

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: FIRSATLAR VE TEHDİTLER

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAK*
Arş. Gör. Levent ŞAHİN**

Özet

Özellikle, 20. yüzyılın son çeyreğinde, ekonomik durgunluk ve uluslararası rekabet sonucu işletmeler, arz ve talepteki dalgalanmalara ayak uydurabilmek, ürün çeşitliliğini arttırabilmek ve maliyetlerini azaltabilmek için küresel ve seri üretime dayalı Fordist Üretim Tarzından vazgeçip, Esnek Üretim Modelini uygulamaya başlamışlardır. Bu dönemde, sadece üretimin değil, aynı zamanda işverenler açısından bir maliyet unsuru olarak görülen standart ve tam günlük çalışmanın da esnekleştiği görülmektedir. İşçiler; bu yeni çalışma biçimleriyle kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilseler de, özellikle bazı esnek çalışma biçimlerinde, işçilerin ücret, sosyal güvenlik ve ücretli hafta tatili vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar istifade edememeleri onları tedirgin etmektedir. Yine, bazı esnek çalışma biçimlerinde; işin sürekli olmaması ve çalışma sürelerinin çok uzun olması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bazı tehlikeleri (iş kazası ve meslek hastalığı) beraberinde getirmiştir.

Abstract

Especially, the last quarter in twentieth century; companies had abandoned Fordist Manufacturing System depend on mass and serial production and have started to apply Flexible Production Model for keeping up with supply and demand fluctuation, increasing production diversity and decreasing costs. In this period not only production but standart and full-time working appear as cost element for employer have flexed. Workers can spare the time for themselves and their family by this flexible working system but being disturbed with not to benefit from wage, social security, week vacation with wage etc. Rights as full-time

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Çalışma Ekon. ve End. İlişk. Bölümü

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Çalışma Ekon. ve End. İlişk. Bölümü

workers. However, in some flexible working systems, there are some dangerous about worker health and work security because of long working time and continuing work.

I. GİRİŞ

II. Dünya Savaşı'ndan ve özellikle de 1970'lerden sonra meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir. Artık kitlesel üretimi, iş bölümünü ve tam günlük istihdam şeklini benimseyen Fordist Üretim Tarzının; ürün çeşitlemesine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine cevap veremediği görülmüş ve bu dönemde esnek üretim tarzı uygulanmaya başlanmıştır. Doğal olarak, bu üretim biçiminde, sadece üretimin değil aynı zamanda çalışmanın da esnekleştiği görülmektedir. Ekonomik durgunluğun ve uluslararası rekabetin arttığı bu dönemde; işletmeler varlıklarını sürdürebilmek, üretim maliyetlerini düşürebilmek ve ihracatlarını arttırabilmek için a tipik istihdam şekline yani esnek çalışma biçimlerine yönelmek zorunda kalmışlardır.

Bu çalışmada, esnek üretim tarzının bir sonucu olarak ortaya çıkan, esnek çalışma biçimlerinin, özellikle; işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından ortaya çıkardığı fırsatlar ve tehditler incelenmeye çalışılmıştır.

II. ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMLARI

Esneklik kavramı; içeriği itibariyle değişik alanlarda ve farklı anlamlarda kullanılabilir. Türk Dil Kurumu'nun Türkçe sözlüğüne göre; esnek sözcüğünün anlamı; "elastiki, değişik yorumlara elverişli" olarak belirtilmektedir (Eyrenci, 1993: 228). Esneklik, katılığın zıttı olup, kavram olarak; yumuşaklık, hoşgörü ve değişen durumlara kolaylıkla uyum sağlamayı ifade etmektedir.

Esneklik kavramı, işçiler ve işverenler tarafından farklı şekillerde değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Çalışanlar bir kısmı esnekliğin kendilerine çalışma yaşamıyla ilgili karar vermede daha fazla özgürlük sağlayabileceğini düşünürken, diğer bir kısmı da; özgürlüklerine getirilen bir kısıtlama ve güvencesiz bir çalışma ortamında istihdam edilme olarak değerlendirmektedir. İşveren perspektifinden bakıldığında; işverenlerin bazıları esnekliği; işçileri koordine etmede ve kontrol altında tutmada daha rahat hareket etmelerini

sağlayan bir mekanizma olarak düşünebilirken, diğerleri bu düşüncüyü tamamen reddedip, esnekliğin işçiler üzerindeki kontrol ve denetimi tamamen kaybettireceği düşüncesini savunmaktadır (Yavuz, 1995: 7).

