

Değişen Ekonomik Yapıda Ev Ofis Uygulaması ve Sorunlar

*

Home Office Application in Changing Economic Structure and Problems

Nergis Melis Durcan

Özet

Endüstri sektöründen hizmet sektörüne geçilen dönemde işçi-işveren ilişkileri ve çalışma koşulları değişikliğe uğramıştır. Küreselleşme ile birlikte gelişen ve yayılan yeni teknoloji, üretim şeklinde ve yerinde önemli değişikliklere neden olmuş, bu durumda çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Bu değişim içerisinde “esneklik” kavramı önem kazanmış, farklı alanlarda uygulanmaya başlanmıştır. Esnek çalışma esnekliğin uygulanma alanlarından sadece biridir. Esnek çalışma ile ulaşılmak istenen her alanda değişen koşullara en kısa ve en iyi şekilde uyum sağlayarak, işletmenin rekabet gücünü arttırmaktır. Esnek çalışma biçimlerinden biri olan ev ofis uygulaması günümüzde en hızlı yayılan ve en çok tercih edilen uygulama alanı haline gelmektedir. İletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte işlerin işyerlerinden yürütülme zorunluluğunun kalmaması, ve bu durumun maliyetleri önemli ölçüde azaltması ile işletmenin rekabet edebilirliğinin artması işletmeyi ev ofis uygulamasına yönlendirmektedir. Ev ofis uygulaması işletmeye bu tür avantajlar sağlarken, çalışanın ailesiyle birlikte yaşama, çalışma zamanını kendi belirleme, işyerine gidip gelme külfetinden de kurtulma avantajı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, esneklik, esnek üretim, esnek çalışma, ev ofis

Abstract

During the change from the service sector to the sector of industry, relations between the employees and the employers and their working conditions have changed. New technology evolving and progressing with globalization caused important changes in the production area and the production itself, this situation affected the working relations. During the change, “the flexibility” became more important in different areas. Flexible working is just one of these areas in which the “flexibility” concept is applied. The reason to use flexible working is to increase the competitiveness of the enterprise by helping it to adopt the changing situations well and rapidly. Home office is becoming the most preferred and rapidly spreading flexible working type. With the developing technologies in communications and transportation, it is now not necessary to work in the business offices. The companies prefer home office, because it reduces the costs, and increases their competitiveness by decreasing the cost of the enterprise. On the other hand, home office is helping the employee to spend more time with his/her family, setting his/her own working hours, and also home office makes the employee to save the time spent on going to work and coming back to home.

Keywords: Globalization, flexibility, flexible production, flexible working, home office

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte işletmeler üretim ve pazarlama fonksiyonlarını global ölçekte ele almaya başlamışlardır. Küreselleşme ile birlikte artan rekabet koşulları işletmeleri ulusal değil küresel düşünmeye ve davranmaya zorlamakta, işletmelerde varlıklarını devam ettirebilmek için organizasyon süreçlerinde köklü değişiklikler yapma eğilimine girmektedirler. Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması işletmelerin bu değişime ayak uydurmasını kolaylaştırmıştır.

Yeni teknolojilerdeki bu gelişim ve rekabet 'esnek çalışma' olarak bilinen yeni istihdam biçiminin en önemli kaynağını oluşturmaktadır. Bu yeni istihdam biçimi, bilinen standart çalışma şekilleri ve süreleri yerine işveren ve çalışanın karşılıklı anlaşarak belirleyebileceği esnek çalışma türlerinden oluşmaktadır.

Yoğun rekabet, teknolojik gelişmeler ve uzmanlığın artması yeni personel çalıştırma alanları oluşturmuştur, işletmelere düşük işçilik maliyeti avantajı sağlamıştır. Bu süreçte çalışma ilişkilerindeki esneklik, yaygın uygulanma alanları bulmuş ve daha sonra da yasal boyutlar kazanmaya başlamıştır. Bu süreç dikkate alınarak hazırlanan bu çalışmada esneklik ve esnek çalışma kavramlarından yola çıkılarak, bir esnek çalışma biçimi olan ev-ofis uygulaması anlatılacaktır.

1. ESNEKLİK KAVRAMI

Esneklik oldukça sık kullanılan ve hemen her duruma uygulanabilen bir kavramdır ve bir sistem veya alt sistemin, sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir. Esneklik kavramının temel unsurunu değişebilirlik kavramının oluşturduğu vurgulanmakta ve bu nedenle esnekliğin özellikle köklü değişim dönemlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Erdut, 1998: 27).

Günümüzde teknolojik alandaki gelişmeler sonucu, rekabet koşullarında büyük bir değişimin yaşandığı bir gerçektir. Bu noktada esnek üretim sistemleri önem kazanmaktadır. İşletme düzeyinde rekabet gücünün korunması, teknolojik değişim sonucu değişen talep uygulamasına uygun üretim yapılmasına ve bunun için esnek üretim sistemlerine geçilmesine bağlıdır. Fakat, rekabet gücünün korunması, maliyetlerin azaltılması ve ürün kalitesinin artırılması hedeflerinin bir arada gerçekleştirilmesi ile yakından ilgilidir (Erdut, 1998: 27-28). Bundan dolayı esnek üretim tek başına yeterli olmamakta; esnek üretimin yanında işgücü esnekliğinden de bahsetmek gerekmektedir.

İşgücü piyasasının esnekleşmesi kavramı ise işletmenin işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini verimliliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işçileri talepteki değişimlere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisi olarak ifade edilebilir (Tokol, 2001: 148).

2. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİNİN ORTAYA ÇIKIŞI

Öncül kapitalist ekonomilerde 1970'lere kadar uzanan bir geçmişi olan ve günümüzde de niceliksel ve niteliksel olarak genişlemiş olan esneklik olgusu, üretim süreçlerinde çok tartışılan konulardan biridir. Esnekliğin işgücü piyasasında giderek artan rolünde pek çok etken söz konusudur. Tokol'a göre; bu etkenlerin başında, genel olarak, düşük ekonomik büyüme oranı, yeni teknolojik gelişmeler ve ulusal ve uluslararası rekabetin küreselleşme ile birlikte giderek artıyor olması gelmektedir (2001: 148-149). Erdut'a göre de; bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan olağanüstü gelişmeler, çalışma yaşamındaki esneklik arayışlarının başlıca gerekçelerinden birini oluşturmaktadır (Erdut, 2003: 8). İşletmelerin varlıklarının ve rekabet güçlerinin belirleyicilerinden olan verimlilik ve kârlılık, dolayısıyla makro ekonomik büyüme; teknolojik gelişmeler ve esnek üretim yöntemlerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu durumun çalışan sınıflar açısından sonucu da esnek çalışma yöntemlerinin geliştirilmiş

olmasıdır. Bu da yine işletmelerin rekabet edebilmek için giriştikleri yenilik arayışlarından ileri gelmektedir.

Esnek çalışma klasik/geleneksel çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eder (Eryiğit, 2000: 9). Esnek çalışma olgusu, özellikle 1970'lerle birlikte gelişen yeni kapitalist üretim biçimi ve kapitalizmin küreselleşmesi bağlamında ortaya çıkmıştır. Bir yanıyla üretim biçiminin, diğer bir yanıyla da emek-sermaye şeklindeki sınıf ilişkilerinin bir yansıması olarak belirmiştir.

Küresel kapitalizm yaklaşımları içinde esnek çalışma olgusunun yeri önemlidir. Küresel kapitalizmin teorisyenlerinden William I. Robinson, kapitalizmin 1970'lerle birlikte aldığı yeni biçimde ulus-ötesi yapılanmaya değinmektedir. Robinson'a göre; buradaki esnek çalışma değerlendirmemizi de ilgilendirecek şekilde, ulus-ötesi üretim olgusu küresel kapitalizmin ana özelliklerinden biri olarak iki temelde işlemektedir. Bunlar, esnek birikim modelinin parçaları olan, *yeni teknolojiler* ve *yeni organizasyon biçimleridir*. Yeni teknolojiler; *iletişimde bilgisayarlaşma, internet, dev kasalarda taşımacılık, bağlantılı taşımacılık, dondurarak saklama, robotlarla çalışma, bilgisayar destekli tasarım, bilgisayar destekli imalat* ve benzeri yenilikler olarak belirmektedir. Yeni üretim organizasyonları ise; *dikey dağılım, tam zamanında üretim, küçük yığınlı üretim, sözleşmeli üretim, dışarıdan hizmet alımı, ulus-ötesi iş anlaşmaları* gibi organizasyonlardır (Robinson, 2004: 17). Bu yeni teknolojiler ve üretim organizasyonları esnek üretim ve birikim süreci yaratarak, kitlesel üretimin yapıldığı Fordist sistemden farklılaşmayı ortaya koymaktadırlar. Bu bakımdan, bu yeni sistem post-Fordist olarak anılmaktadır.

Robinson, küresel kapitalist sistemin bu yeni birikim rejimi altında yeni bir sermaye-emek ilişkisinin ortaya çıktığını; bunun da ulus-ötesi güç ilişkileri bağlamında, ulusal düzlemde değil, küresel düzlemde belirlediğini ileri sürmektedir. Robinson'a göre; yeni küresel sermaye-emek ilişkisi, küresel sermayenin küresel emek üzerindeki görece gücünü ifade etmekte, post-Fordist esnek birikimin yanı sıra görülen, kimilerince küresel düzlemde emeğin geçicileşmesi ve kayıt-dışılaşması olarak tanım-

lanabilmektedir. Küresel sermayenin egemen olduğu bu üretim ilişkisi; emeğin ucuzlatıldığı ve esnekleştirildiği alternatif emek kontrol sistemlerini içermektedir (Robinson, 2004: 103). Böylelikle esnek üretim ve birikim rejimine uyumlu esnek çalışma koşulları yaratılarak, İkinci Dünya Savaşı sonrasında giderek azalan kâr oranlarının getirdiği kapitalist tıkanmayı aşacak şekilde, 1970'lerle birlikte yeni bir sistem ortaya çıkmıştır.

Robinson'ın yaklaşımında, yeni emek kontrol biçimleri; taşeron üretim ve sözleşmeli işçi, dışarıdan hizmet alımı, yarı-zamanlı ve geçici çalışma, kayıt-dışı çalışma, evde çalışma, ataerkil dükkanlar ve aile işçiliği, ağır çalışma koşulları olan atölyeler ve diğer bazı baskıcı üretim ilişkilerini içermektedir. Bu sistemler içinde; aşağı yönlü kademelendirme, sendikasılaşma, geçici ve tam zamanında işgücü arzı, göçmen topluluklarının aşırı sömürülmesi, çalışma sürelerinin uzatılması, baskıcı ve otoriter sosyal kontrolün yeni biçimlerine uğrayan ihtiyaç fazlası işçilerden oluşan yeni bir küresel alt-sınıf ve işçiler arasında cinsiyete ve soya dayalı hiyerarşiler gibi eğilimler söz konusudur (Robinson, 2004: 104). Bütün bu yapı içinde, post-Fordist sistem bağlamında, emek sınıfının ana özelliği "esneklik" olarak göze çarpmaktadır.

