

**KADINLARIN ESNEK ÇALIŞMASININ FİRMA VE BİREY DÜZEYİNDEKİ
ETKİLERİ**

Nilüfer DEMİREL

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak 2019

DÖNEM PROJESİ ONAYI

Nilüfer DEMİREL’ in “Kadınların Esnek Çalışmasının Firma ve Birey Düzeyindeki Etkileri” başlıklı çalışması, .../.../2019 tarihinde, “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları programında dönem projesi olarak değerlendirilmiş ve kabul edilmiştir.

Unvan: Adı Soyadı

İmza

Proje Danışmanı : Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Anabilim Dalı Başkanı : Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof. Dr. Metin COŞKUN

Enstitü Müdürü

APPROVAL FOR SEMESTER PROJECT

This study titled “ Effects of Women Flexible Working Base of Individual and Company” has been prepared and submitted by Nilüfer DEMİREL in partial fulfillment of the requirements in “Anadolu University Directives on Graduate Education and Examination” for 1 Semester Project in the Department of Industrial Relations and Human Resources and has been evaluated and approved on/...../.....

Signature

Supervisor : Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Head of the Department : Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Director

ÖZET

KADINLARIN ESNEK ÇALIŞMASININ FİRMA VE BİREY DÜZEYİNDEKİ ETKİLERİ

Nilüfer DEMİREL

Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2019

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Günümüz çalışma hayatında esneklik ve esnek çalışma kavramı önemli yer tutmaya başlamıştır. Teknolojinin de gelişmesiyle birlikte normal çalışma sürelerinin dönüşümü aynı zamanda kuşakların da değişmesiyle mesai saatlerindeki esneklik bir ihtiyaç haline gelmiştir. Son yıllarda geleneksel çalışma düzeninden farklı olarak, örgütlerde, çalışma zamanı, çalışma süresi ve mekânı açısından esnek uygulamalarla karşılaşılmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı; çalışma hayatına yeni giren kavramlardan biri olan esnek çalışmanın kadın çalışanlar gözünden, onların deneyimleri ve bakış açılarıyla incelenmesidir. Esnek çalışma uygulaması olan otomotiv sektöründeki bir işletmedeki kadın çalışanlar üzerinde araştırma yapılmış olup; araştırmaya beyaz yaka ve mavi yakalı çalışan kadınlar dâhil edilmiş ve nitel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 15 kadın ile toplam 8 soru içeren derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Esnek çalışma, Esnek çalışma modeli, Esneklik*

ABSTRACT

FLEXIBLE WORKING OF WOMEN AND EFFECTS ON EMPLOYEE AND COMPANY

Nilüfer DEMİREL

Department of Industrial Relations and Human Resources

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences January, 2019

Supervisor: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Nowadays, concept of flexibility and flexible working have become important. Flexibility in working hours has become a need together with development of technology and generation transformation. During the recent years, flexible implementation in working time, working period, working area different from traditional working layout come across

The main goal of this study, to analyze the concept of flexible working, from the employee's experiences and perspectives. This study had been done with having interview, with 15 women who work in various departments in a factory which works in automotive industry. This group consists of blue-collar and white-collar employees. This detailed interview is contained eight questions. Moreover, consequently, this qualitative study has been completed.

Keywords: *Flexibility, flexible work, flexible working*

TEŐEKKÖR

Bu alışmada kıymetli bilgileri ile bana yol gösteren ve her daim destek olan danışmanım sayın Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER’e, araştırma yapmama fırsat veren X. Sanayi ve Anonim şirketine, araştırmamın tamamlanması için her türlü bilgi paylaşımı ve desteği esirgemeyen sayın insan kaynakları departmanı çalışanlarına ve bana hem maddi hem manevi anlamda desteklerini esirgemeyen aileme teőekkürü borç bilirim.

Nilüfer DEM REL

....../....../20....

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu dönem projesinin hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

Nilüfer DEMİREL

....../....../20....

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that I have behaved in accordance with the scientific ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

(Signature)

Nilüfer DEMİREL

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....	i
DÖNEM PROJESİ ONAYI.....	ii
APPROVAL FOR SEMESTER PROJECT.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vii
STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. ESNEK ÇALIŞMA.....	2
2.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramı.....	2
2.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	4
2.2.1. Serbestlik Dönemi.....	4
2.2.2. Müdahaleci Dönem.....	5
2.2.3. Esneklik Dönemi.....	5
2.3. Esnek Çalışma Modeline Yol Açan Gelişmeler.....	6
2.4. Esnek Çalışma Modelleri.....	7
2.4.1. Hafta Sonu Çalışma.....	7
2.4.2. Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma.....	8
2.4.3. Fazla Çalışma.....	8
2.4.4. Yıllık Çalışma Saatleri Sözleşmesi.....	8