Esneklik kavramının taraflarca farklı değerlendirmelere tabi tutulması, söz konusu kavramın herkes tarafından genel kabul gören bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bazı yazar ve bilim adamlarına göre; esneklik, krizin temel nedenini oluşturan sosyal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi için yeni bir yaklaşımın yasallaştırılmasını içeren ve geçmişteki ekonomik kuramların ve stratejilerin başarısızlığını dikkate alarak, en güçlü sosyal tarafların özgürlüklerini ve özerkliklerini kısıtlamak, sosyal kazanımları yok etmek ve zorunlu uyarlamaların maliyet yükünü en zayıflara yüklemek amacını üstlenen bir kavram iken; bazılarına göre ise, ekonomik durumun istikrarsız bir seyirde takip etmesi durumunda, çalışma saatlerinin ve işgücünün bu duruma göre uyarlanması ya da ücretleri ekonomideki talebe göre uyarlamayı ve söz konusu bu süreç için ücretleri yeniden düzenlemeyi içeren ve bu çerçevede dahilinde gelişimini sürdüren bir kavramdır. Esneklik kavramının farklı bakış açılarından değerlendirilmesi, kavramın ana amacı üzerinde herhangi bir değişiklik yaratmamıştır. Bu bağlamda esneklik kavramının nihai amacı; işletmelerin kapasitelerini küreselleşen ve sürekli değişikliklere maruz kalan rekabet piyasasına göre uyum sağlamasını gerçekleştirmektir. O halde en genel anlamıyla esnekliğin tanımı; “önceden öngörülme yen değişikliklere karşı kapasiteyi ayarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmak” (Şen, 1999-2000: 28-29) şeklinde yapılabilir.

Esnek çalışmayla ilgili iki yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan birincisi; esnek çalışmayı, çalışanların yararına olarak değerlendirmek ve çalışanların iş yaşamını kendi yaşamlarına uydurmak için başvurdukları çalışma biçimleri olarak ele almaktadır. İkinci yaklaşım ise; esnek çalışmayı işverenler açısından değerlendirmekte ve bazı işverenlerin işyerlerinde, gerek sayısal gerekse yapısal anlamda istihdam esnekliğini aradıklarını göstermektedir. Bu iki yaklaşım sanayileşmiş ve gelişimini tamamlamış olan ülkelerde işverenler açısından hiç de gerçekçi sonuçlar vermemektedir. Genel perspektifte, işverenler esnekliği ve esnek çalışmayı “deregülasyon” (küralsızlaştırma, düzenleyiciliğe son verilmesi) kavramıyla eş değer tutmakta ve standart çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmalarının bir yolu olarak görmektedirler (Erdoğan, 1994: 324).

Bu çerçevede asıl incelenmesi gereken husus; esnekliğin deregülasyon olarak kabul edilip edilmemesi gerekliliğidir. Esneklik olgusu, gerek yapısal gerekse de niteliksel bağlamda değerlendirilmeye tabi tutulduğunda, kuralsızlık anlamı ile örtüşmediği açıkça görülecektir. Esneklik uygulamaları içerisinde birtakım kuralların mevcut olması ve kanun koyucunun gerekli yasal düzenlemeleri yapması kaçınılmaz bir süreçtir. Esneklikten kasıt; kurallardaki katılıkların yumuşatılmasıdır. Bir diğer ifadeyle esneklik; serbestlik ile müdahalecilik arasında bir kavram olarak oluşumunu devam ettirmektedir.

Esneklik kavramıyla değişik esneklik şekilleri ifade edilmektedir. Özellikle; çalışma hayatında uygulama alanı bulan esneklik şekilleri şu şekilde sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır (Ekin, 1999: 316-317):

1. İşyerinin esnekleştirilmesi,
2. İşin ve işçinin esnekleştirilmesi,
3. İş sürelerinin esnekleştirilmesi,
4. Ücretin esnekleştirilmesi,
5. İş yasalarının esnekleştirilmesi.

İşyerinin esnekleştirilmesi; genellikle işyerinin küçülmesi, bölünmesi, özerk birimlere ayrılması, alt işveren uygulamaları ile gerçekleşirken, işin ve işçinin esnekleştirilmesi sürecinde; kısa süreli çalışma, kısmi çalışma, geçici iş, mevsimlik iş vb. uygulamalar yer almaktadır. İş sürelerinin esnekleştirilmesinde; değişken zamanlı çalışma, yoğun çalışma biçimleri uygulama alanı bulmaktadır. Ücretin esnekleştirilmesi süreci; genellikle ücret ödemelerinin zamanında ve miktarında meydana getirilen kısıtlamalar ve ertelemeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Nihayet iş yasalarının esnekleştirilmesinin uygulama alanının içerisine; çalışmanın esnekleştirilmesiyle ilgili iş yasalarında gerekli yasal değişikliklerinin yapılması girmektedir.

III. ESNEK ÇALIŞMAYI ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER/GELİŞMELER

1970'li yıllarda başlayan ve özellikle de 1980'li yıllardan günümüze dek etkili ve güçlü bir şekilde gelişimini devam ettiren küreselleşme olgusu, ülkeleri ulusal sınırlar içinde ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan doğrudan veya dolaylı bir şekilde çok ciddi bir etkileşime uğratmıştır. Sermayenin uluslararası bir

nitelik kazanması, ulusal ekonomilerin, istihdam ve sosyal politikalarının değişime uğramasını gerçekleştirmiştir. Küreselleşme olgusu, bir yandan mal ve üretim faktörlerine uluslararası nitelik kazandırmakta, öte yandan da dünya ölçeğinde gelişim gösterebilen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda küreselleşme gerçeğinin ortaya çıkardığı en önemli oluşum “üretimin küreselleşmesi”dir (Uluçan, 1998: 525).