Robinson gibi, küresel kapitalizmin teorisyenlerinden olan Robert J.S. Ross ve Kent C. Trachte de; küresel kapitalizm koşullarının altında sermaye-emek ilişkisinde emeğin gücünün ve konumunun zayıfladığını belirtmektedirler. Ross ve Trachte'ye göre; 1970'ler öncesinin Fordist birikim rejiminde emeğin görece yükselişiyle meydana gelen verimlilik ve üretimdeki içsel durgunluk ve bunun yanı sıra dışsal rekabet, en dinamik firmaları bile sermaye birikimine ilişkin alternatif strateji arayışlarına sürüklemiştir. Küresel rekabetçi piyasalarda firmaların maliyet faktörlerini kontrol altında tutmaya dönük yoğun çabalara girişmeleri ve bunu da özellikle işgücü maliyetlerini kısma ekseninde yapmaları söz konusu olmuştur. Bu süreçte emeğin pazarlık gücünün zayıflaması ve sermayenin dolaşımı olguları belirlemiştir; bu bağlamda, Fordist dönemin tekeli firmaları, üretimlerini işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ve

politik baskı altında çalışan sınıfların olduğu bölgelere kaydırarak, küresel firmalara dönüşmüşlerdir (Ross ve Trachte, 1990: 64-65). Fordizm döneminde sosyo-ekonomik güç kazanan emek, post-Fordizm koşulları altında şekillenen küresel kapitalist ilişkiler içinde görece gücünü kaybetmeye yüz tutmuştur. İşgücü maliyetlerinin kısılmasının önemli bir yolu olarak esnek çalışma da, 1970'lerle birlikte, post-Fordizm bağlamında tartışılır olmuştur.

Post-Fordist esnek üretim süreci, bunu uygulayan firmalar için önemli bir rekabet üstünlüğü getirirken, piyasa koşullarında bir yandan yenilikçilik gerekliliği diğer bir yandan da belirsizlik yaratmıştır. Bu belirsizliği aşmak, piyasada tutunabilmek ve rekabet edebilmek, maliyetleri azaltmanın bir yolu olarak esnek çalışma süreçlerini de beraberinde getirmiştir. Thomas P. Boje ve Anne Grönlund da, uluslararası alandaki rekabet zorunluluğunun işgücü maliyetlerinin düşürülmesi sonucunu doğurduğu yapıya dikkat çekmektedirler. Boje ve Grönlund'a göre; Batı ekonomilerindeki piyasa koşulları, artan süreksizlik ve öngörülemezlikle nitelenmektedir. Piyasaların uluslararasılaşması rekabeti yoğunlaştırmış ve gerek toplum genelinde gerekse işletmelerde teknolojik yenilikler büyük bir hızla artmıştır. Bu gelişme, firmaların esnek organizasyonu ve işgücünün daha esnek kullanımı yoluyla işgücü maliyetlerinin düşürülmesi için güçlü bir baskı yaratmıştır. Bu ekonomik yeni yapılanma; istihdam sisteminde olduğu gibi, çalışma süreçlerinde de örgütsel değişim çeşitliliğine yol açmıştır. Bu süreçte emek için standart olmayan sözleşmeler söz konusu olmuş ve bu, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, yarı-zamanlı istihdam, serbest çalışma, sözleşmeli üretim için çalışma, evde çalışma gibi esnek istihdam ve esnek çalışma biçimlerini içermektedir (Boje ve Grönlund, 2003: 188).

Manuel Castells de yukarıda anılan yazarlara benzer şekilde, emek esnekliğine vurgu yapan en önemli değişimleri sıralamaktadır. Buna göre; kitlesel üretimden esnek üretime geçiş; Fordizm'den, tam zamanında üretim, takım çalışması, yönetsel yerelleşme ve yatay yönetsel hiyerarşiyle tanımlanabilecek olan Toyotizm'e geçiş; küçük ve orta ölçek-

li firmalar tarafından geliştirilen ağ sistemi ya da alt-üretim yönellen büyük firmaların lisans verme veya sözleşmeli üretim yaptırma yollarıyla gerçekleşen firmalar-arası ağ gibi değişimler, emeğin çalışma süreçlerini esnekleştirmektedir (Castells, 1996: 153-156).

Genel bir değerlendirmeye söylenebilmektedir ki; esnek çalışma, küreselleşme sürecinde ortaya çıkan temel iki eğilim olarak, küresel rekabetin yoğunlaşması ve küresel sermayenin küresel emek üzerindeki gücü bağlamında ortaya çıkmış bir olgudur. Piyasa sistemindeki teknik rekabet koşulları ve sosyal sistemin sınıf ilişkileri, esnek yapının geliştirilmesinde etkilidirler. Esneklik de, ekonomi üzerinde, üretim süreci, işgücü piyasası ve yeni çalışma biçimleri bakımından etkiler yaratmaktadır.

3. ESNEKLİĞİN ETKİLERİ

1970'lerle birlikte beliren yeni birikim rejiminin ve ekonomik yapının etkileri; üretim süreci, işgücü piyasası ve çalışma biçimleri bağlamında üç boyutta incelenebilmektedir.

3.1. Esnekliğin Üretim Sürecine Etkisi

Küresel kapitalizmin temel niteliklerinden biri halini almış olan esneklik, 1970'lerle birlikte sermayenin artan görece gücü bağlamında düşünüldüğünde, öncelikle üretim ve birikim sürecinde göze çarpan bir olgudur. Esneklik, kapitalist üretim biçiminin yeni boyutlar kazanması yoluyla süreklilik kazanmasına yön vermektedir.

