

ESNEK ÇALIŞMA

Dr. Ayşe Oya ÖZCELİK
E.Ü. İşletme Fakültesi
Personel Yönetimi Anabilim Dalı

GİRİŞ

Sanayileşme sürecinde, endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan esnek çalışma kavramı, son zamanlarda, özellikle sanayi toplumlarında, üzerinde önemle durulan bir olgudur.

Çalışma hayatına ilişkin mevcut olan kuralların piyasasın ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalması, insanları yeni çalışma düzenlerine ilişkin kuralların ihdas edildiği, daha az kural ve daha az mevzutla daha çok esnekliğin yer aldığı bir düzen arayışına yöneltmektedir. Bunun sonucunda ise, çalışma ile ilgili belli başlı konularda; ücretlerde, maliyetlerde, çalışma sürelerinde hatta organizasyonlarda ve işletmenin çeşitli fonksiyonları üzerinde esneklik kavramının yerleştirilmeye çalışılması önemli ve güncel bir yaklaşım haline gelmektedir.

Esnek çalışma, çalışanların ve çalıştıranların ilişkilerini serbestçe düzenleyebilmelerinin ötesinde bir olgudur. Esneklik, çalışma hayatına ilişkin normların, ihtiyaç duyulduğu zaman, duruma göre değiştirilebilmesini ve geliştirilebilmesini gerektirir. Tabii ki, esneklik kavramından hiç bir kural ve kaidenin olmaması sonucu çıkmamalıdır. Çalışmada esneklik, değişen ve gelişen şartlara göre yapılacak değişikliklere, belli ölçülerde daha fazla imkan verebilecek bir düzenleme olanağının bulunması anlamında ele alınmalıdır.

Güncel bir gelişmeye ışık tutması açısından bu çalışmada, esneklik ve esnek çalışma kavramları ve bunların çalışma koşullarına yansımaları üzerinde durulmaktadır.

I. ESNEKLİĞE YÖNELME

Esnek çalışmayı incelerken, konunun daha iyi kavranabilmesi açısından, öncelikle normal ya da tipik çalışma ilişkileri kavramının bilinmesi ve ona açıklık getirilmesinde yarar vardır.

Normal çalışma ilişkileri kavramı, bir işverene bağlı olarak çalışma, gelir sağlayıcı bir işte çalışma, tam gün çalışma, belirli bir işyerinde çalışma gibi özelliklere sahip çalışmayı ifade etmektedir¹.

Ancak bu ölçütlerden yalnızca birine sahip olmasının normal çalışma ilişkisini ifade ettiğini söylemek hukukumuz açısından pek doğru sayılmaz. Çünkü normal çalışma ilişkisi, normal çalışmayı gerektirmektedir. Normal çalışma ise, işçi statüsündeki bir işverene bağlı olarak çalışmaktadır. Çoğunlukla tam gün süreli olup işverene hem hukuki, hem de iktisadi bakımdan bağımlılık sözkonusudur².

Ancak normal ya da tipik iş ilişkisi olarak kabul edilen bu ilişkiler sanayileşme süreci içinde, çalışma yaşamında ortaya çıkan çeşitli değişikliklerin etkilerine maruz kalmıştır. Normal çalışmaların, çalışma yaşamının ihtiyaçlarına yeterli ölçüde cevap verememesi, bu çalışma ilişkilerinden farklı düzenlemelerin doğmasına sebebiyet vermiştir.

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, gerek üretilen mallara yeni pazarlar bulunması, gerek bunu kolaylaştıracak kitlesel iletişim araçlarının yaygınlaşması, uluslararası pazarları yan yana getirmiştir. Sonuç itibariyle uluslararası rekabet fazlalaşmıştır. Uluslararası rekabet ortamında gerçekleşen değişiklikler yurt içindeki değişikliklere kısa sürede yansımakta ve doğal olarak iç piyasa bu değişikliklere ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca bir çok düzende devlet kontrollü piyasalardan, serbest piyasa ekonomisine geçilmiş olması "faiz oranları, enerji maliyetleri, ürün fiyatlarında görülen değişikliklere, en çabuk ve en kolay bir şekilde intibak etme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır³". Hem iç hem de dış rekabet şartlarına ayak uydurmak durumunda kalan işletmeler için daha verimli, daha rasyonel çalışma zorunluluğu kendini göstermektedir. Bu rasyonellik çalışmalarının sıkı bir kurallar ve kaideler topluluğu ile bağdaşması zorunluluğu, onları organizasyonel ve fonksiyonel esnekliğe yönelttiği gibi, çevresel esnekliğe de (işletmenin iç ve dış çevresinde yer alan grupların esneklik özelliğini ifade etmektedir) ihtiyaç duymaktadır.