Küresel rekabet ortamının yoğun bir biçimde artarak devam etmesi, geleneksel kitle üretiminin yetersizliği sonucunu ortaya çıkarmış, bu durum da özellikle sanayileşmiş ülkelerdeki küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerin büyük bir bölümünün, yönetim ve üretim anlayışında önceliği kitle üretimine vermelerinden kaynaklanmıştır. Esnek üretim sürecinde sanayileşmiş ülkelerin temel amacı; değişen ve sürekli kendini yenileyerek oluşumu devam ettiren çevre koşullarına uyum sağlayabilecek yeni bir üretim ve çalışma metodunun oluşturulmasıdır. Özellikle istihdam yapısında esnekliğe yönelip, bilgisayar, iletişim ve mikroelektronik teknolojilerini kapsayan enformasyon teknolojilerinden faydalanarak, yeni bir çalışma metodunu geliştirmeye yönelmişlerdir. Bu yeni yaklaşım, literatürde daha çok esnek üretim ve esnek çalışma kavramlarını karşılamaktadır. Esnek üretimde ve çalışmada istihdam yapısını etkileyen ve teknolojik gelişmeye dayandırılan esneklik anlayışı, küreselleşme sürecinde kendine çok önemli bir yer teşkil etmeye başlamıştır (Selamoğlu, 1998: 11).

Esneklik ve esnek çalışma düzeninin, özellikle ekonomik ve sosyal gelişimlerini tamamlamış olan sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkması ve yaygın bir uygulama alanı bulması konunun önemini gerek işçi-işveren gerekse de devlet açısından daha da vurgulamaktadır. Ayrıca esnek çalışmanın, 1970 sonrasında ekonomik kriz sonucu ortaya çıkması ve etkilerinin günümüze dek artarak devam etmesi, bu çalışma sisteminin geçici bir sistem olmadığını ve son derece önemli bir konuyu teşkil ettiğini ortaya çıkarmıştır. Yani esnek çalışmanın saman alevi gibi parlayıp daha sonra sönen geçici bir süreçten ibaret olmadığı artık herkes tarafından kabul edilmektedir.

Esneklik ve esnek çalışma sisteminin ortaya çıkmasını sağlayan ve esneklik arayışını hızlandıran belli başlı faktörler şunlardır:

1. Teknolojik Gelişmeler: İkinci Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen teknolojik gelişmeler, üretim yapıları üzerinde önemli değişiklikler ve yenilikler meydana getirmiştir. 1970'lere kadar yaygın olan kitlesel üretim modeli “Fordist” düzen çökmeye başlamıştır. Fordist Sistem'in gücünü

kaybetmesini sağlayan nedenlerin başında hızlı bir şekilde yaşanan teknolojik gelişmeler bulunmaktadır. Artık günümüzde, kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen “Fordist Üretim Yapısı” yerini “Esnek Üretim” ve “Esnek Çalışma Şekilleri”ne bırakmak durumunda kalmıştır (Yavuz, 1995: 7).

2. Ekonomiye Uyum Kabiliyetinin Arttırılması Gereği: Ekonomideki arz ve talep değişikliklerine ve konjonktürel dalgalanmalara vakit kaybetmeden uyum sağlanabilmesi için işgücü piyasalarında esnek bir yapı oluşumunun sağlanması gerekmektedir. Başta teknik olmak üzere, çalışma hayatındaki gelişmeler mal ve hizmet üretimini çok yönlü etkilemekte, üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, üretim programlarının yenilenmesi, mal ve hizmet çeşitlendirilmesi, işyerinin faaliyetinin daraltılması veya genişletilmesi gibi durumların ortaya çıkmasıyla söz konusu kararların ve önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. İşte bu bağlamda, esnek üretim devreye girmekte ve bu uyum kabiliyetinin sağlanmasını ve arttırılmasını gerçekleştirmektedir (Ekonomi, 1994: 58).

3. İşletmenin Rekabet Gücünü Korumak ve Arttırmak Gereği: Günümüzün değişmez ve vazgeçilemez olgusu küreselleşme, işletmeleri yoğun ve acımasız bir rekabet ortamı içerisine sokmuştur. İşletmelerin bu küresel (uluslararası) rekabet ortamında ayakta durabilmeleri için mümkün olduğunca esnek üretim sistemlerini benimsemeleri gerekmektedir. Uluslararası piyasaların şok değişikliklere uğraması, özellikle üretim faktörleri üzerinde etkili olmakta ve değişime uğratmaktadır. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için; fiyat dalgalanmaları, faiz oranlarındaki ve enerji maliyetlerindeki değişimlere en kolay ve hızlı bir şekilde uyum sağlamasına bağlıdır. Bu bağlamda; şirketler, maliyetlerin düşürülmesi ve uygun rekabet koşullarının oluşturulması için iş organizasyonlarını mümkün olduğunca esnek düzenlenmek durumundadırlar (Eyrenci, 1993: 230).