Fordizm'den sonra yükselen yeni üretim sisteminin en önemli özelliği olan esneklik, makine ve faaliyetlerde içerilen bilgi teknolojilerinin kullanımıyla gündeme gelmiştir. Bilgi teknolojileri, üretim süreci üzerindeki daha karmaşık kontrole olanak tanımaktadır. Elektronik olarak kontrol edilen teknolojideki esneklik ve üretim sürecindeki uzun erimli değişimler, Fordist yapıdaki üretim ölçeğinden bağımsız olarak meydana gelmektedir. Yeni elektronik ve bilgisayar destekli üretim teknolojisi, üre-

tim sürecinin bir parçasından diğerine geçişi hızlandırmakta ve üretimi bireysel müşteri ihtiyaçlarına göre biçimlendirmektedir (Dicken, 1998: 166).

Fordizm'den sonra yükselen bu yeni üretim sistemi, kimilerine göre neo-Fordizm kimilerine göre post-Fordizm olarak adlandırılmaktadır. Post-Fordizm kavramı daha sık kullanılmakla birlikte, Michel Aglietta "neo-fordizm" kavramını ileri sürmektedir. Bu noktadaki gerekçesi, yeni üretim sisteminin dayandığı ileri teknolojik gelişmelerin, Fordizm'in temel ilkelerinin genişletilmesi anlamında uygulanmasıdır. Aglietta, kapitalizmin, içinde bulunduğu organik krizden çıkabilmek için yeni bir yola ihtiyacı olduğunu ve bunun da esnek birikim rejimi olarak neo-Fordizm olduğunu belirtmiştir (1979: 385). Aglietta'nın önermesi mantıklı olmakla birlikte, yeni üretim ve birikim sistemi için daha çok post-Fordizm kavramı kullanılagelmiştir.

Peter Dicken, post-Fordizm'in dayandığı ilkelerin, Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı sonrasında uyguladığı üretim sisteminden esinlenerek uygulanması ve uygulayıcılarının da Toyota, Fujitsu gibi bugünün küresel firmaları olmasından dolayı, Toyotizm, Fujitsuizm kavramlarının anlamlılığı üzerinde durmaktadır. Dicken, Japon esnek üretim sisteminin temel niteliklerini şöyle açıklamaktadır (1998: 168-170):

Bu esnek üretim sisteminde; farklı bileşenleri olan sistemlerin kullanıldığı, ürünleri dönüştürmenin görece kolay olduğu esnek üretim yöntemlerinden oluşan bir teknolojik yapı söz konusudur. İşgücü; çoklu yeteneklere sahip, çok değerlikli, takımlar halinde çalışan, üretimde olduğu gibi, bakım ve tamirde de sorumluluk üstlenen bir yapıdadır. Üreticiler arasında, ayrıca üreticilerle müşteriler arasında coğrafi yakınlığı arttıran tam zamanında teslimat sistemleri bulunmaktadır. Farklılaştırılmış ürünlerde gittikçe artan çok geniş bir çeşitlilik söz konusudur.

Japon üretim sisteminin işgücü üzerine etkilerine bakıldığında, Fordist sistemdekinden daha "insanca" olduğu öne sürülen bir yapıdan söz edilmektedir. Bu yapı içinde, takım çalışması, iş rotasyonu ve "yaparak öğrenme" süreçlerinde çok görevli faaliyetler yoluyla işçiler yetenek-

lerini yenilemektedirler. Kontrol ve katılımın sağlam olduğu işçi edinimi söz konusudur. Takım çalışması ve kendi kendini yönetme, yabancılaşmayı azaltmaktadır. Bireyselleştirilmiş ödeme sistemleri işçiler için önemli bir teşvik yaratmaktadır. Bu esnek üretim sistemi, yaşam boyu istihdam sözleşmelerine dayanmaktadır (Dicken, 1998: 171).

Esneklik olgusunun üretim sürecindeki görünümünün yanı sıra, bir önceki başlıktaki Robinson'ın yaklaşımı dikkate alındığında, kapitalist üretim biçiminin yeni teknolojiler ve yeni organizasyon yöntemleriyle küresel düzlemde coğrafi sınır tanımaksızın yerleşik hale geldiği görülmektedir.

3.2. Esnekliğin İşgücü Piyasasına Etkisi

Esnekliğin işsizlik ve istihdam üzerine etkisi tartışmalıdır. Kimilerine göre esneklik uygulamaları işsizliği azaltmakta, kimilerine göre ise işsizlik ile istihdam arasında doğrudan bağlantı bulunmamaktadır. Bu tür farklı görüşlerin olmasının en önemli nedeni, istihdamı etkileyen faktörlerin çok çeşitli olması ve esnekliğin bu faktörlerden sadece birini oluşturmasıdır. Esnekliğin işgücü yapısı üzerine etkisi ise daha belirgindir. İş paylaşımı, tele çalışma, yarı-zamanlı çalışma gibi standart dışı istihdam biçimleri; kadınlar, gençler, yaşlılar, azınlıklar ve özürülülerin çalışma yaşamına girmesine olanak tanıdığından, bu grupların istihdam içindeki payı artmaktadır (Tokol, 2001: 170-171). Tokol'un bu değerlendirmesine göre; esnekliğin işgücü piyasasındaki niceliksel duruma ilişkin olan işsizlik üzerindeki etkisi genel olarak çok olumsuz görünmemektedir. Tersine, çeşitli sosyo-ekonomik kesimlerin istihdama katılımını sağlaması bakımından esnekliğin yararlı olduğunu ileri sürmek sakıncalı değildir.