Ayrıca yeni teknolojiden optimum faydayı sağlayabilmek için onun en kârlı şekilde değerlendirilmesi zorunluluğunun ortaya çıkması,

(1) Kadir Arıcı, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri*, Kamu-İş, Ankara, 1992 s. 63-64.

(2) İbid., s.64.

(3) İbid., s.66.

organizasyonel esnekliğin yanında çalışma koşullarının ve bunun gerektirdiği ilişkilerin esnekliği yani esnek çalışma ihtiyacını doğurmaktadır. Mesela yeni teknolojinin, bağımlı çalışmanın tek şeklini, "işçi statüsündeki çalışma"yı ve çalışma yerini, yalnızca işyeri olmaktan çıkarması, hizmet ilişkilerinde değişikliklere yol açmıştır. Bu da iş dışı çalışmayı (ev, büro) ve işverene bağlı, ancak işçi olmayan yeni bir çalışanlar grubunu ortaya çıkarmıştır⁴.

Yukarıda saydığımız nedenlerin normal çalışma ilişkilerinin ihtiyaçlara cevap verme niteliğinin bozulmasına, dolayısıyla çalışmada esneklik olgusunun yerleşmesine zemin oluşturduğunu söylemek mümkündür.

II. ESNEKLİK KAVRAMI

Esneklik veya fleksibilite olarak adlandırılan bu kavram hareket kabiliyeti ya da serbestliğin derecesi anlamında ele alınabilir. Ancak esneklikle, serbestliği birbirine karıştırmamak gerekir. Belli yönlerden iki kavram ikame edilebilir gibi gözükmeyle birlikte, aralarında bazı farklar mevcuttur.

"Esneklik kavramı, çalışma hayatında iş münasebetlerinin düzenlenmesiyle ilgili, bu münasebetin taraflarına yalnızca serbestçe düzeneleyebilme hakkının verilmesi değildir. Eğer çalışma ilişkilerinin tarafları, iş münasebeti ile ilgili kurallarda istedikleri zaman değişiklik yapabiliyorlar ise esneklikten söz edilebilir⁵".

Çünkü taraflar serbestçe düzenledikleri bu kuralları, duruma göre hareket edilemeyecek, yani esnetilmeyecek tarzda da koyabilirler. Ve bunlar taraflar açısından bağlayıcı olur. Yani önemli olan serbestçe konan bu kuralların değişik koşulları uygun olup olmaması, ya da değişen koşullara ne derece uyma kabiliyeti olduğudur.

Çalışma hayatında esneklik iki aşamalı sağlanabilir. I. Aşamada mevzuatın esnekliği sağlanmalı, yani yasal çerçeve, koşullardaki değişikliklere ayak uyduracak nitelikte olarak düzenlenmelidir. II. Aşamada ise, toplu iş sözleşmeleri ve/veya hizmet sözleşmelerinin esneklik özelliğine sahip olmaları gerekir. Durum bir örnekle şöyle açıklanabilir. Mesela yasal düzenleme yalnızca tam gün çalışma ve bir işverene bağlı olarak; belli bir işyerinde çalışmayı öngörüyor ve de işçi ile işveren arasındaki temel kurallar buna göre belirleniyor ise, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akdinde bunun dışındaki çalışmalar için kurallar konmasına imkan vermiyor demektir. Diğer alternatif çalışma şekillerine şu veya bu nedenle ihtiyaç duyulduğu takdirde, yasal düzenleme bunlara göre yapılmadığı için, uygulanmaları mümkün olmamaktadır. Bu husus, yasal çerçeveye ilgili esnekliği bir örnek teşkil etmektedir.

(4) *ibid.*, s.65.

(5) *ibid.*, s.67.