2.4.5. Kısmî Zamanlı Çalışma.....	9
2.4.6. İş Paylaşımı.....	9
2.4.7. Esnek Çalışma Saatleri.....	9
2.4.8. Geçici Çalışma.....	10
2.4.9. Sabit/Belirli Süreli Sözleşmeler.....	10
2.4.10. Evde Çalışma.....	11
2.4.11. Tele-Çalışma (Tele-Working).....	11
2.4.12. Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış / Esnek) İş Haftası.....	12
2.5. İşgücü Esnekliği Türleri.....	12
2.5.1. Sayısal Esneklik.....	13
2.5.2. Fonksiyonel Esneklik.....	14
2.5.3. Ücret Esnekliği.....	14
2.5.4. Çalışma Süresi Esnekliği.....	15
2.6. Esnek Çalışma Saatleri.....	16
2.6.1. Esnek Çalışma Saatlerinin Temel Unsurları.....	16
2.6.1.1. İşgünü Süresi.....	16
2.6.1.2. Çekirdek Zaman.....	17
2.6.1.3. Esnek Zaman Bandı.....	17
2.6.1.4. Yerleşik Dönem.....	17
2.6.1.5. Yemek Arası.....	18
2.6.1.6. Zaman Kayıt Sistemi.....	19
2.6.2. Esnek Çalışma Saatleri Türleri.....	19
2.6.2.1. Esnek Tur.....	19
2.6.2.2. Kayan İş Süresi.....	19
2.6.2.2.1. Basit kayan İş süresi.....	19

2.6.2.2.2. Nitelikli kayan İş süresi.....	20
2.6.3. Esnek Çalışma Saati Düzenlemeleri.....	20
2.6.3.1. Günlük Esnek Çalışma Düzenlemesi.....	20
2.6.3.2. Haftalık Esnek Çalışma Düzenlemesi.....	21
2.6.3.3. Aylık Esnek Çalışma Düzenlemesi.....	21
2.6.3.4. Yıllık Esnek Çalışma Düzenlemesi.....	21
3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYTINDAKİ YERİ.....	23
3.1. Kadınların Çalışma Hayatına Girişi.....	24
3.1.1. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı.....	26
3.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Etmenler.....	27
3.2.1. Eğitim.....	27
3.2.2. Ücretsiz İşgücü.....	27
3.2.3. Medeni Durum.....	27
3.2.4. Yasal Düzenlemeler.....	28
3.2.5. Cinsiyet Eşitsizliği.....	29
4. KADINLARIN İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE ESNEK ÇALIŞMA.....	30
4.1. Kadın Esnek Çalışma Üzerine Otomotiv Sektöründe Bir Firmadaki Çalışma.....	30
4.2. Esnek Çalışmanın Birey Düzeyindeki Etkileri.....	35
4.3. Esnek Çalışmanın Firma Düzeyindeki Etkileri.....	35
5. SONUÇ.....	36
KAYNAKLAR.....	37
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Grafik 4.1. Çalışanların yaş dağılımı.....	30
Grafik 4.2. Çalışanların yaş dağılımı.....	31
Grafik 4.3. Çalışanların kıdem yılı.....	32
Grafik 4.4. Çalışan grupları.....	32
Grafik 4.5. Çalışanların departmanlara dağılımı.....	33

1. GİRİŞ

Son yıllarda geleneksel çalışma düzeninden farklı olarak organizasyonlarda görevler, iş sözleşmeleri, çalışma mekânı, çalışma zamanı ve çalışma süresi ve açısından esnek uygulamalarla sıkça karşılaşılmaktadır. Şirketlerin en önemli kaynağının insan kaynağı olduğu yadsınamaz bir gerçektir ve işletmeler sahip oldukları en önemli kaynağı elde tutabilmek ve daha fazla verim alabilmek için çalışanların istek ve ihtiyaçları doğrultusunda esneklik göstermeye başlamışlardır.

Esneklik kavramı denildiğinde akla gelen değişebilirlik veya değişen koşullara ayak uydurabilmektir. Çalışma hayatındaki esneklik kuralısızlık anlamına gelmemektedir.

Günümüzde birçok ülkede kadınların temel işleri ev işleri olarak görülmektedir. Ev işleri ve çocuk bakımını üstlenen kadınlar zamanlarının neredeyse tamamını bu işlere harcamakta ve bu nedenle kadınların işgücüne katılım oranı düşük seviyelerde kalmaktadır. Ayrıca kadınların işgücüne katılma oranı eğitim seviyeleri ve bilinçlenme ile de doğru orantılı olduğundan eğitim seviyesinin düşük olduğu ülkelerde kadın istihdam oranı düşük seviyelerde kalmaktadır. Tüm bunların yanı sıra kadınların çalışma hayatında dezavantajlı grupta sayılmasına neden olan cinsiyet eşitsizliği, medeni durumları, yasal düzenlemeler, cinsel ve psikolojik tacizler de kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkileyen durumlardır. Artan ihtiyaçlar ve değişen dünya koşulları ile birlikte kadınlar son yıllarda geleneksel rollerinden sıyrılarak çalışma yaşamına girmeye başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatına girmeleriyle ev kadını, iş kadını, anne ve eş olarak yeni sorumluluklar üstlenmişlerdir. Kadınlar toplum tarafından kendilerine yüklenen sorumlulukların yanında iş hayatının getirmiş olduğu sorumluluklar arasında denge kurmayı başarmak durumunda kalmışlardır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde esneklik kavramı ve esnek çalışma ile ilgili açıklamalara yer verilecektir. İkinci bölümünde kadınların çalışma hayatına girişi ve çalışma hayatındaki yerine değinilecek ve son bölümde ise X. A.Ş. de yapılmış olan nitel araştırma sonucu elde edilen veriler ışığında kadınlar bakımından esnek çalışmanın sonuçları incelenecektir.