Reilly'nin yaklaşımında da esnekliğin işgücü açısından daha çok yararları söz konusudur. Çalışanlar, esneklik koşulları altında, iş olanaklarını çeşitlendirebilmek için yeni yetenekler kazanma arayışına girerek nitelikli hale gelmektedirler. Böylelikle kariyerlerini geliştirebilmektedirler. Bu durum, özellikle bilgi ekonomisi ve yeni teknolojiler gerçeği dü-

şünüldüğünde daha çok önem kazanmaktadır. Esneklik sayesinde, çalışanlar, aile ve sosyal çevrelerine yönelik sorumluluklarını yerine getirmek üzere zaman bulabilmektedirler. Ayrıca esneklik, yaşam tarzı alışkanlıklarının sürdürülebilmesine de olanak vermektedir. Evde çalışma ya da tele-bağlantılı çalışma yöntemleri bakımından, ulaşım ve yemek harcamaları, iş stresi gibi sorunların işgücü açısından geçerliliği olmamaktadır. Çalışanlar, farklı yerlerde çalışma ya da kazançtan veya kârdan pay alma gibi yollarla gelirlerini arttırma olanağına da sahip olmaktadır (Reilly, 2001: 63-71). Bu açıdan bakıldığında, esneklik, işgücü piyasasında, çalışanların daha çok emek arz etmeye istekli olmalarının bir nedeni gibi görülebilmektedir. Bu da ücretlerin aşağı yönlü olmasına ve ihtiyaç fazlası işgücünün doğmasına yol açabilmektedir.

Boje ve Grönlund, esnekliğin işgücü piyasasında emek üzerinde daha çok zararları olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu yazarlara göre, esneklik; işgücü maliyetlerini (ücretleri) azaltmanın, istihdamı yükseltmenin ve verimliliği arttırmanın bir aracıdır. Bunun sonucu olarak, ulusal işgücü piyasasının, küreselleşme, yeni teknoloji biçimleri, değişen tüketim kalıpları ve aile ilişkilerinden kaynaklanan yoğun rekabete uyum sağlayabilmek için bir gereklilik olduğu savıyla, çalışma ve istihdamda esneklik ihtiyacı politikacılar ve işverenler tarafından ileri sürülmektedir. İşveren perspektifinden bakıldığında, işgücü esnekliği; piyasada gittikçe büyüyen belirsizlikle baş etmede firmalara yardımcı olan ve bu belirsizliği çalışanlara yıkma olanağı veren elverişli bir araçtır. Çalışanlar açısından bakıldığında, esnek çalışma ve esnek istihdam bazı çelişkiler içermektedirler. Bir yandan, esneklik, iş süreçlerini düzenleyen katı biçimlerden sıyrılma ve çalışma yaşamı ile aile sorumluluklarını birleştirme olanağı vermekte, diğer yandan ise, çalışma sözleşmelerinde güvencesizlik ve süreksizlik anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda, çalışanların işgücü piyasasındaki konumları kırılgan olabilmektedir (Boje ve Grönlund, 2003: 186).

Erdut'a göre de, esnekliğin olumsuzluğu daha baskın bir özelliktir. İşgücü piyasasında rekabet koşullarının işletilmeye çalışılması çalışma

yaşamında istikrarın bozulmasına neden olmuştur. Yeni teknolojilerle verimlilik ve kârlılık arttırılmış; ancak, işgücü kurumsal korunmayı yitirmiş ve sürekli değişen işgücü piyasasında giderek artan biçimde bireysel pazarlık koşullarına bağımlı hale gelmiştir. İşgücü piyasasında esnekliğin en belirgin sonucu, geleneksel iş ilişkisinin içerdiği güvencelerden yoksun olmasıdır (Erdut, 2003: 23).

3.3. Esnekliğin Çalışma Biçimlerine Etkisi

Esnek birikim modeli, küresel rekabet koşullarına ve değişen tüketim yapısına uyum sağlamanın bir yolu olarak, üretim sürecinde ve işgücü piyasasında yeni yöntemlerin doğmasına neden olmuştur. Bu yöntemler, firma yapılarını ve işgücünü daha esnek hale getirirken, piyasada tutunabilmek adına üretim ve çalışma süreçlerinde çeşitlilik ve yenilik arayışları yaratmıştır. Özellikle işgücü açısından önemli olan çalışma biçimleri de bu süreçte çeşitlenmiş, yenilenmiştir. Çalışma süresine, yerine, çalışan sayısına, çalışanlar ile firmalar ya da toplum arasındaki ilişkilere göre çok çeşitli çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

Gelişmiş ülkelerde 1980'li yıllarda işletmelerin rekabet gücünün arttırılması için maliyetlerin azaltılmasını sağlayan yeni uygulamalar ve işverenlere daha az yükümlülükler getiren düzenlemeler yapılmıştır. İş süresine ilişkin (günlük ve haftalık en fazla iş süresi, kadın işçilerin gece çalıştırılması gibi) yasal düzenlemelerde esnekliği sağlayan girişimler olmuş; ücret düzeyini belirleyen mekanizmalar değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi sağlanmıştır (Erdut, 2003: 10-11).