II. Aşamadaki esnekliği gelince; sözgelimi mevzuat yıllık ücretli izin konusunda bir asgari izin süresi getiriyor ve de kıdeme veya başka bir objektif kiritere göre bunların arttırılabileceğini hükme bağlıyor diyelim. Burada yasa, konuyla ilgili bir düzenleme serbestliğini taraflara belli bir esneklik çerçevesi içinde getirmektedir. Ya da esnek çalışma düzenlerinin uygulandığı bir ortamda, asgari bir süre konarak, işgörenlerin çalışma şekillerine göre (kısmi, tam, esnek süreli iş günü v.s.) yıllık izin sürelerinin, taraflarca saptanabileceği hükme bağlanmışsa, bu konuda hem serbestlik hem de esneklik söz konusudur. Şayet taraflar asgari yasal sürenin üzerinde bir süre kabul etmekle birlikte, bunu herhangi bir objektif kiritere göre (kıdem, başarı, çalışma şekilleri v.s.) ayırtılandırılmadan, tüm çalışanlar ve tüm çalışma şekilleri için aynı süreyi kabul ediyorlarsa, burada esneklikten söz etmek mümkün değildir. Halbuki, sözgelimi işyerinde normal çalışma düzeni dışında, esnek çalışma düzenleri söz konusu olacaksa veya varsa, işgörenlerin izin gereksinimleri de farklı olacak, dolayısıyla sözleşme bu konuda bir esneklik sağlamayarak, ihtiyaçlara cevap veremeyecektir. Ve taraflar, kendilerine verilen serbestçe çalışma koşullarını belirleme hakkını, esnekliğe olanak tanımayacak şekilde düzenlemiş olacaklardır.

Şu halde esneklik, kurallar koyma serbestliğinden farklı bir olgudur. Serbestlikte, esnek ya da esnek olmayan düzenlemeler arasında tercih yapmak söz konusudur.

III. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESNEKLİKLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan hızlı teknolojik gelişme ve gün geçtikçe artan iktisadi rekabet, çalışma hayatında esneklik arayışlarına neden olmuştur. Esnekliğin kesin bir ölçütünü bulmanın zor olmasına karşın, ihtiyaçlara uygun bir iş ilişkisi arayışını isteyen bir zihniyet, bu alanda esneklik çalışmalarının boyutunu genişletmektedir⁶.

Dolayısıyla esneklikle ilgili çalışmalar pek çok alanda kendini göstermektedir.

A. EMEK HAREKETLİLİĞİNDE ESNEKLİK

Çalışma hayatının temel taşlarından biri olan emeğin ve onun sahibi olan işgörenlerin hareketliliği; bölgeler, şehirler, işkolları, işletmeler arası ve çeşitli meslekler, meslek kademeleri arasında yer ve statü değiştirmeleri olarak ifade edilebilir.

Emek hareketliliğini artıran ve engelleyen pek çok neden mevcuttur. Genellikle emek hareketliliğinin belli bir düzeyde olması, iş piyasalarının optimum şekilde düzenlenmesi açısından istenen bir durumdur. Bu da emek

(6) İbid., s.68.

hareketliliğinde esneklik sağlanması ile mümkün olur. Hareketlilik yer ve meslek değiştirme olduğuna göre, bu değişikliğin ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde gerçekleştirilebilmesi, emek hareketlerinin esnek olmasına bağlıdır. Emeye sadece serbestçe hareket edebilme imkanı tanınmış olması yeterli değildir. Aynı zamanda bu serbestliğin kullanılabilmesi için şartların hazırlanması gerekir. Sözelimi, işsizliğin yoğun olduğu bir bölgede oturan emek sahibinin, emek talebi bulunan bir bölgede iş bulması ve de buraya serbestçe gitme ve bu işte istihdam edilme olanağının bulunması, kişinin istediği takdirde, söz konusu işe gireceği anlamına gelmez. Bu durumda emek sahibinin hareketliliğini engelleyen çeşitli nedenler mevcut olabilir. O bölgedeki hayat pahalılığı, konut sorunları, çocukların devam ettiği okula eşdeğer eğitim kurumlarının bulunmaması, ulaşım güçlükleri, o iş için işgörenin yeteneklerinin yetersiz oluşu ve geliştirme imkanının bulunmaması, bölgeler arası mesafenin uzaklığı bunlar arasında sayılabilir.

Emek hareketliliğinde esneklik sağlanması iş isteyen herkesin nitelik ve yeteneklerine uygun iş, işçi isteyenlerinde, işin gereklerine uygun işçi bulmalarına yardımcı olur. Şüphesiz işçiye en uygun iş ve işe uygun işçi, üretkenlik artışı olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Ayrıca emek hareketliliğinde esnekliğin sağlanması işsizliği azaltıcı etkisi nedeniyle, genel ekonomik ve toplumsal düzene de katkıda bulunulması anlamına gelir.

B. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Esnek çalışma modelleri olarak adlandırılan, çalışma süresi ve mekanı açısından esneklik sağlayan bu düzenlemeler, işçi ve işveren için birçok açıdan önemli olması ve üzerinde yoğun faaliyetler gösterilmesi nedeniyle, esnek çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Özellikle sanayileşmiş ülkelerde, normal çalışma düzenleri dışında esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Sanayi ve teknolojik gelişmeler karşısında, geleneksel iş düzeninin çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalması, esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasının temel nedenini oluşturmaktadır.

1. Çalışma Süreleri Yönünden Esnek Çalışma

a. Kısmi Süreli Çalışma

"Kısmi süreli çalışma; haftalık, aylık, normal çalışma sürelerinin altında, eksik çalışılan süreleri sonraki hafta veya aylarda telafi etme zorunluluğu olmaksızın, çalışmayı içeren bir düzenlemedir⁷."

(7) Ahmet Cevat Acar, Alternatif Çalışma Düzenleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı 1-2, Nisan-Kasım 1992, İstanbul, s.73.

Kısmi süreli çalışmalar, normal sürelerinin farklılığına bağlı olarak ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin; ülkemizde haftalık azami çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş, bu durumda işletmelerde, bu sürenin altında bir çalışma süresi belirlenebileceği kabul edilmiştir. Şu halde, o işletmede uygulanan çalışma süresinin altındaki bir süre kısmi çalışma süresi sayılacaktır.

Kısmi süreli çalışmada haftanın belli günlerinde ya da günün belli saatlerinde çalışmak söz konusudur. Yani normal süreden az çalışma kısmi süreli çalışmanın bir unsurunu oluşturur. Ayrıca kısmi süreli çalışmayı, belirli süreli çalışmayla (3 ay, 6 ay, 1 yıl v.s.) karıştırmamak gerekir. Burada çalışmanın sözleşme bitimiyle sona ermesine karşın, kısmi süreli çalışmada bir devamlılık söz konusudur⁸. Ancak kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir akdin, aynı zamanda belirli bir süre içinde yapılması mümkündür.

Kısmi süreli çalışmanın, zaman içinde değişik şekilleri ortaya çıkmıştır. Bunlardan iş paylaşımı (Job-Sharing) olarak adlandırılan bir yöntem, "yeni bir çalışma şekli olması yanında, bir işin normal bir iş ilişkisinde ve çalışma içerisinde ve birden fazla işçi tarafından ifa edilmesi şeklinde bir uygulama getirmesi yönünden kısmi süreli bir çalışma özelliği taşımaktadır. Job-Sharing sistemi, bir tam gün çalışma yerinin avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir⁹."

Job-Sharing ya da iş paylaşımı 2 ya da daha fazla kişinin tam süreli bir işi paylaşmasına izin veren bir yöntemdir. Örneğin 2 kişi haftada 40 saatlik bir işi, gün içinde biri sabah, diğeri öğleden sonra çalışmak suretiyle paylaşabilirler¹⁰. Burada işçiler iş görme borcunu aralarında paylaşmakta, böylece emeğinin tümünü, çalışma süreleri içinde işverene tahsis etmek imkanı olmayan işgörenler de çalışma hayatında kalabilmektedirler¹¹.

Çağrı üzerinde çalışma olarak adlandırılan bir başka düzenleme, kısmi çalışmanın özel bir şeklini oluşturur. Burada taraflar önceden saptanan belirli bir süre içerisinde, işgörenin ne kadar süre çalışacağı hususunda anlaşmaya varırlar. İşgören ise bu sürelerle bağlı kalarak, işverenin kendisini davet edeceği zaman, işgörüme borcunu yerine getirir. Veya, burada işgörenin belirlenen süreler içerisinde toplam ne kadar çalışacağı işveren tarafından saptanır. Bu yöntem, işin kapasitesindeki değişmelere uyum sağlamak açısından son derece yarar sağlamaktadır¹².

(8) Arıcı, a.g.e., s.75-76.

(9) İbid., s.76-77.

(10) Gary Dessler, Personnel Management, Fourth Edition, Prentice-Hall International Editions, 1988, New Jersey, s.480.

