”, *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 26-42.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). “Job insecurity: Toward conceptual clarity”, *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Gündoğan, N. (2007). “İşgücü piyasasında esneklik-güvence dengesi: Danimarka modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3), 22-37.
- Hall, L., ve Atkinson, C. (2006). "Improving Working Lives: Flexible Working And The Role Of Employee Control." *Employee Relations*, Vol:28 No:4, 376.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S. (1994). “Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health”, *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hekimler A. (2017). “Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*. Ss.160.
- Héritier, P. ve Grozelier, A. M. (1998). “Local community services at the heart of a new type of development”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 4(3), 422-433.
- Hur, H. ve Perry, J. L. (2020). “Job security rule changes and employee organizational commitment”, *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 641-668.
- ILO (2007). “Decent Working Time Balancing Workers’ Needs With Business Requirements, Geneva”, *International Labour Office*.
- Jacobson, D. (1995). “Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s”, *The International Executive*, 37(3), 303-314.

- Karadeniz, O. (2011). “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı.2.
- Kaya, P. A. (2002). “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler”, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4(2).
- Keskin, D. (2002). “Anahtar Kelime: Verimlilik”, *Radikal*.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. ve Happonen, M. (1999). “Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T. ve Jacobson, D. (1991). “Employees and job insecurity”, *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, 40-64.
- Klein Hesselink, D. J. ve Van Vuuren, T. (1999). “Job flexibility and job insecurity: The Dutch case”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Kocabaş, F. (2004). “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.10, ss.33-54.
- Koç, Y. (2000). “Dünyada iş güvencesi”, *TÜRK-İŞ*.
- Kurland, N.B. ve Bailey, D.E. (1999). “Getting it up and running here, there, anywhere and anytime”, *Organization Dynamics*, 28(2), 53–68. doi:10.1016/s0090-2616(00)80016-9
- Kutal, G. (1996). “Çalışma hakkının korunmasında aktif emek piyasası politikası önlemleri”, *İktisat Fakültesi Mecmuası-Sabahattin Zaim’e Armağan*, (1994/B3), 27-53.
- Kutal, G. (2002). “Küreselleşmenin Emek Piyasasına Etkileri”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, *Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu Yayını*, ss. 35.
- Kutal, M. (2003). “İş güvencesi kavramı ve uluslararası dayanağı”, *Mercek, MESS*, S, 30.

- Kuzgun, İ. K. (2007). “Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(8), 841-861.
- Kuzgun, İ. K. (2012). “Güvenceli esneklik kavramı ve Türkiye’de güvenceli esnekliğin belirleyici değişkenleri”, *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2).
- Lee, C., Bobko, P., ve Chen, Z. X. (2006). “Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA”, *Applied psychology*, 55(4), 512-540.
- Makas, R. (2003). “İş güvencesinin muhtemel ekonomik ve sosyal etkileri”, *Öneri Dergisi*, 5(19), 101-107.
- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S. ve Stansfeld, S. (2010). “İş güvencesizliği, sosyo-ekonomik koşullar ve depresyon”, *Psikolojik tıp*, 40 (8), 1401-1407.
- Näswall, K. ve De Witte, H. (2003). “Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables”, *Economic and industrial democracy*, 24(2), 189-215.
- Nollen, S. D. (1982). “New work schedules in practice: Managing time in a changing society”, *Van Nostrand Reinholdwork In America Institute*.
- Odaman, S. ve Erdek, E. (2002). “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.17, S.3, ss.49.
- Ozaki, M. (1996). “Labour Relation and Work Organization in Industrialized Countries”, *International Labour Review*, Vol: 139, pp. 37-39.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1 (1), 109-129.
- Parlak, N. K. (2016). “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-137.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, cilt: 60, Sayı 1.

- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). “Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rebitzer, J. B. (1996). "Job Safety and Contract Workers in the Petrochemical Industry", *Industrial Relations*, Vol.: 34, Issue: 1, pp. 40-57.
- Richter, A., Näswall, K. ve Sverke, M. (2010). “Job insecurity and its relation to work—family conflict: Mediation with a longitudinal data set”, *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). “A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers”, *Journal of organizational behavior*, 17(S1), 587-605.
- Saklı, A. R. (2013). “Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Sapancalı, F. (1998). “1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi”, *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu – İş), İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.4, S.3, ss.132.
- Seçer, B. (2009). “İş güvencesizliği: Türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları”, Editörler: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Şenay Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*.
- Selamoğlu, A. (2002). “Gelişmiş ülkelerde istihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (4), 33-63.
- Senol, F. (2011). “The effect of job security on the perception of external motivational tools: a study in hotel businesses”, *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 33.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M. & De Witte, H. (2009). “Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two

- European countries”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). “Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship”, *Journal of occupational health psychology*, 9(4), 296-305.
- Suzuki, H. (1999). “Atypical Employment: A Comparison Between Europe and Japan” in JPC–SED (ed) *Development of Atypical Forms of Employment: How Japan Differs from European Countries*.
- Süzek, S. (2002). “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, *Kamu-İş Dergisi*, 4, 73.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). “No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences”, *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). “Job insecurity: A literature review” (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Şahlanan, F. (2003). “Yeni İş Kanunun Genel Hükümleri ve Temel Kavramları”, *Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul*.
- Temiz, H.E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, s.55-80.
- Tınar, M. Y. ve Zengingönül, O. (2001). “İş güvencesi ve istihdam”, *Mercek Dergisi*, 6(22), 52-63.
- Van Wyk, M., & Pienaar, J. (2008). “Towards a research agenda for job insecurity in South Africa”, *Southern African Business Review*, 12(2), 49-86.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). “From insecure to secure employment: changes in work, health, health

related behaviours, and sickness absence”, *Occupational and environmental medicine*, 60(12), 948-953.

Witte, H. D. (1999). “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues”, *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.

Yellen, J. L. (1984). “Efficiency wage models of unemployment”, *The american economic review*, 74(2), 200-205.

Yüksel, H. (2014). “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

Yüksel, İ. (2002). “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:57, Sayı:4, s.185-205.

Zengingönül, O. (2003). “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.5, S.4, ss.157-171.

TEZLER

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

Avcı, M. (2019). *Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balun, B. (2021). *Covid-19 Pandemisinde İş Güvencesizliği Algısı: Tıbbi Müessiller Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bandırma On yedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bandırma.

Candan, S. (2019). *Algılanan İş Güvencesinin Çalışan Performansına Etkisi: Afyonkarahisar İli Devlet Demiryolu Çalışanları Üzerine Bir*

- Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çağlar, F. (2010). *İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çamlı, L. G. (2010). *Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelebi, İ. (2017). *İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Demir, M. (2018). *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duran, T. (2006). *1980 Sonrası Kamu İstihdamının Seyri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergün, E. (2019). *Örgütlerde İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Esen, K. C. (2018). *İş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerinin çalışanların demografik özellikleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaçan, A.S. (2009). *Türkiye’de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Koyuncu, B. (2015). *Bir Atipik İstihdam Biçimi Olarak Şehirlerarası Çalışan Otobüs Şoförlerinin Çalışma İlişkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köstekli, Ş.İ. (2005). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurnaz, I. (2007). *İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim- İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oğuz, Ö. (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Özer, Z. (2006). *Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk çalışma hayatında esnekleştirme politikaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, S. (2019). *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye’de Esneklik Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Turan, B. Ö. (2019). *Enformasyon teknolojisiyle evden çalışma: Türkiye’de hizmet sektörü üzerinden bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Yeni Çalışma Şekli Olabilir mi?”, [http://www.isguc.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003] İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.5, Sayı.1, 2003, (Erişim Tarihi: 09 Ekim 2022).
- ILO, (2004a), On-Call Work and "Zero Hours" Contracts http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_170714.pdf

ILO, (2004b), "Shift Work", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf

İKV (2007): “Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı Yürürlüğe Koydu”, İktisadi Kalkınma Vakfı Haberleri, <https://oldweb.ikv.org.tr/icerik.asp?konu=haberler&id=1616&baslik=T%DCRK%DDYE%20G%D6ZDEN%20GE%C7%DDR%DDL%DD%DE%20AVRUPA%20SOSYAL%20%DEARTI%92NI%20Y%DCR%DCRL%DC%D0E%20KOYDU> (Erişim Tarihi: 30 Ekim 2022).