2.ESNEK ÇALIŞMA

2.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramı

Örgütlerde klasik çalışma düzeni genellikle, belirli günlerde (örneğin pazartesi – cuma arası), belirli bir yerde (işyeri) belirli saatler arasında (örneğin 08.00-17.00 arası) çalışma olarak tanımlanabilir (Acar, 1992: 69). Esnek sözcüğünün Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğüne göre anlamı; “elastiki, değişik yorumlara elverişli” olarak açıklanır. Katılığın zıttı olan esneklik; kavram olarak hoşgörü, değişen durumlara rahatlıkla uyum sağlamayı ve yumuşaklığı ifade eder (Bacak ve Şahin, 2005: 326).

Esneklik kavramını çalışma hayatı açısından değerlendirdiğimizde ilk akla gelen şey "değişime ayak uydurabilme yeteneği " ya da başka bir ifade ile "değişebilirlik"tir. Bu değişim, sosyal ve ekonomik alanda yaşanan değişimler ile teknoloji alanında yaşanan ilerlemeleri ifade eder (Sönmez,2006:185). OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) tarafından 1986 yılında hazırlanan Dahrendorf Raporuna göre esneklik; süreçlerin, organizasyonların ve çalışanların yeni oluşumlara ve değişen durumlara karşı hızlı ve doğru adapte olma yeteneği olarak açıklanmıştır (Günay, 2004: 193).

Esneklik kavramı kuralırlıkla karıştırılmamalıdır. Esneklik kavramı ile anlatılmak istenen; sert kuralların yumuşatılmasıdır. Diğer bir şekilde ifade etmek istersek esneklik; müdahalecilik ile serbestlik arasında bir kavram olarak yer alır (Bacak ve Şahin, 2005: 193).

Teknolojik gelişmeler karşısında normal çalışma sürelerinin yetersiz kalması, ekonomideki gelişmeler ve iş ilişkilerine etkisi, işyerlerinde çalışma sürelerinin kısaltılması ve bununla birlikte birden fazla işte çalışmanın yaygın hale gelmesi yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Çalışanlar açısından bakıldığında, çalışma hayatının kendi kişisel tercihleri ile uyumlu olmasını isteyen işçiler, özel yaşamlarına uygun çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. İşverenler ise; işyerlerinde işin niteliğine uygun işgörenleri çalıştırmak istemektedirler (Yüksel, 2008: 51).

Günümüzde çalışanlar esneklikle ilgili fikir birliğine varmış değildirler. Bir kısım çalışan çalışma hayatıyla ilgili karar almada esnek uygulamaların kendilerine özgürlük sağlayacağını düşünmektedirler. Bir grup çalışan ise esnek uygulamaların çalışma hayatında kendilerine baskı unsuru oluşturacağını ve kendilerini rahatsız hissedeceklerini belirtmişlerdir. Esnek uygulamaları işveren gözü ile

değerlendirdiğimizde bir kısım işverenin bu uygulama ile çalışanları daha rahat kontrol altında tutabileceklerini düşündükleri görülürken, diğer kısım işverenler ise esnekliğin işçilere fazla serbestlik vermesi nedeniyle kontrol mekanizmasını zayıflatacağı görüşündedirler (Yavuz, 1995: 7).

Esnekliği işletmeler açısından incelediğimizde ise esneklik; taleplerin karşılanmasında kaynak ve faaliyetlerin atak bir şekilde cevaplanmasıdır. Bu açıdan bakıldığında değişime açık ve hızlı bir şekilde ayak uydurabilen, çevreyi, rakiplerini ve piyasayı iyi analiz edebilen işletmeler yüksek esnekliğe sahiptir diyebiliriz (Çelenk, 2008: 11).

Esnek çalışmayı klasik çalışma düzeninden farklı kılan; çalışanın başlangıç ve bitiş saati ile çalışma yeri önceden belirlenen bir iş yerine iş sözleşmesi, hizmet akdi gibi hukuki araçlar kullanılarak çalışma koşullarını çalışanın ihtiyaçlarına göre şekillendirebilmesine olanak sağlamasıdır. Sistemin içinde standart olmayan çalışma şekilleri ve süreleri vardır. İşgörene çalışma düzeni üzerinde söz hakkı sağlayabilmekte ve işgören işveren ile karşılıklı olarak çalışma düzenini standart olan şeklinden farklı olarak belirleyebilmektedir (Ekonomi, 1994: 73).

Çalışanların esnek üretim sistemleri ile ilgili düşünceleri ve beklentileri üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanların genel eğilimi esnek üretime bağlı olarak esnek İKY uygulamalarının kendilerini mağdur eden yönlerine rağmen, esnek istihdamın yaygınlaştırılmasını rekabetçiliğin artması, daha iyi koşullar, sosyal hakların genişlemesi gibi nedenlerle destekledikleri görülmektedir (Tekin ve Zenenler, 2007: 56).