(11) Arıcı, a.g.e., s.77.

(12) İbid.

b. Esnek Süreli Çalışma

(1) Esnek İşgünü

" İş süresinin kısaltılması, yıllık ücretli izin süresinin artırılması ve erken emeklilik uygulamalarına gidilirken işletmenin ve bütünüyle ekonominin verimlilik amacıyla bağdaşır önlemlere gereksinme duyulmuştur. Bu önlemlerden biri de esnek iş süreleridir¹³. İşverenler yeni esnek iş düzenlemelerini kapsayan işgörene kendi çalışma zamanlarını seçme hakkı tanıyarak daha fazla özgürlük veren bu programları gittikçe daha fazla kabul etmektedirler¹⁴. Bunlar, çalışanlara bireysel hayatlarını istedikleri şekilde düzenleyerek, boş zamanlarını ihtiyaçlarına göre ayarlama imkanı vermesi dolayısıyla, işgöreni zaman baskısından belli ölçüde kurtarması, aile yaşantısına daha uygun olması v.b. sebeplerle işgörender tarafından da benimsenmiştir. Aynı zamanda işgörenderin işle ilgili zamanlamalarını kendilerinin yapmaları ve böylece çalışma hayatlarının daha serbest ve esnek olması, işle ilgili bezginliğir, bıkkınlığın azaltılmasıyla yakından ilgilidir¹⁵.

Esnek süreli çalışmalar öncelikle işgünü bazında ele alınmıştır. Esnek süreli çalışmada işgören, çalışma süresini bir plan dahilinde belirlemektedir. Burada günün ortalarında bir zaman dilimi, mesela saat 11:00 ile 14:00 arası, asıl zaman olarak tesbit edilmekte, işin başlangıç ve bitiş saatlerini asıl zamanı kapsamına alacak şekilde işgören kendisi ayarlamaktadır. Örneğin işgören 7:00 ile 15:00 arası veya 11:00 ile 19:00 arasında çalışmak yönünde tercih yapabilir¹⁶. Görüldüğü üzere burada işgünü temel olarak 2'ye ayrılmış durumdadır. Bunlardan biri temel (asıl) zaman periyodu, diğeri ise esnek zaman periyodudur¹⁷.

Esnek süreli işgününün bir diğer şeklinde ise, iş yerinde bulunması gereken asıl (temel) bir zaman olmamakta işgören "günlük çalışma süresine herhangi bir sınır getirmeksizin istediği kadar çalışabilmektedir¹⁸". Ancak işgörender, belli bir dönem içinde (hafta,ay) önceden belirlenen bir süreyi dolduracak şekilde, çalışma zamanlarını esnek olarak ayarlayabilirler¹⁹.

(2) Esnek Çalışma Haftası (Sıkıştırılmış İş Haftası)

Esnek ya da sıkıştırılmış iş haftası olarak adlandırılan bu düzenlemede, günlük çalışma sürelerini arttırarak bir hafta içinde çalışılmayan günlerin

(13) Zeki Erdut, **Avrupa Topluluğuna Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi**, Kamu-İş, Ankara, 1992,s.143.

(14) Dessler, a.g.e., s.476.

(15) İbid., s.478.

(16) İbid., s. 476.

(17) G. Mc Beath and D.N. Rands, **Salary Administration**, 3. Edition, Business Books Limited, London. s.349.

(18) Arıcı, a.g.e., s.85.

(19) Acar, a.g.m., s.70.

sayısının azaltılması öngörülmektedir. Örneğin haftalık çalışma süresi 40 saat olarak kabul edildiğinde, haftanın 4 günü 10'ar saat ya da 3 günü 12'ser saat ve bir gün 4 saat çalışarak, haftalık çalışma süresi tamamlanabilmektedir. Burada haftalık çalışma süresinin azaltılması değil, belli günler içinde toplanması söz konusudur. Ayrıca bu uygulamada toplam aylık ya da 15 günlük çalışma süresinin de 1 ayın veya 15 günün içinde, belli günlerde toplanması da mümkündür²⁰.