Standart dışı çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaştırılması toplu çalışma ilişkileriyle ilgili düzenlemelerin dışında kalan geniş bir çalışan grubuyla karşı karşıya kalınmasına yol açmıştır. İşçilerin koruyucu iş hukuku düzenlemeleri dışında bir çalışma ilişkisi kurmaları sendikal haklardan yararlanmalarını da etkileyebilmektedir (Erdut, 2003: 24-25). 4857 sayılı İş Kanunumuzda 13 farklı esneklik uygulaması bulunmaktadır. Bu düzenlemeler esneklik yapısından kaynaklanabilecek olan sorunların giderilmesine yardımcı olmakta, çalışanları güvence altına almaya

çalışmaktadır (Taşoğlu, Limoncuoğlu, 2010: 77-85). Post-fordist sürecin bir getirisi olan taşeronlaşma gibi diğer atipik çalışma biçimlerinin sınırlarını belirlemek ve yeniden düzenleyebilmek için hukuksal iyileştirmelere ne kadar ihtiyaç varsa gelir dağılımı adaletinin başta vergi adaleti anlamında yeniden sağlanması ve bunun akabinde kamu harcamaları yoluyla sosyal güvenlik sistemine katılan devletin, katılım payının daha yukarılara çekilerek çalışma hayatında adaletin temin edilmesine de o kadar ihtiyaç vardır. Tüm düzenleme ve iyileştirmelerden sonra uygulamanın, sisteme katılanlar tarafından karşılıklı olarak geri bildirimler yoluyla ve devlet tarafından denetlenmesi de olmazsa olmaz önleyici ve çözüme yönelik önemle üzerinde durulması gereken unsurlardır (Tatlıoğlu, 2012: 69-84).

Bu yapı içinde işgücünün niceliğine ve niteliğine göre değişen pek çok çalışma biçiminden söz etmek olanaklıdır.

4. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE EV OFİS ÖRNEĞİ

Esnek çalışma biçimleri, farklı yazarlar tarafından ele alınsa da, birbirlerine çok yakın bir sınıflandırmayla açıklanmaktadır. Çalışma yeri bakımından önemli olan ev ofis örneği de, farklı esnek çalışma biçimlerinden biri olarak günümüzde daha sık tartışılmaya başlamıştır.

4.1. Esnek Çalışma Biçimleri

Esnek çalışma; çeşitli açılardan sınıflandırılarak incelenmektedir. Tokol'un derlemesine göre; Atkinson, esnek firma modelinde esneklik çeşitleri olarak *sayısal esneklik*, *fonksiyonel esneklik* ve *uzaklaştırma* çeşitlerinden bahsederken, Daniel Meulders ve Luc Wilkin, esnekliği, *sayısal esneklik*, *teknik-organizasyonel esneklik*, *ücret esnekliği* ve *çalışma saatlerinde esneklik* olmak üzere dört gruba ayırmaktadır. Treu ise, *sayısal esneklik*, *fonksiyonel esneklik*, *ücret esnekliği* ve *çalışma sürelerinde esneklik* şeklinde bir ayırım getirmektedir (Tokol, 2001: 150). Peter Reilly de bu yazarlara benzer olmakla birlikte beşli bir ayırma gitmektedir. Reilly'ye göre esnek

çalışma biçimleri; *fonksiyonel, sayısal, zamansal, finansal ve çalışma yerine özgü* olarak sınıflandırılabilir (2001: 28).

Bu yazarlar içinden Treu'nun yaptığı ayrım çerçevesinde esneklik dört boyutta ele alınabilmektedir. *Sayısal esneklik*, kısaca işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını belirleme serbestliğidir. İşletmeler ekonomik ve teknolojik koşullara, talep ve üretim tekniklerindeki değişmelere ayak uydurabilmek için işçi alma ve işten çıkarmada daha serbest hareket etmek istemektedirler. Sayısal esneklik, işletmelerin çekirdek ve çevre işgücünü birbirinden ayırarak kullandıkları esneklik uygulamasıdır. Çekirdek işgücü belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanarak tam süreli çalışan, yüksek ücretli, iş güvencesine sahip, işletmenin sürekli işgücünü oluşturmakta; çevre işgücü ise, iş güvencesi bulunmayan, işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalışan düşük ücretli işgücünü ifade etmektedir. Çevre işgücü için kullanılan sayısal esneklik, standart dışı, atipik veya geçici olarak adlandırılan çalışma şekilleri ile uygulanmaktadır (Tokol, 2001: 151-152). Çekirdek işgücü işletmede uzun dönemli sözleşme ve kariyer geliştirme olanaklarına sahip küçük bir gruptur. Çekirdek işgücünün yaratıcılığına dayanan yenilik süreci çevre işgücünün iş ve gelir güvencesizliği ile dengelenmektedir (Erdut, 2003: 22). Reilly, çekirdek ve çevre işgücü ayrımını daha ayrıntılı olarak incelemektedir. Buna göre, sınırlı, fakat belirli, sıklıkla da 2 yıl için istihdam edilen, sabit dönemli sözleşmeliler; daha kısa dönemler için kiralanan mevsimlik ya da geçici işçiler; bir istihdam ajansı tarafından arz edilen geçici elemanlar; sıklıkla eski çalışanlardan oluşan işçi havuzları; özel konulara yönelik olarak kiralanan, serbest çalışan danışmanlar; geçiş dönemlerinde alınan yöneticiler ve tüm faaliyetin dışarıdan satın alınması gibi türler, sayısal esneklik kapsamında değerlendirilmektedir (Reilly, 2001: 30).

Fonksiyonel esneklik, işgücünün örgütlenmesi ile yakından ilgili olup meslek ve işlerdeki genişlemeyi ve işgücünün işletme içi hareketliliğini arttıran bir yaklaşımı ifade etmektedir. Genişleyen iş tasarımı ve sınırları, görevler arası değişim ve hareketlilik, bireysel yetenekler ve sorumluluk alanlarında genişleme, yoğun eğitim ve geliştirme, otonom, kendi ken-

dini yöneten, çok fonksiyonlu çalışma takımları; fonksiyonel esnekliğin göstergelerindedir (Tokol, 2001: 153-156).