4. İşçileri Çalışma Şartlarını Belirlemede ve Zamanını Kullanmada Söz Sahibi Kılmak: Esneklik, işveren gibi işçiye de çalışma şartlarını bizzat belirleme imkanını vermektedir. Çalışma süreleri ve yeni istihdam türleri ile uygulamaya başlatılan ve yararları üzerinde görüşler oluşturulan esneklik; işçiyi genel olarak hak ve borçlarının oluşumunda, kullanım ve yerine getirilmesinde kişisel ihtiyaçlarına ve isteklerine daha kolay ve iyi bir uyum sağlayabilecek duruma getirmiş olacaktır. Bunun yanında, esnekliğin işçiye zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağını tanımak için de gerekli olduğu ileri sürülmektedir.

Bireysel olarak işçiye sağlanan bu hak, toplumsal yaşantıyı da olumlu etkileyecektir (Ekonomi, 1994: 59).

5. İşsizliğin Azaltılması ve İstihdamın Teşvik Edilmesi: Esnekliği doğuran önemli faktörlerden biri de işsizliktir. Petrol krizi ile başlayan 1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve de ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş, işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır. Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma çağına yeni ulaşanlara iş bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir. Bu gibi dönemlerde, işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere, esnek çalışma biçimleri ilk göz önünde bulundurulan tedbirlerin başında gelmektedir (TİSK, 1999: 11).

6. İşletme Çalışma Zamanı ile İşçi Çalışma Zamanı Arasında Uygunluk Sağlanması: Esnekliği gerektiren en önemli etkenlerden biri de; işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesidir. Genel olarak; işletmeler/firmalar incelemeye tabi tutulduğunda, işletmenin/firmanın çalışma süresi ile işçilerin çalışma zamanlarının bire bir örtüşmediği ve işletme/firma çalışma sürelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. İşte bu durumda uygunluk, ya fazla mesai ile ya da vardiyalı ve part-time çalışma gibi esnek çalışma ile sağlanabilmektedir (Çolak, 2002: 232).

7. Teknik ve Ekonomik Açından Meydana Gelen Zorunluklar: Teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen bazı zorunluluklar da, esnekliğin diğer bir nedenini oluşturmaktadır. Yeni teknolojilerin etkisiyle, bazı işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, ara verilmeden 24 saat çalışılması gerekmektedir. Hatta, Pazar günü bile üretimin durmaması gerekebilmektedir. Ayrıca, yeni teknolojilerin pahalı olması sebebiyle de, rekabet gücünü koruyabilmek ve artırabilmek için üretimin sürekli olması da zorunlu hale gelmektedir. Bu noktada üretimin devamlılığı ya fazla mesai ile ya da esnek çalışma ile sağlanabilecektir. Fazla mesai işgücü maliyetlerini arttıracığından dolayı işletmeler esnek çalışmayı tercih etmektedirler (Yavuz, 1995: 8).

8. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişiklikler: Sanayileşmenin ilk devrelerinde, tarım sektöründe işgücü azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe artmaktaydı. Endüstri ötesi topluma geçildikçe, tarım sektörü ile birlikte sanayi

sektöründeki işgücü azalırken, hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir. Esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini teşkil etmektedir (Yavuz, 2000: 620-621).

IV. ESNEKLİĞİN İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ OLUMLU ETKİLERİ: FIRSATLAR

İşletmeler, teknolojik yeniliklerin, kalitenin ve verimliliğin uluslararası düzeyde belirlendiği bir piyasada rekabet etmektedirler. Dolayısıyla bu piyasa şartlarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi; ürün kalitesinde, üretim süreçlerinde ve enformasyon teknolojisinde sürekli iyileştirmeleri zorunlu kılmaktadır. Bu süreçte, organizasyonların örgütlenme yapılarının yeniden düzenlenmesi gerektiğinden esnek çalışmaya daha fazla gereksinim duymaktadırlar.

İşverenler açısından bakıldığında esnek çalışmanın; sermayenin etkin kullanımını sağlamak, esnek üretim yapmak, çekirdek işçi sorunlarından kurtulmak, müşteri memnuniyetini ve verimliliği artırmak gibi bir takım faydaları bulunmaktadır (Şen, 2000:51).

Esnek çalışmaya çalışanlar açısından bakıldığında ise; günümüzde çalışanların bir kısmı, esnek çalışmayı iş yaşamını kendi yaşamlarına uydurmak için başvurdukları çalışma biçimleri olarak değerlendirmektedir. İş yaşamını kişisel tercihlerine uydurmak isteyen bazı işçiler, kendi özel yaşamlarına uygun çalışma biçimleri aramaktadırlar. Eğitim gereksinimleri, aile gereksinimleri ve emeklilik dönemine ilişkin farklı yaklaşımlar çalışanlar açısından farklı istihdam biçimlerine yol açmaktadır (Erdoğan, 1994: 331).

Esneklik sadece işverene değil aynı zamanda işçilere de çalışma şartlarını bizzat belirleme imkanı sağlamaktadır. Çalışma süreleri ve yeni istihdam türleri ile uygulamaya başlatılan ve yararları üzerinde görüşler oluşturulan esneklik, işçiye genel olarak hak ve borçlarının oluşumunda ve yerine getirilmesinde kişisel ihtiyaçlarına ve isteklerine daha kolay ve iyi bir uyum sağlayabilecek bir duruma getirmektedir (Ekonomi, 1994: 59).