Çeşitli avantajlara sahip olan sıkıştırılmış iş haftası planının oldukça başarılı olduğu söylenmektedir. İşe başlama ve işin sona ermesi daha az olduğundan dolayı (3 veya 4 gün başlangıç ve bitiş var, ki bu zamanlarda verim daha düşük olmaktadır) üretkenlik artmaktadır. Çalışanların bu planın bir parçası olan, cumartesileri ve/veya bazı akşamları çalışmaya daha fazla istekli oldukları belirtilmektedir. Amerikan Yöneticileri Birliğinin araştırmasına göre; araştırmaya dahil olan firmaların %80'i planın işletme üzerinde olumlu etki yaptığını söylemişlerdir. Bunlardan hemen hemen yarısı üretimin arttığını, diğerleri ise maliyetlerin düştüğünü belirtmişlerdir²¹. İşgörenlere daha fazla boş zaman bırakması, tatil süresi uzun olduğu için devamsızlıkların azalması, ulaşılma ilgili kolaylıklar sağlanması da planın diğer yararları olarak belirtilir²².

Bu yararların yanında sıkıştırılmış iş haftası uygulaması, işgörenin aşırı çalışmasına sebebiyet vereceğinden, sağlığının bozulması, dikkatsizliğinin artması, dolayısıyla çeşitli kaza ve hastalıklara maruz kalması sonucunu doğurabilir. Bu nedenle plan, işçi sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli eleştirilere konu olmaktadır.

Ülkemizdeki mevzuata göre bu düzenlemenin uygulanmasının pek mümkün olmadığı söylenebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda²³ çalışma süreleri ve fazla mesailer, normal süreli çalışmaya göre düzenlenmiş bulunmaktadır. Ancak haftalık çalışma sürelerine bölünemeyen bazı işlerde kısmen de olsa uygulanması mümkündür. Çünkü bu işlerde, işin gereği olarak az çok esnek çalışma söz konusudur. Ancak burada günlük iş süresinin 12 saati, gece çalışmalarının da 7,5 saati geçemeyeceğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Şu halde sıkıştırılmış iş haftası uygulaması azami günde 12 saatle sınırlı olacaktır²⁴.

2. Çalışma Yerleri Yönünde Esmek Çalışma

Çalışma hayatında esneklik uygulamalarının bir parçasını da esnek işyeri uygulamaları oluşturmaktadır. Burada kastedilen söz konusu işin, işyeri

(20) Arıcı, a.g.e., s.86.

(21) Dessler, a.g.e., s.479.

(22) Arıcı, a.g.e., s.86 ve Acar, a.g.m., s.76-77.

(23) 1475 sayılı İş Kanunu, madde 35, 61-69.

(24) Arıcı, a.g.e.,s.87.

dışında ifa edilmesidir. İş yeri dışında çalışmanın 2 şekli söz konusudur. Bunlardan ilki "evde çalışmadır."

a. Evde Çalışma

Sanayileşmenin başlangıç dönemlerinde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma (Heim Arbeit, Home-Based Work), sanayileşme süreci içinde yeniden gündeme gelmiştir. Çalışma hayatının, şehirleşme ve sosyal hayatın gerekleri ve ihtiyaçları, evde çalışmanın gündeme yeniden alınmasına sebep olmuştur. Teknolojinin sağladığı imkanlar ise, bu çalışmada iş alanlarının çoğalması ve çeşitlendirilmesini sağlamış ve genel olarak evde çalışmayı daha kolay uygulanabilir hale getirmiştir²⁵.

Evde çalışma özellikle, çalışmada süre esnekliği yanında mekan esnekliğini de içeren bir düzenlemedir. Özellikle çeşitli nedenlerle ev dışında çalışma imkanı olmayan kişilere, gelir sağlama imkanı verilmekte ve böylelikle bu kişiler işgücünün içine çekilebilmektedirler.

A.B.D.'lerinde günde 15 milyonun üzerinde Amerikalının evden çıkmadan işyeri ile bağlantılı olarak çalışmakta olduğu belirtilmektedir²⁶.

Ancak evde çalışmada işgörenin çalışma sürelerinin kontrolü oldukça zordur. Bir günde normal bir çalışma temposuyla yapabileceği iş miktarının işveren tarafından işgörene verilmesiyle bu kontrol kısmen sağlanabilir.