Selamoğlu, A. (2003). İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. 2000-2003 *Petrol-İş Yıllığı*, http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_istihdam/govde.htm (Erişim Tarihi: 1 Ocak 2023).

Şafak, C. (2008). “Eğitim Notları: Türkiye’de İş Güvencesi,” <https://sendika.org/2007/03/egitim-notlari-turkiyede-is-guvencesi-can-safak-12363/> (Erişim Tarihi: 30 Ekim 2022).

EKLER

EK: 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

1. Yaşınız nedir?
2. Medeni durumunuz nedir?
3. Çocuğunuz var mı?
4. Eğitim durumunuz nedir?
5. Oturduğunuz ev size mi ait?
6. Motokuryelik asıl işiniz mi; yoksa bu işi ek gelir sağlamak için mi yapıyorsunuz?
7. Bu işte ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?
8. Bu işe başlama nedeniniz nedir?
9. Günlük çalışma sürenizin ne kadarını motorsiklet kullanarak geçiriyorsunuz?
10. Çalışma ve izin sürelerinize ilişkin belli bir düzeniniz var mı?
11. Ücretlerinizi düzenli alabiliyor musunuz?
12. Bu iş için kullandığınız motorsiklet kime ait?
13. Motor kıyafetleri ve ekipmanları kime ait; eğer size ait değilse bir ücret kesintisi yapılıyor mu?
14. Bu işi yaparken hiç kaza yaptınız mı? (“Oluşan kaza durumları iş kazası olarak mı sayılıyor?”-sadece esnaf kuryelere sorulacaktır)
15. Sağlık sigortanız ve kaza sigortanız var mı?
16. Motokuryelik işi açısından genel bir değerlendirme yapmanız istenirse neler söyleyebilirsiniz?
17. Sosyal Güvenlik sisteminiz var mı?
18. İş güvenceniz var mı?
19. Bu işin size gelecek vaadettiğini düşünüyor musunuz?

20. Bu sektörde işveren işçiyi işten çıkaracak olsa, bu durum geçerli bir nedene bağlanıyor mu?
21. Kayıt dışı çalışma sizin için ne anlama geliyor?
22. Bu iş deneyiminiz boyunca sağlık sorunları ile karşılaştınız mı?
23. Kronik bir sağlık sorununuz var mı?
24. Bu işte risk var mıdır? Varsa size göre nelerdir?
25. Bu işte sizi etkileyen konular/sorunlar var mıdır? Varsa size göre nelerdir?
26. Yukarıdaki soruya cevabınız evet ise, size göre çözüm önerileriniz nelerdir?
27. Çalıştığınız yerde iç yönetsel bir organizasyon sistemi var mı? Varsa nasıl işliyor?
28. Paket gönderimi yaptığınız kişiden işyerine geri bir yorum/puanlama geliyor mu? Eğer bir yorum/puanlama geliyorsa bu sizi etkiliyor mu? Etkiliyorsa olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?
29. Bu sektörde işverenler birbirleri ile rekabet ediyorlar mı? Rekabet varsa bu durum sizi nasıl etkiliyor?
30. Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye misiniz?

EK: 2: Etik Kurul İzni



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-35523585-302.99-79930

06.03.2023

Konu : Etik Kurul İzni Hk. (Onur DAĞDELEN)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 06.02.2023 tarih ve 77634 sayılı yazınız..

İlgi yazınız gereği, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Onur DAĞDELEN'in yürütmeyi planladığı **“Atipik Çalışma ve İş Güvencesizliği İlişkisi: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Araştırma”** adlı çalışması Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan sakınca içermediğine karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR
Kurul Başkanı