İşçilerin, işverenle daha kısa çalışma haftası ve çalışma süreleri üzerinde pazarlık yapabilmeleri, esnek çalışma sistemlerini kabul etmelerinin temel nedenleri arasındadır. Örneğin; esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışmayı; aile sorumluluğunu üstlenmiş olanlar, yaşlılar, özürülüler, öğrenciler

gibi belli kategorideki işçiler özel yaşamını dilediği gibi düzenleme imkanı verdiğinden dolayı tercih etmektedirler.

Yine son yıllarda kişinin işi ve ailesi arasındaki zamanlamasında yaşam kalitesini artırıcı esnek çalışma biçimlerinden tele çalışmanın giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Bu çalışma biçiminde geleneksel çalışma ilişkisinin dışına çıkıldığından, hem zamanda hem de mekanda esneklik söz konusudur. Bu sistemde çalışanlar, işyerleriyle olan iletişimlerini, daha çok telefon, bilgisayar modemleri, elektronik ve sesli e-mailleri kullanarak sağlarlar. Bu nedenle, bu kişilerin evde çalışma zorunluluğu bulunmadığından seyahat esnasında da çalışabilmeleri mümkündür (Teo ve Lim, 1998: 253-254). Bu kişiler, işyerlerine sadece haftanın belirli bir günü yada günleri gittiklerinden, işi gidip gelme için zaman kaybetmemekte yada daha az zaman kaybetmektedirler. Günümüzde bu çalışma türü, daha çok özel hayatlarına ve kendilerine daha fazla boş zaman ayırmak isteyen vasıf ve eğitim düzeyi yüksek nitelikli işçiler tarafından tercih edilmektedir. Kadınların tele çalışmayı istemelerinin temel sebebi de, ev işlerinin tele çalışmayla daha uyumlu bir şekilde götürülmesidir.

Günümüzde sanılanın aksine esnek çalışma biçimleri, sadece ikincil emek piyasasında düşük vasıf ve nitelik gerektiren işleri kapsamamakta, teknoloji alanında meydana gelen baş döndürücü gelişmeler sonucu, artık vasıf ve eğitim düzeyi yüksek kişiler tarafından da tercih edilmektedir. Örneğin; çalışanların mesleki statüleri esas alındığında, part time esnek çalışma biçimlerinde çalışanların % 7,8'inin uzmanlık gerektiren bir işte, % 14'ünün mesleki eğitim gerektiren teknikerlikte ve % 33'ünün de el becerisine dayanmayan zihinsel işlerde çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla part time çalışmanın son zamanlarda uzmanlık ve beceri gerektiren işlerde de ortaya çıktığı ve daha iyi ücret veren mesleklerde yayılmakta olduğu görülmektedir (Edwards ve Robinson, 2001: 439-440).

Esnek çalışma biçimlerinde, işçiler çalışma zamanlarını kendi inisiyatifleri ile düzenleme imkanına sahip bulunmaktadır. İşçilerin çalışma zamanı üzerindeki bu egemenliği; bir yönü ile çalışma sürelerinin kısaltılması sonucu elde edilen zaman bakımından, diğer yönüyle de çeşitli esnekleştirme şekillerinde çalışma süresini ve biçimini kendileri belirlediğinden (Hueck, 1994: 109) çalışanlar özel hayatlarına ve sosyal aktivitelere daha fazla zaman ayırabilmektedir.

İlaveten, esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilenler, çocukların bakımına ve eğitimine zaman ayırıp, onların ihtiyaçlarıyla daha fazla

ilgilenebildiklerinden dolayı, işyerinde ve evde bu yüzden oluşabilecek stres faktörü önemli ölçüde azaltılmış olmaktadır. Dolayısıyla, esnek çalışma biçimlerinde çalışanların ailelerine daha fazla vakit ayırmaları, onların işe devamsızlıklarını azaltmakta, moralini ve işteki başarılarını arttırmaktadır (Papalexandris ve Kramar, 1997: 581-582).

Yine, iş kazalarının büyük bir kısmının kişinin fazla mesai yaptığı saatlerde meydana geldiği göz önüne alınacak olursa; esnek çalışma biçimlerinde, fazla mesai ortadan kalktığından, fazla çalışmadan kaynaklanan aşırı yorgunluğun yol açtığı bir takım kazalar önlenmiş olacaktır.

Esnek çalışma biçimlerinde, kişilere çalışma saatlerini belirleme imkanı tanındığından, bazı kişiler sabah geç saatlere kadar uyumayı tercih ederken, bazıları da sabah erken saatlerde işbaşı yapmayı tercih edebilecektir. Genellikle, geç saatte kalkmayı tercih eden bir işçi, sabah erken bir saatte işbaşı yaptığında, verimsiz bir anında çalıştırılmış olacaktır. Fakat, esnek çalışma ile çalışanlar kendilerini en verimli hissettikleri zamanlarda işlerine başlayacaklarından dolayı çalışırken daha dikkatli davranacaklar ve bu sayede de dikkatsiz çalışmadan kaynaklanabilecek kazalar önlenmiş olacaktır (Yavuz, 1995: 22-24).