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini, değişen işgücü piyasasına ve piyasa koşullarına göre düzenleyebilme serbestliğidir. Ücret esnekliği sayısal ve fonksiyonel esneklik ile desteklenebilmekte; liyakat, beceri ve verim ödüllendirilebilmektedir (Tokol, 2001: 156-163). Ücret esnekliğinden, konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak işletmenin sonuçlarının ücretlere yansıtılmasının bir aracı olarak yararlanılmaktadır. Bu anlamda ücret esnekliği, işletmenin işgücü maliyetlerini esnekleştirmek amacıyla bireysel ve toplu performansla ilgili olarak ücret biçimlerini değiştirmesine neden olmaktadır (Erdut, 2003: 22). Kazançtan pay verme, kârdan paydan verme, yöneticilere yapılan ödemeler, ücret kesintisi anlaşmaları gibi örnekler; ücret esnekliğinin somut görünümleleridir (Reilly, 2001: 39-40).

Çalışma sürelerinde esneklik, sendikaların, çalışma sürelerinin azaltılması isteklerine karşılık, işverenler tarafından gündeme getirilen bir esneklik türüdür. Çalışma sürelerinde esneklik bağlamında, işyerinde kabul edilen çerçevede çalışma süresi içinde kalınarak iş süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işçi ve işverenlere serbest hareket alanı bırakılması amaçlanmaktadır. Esnek zaman, yoğun çalışma, vardiya çalışma uygulamaları, telafi edici çalışma ve dinlenme-çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; bu çerçevede kullanılan uygulamalardır (Tokol, 2001: 164-165). Böylece, işletmede esnek sürelerle çalışanların yanında, mesleki eğitim programları kapsamındaki çırak ve stajyerlerin de yer aldığı geniş bir çevresel işgücü grubu oluşmaktadır (Erdut, 2003: 22).

Peter Reilly, bu türlere bir yenisini eklemektedir ki; o da, *çalışma yerine özgü* esnek çalışma biçimidir. Çalışma yerine özgü esneklik, olağan işyerinin dışında kullanılan, çalışmasıyla ana işyerine bağlanan elemanların kullanıldığı bir çalışma biçimidir. Evden çalışma (ev ofis), dolaşarak çalışma, tele-bağlantılı çalışma gibi yöntemler bu kapsamda değerlendirilebilmektedir (Reilly, 2001: 28).

Ev ofis uygulaması da, çalışma yerinin geleneksel olandan farklılaşması yoluyla kurulan bir esnek çalışma yöntemi olarak, özellikle hizmetler sektörünün yükseldiği bir sosyo-ekonomik sistemin oluşumu bakımından önem kazanmaktadır.

4.2. Ev Ofis Uygulaması

Evde çalışma ya da ev ofis uygulaması, post-Fordist esnek üretim sisteminin yarattığı çalışma biçimlerinden biri olarak yalnızca küreselleşme dönemine özgü bir yöntem değildir. Endüstriyel gelişim içinde fabrika sistemi kurulmadan önceki dönemlerde de görülebilen bir yöntemdir.

Jamie F. Dangler, Karl Bicher'den aktararak, endüstriyel gelişim sürecinin beş farklı endüstri sistemini içerdiğini belirtmektedir. Bu sistemler aşamalı olarak tarihte yer almıştır. Bunlardan ilki, hanehalkının yalnızca kendisi için üretim yaptığı *ev-içi çalışmadır*. İkinci aşamada *ücret-çalışma* biçimindeki üretim sistemi görülmüştür. Bu sistemde işçi yine evde çalışmakta; müşterilerinin getirdiği malzemelerle onlar için bir üretim yapmaktadır. Çalışma yeri kendi evi olabildiği gibi, müşterilerinin evleri de olabilmektedir. İşçi; mülkiyet ve çalışma bakımından bağımsızdır. Endüstriyel sistemin üçüncü aşamasındaki çalışma biçimi, *el-işi üretimine* ilişkindir. Bu sistemde işçi kendi malzemelerine ve üretim araçlarına sahip olup, işletme sermayesi birikimi yapabilmekte ve konumunu ücretlilikten kapitalistliğe taşıyabilmektedir. Dördüncü aşama, *görev sistemi*dir. Ücretle çalışan ya da el-işi üretimi yapan işçiler, bu aşamada ticari girişimcilerin işçileridirler ve piyasayla bağlarını kaybetmişlerdir. Son aşama ise, *fabrika sistemi* olup, bu sistemde kapitalistler üretim süreci ve piyasa üzerinde kontrol gücüne sahiptirler (Dangler, 2000: 56).

Bu tarihsel perspektiften de görülmektedir ki; evde çalışma biçimi, 1970'lerle başlayan esnek birikim dönemine özgü değildir. Fakat kapitalizmin küreselliği ve endüstriyel organizasyonun ve teknolojinin düzeyi düşünüldüğünde evde çalışmanın ya da ev ofis uygulamasının esnek sistemin bir parçası olduğu daha akılcı olarak işlenebilmektedir.

Dangler'e göre; son dönemlerde yapılan araştırmalar, evde çalışma biçiminin 20.yüzyıl boyunca tüm dünya ekonomisinde kullanıldığını; 1970'lerle birlikte ekonomik krizin de etkisiyle adeta yeniden keşfedildiğini göstermektedir. Bu çalışmalarda; evden çalışılan geleneksel endüstrilerde, kentlerde yaşayan göçmenlerin kullanıldığı, oysa 19. ve 20. yüzyıllarda evde çalışma biçiminin görüldüğü alanlarda göçmen olmayan işçilerin çalıştığı vurgulanmaktadır. Evde çalışma; daha çok emek-yoğun endüstrilerde tercih edilen, elektronik gibi endüstrilerde üretim sürecinin başlangıç aşamalarında kullanılan, sözleşmeli üretime uygun olan dallarda alt-yüklenicilerin yöneldiği bir esnek çalışma biçimi olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca yoğun rekabetin olduğu, sık sık tarz değişikliklerinin ve mevsimlik değişimlerin görüldüğü hazır-giyim endüstrisinin moda tasarımı kısmında da evde çalışma yöntemine sıkça başvurulmaktadır (Dangler, 2000: 63-65).