Hukukumuzda evde çalışma ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme yapılmış değildir. Bilindiği üzere çalışma hayatıyla ilgili yapılan yasal düzenlemeler, işçiyi korumak amacıyla yöneliktir. Evde çalışmada ile ilgili hususların kontrol olanağı pek bulunmamaktadır. Bu yüzden evde çalışmanın uygulanabilmesi için özel düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir²⁷.

b. Tele-Çalışma

Esnek işyeri uygulamalarının bir başka şekli tele-çalışmadır. Bu çalışma teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan bazı telekominikasyon araçlarını kullanarak, işyeri dışında, (evde ya da iş yerinden ayrı bir büro) ancak asıl işyeri ile irtibatlı olarak yapılan çalışmalardır.

Bu durumda "tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sayılabilir. (i) İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, (ii) Bu yer ile esas

(25) *Ibid.*, s.88.

(26) Wayne F. Cascio, **Managing Human Resources, Productivity Quality of Work Life, Profits**, Third Edition, Mc Graw-Hill Inc, New York, 1992, s. 427.

(27) *Artcl*, a.g.e., s.89.

işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın mevcut olması, (iii) İşin programlanabilir bir araç vasıtasıyla ifa edilmesi²⁸.

1988 yılı rakamlarına göre A.B.D.'de yaklaşık 7 milyon kişinin bu şekilde çalıştığı tahmin edilmektedir²⁹.

"Tele çalışmada esas işyeri ile tele çalışmanın yürütüldüğü yer (ev, vs.) arasındaki bağ on-line yolu ile doğrudan doğruya sürekli bir bağlantı içerisinde olabileceği gibi, böyle bir direk bağlantının olmadığı offline sistemi de mevcuttur³⁰."

Tele çalışan kişinin zamanını serbestçe kullanabilmesi, işi yapacağı yeri serbestçe seçmesi, ev dışında ya da uzak yerlerde çalışma olanağı olmayan kişilere istihdam olanağı sağlanması gibi pek çok avantajı mevcuttur. Ancak bunun yanında kişinin çok çalışarak yıpranması, hep evde kaldığı için sosyal yaşantıya katılamaması, monotonluk, sendikalaşma olanağının olmaması, tele çalışmanın dezavantajları olarak sayılabilir. Çalışma sürelerinin kontrolünün güçlüğü de diğer bir dezavantaj olarak belirtilebilir³¹.

Tele çalışma, özellikle sanayileşmiş ülkelerde gittikçe yaygınlaşan bir çalışma şeklidir. Mesela A.B.D.'de yapılan araştırmaların, Amerikalı işçilerin yalnızca %15'nin tek başına veya bağımsız olarak çalışmaya karşı çıktıkları gösterdikleri söylenmektedir³². Demek ki bu sistem çoğunluk tarafından be-nimsenmektedir.

Ülkemiz açısından konuya bakarsak evde çalışmada olduğu gibi, tele-çalışmanın da uygulamanın da, uygulanması bakımından mevcut mevzuatın yeterli olmadığını söylemek mümkün görünmektedir.

C. ÜCRETLERDE ESNEKLİK

Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde en önemli konuyu ücretler oluşturmaktadır. İşçi açısından gelir kaynağı olan ücret işveren açısından önemli bir maliyet kaynağıdır. Ücretin oluşumuna, çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle pek çok faktör etki etmektedir. Dolayısıyla ücretler de esneklik sağlamak pek kolay elde edilebilecek bir sonuç değildir.

Ücret, işletmeyi olduğu kadar genel ekonomik ve sosyal düzeni de etkileyen bir husustur. Her ikisi açısından da sağlam bir ücret yapısının oluşturulması verimlilikle - ücret arasında uygun bir ilişki kurulmasıyla yakından ilgilidir.

(28) İbid., s.90.

(29) Acar, a.g.m., s.79

(30) Artçı, a.g.e.,s.91.

(31) İbid., s.90.

(32) Cascio, a.g.e., s.472.

Ücrette esneklik denildiğinde de, ücretin işgücünün verimliliği ile bağlantılandırılması akla gelmektedir. Kural olarak işverenin eşit işlem yapma borcu gereği, aynı işi yapan işgörenlere herhangi bir subjektif ayırım (cins, dil, din v.s.) gözetmeden, aynı ücretin ödenmesi gerekir. Ancak kişinin gösterdiği performans ve iş başarımları ölçülerine göre ödenecek farklı ücret, eşit davranmaya aykırılık teşkil etmemektedir.