İşçilerin haklı veya haksız mazeretlerle işe geç kalmaları ve devamsızlıkları, çoğu işveren ve işletme açısından istenmeyen bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca, işe geç kalan işçiye, bu gecikme sebebiyle bir uyarı ve para cezasının verilmesi veya çalışacağı zamanın arttırılması işçinin hoşuna gitmemektedir. Böyle bir durumda, işe geç gelen işçiler, işlerine suçluluk duygusu ve stresi ile veya acelelelikle başlayıp bir kazaya sebep olabileceklerdir. Halbuki, esnek çalışma ile işe geç gelmeler en aza indirilmekte, hatta ortadan kaldırılabilirlerdir.

Esnek olmayan çalışma biçimlerinde, çalışama süresi sona erip, işten ayrılma vakti geldiğinde, yapılan işler yarım kalabilmektedir. İşçinin işini tamamlamadan işyerinden ayrılması, işçiyi işi bitirme tatmininden uzak bırakmakta, işi yarım bırakmak istemeyen işçiler, ellerindeki işleri aceleyle bitirmek isterken kazaya uğrayabilmektedir. Fakat, esnek çalışma biçimlerinde, çalışanlar işlerini tamamlayıp işyerinden ayrılacakları için bu sorunlar ortadan kalkmaktadır.

Bireysel anlamda işçiye kendi çalışma zamanını kendisinin belirlemesine imkan veren esneklik, toplumsal yaşamı da olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Günümüzde şehirleşme, ulaşım ve çevre kirliliği gibi bir

çok sorunları da beraberinde getirdiğinden, çalışma sürelerindeki farklılaşmanın özellikle büyük şehirlerde önemli bir sorun haline gelen iş trafiğini azaltarak enerji tasarrufu sağlayacağı, çevre kirliliğinin azaltılmasında olumlu etkisi olacağı, insanların teknolojinin sağladığı imkanlardan faydalanmalarına da olanak sağlayacağı gözden kaçırılmamalıdır (Eyrenci, 2000: 1-2).

V. ESNEKLİĞİN İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ OLUMSUZ ETKİLERİ: TEHDİTLER

Esnek çalışma biçimlerinde salt işverenlerin avantajlı olduğunu söylemek yanlış bir kanıdır. İşverenlerinde esnek çalışma nedeniyle bazı olumsuzluklarla karşılaşması muhtemeldir. Örneğin; işverenler yönetilmesi ve planlanması zor olabilen yeni esnek çalışma biçimleriyle uğraşmak zorunda kalabilmektedirler. Ayrıca, esnek çalışma modelleri daha fazla kadro gerektirebileceğinden, işverenlerin sağlık ve ulaşım yardımı gibi ücret dışı harcamalarını daha fazla artırmaları gerekebilir (Şen, 2000: 51).

Esnek çalışma biçimleri işçiler açısından da bazı dezavantajlar içermektedir. Örneğin; esnek çalışma biçimlerinde işçiler, eşleri yada çocuklarından farklı boş zaman yada çalışma saatleriyle karşılaşabilmektedir. Bu durumda aileleri ile geçirecek zamanları azalan işçiler, yemek, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerini düzensiz çalışma saatlerine göre ayarlamak zorunda kalabilmektedir. Bu olumsuzluk ailede birden fazla kişinin farklı vardiyalarda çalışması halinde dahi vahim sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinde esnek sürelerde çalışanların diğer insanlarla ilişkilerini düzenlemesi zorlaşmaktadır. Bu nedenle genellikle boş zamanlarını yalnız geçirmek zorunda kalan işçilerin psikolojik durumları da bozulabilmektedir. Esnek çalışmanın işçiler açısından en önemli olumsuz sonuçlarından biri de, sendikal dayanışmayı azaltmasıdır. Esnek çalışan işçiler istihdam ilişkisini toplu iş sözleşmesi yerine, bireysel hizmet sözleşmesi ile kurmayı tercih ettiklerinden dolayı sendikalar güç kaybetmektedirler (Şen, 2000: 51-52).

Fazla çalışma yapılan işyerlerinde, fazla çalışma ücreti işçiler açısından önemli bir gelir kaynağını oluşturmaktadır. Fakat esnek çalışma ile fazla çalışma en aza indirildiğinden hatta ortadan kalktığından dolayı işçiler bu gelirlerinden mahrum kalabilmektedirler. Ayrıca esnek çalışmada çalışma süreleri kısaldığından, işçilerin tam gün süreli çalışma biçimlerinde

kullandıkları kısa süreli ücretli mazeret izinleri ortadan kalkmaktadır. Çünkü işçiler özel işlerini çalışma saatleri dışında yapmak yada çalışma sürelerini buna göre ayarlamak zorunda kalmaktadırlar.