Ev ofis uygulamasının işgücü açısından çekici bazı nedenleri vardır. Evden çalışma durumunda, işe gidip gelme sürecindeki uzun mesafeli yolculuklar ortadan kalkmış olmaktadır. Bu şekilde çalışan insanlar, eğer çocukları varsa, onları günde 10-11 saat kadar anaokullarında bırakmak zorunda kalmamaktadırlar. Daha büyük yaşlardaki çocuklar içinse, okuldan sonra onlara zaman ayırma olanağına sahip olunmaktadır. Evde çalışma, günlük çalışma programını ve zamanlamasını yapma konusunda işgücüne esneklik kazandırmaktadır. Bu şekilde çalışan insanlar, ailelerinin ihtiyaçları için de zaman yaratabilmektedirler (Gottlieb vd., 1998: 20).

SONUÇ

İşletme düzeyindeki yeniden yapılanmalar, yeni yönetim teknikleri, çalışma hayatının yeniden organizasyonu ve yapılanması, kalitenin ve verimliliğin artırılması gerekliliği yeni istihdam şekillerinin oluşmasına neden olmuştur. Esnek çalışma biçimleri olarak karşımıza çıkan bu çalışma biçimleri hem işçi, hem işveren hem de devlet açısından faydalı

olarak nitelendirilebilecek sonuçlar doğurmaktadır. ILO dünyadaki gelişmelere paralel olarak bir esneklik enstrümanı olarak tanınmış ve pek çok sözleşme ile esnek çalışma biçimlerini güvence altına lamaya çalışmıştır. Ülkeler de kendi ulusal hukuklarına bu sözleşmeleri uygulayarak kullanmaya başlamışlardır.

Dünyadaki hızlı değişim ve küreselleşmenin yarattığı rekabet ve gelişen teknoloji esnek çalışma ile ilgili değişik yöntemler ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu değişimin çok hızlı ve düzensiz olarak ortaya çıkıyor olması işletmelerin değişime ayak uydurmasını güç hale getirmektedir. Buna karşılık artan rekabet koşulları bu değişimi zorunlu kılmaktadır. Fakat esneklik uygulamaları, yeni teknolojilerde verimliliği ve karlılığı arttırmasına rağmen işgücünün kurumsal yapısını yitirmesine ve bireysel pazarlık koşullarına açık hale gelmesine neden olmaktadır. Bu durum geleneksel iş ilişkilerinin içerdiği güvencenin ortadan kalkmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan ev ofis uygulaması dünyada hızla tercih edilen bir uygulama biçimi halini almaktadır. Özellikle uzun mesafeli yolculukların yapılması gerekliliğinin bulunduğu ve aynı işin evden de yapılabilmesi, işletmeleri bu uygulamaya yönlendirmektedir. Aynı zamanda uzmanlaşmış işgücünün bu uygulama sayesinde birden fazla işletmede çalışabilecek olması da işletmeleri ev ofis uygulamasına yönlendirebilmektedir. Çocuklu çalışanlar için de ev ofis uygulaması bir avantaj sağlamaktadır. Artan rekabet koşullarında ev ofis uygulaması, işletmeler ve işgücü açısından artık bir gereklilik halini almaktadır.

Kaynaklar

Aglietta, Michel (1979). *A Theory of Capitalist Regulation*, London: New Left Books.

Boje, Thomas B. ve Grönlund, Anne (2003). *“Flexibility and Employment Insecurity”*, İçinde: Thomas P. Boje ve Bengt Furaker (ed.), *Post-industrial Labour Markets*, London: Routledge.

- Castells, Manuel (1996). *The Information Society: Economy, Society and Culture*. Volume I: *The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Dangler, Jamie F. (2000). *"The Periodic Resurgence of Non-Factory-Based Production: The Case of Waged Homework"*, İçinde: Faruk Tabak ve Michaeline A. Crichlow (ed.), *Informalization: Process and Structure*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Dicken, Peter (1998). *Global Shift: Transforming the World Economy*, Third Edition, New York: The Guilford Press.
- Erdut, Tijen (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi*, İzmir: TÜHİS.
- Erdut, Tijen (2003). *"Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma"*, Cilt: 18, Sayı: 4 İzmir: TÜHİS.
- Eryiğit, Süleyman (2000). *"Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma"*, Kamu-İş, Cilt: 5, Sayı: 4, Temmuz 2000.
- Gottlieb, Benjamin H., Kelloway, E. Kevin ve Barham, Elizabeth (1998). *Flexible Work Arrangements*, Sussex: John Wiley and Sons Ltd.
- Reilly, Peter (2001). *Flexibility at Work*, Hampshire: Gower Publishing.
- Robinson, William I. (2004). *A Theory of Global Capitalism: Production, Class and State in a Transnational World*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Ross, Robert J.S. ve Trachte, Kent C. (1990). *Global Capitalism: The New Leviathan*, New York: State University of New York Press.
- Taşoğlu, Jale, Limoncuoğlu, S. Alp (2010). *"4857 sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma"*, Cilt: 2, Sayı: 2 Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi.
- Tatlıoğlu, Ezgi (2012) *"Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği"*, *Elektronic Journal of Vocational Colleges*.
- Tokol, Aysen (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.