Türkiye’de esnek çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur (Kutal, 2005: 26-42). Ancak, 4857 sayılı kanundan önce de esnek çalışma biçimleri uygulamada olup, Yargıtay’ın çeşitli içtihatlarına konu olmuştur (Kutal, 2005: 26). 4857 Sayılı kanun ile esnek çalışan işgörenlerin hakları kanun tarafından koruma altına alınmış, daha önce genellikle sosyal haklardan mahrum bırakılan bu çalışanlara yapılan haksızlıkların önüne geçilmesi sağlanmıştır. Esnek çalışma modelleri İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile beraber işletmelerin rekabet gücünü geliştirebilmek, sorunlu dönemlerde ve istihdamı artırabilmek için de etkin ve verimli çalışma yöntemleri olarak kullanılabilir. Ancak bu yasanın işgören tarafını daha çok koruduğunu düşünenler, işletmeye esneklik sağlayabilmesi açısından çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş

sözleşmesi gibi bazı esnek çalışma modelleri ile ilgili maddelerde düzenlemeler yapılması gerektiği görüşündedir.

Esnek çalışma, mevcut Fordist anlayışlara esneklik kazandırarak, bireysel ve toplu iş ilişkilerini etkilemektedir. Esnek çalışma birinci planda bireysel çalışma ilişkilerine çalışma şartları, iş tatmini ve iş güvencesine etki ederek, bireysel iş yasalarının da esnekleştirilmesini gerektirmektedir. Esnek çalışma kavramının gelişmesiyle birlikte çalışma süreleri, fazla çalışma, yıllık izin, hafta sonu ve gece çalışması, günlük ve haftalık asgari dinlenmeler ve asgari ücret konusunda yeni düzenlemeler de gündeme gelmektedir. İkinci planda ise esnek çalışmanın etkisi sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni üzerine olmakta ve yine bunlarla ilgili toplu iş yasalarında yeni yaklaşımlar gözlemlenmektedir. Bu bilgiler ışığında esnek çalışma için şöyle bir özet yapmak doğru olacaktır (Evren, 2007: 23);

- Esnek çalışma, Fordist emek sürecinden bir uzaklaşmadır.
- Uzaklaşmanın amacı işletmelerin rekabet gücünü yükseltmektir.
- Bu amaç bireysel ve toplu iş ilişkilerinin topyekûn değiştirilmesine dayanmaktadır.

2.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

1970'lerin ortalarından bu yana esneklik, gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde, büyük şirketlerde ve sektörlerde geniş biçimde uygulanmaya başlanmış ve esneklik kavramı çok daha geniş, yaygın ve karmaşık bir boyut kazanmıştır (Tokol, 2008: 123). Bununla birlikte çalışma ilişkileri de yeni bir boyuta geçmiştir. Geçmişten günümüze çalışma ilişkileri incelenecek olursa, bu süreci 3 döneme ayırabiliriz. Bunlar; serbestlik dönemi, müdahaleci dönem ve esneklik dönemidir (Yavuz, 2000: 617-618). İzleyen başlıklarda bu üç dönem temel özellikleriyle ala alınmaktadır.

2.2.1. Serbestlik Dönemi

18. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen I. Sanayi Devrimi'nden sonra mevcut olan küçük sanayiden farklı olarak kitle üretimine geçilmiş ve fabrika sanayi kurulmuştur. Bu dönemde, liberalizm düşüncesinin hâkim oluşu ve emek arzının emek talebinden fazla olması nedeni ile çalışma şartları kötüleşmiş, ücretler azalmış, çalışma süreleri artmış ve kadınlar ve çocuklar çalışma hayatında istismar edilmiş, sosyal sefalet başlamış ve meslek hastalıkları ve iş kazaları yaygınlaşmıştır.

2.2.2. Müdahaleci Dönem

Çalışma şartlarının bu kötü gidişine hkmet daha fazla izleyici kalamamış ve müdahalede bulunarak çalışma ilişkilerini düzenleme amacıyla kanunlar çıkar mıştır. ıkar ılan kanunlar ile insanca istihdama yaraşacak şekilde asgari koşullar belirlenmiştir. Yapılan yasal düzenlemeler asgari ücretin belirlenmesi, çalışma sürelerine üst sınır konması, çocukların ve kadınların korunması ile ilgili olmuştur. Daha sonrasında hkmet koalisyon yasaklarını kaldırarak, toplu pazarlık ve işçilere örgütlenme hakkı vermiştir. Müdahaleci dönemde yapılan bütün müdahaleler işçinin işveren karşısında korunmasına ve işçi-işveren g dengesinin sağlanmasına yönelik olmuştur.

2.2.3. Esneklik Dönemi

Sanayide 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra çok farklı gelişmeler meydana gelmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen ve “II. Sanayi Devrimi” niteliğindeki teknolojik gelişmeler sayesinde otomasyona geçilmeye başlanmış, sanayi ve hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı hızla yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler sonucunda üretim şekli, yeri ve işçi-işveren ilişkileri değişime uğramıştır. Ayrıca uluslararası bütünleşmeler ve dışa açılımlar yaygınlaşmıştır. Bu dönemde ağırlaşan rekabet şartları, konjonktürel dalgalanmalar ve arz-talep değişiklikleri ile baş edebilmek için yeni arayışlar içine girilmiştir. Böylelikle alışma ilişkilerinde “esneklik” kavramı oluşmuş, esnek çalışma şekilleri ve süreleri büyük önem kazanmıştır. Esneklik döneminde yalnızca işçi korumaya yönelik uygulamalar yoktur, işçi ve işveren birlikte korunmaktadır. Çünkü işletmenin korunması işçinin de korunması demektir.