Esnek çalışma şekillerinde, işçilerin iş süreleri üzerindeki egemenliği yanılıcıdır. Görünürde esnek çalışma şekillerinden sadece kısmi süreli ve esnek zamanlı çalışmada işçiye çalışma zamanını dilediği gibi belirleme olanağı verilmiştir. Ancak, esnek çalışmada öncelikli amaç, işçinin çalışma süresinin kendi isteğine göre değil, işyerinin ve üretimin gereklerine göre düzenlenmesidir. Daha açık bir ifadeyle, işyerinin çalışması işçiye göre değil, işçinin çalışması işyerine göre düzenlenmektedir. Bu nedenle esnek çalışmanın işçilere zamanını ve özel hayatını dilediği gibi düzenleme olanağı sağladığı savı, gerçek dışı olmasa da, abartılıdır.

Araştırmalar; esnek çalışma biçimleriyle çalışanların, tam gün süreli çalışanlara göre daha az ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Örneğin; İngiltere'de kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat başı ücreti, tam gün süreli çalışan kadınların ücretinin 4/5'i kadardır. Benzer şekilde; kısmi süreli çalışan erkeklerin ortalama ücreti de tam gün süreli çalışan erkeklerin ücretinin 2/3'ü kadardır (Yavuz, 1995: 43). Yasal asgari ücretin zaten çok düşük olduğu Peru'da da; kısmi süreli çalışanların saat başı aldıkları ücret, yasal asgari ücretle kıyaslandığında, ortalama % 21 oranında daha az olduğu ortaya çıkmaktadır (Tomie, 2000: 25).

Ayrıca, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçiler; bir çok ülkede, tam gün süreli çalışanlara oranla, sosyal sigorta sistemlerinden ve sosyal yardımlardan yeterince istifade edememektedir. İngiltere, Fransa ve Almanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde kısmi süreli çalışanlarla tam gün süreli çalışanlar aynı haklara sahip olmalarına rağmen, uygulamada durum farklı olmaktadır. Örneğin; İngiltere'de kısmi süreli çalışanların yaklaşık % 30'u Milli Sigorta Programlarından istifade edememektedir. Aynı şekilde, Almanya'da kısmi süreli çalışanların % 11'i sosyal güvenlik sistemi kapsamında bulunmamaktadır (Yavuz, 1995: 26).

İlaveten, esnek çalışma biçimleriyle çalışanların, genellikle çok fazla vasıf ve uzmanlık gerektirmeyen işlerde çalıştırıldıkları ve eğitim seviyelerinin de düşük olduğu görülmektedir. Düşük ücretle ve alt statülerde çalışan bu kişilerin işte yükselme imkanlarının tam gün süreli çalışanlara oranla düşük olması da bu kişileri tedirgin etmekte ve işten aldıkları tatmini düşürmektedir. Dolayısıyla, iş tatmini düşük olan bu kişiler, çalışırken kendilerini değersiz

hissetmekte ve kazaya uğrayabilmektedirler (Edwards ve Robinson, 2001: 438-439).

Tüm bu olumsuzluklara ek olarak; esnek çalışma şekillerinin korumasız ve istikrarsız yapısı, çalışmanın niteliğinde bozulmaya yol açmakta, iş denetiminin yetersiz olması sorunu daha da ağırlaştırmaktadır (Tokol, 2001: 171). Örneğin; esnek çalışma biçimlerinden birisi olarak evde iş yapanlar, parça başı üretim yaptıklarından asgari bir ücretleri bulunmamakta ve düzensiz bir ücret almaktadırlar. Yine, bir çok ülkede, bu kişilerin sosyal güvenlik, ücretli tatil vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar yararlanmadığı görülmektedir (Tomie, 2000: 29). Ayrıca bu kişiler, ısınma, aydınlatma vb. ihtiyaçlarını kendileri karşıladığından, çalışma koşulları da sağlıklı değildir. Son olarak; bu çalışma şeklinde işin sürekli olmaması ve çalışanların birçoğunun sosyal sigortalarının bile olmaması, onları tedirgin etmekte ve iş kazası geçirmelerine zemin hazırlamaktadır (Tuncay, 2001: 29 ve Erdoğan, 1994: 330-331).

Yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada, işçiye daha fazla serbest zaman kalsa da, çalışma sürelerinin çok uzun olması, işçilerde aşırı yorgunluğa, dikkatin dağılmasına ve motivasyon eksikliğine yol açmakta, dolayısıyla bu durum; işçinin sağlığı ve güvenliği açısından bir takım tehlikeleri (iş kazası ve meslek hastalığı) beraberinde getirmektedir (Eyrenci, 1994: 168).