Verimliliği; genel düzeyde verimlilik ve işletme düzeyinde verimlilik olmak üzere iki türlü ele almak gerekir. Gerek genel düzeyde, gerek işletme düzeyinde, etkin bir ücret yapısının oluşturulmasında verimlilik ve ücret ilişkisi dikkate alınmalıdır. Çalışanların verimliliğinin artması çalışmanın sürekliliğinin sağlanabilmesi için, ihtiyaç duyulan gerçek ücretin de artması gereğini ortaya koymaktadır³³.

Verimlilikle sağlanan ücret artışları, haklı bir nedene dayalı gerçek ücret artışları olup, bazı olumsuz etkilerden (maliyetlerin yükselmesi, kârın azalması, fiyatları arttırıcı etki yapması v.b.) arınmıştır. İşletme tarafından istihdam edilen işgücüne ödenen ücret, işgücünün verimliliğini aştığı takdirde, işletmenin dengeye gelebilmesi için, ya fiyatı arttırması ya da kâr marjından fedakârlık etmesi gerekir. İşletmenin asıl sorunu ücretlerden çok işgücünün üretkenliği olmaktadır³⁴.

Şu halde ücretlerde esneklik, bunların işgücünün verimliliğinin de dikkate alınarak, ücretlerin tespit edilmesini gerektirir. Aynı işi yapan işgörenlere aynı ücretin verilmesi, belli bir orandaki ücret zammının herkese uygulanması ya da seyriyen zam uygulamaları, işletmede ücret esnekliğine imkan veremeyecek, üretkenliği ücret artışı düzeyinde artmayan işçilerin ücretlerindeki fazla artışları maliyete yansıtacak, üretkenliği yüksek olanlara üretkenlikleri oranında artış sağlamayarak motivasyonlarının kırılmasına ve verimlerinin düşmesine sebebiyet verebilecektir. Günümüzün rekabet ortamında maliyetlerin son derece mühim olması ve ücretlerin çok önemli bir maliyet niteliğine sahip bulunması, işletmeleri ücretlerde esnek yapılmaya yöneltmekte ve konu üzerinde önemle durularak ücretlerde esneklik çalışmaları hız kazanmaktadır.

(33) Elliot F. Robert, **Labor Economics: A Comparative Text**, Mc. Graw-Hill Book Company, New York, 1991, s.307.

(34) Sabri Astarlıoğlu, **Türkiye'de Ücret-Fiyat İlişkileri**, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No.24, Yargıçoğlu Matbaası, Ankara, 1978, s.23.

SONUÇ

Sanayileşmenin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri, tipik (normal) çalışma olarak adlandırılan geleneksel çalışma düzeninin yetersiz kalmasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda esnek çalışma kavramı ortaya çıkmıştır.

Esnek çalışma, çalışma yaşamına ait çeşitli konularda kendini göstermeye başlamış ve konuyla ilgili düzenlemelerin yapılabilmesi için çeşitli alanlarda çalışmalara girişilmiştir.

Esneklikle ilgili çalışmalar, organizasyonlarda, işletmenin çeşitli fonksiyonlarında da yapılmakla birlikte, bu çalışma kapsamında emek hareketlerinde, ücretlerde, çalışma süreleri ve mekanlarında esnekliğe yönelik incelenmiştir.

İş hayatına kalitesini yükseltmek ve üretkenliği arttırmak açısından önemli olduğu düşünülen esneklik çalışmaları, son yıllarda sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere sanayinin geliştiği ülkelerde de gelişmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır.

KAYNAKÇA

- Acar, Ahmet Cevat. Alternatif Çalışma Düzenleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı 1-2, Nisan-Kasım 1992, s.69-82.
- Arıcı, Kadir. Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992.
- Astarlıoğlu, Sabri. Türkiye'de Ücret-Fiyat İlişkileri, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No.24, Yargıçoğlu Matbaası, Ankara, 1978.
- Cascio, F. Wayne. Managing Human Resources. Productivity Quality of Work Life, Profits, Third Edition, Mc Graw-Hill Inc. New York, 1992.
- Dessler, Gary. Personnel Management, Fourth Edition, Prentice-Hall International Editions, New York, 1988.
- Erdut, Zeki. Avrupa Topluluğuna Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, Ankara, 1992.
- Mc Beath, G. and Rands, D.N. Salary Administration, 3. Edition Business Books Limited, London, 1976.
- Robert, F. Elliot. Labor Economics: A Comparative Text, McGraw-Hill Book Company, New York, 1991.
- 1475 sayılı İş Kanunu.