Esneklik arayışını hızlandıran başlıca faktörler; teknolojik gelişmeler, rekabet gücünü koruma, ekonomiye uyum kabiliyetinin artması için çalışanları çalışma zamanını kullanmada ve çalışma şartlarını belirlemede söz sahibi kılmak, istihdamı teşvik etmek ve işsizliği azaltmak işletme çalışma zamanı ile işçi çalışma zamanı arasında uygunluk sağlanması, teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen zorunluluklar ve sektörel yapıda meydana gelen değişiklikler esneklik ve esnek çalışma sisteminin ortaya çıkmasıdır. Esnek çalışmanın 1970 sonrası ekonomik krizin de büyük etkisi ile ortaya çıkması ve etkilerinin günümüze kadar artarak devam etmesi, bu çalışma sisteminin geçici bir sistem olmadığını ve oldukça önemli bir konuyu teşkil ettiğini göstermektedir (Bacak ve şahin: 329-331).

Ayrıca çalışma hayatını insanileştirmek ve işçinin kişiliğini geliştirmesine imkân sağlamak da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine gerekçe olmuştur (Eyrenci, 1994: 161).

Esnek çalışma uygulamalarının en yaygın ve uygun olduğu sektör hizmet sektörüdür. Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önemli bir nedeni de endüstri ötesi topluma geçildikçe; tarım sektörü ile birlikte sanayi sektöründe de işgücü azalırken hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesidir (Yavuz, 2002: 93).

Hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra çalışanların farklı istihdam tiplerine olan talepleri ve işletmelerin küresel rekabet ortamına uyum sağlamak istemeleri esnek çalışma uygulamalarının gelişimini hızlandırmıştır. Gelişmiş ülkelerde bu artışın seyri çok hızlıdır fakat ülkemizde de olumlu gelişmeler vardır. Özellikle klasik çalışma anlayışına sahip üst yöneticiler bile, çalışanların iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine imkân sağlayan alternatif çalışma modellerine daha sıcak bakmaya başlamışlardır. Tabi bu gelişmede ekonomik krizin de katkısı oldukça büyüktür (Tekin ve Zenenler, 2009: 4).

Ülkemizde esnek çalışmanın yaygın olarak görüldüğü sektörler; bilgi sistemleri, basın yayın gibi sektörler ile yaratıcılık gerektiren reklamcılık gibi sektörlerdir. Esnek çalışma modeline elverişli olan diğer sektörleri ise perakendecilik, tanıtım organizasyon, çağrı merkezleri, gıda, turizm, tekstil ve eğlence sektörleri olarak göstermek mümkündür. Üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden bazıları ise kriz nedeniyle esnek çalışmaya sıcak bakmaktadırlar (Tekin ve Zenenler, 2009: 7).

2.3. Esnek Çalışma Modeline Yol Açan Gelişmeler

1973 yılında Avrupa'da meydana gelen petrol krizinden sonra çalışma yaşamında esneklik konusu gündeme gelmeye başlamıştır (Centel, 1999). Kriz sonrasında meydana gelen durgunluk ve buna bağlı yaşanan ekonomik kriz işverenler açısından sorgulanır olmuş ve belirli ve belirsiz çalışma süreleri yerine geçebilecek farklı şeyler aranmaya başlanmıştır. Bu da esnek çalışma modellerinin önünü açan bir gelişme olmuştur (Ekin, 1999). Ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin rekabet güçlerini korumaları, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet güçlerini korumaları için esnek çalışma modelleri bir çare olarak görülmeye başlanmıştır (Sabancı, 1999). Böylece 1970'li yılların ortalarından itibaren, Avrupa'da çalışma hayatında belirsiz süreli sözleşmelerden esnek çalışma modellerine doğru bir geçiş söz konusu olmaya

başlamıştır. Esnek çalışma modellerini, iş akdine son verme yerine bir alternatif ve işsizliğe çare olarak da değerlendirmek mümkündür (Başkan, 1999).

Esnek çalışma modellerinin zamanla değişim göstermesine ve yaygınlaşmasına olanak sağlayan bir diğer gelişme ise işgücü davranışlarında ve yapısında meydana gelen gelişmelerdir. Detaylı açıklayacak olursak; kadınların geçmişe nazaran emek piyasasına daha fazla dâhil olması ve yüksek eğitim gören kişilerin beklentilerinin de aynı oranda artması esnek çalışmayı neredeyse bir zorunluluk haline getirmiştir (Tuncay, 1999).

Esnek çalışmanın gelişimine olanak sağlayan diğer gelişmeleri üretim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile ekonominin hizmet sektörlerine kayması olarak göstermek mümkündür (Aktay, 1999).

Tüm bu gelişmeleri toparlayacak olursak; işverenlerin esnek çalışmayı maliyet azaltma bakış açısıyla; işçilerin ise kendilerine daha fazla özgürlük sağlayacağı düşüncesi ile benimsediği söylenebilir. Teknolojik gelişmeler de bu gelişmelere ortam hazırlamıştır (Uyargil, 1984: 110-118). Günlük yaşamda karşılaşılan esnek çalışma modelleri aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.4. Esnek Çalışma Modelleri

2.4.1. Hafta Sonu Çalışma

Hemen hemen her ülkede geleneksel istihdam biçimlerine göre kural olarak işçilere verilen hafta tatilinin Pazar günü olduğu bilinmektedir (McCann, 2005). Ancak günümüzde özellikle turizm, perakende, gıda gibi alanlarda işyerlerinin Pazar günleri de çalışmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, esnek çalışma modelleri içinde “hafta sonu çalışması” da dâhil olmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002).