Vardiya çalışmasında da, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından bazı dezavantajlı durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşçilerin sürekli olarak gece veya gece vardiyasında çalıştırılmaları onların üzerinde ağır psikolojik ve fiziki sorunlara yol açabilmektedir. Ayrıca bu tür çalışmada, işçinin yaşam ritminin dışına çıkılması, kişinin ailesi ve sosyal çevresiyle olan ilişkilerinin bozulmasına yol açmaktadır. Bu nedenlerden dolayı vardiya çalışması yapanların genellikle her hafta yada bazı durumlarda daha uzun aralıklarla vardiyalarının değiştirilmesi işçinin sağlığı ve güvenliği açısından önem arz eden konuların başında gelmektedir. Ancak burada ortaya başka bir sorun çıkmaktadır. Sık vardiya değişmesi ile sürekli işçilerin yaşam ritminin dışına çıkılması, hem kendileri hem de aileleri üzerinde bir stres oluşturmakta, buda kişilerin daha fazla iş kazası ve meslek hastalıklarına uğramalarına zemin hazırlamaktadır (Hueck, 1994: 114).

VI. SONUÇ

Özellikle, 1970'li yıllardan sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler, üretim tarzını ve şeklini değiştirmiştir. İşletmeler, arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek, uluslararası pazarda rekabet edebilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için kitlesel ve seri üretime dayalı Fordist Üretim Tarzından vazgeçip, Esnek Üretim Modelini uygulamak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde, sadece üretimin değil aynı zamanda çalışmanın da esnekleştiği görülmektedir. Fordist Üretim Tarzının standart ve tam gün süreli çalışma biçimi, esnek üretim tarzıyla, a tipik istihdam ve esnek çalışma biçimlerine dönüşmüştür. Bu yeni a tipik istihdam ve esnek çalışma biçimlerine, iş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında ise, işçiler için bazı avantajları ve sakıncaları beraberinde getirdiği görülmektedir.

Bazı esnek çalışma biçimlerinde, işçiler kendi çalışma zamanlarını kendileri belirleyebildiğinden, özel hayatlarına ve sosyal aktivitelere daha fazla zaman ayırabilmektedir. Yine; bu çalışma biçimlerinde, işçilerin aileleriyle daha fazla ilgilenebilmeleri onların işten aldığı tatmini ve verimliliği arttırmakta bu durum da iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumlu katkılar sağlamaktadır.

Aksine, bazı esnek çalışma biçimlerinde özellikle, evde iş yapanların; ücret, sosyal güvenlik, ücretli tatil vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar istifade edememeleri ısınma, aydınlatma vb. ihtiyaçlarını kendileri karşılamaları, işin sürekli ve çalışma koşullarının sağlıklı olmaması, onları tedirgin etmekte ve bu kişilerin iş kazalarına uğramalarına zemin hazırlamaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada ise çalışma sürelerinin çok uzun olması, kişilerde aşırı yorgunluğa ve dikkatin dağılmasına yol açtığından bu kişiler iş kazalarına daha fazla uğrayabilmektedir.

Dolayısıyla esnek çalışma, iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde; hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Ancak esnek çalışma biçimlerinin olumlu ve olumsuz yönlerinin taraflarca birlikte değerlendirilerek seçilmesi bu çalışma biçimlerinden beklenen katkıyı artıracaktır.

KAYNAKLAR

- Çolak, Aytül : “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002, s. 225-254.
- Edwards, Y. Christine – Robinson, Ofive: “Better Part Time Jobs ?” *Employee Relations*, Vol. 23, No. 5, 2001, pp. 438-453.
- Ekin, Nusret: *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1999/47, İstanbul, 1999.
- Ekonomi, Münir: “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994, s. 55-79.
- Erdoğan, Seyhan: “Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994, s. 319-336.
- Eyrenci, Öner: “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, *İş Hukuku’nun Ulusal ve Uluslar arası Temel ve Güncel Konuları*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, s. 227-242.
- : “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:16-17, Sayı: 6-1, Mayıs-Ağustos 2001, s. 1-12.
- : “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994, s. 161-173.
- Hueck, Götz : “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çeviren : Öner Eyrenci, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994, s. 105-116.
- Papalexandris, Nancy – Kramar, Robin: “Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation Of Family Work”, *Employee Relations*, Vol.: 19, No: 6, 1997, pp. 581-595.
- Selamoğlu, Ahmet: “Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim, Japon Modelinin Artan Etkinliği”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 6, Kasım 1998, s. 8-25.
- Şen, Sabahattin: “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:15-16, Sayı: 6-1, 1999-2000, s. 24-55.
- : “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:16, Sayı:2, Mayıs 2000, s. 51-66.
- Teo, Thompson S.H. – Lim, Vivien. K.G.: “Factorial Dimensions and Differential Effects Of Gender On Perceptions Of Teleworking”, *Women In Management Review*, Vol: 13, No: 7, 1998, pp. 253-263.
- TİSK : *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK Yayınları, Ankara, 1999.
- Tokol, Aysen: *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 173, Bursa, 2001.
- Tomie, Manuela: *Home Work In Selected Latin American Countries : A Comperative Overview*, International Labour Office, Genova, 2000.
- Tuncay, Can : “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:16-17, Sayı: 6-1, Mayıs-Ağustos 2001, s. 13-36.

- Ulucan, Devrim: "Çalışma Hayatında Esneklik", *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, Tühis Yayın No: 25, Ankara, 1998, s. 525-541.
- Yavuz, Arif: "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Tühis Yayın No: 38, Ankara, 2000, s. 617-624.
- Yavuz, Arif: *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995.