Belirlenen yasal düzenlemelerde hafta sonu çalışmaya müsaade edilirken, 7 günlük periyot içinde aralıksız ve minimum 24 saat hafta tatili olmalıdır denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunumuz ve Uluslararası Çalışma Örgütü’ (UÇÖ / International Labour Organisation - ILO) de haftada en az 24 saatlik boş vakti öngörmektedir.

2.4.2. Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma

Vardiyalı çalışma, diğer bir adıyla postalar halinde çalışma 24 saat boyunca aralıksız sürmesi gereken işlerde, örneğin sağlık, telekomünikasyon ve turizm gibi

alanlarda karşımıza çıkmaktadır. En geleneksel esnek çalışma modeli olarak kabul edilir (Brewster vd., 1997: 133-151).

Bu esnek çalışma modelinde işçinin günlük çalışma süresini aşan süre için iki veya daha fazla işçiye bölünmesi ve bunların birbirini takip etmesi ile normal iş sürelerine bölünmesi şeklinde olur. Başka bir ifadeyle postalar halinde çalışmada en az iki çalışan, belirlenen bir cetvele göre düzenli olarak yer değiştirerek çalışmaktadır (Prinz, 2006: 190-194).

2.4.3. Fazla Çalışma

Bireysel olarak işyerinde geçerli olan çalışma süresinin, o süreye denk gelen miktarda para veya boş zaman ile dengelenerek aşılmasına “Fazla çalışma” veya uygulamadaki ismiyle “fazla mesai” denir (Prinz, 2006: 190-194). Bu esnek çalışma modeli hizmet veya üretimdeki dalgalanmaları yeni personel almaya ihtiyaç kalmadan karşılamaya olanak sağlar.

Fazla çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerde bulunan sınırlamalar fazla çalışmanın bir esnek çalışma modeli olası nedeniyle esnekliğe ihtiyaç duymaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nda fazla çalışmayla ilgili olarak 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer alan “en fazla günde 3 saat ve yılda 90 gün” sınırlaması yerine, “yılda en çok 270 saat” şeklinde daha esnek bir ölçü getirilmiştir (Acar vd., 2005: 7-29).

Bu modele ilişkin sınırlamaların fazla gevşetilmesinin sakıncalı olabileceği unutulmamalıdır. Esneklik sağlama getirisinin yanı sıra işçi sağlığı ve istihdam politikası konularında olumsuz neticeler doğurabilir (Güzel, 2000: 203-221).

2.4.4. Yıllık Çalışma Saatleri Sözleşmesi

Bu modelde belirlenen ve sınırları geçmeyen bir süre doğrultusunda belirlenen süre geçilmemek kaydıyla işçiye yıl içinde daha az veya daha fazla çalışma olanağı verir (Demircioğlu ve Engin, 2002).

Bir diğer ismi seneleştirme olan bu modelde günlük, aylık, haftalık çalışma süreleri belli değildir. Bunlar değişen üretime göre farklılık gösterir (Yavuz, 1999: 88-95). Bu sebeple bu çeşit sözleşmeler, iş hacminin değişiklik gösterdiği firmalarda tercih edilir (Özgener, 2005: 51-79).

2.4.5. Kısmî Zamanlı Çalışma

Kısmi zamanlı çalışma haftalık normal çalışma süresinden daha az süreli olarak çalışmayı ifade eder. En yaygın biçimde uygulanan esnek çalışma modelidir (Brewster vd., 1997: 133-151). Bu modelde işgören ve işveren aralarında normal çalışma süresinden az olan bir çalışma saati belirlerler. Burada üzerinde durulması gereken önemli bir nokta bu işin düzenli ve sürekli olmasıdır (Zengingönül, 2003: 157-171). Bu özelliğiyle kısmî zamanlı çalışma, geçici çalışmadan farklılık arz etmektedir.

Bu esnek çalışma modelinin özel bir biçimi olan “çağrı üzerine çalışma”da işgörenin belirlenen bir dönemde toplam ne kadar süre çalışacağına işverence saat cinsinden belirleneceği bir modeldir. Çağrı üzerine çalışma modeli, ülkemizde ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nda 2003 yılında düzenlenmiştir. Kanunun 14. maddesinde; haftalık çalışma süresinin kararlaştırılmadığı durumlarda 20 saatlik bir alt sınır öngörülmektedir.

2.4.6. İş Paylaşımı

Bir işin en az iki işçi tarafından paylaşması anlamına gelen kısmî zamanlı çalışmanın diğer özel bir türünü oluşturan “iş paylaşımı” ya da diğer ismiyle “çalışma yerini paylaşma”dır. Bu modelde işçiler önceden belirlenmiş bir çalışma planına göre aynı iş yerinde nöbetleşe olarak aynı işi görürler (Prinz, 2006: 190-194). Böylelikle iş, belirlenen sürede kesintisiz olarak devam eder (Özgener, 2005: 51-79).

4857 sayılı İş Kanunu’nda bu esnek çalışma modeli spesifik olarak düzenlenmiş olmamakla birlikte, bu uygulamaya engel teşkil edecek bir düzenleme de yer almamaktadır.

2.4.7. Esnek Çalışma Saatleri

Çalışma mevzuatlarında son zamanlarda çeşitli ülkelerin haftalık çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik düzenlemeler yapıldığı göze çarpmaktadır (McCann, 2005). Günümüzde ise çalışma süresinin azaltılmasından ziyade çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin daha önemli hale geldiği görülmektedir (Yavuz, 1999: 88-95).

Bu model çalışanların aynı saatte işe başlaması ve bitirmesine alternatif oluşturur. Çalışanların çalışma zamanlarını kendilerinin belirlemelerine imkân vermektedir.

Bu modelde; bütün çalışanların aynı zamanda iş yerinde olmaları gereken çekirdek zaman ve çekirdek zamanın dışında kalan ve kendilerine esneklik sağlayan serbest zaman yer almaktadır (Uyargil, 1984: 110-118).

2.4.8. Geçici Çalışma

Bu modeli geçici iş ilişkisi ve mevsimlik çalışma olarak ele almak mümkündür.

Modelden ilki olan “Mevsimlik çalışma”, üretim ihtiyacının yılın belli dönemlerinde artmasıyla işverenin ihtiyacının artmasına bağlı olarak çalışanları mevsimlik olarak geçici istihdam etmesine dayanır (Tuncay, 1999: 67-82). Bu model, özellikle turizm ve tarım gibi alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu modelde işgören ve işveren arasında genellikle süresi belirsiz iş sözleşmesi yapıldığı görülmektedir.

Geçici iş ilişkisinde, ödünç veren işveren, işçi ve ödünç alan işverenin yer aldığı üçlü bir hukuki ilişki bulunur. Bu model özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla işlemektedir (Tuncay, 1999: 67-82).

Bu esnek çalışmanı diğer türünü “geçici iş ilişkisi” ise işçinin bağlı olduğu işveren tarafından başka bir işverene geçici olarak belirsiz veya belirli süre ile verilmesi anlamına gelir.

Bu modeldeki sözleşmelerde işçiler, ödünç alan işveren yerine, ödünç veren işveren ile diğer bir deyişle müteahhit firma / özel istihdam bürosu ile yapılmaktadır (Kenar, 2002).

2.4.9. Sabit/Belirli Süreli Sözleşmeler

Bu esnek çalışma modeli, belirli koşullarla birçok ülkenin çalışma mevzuatında sınırlandırılmıştır (Ekin, 1999: 6-14). Birçok ülkede bu model çalışma istisna olarak kabul görmekte ve yasal koruma altında uygulanmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002).

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi tanımlamaları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11. maddesinde yer almaktadır. Kanunun 11. maddesine göre; belirli süreli iş sözleşmeleri; “esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla zincirleme yapılamamakta ve “aksi takdirde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilmektedir. Kanunun 12. maddesinde ise; belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere ayrımcılık yapılmasını önleyen düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sadece iş

sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamamaktadır (İş Kanunu, 2003).

2.4.10. Evde Çalışma

Bu model diğer bir deyişle “eve iş verme” (Engin, 2000: 269-287); işgörenin verilen işi işverenin herhangi bir kontrolü olmadan iş akdi gereğince tamamlanmasıdır (Özgener, 2005: 51-79).

Evde çalışma modeli özellikle tekstil alanında ve el sanatlarının yapıldığı alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Evde çalışma modeli günümüzde geleneksel uygulama alanlarını koruyor olsa da, son zamanlarda bu modelinin kullanım alanı genişlemiştir. Özellikle çeviri, programlama, reklamcılık gibi işlerle uğraşanlar da bu modeli kullandıkları görülmektedir (Demircioğlu ve Engin, 2002). Buradan yola çıkılarak öncelerde düşük getiri sağlayan işlerde evden çalışma modeli benimsenirken teknolojinin de gelişmesiyle birlikte yüksek getiri sağlayan prestijli işlerde de bu modelin yaygınlaştığı söylenebilir.

Bu modeldeki ücret politikası incelendiğinde parça başı ücret modelinin benimsendiği görülmektedir. İşveren işin tamamlanması için gerekli materyalleri temin eder ve çalışan da işi ifa eder (Aktay, 1999: 107-111).

Bu modelin işveren açısından en önemli faydası kuşkusuz sabit maliyetlerdeki azalmadır. İşçi açısından incelendiğinde ise esnek uygulama olduğundan iş özel yaşam dengesinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir (Moore, 2006: 5-13). Aynı zamanda evde çalışma, işçilere boş zaman sağlamanın yanında, işçilerin karşılaşmış olduğu özellikle evinden uzakta iş yerleri için ulaşım sorununu da ortadan kaldırdığı görülmektedir (Özgener, 2005: 51-79).

2.4.11. Tele-Çalışma (Tele-Working)

Bir diğer esnek çalışma modeli olan “tele-çalışma”yı evde çalışmanın modern bir şekli olarak tanımlayabiliriz. Teknolojideki gelişmelerin olanak sağladığı bu modelde işçinin yalnızca evden çalışmasını anlamak doğru değildir, ev dışındaki herhangi bir yerden de çalışmasını yapabilir (Özçelik, 1995: 97-108).

1990 yılında ILO’nun tele- çalışma için yaptığı tanımda işyerinden farklı ve işyerine yakın olmayan bir mekânda diğer çalışanlarla birlikte yapılmayan çalışma olarak

tanımladığı görülür (Zengingönül, 2003: 157-171). Tele çalışma için Avrupa Birliği'nin yaptığı tanım incelendiğinde ise ILO'nun tanımına benzer bir tanım görülür.

Bu modelde de aynı evde çalışma modelinde olduğu gibi işçi ve işveren arasında zayıf bir bağımlılık ilişkisi olduğu gözlenir. Yine aynı şekilde işveren çalışmanın tamamlanması için gerekli altyapı ve donanımı sağlamakla yükümlüdür (Aktay, 1999: 59). Son 10 yılda teknolojiye meydana gelen gelişmeler, örneğin kablosuz ağların gelişimi sayesinde işçinin belli bir yerde sabit kalma gerekliliğini ortadan kaldırmış ve bu modeli de daha esnek bir formata sokmuştur. Bu yönüyle bu model kaynaklardan bazılarında mobil tele çalışma olarak da geçmektedir (Kleemann, 2003).

2.4.12. Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış / Esnek) İş Haftası

“Sıkıştırılmış iş haftası”, diğer adıyla “Yoğunlaştırılmış / Esnek İş Haftası” çalışma günlerinin yaygın şekilde uygulanan 5-6 gün yerine daha az günde tamamlanması suretiyle sıkıştırılmasıdır. Bu özelliği ile normal iş haftasından farklılık gösterir (Özgener, 2005: 51-79).

Bu modelin de hem artıları hem eksileri bulunmaktadır. Pozitif yönleri incelendiğinde işçiler için boş zamanlarını kesinti yaşamadan daha efektif kullanabilme olanağı sağladığı görülmektedir. İşveren açısından ise cari giderlerin azalmasıyla maliyete katkı sağladığı, bakım dönemlerinin daha rahat geçirildiği görülmektedir. Negatif yönü ise çalışma sürelerinin çok uzun olmasıyla birlikte işçi sağlığı ve güvenliği açısından tehdit oluşturmaktadır (Gümüş, 2005: 51-62).

2.5. İşgücü Esnekliği Türleri

1970’li yıllardan bu yana ekonomik düzendeki değişim; istihdam yapısı ile işgücünün nitelik düzeyinde de değişimi beraberinde getirmiştir. Küreselleşme, ileri teknoloji ve bilginin hızlı yayılımının etkisiyle, çalışma hayatının her alanı yeniden şekillenmekte ve değişen çalışma modelleri de iş yaşamına yerleşmektedir (Torun, 2008). Esnek çalışmanın hızla değişebilen ve kendisini yenileyebilen bir karaktere sahip olması, kavramın sınırlarını çizmekte zorluk yaşanmasına sebep olmaktadır (Evren, 2007: 23).

Az çalışma saati gerektiren ya da devamlılık gerektirmediği için çalışanların çalışma saatlerinde esneklik yapılabilen işyerleri olduğu gibi; bazı işyerlerinde üretime ara verilmesine imkân yoktur, üretimin sürekliliği şartı vardır ve üretimin devamlılığı

fazla mesai veya esnek çalışma ile sağlanabilir. Fazla mesaiyi yüksek bir işgücü maliyeti olarak gören işveren, bu tip iş yerlerinde esnek çalışma modellerinden söz konusu iş için uygun olanı tercih etmektedir. Esnek çalışma modelinin sağlıklı ve verimli uygulandığı işler genellikle bireysel çalışmanın ağırlık kazandığı işlerdir (Tekin ve Zenenler, 2007: 60).

2.5.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik “dış esneklik” veya “istihdam esnekliği” olarak da adlandırılmaktadır. TİSK tanımına göre sayısal esneklik firmaların, teknolojik ve ekonomik koşullara, piyasadaki talep değişimine göre işgücü miktarını ve niteliğini kolay ve hızlı bir şekilde belirleyebilmeleri olarak yer almaktadır. Küresel rekabet ortamındaki işletmelerin pazardaki ve talepteki meydana gelen ani ve hızlı değişimlere karşı çevik olma ve aksiyon almaları yani esnek bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Esnek istihdam işletmelerin, piyasadaki bu hızlı değişime karşı taşeron işletme aracılığı ile çözüme kavuşturabilir (Tekin ve Zenenler, 2007: 56).

Sayısal esneklik; daha fazla iş güvencesine sahip ve daha yüksek ücretli çalışanlardan oluşan çekirdek işgücü için kullanılabileceği gibi esas itibariyle gerektiği zaman gerektiği kadar başvuru alan, çekirdek işgücüne nazaran güvencesiz çalışanlardan oluşan çevre işgücü için uygulanmaktadır (Yavuz, 1999: 15).

Yenibiris.com üzerinden 9126 katılımcıyla gerçekleştirilen ankete göre evden çalışma en çok rağbet gören (%43,7) esnek çalışma modelidir. Yarı zamanlı çalışma ise %28,6 ile en çok tercih edilen 2. esnek çalışma modelidir. Dönemsel çalışma %7,9, çağrı üzerine çalışma %7,1 oy alırken, katılımcıların %12,7’si bu esnek çalışma modellerinin hiçbirine sıcak bakmamıştır (Tekin ve Zenenler, 2007: 56).

Her alanda kullanımı mümkün olmasa da, esnek çalışma modellerinin kullanımı her geçen gün artış göstermektedir. Metal sanayide de bu çalışma modellerinin kullanıldığı görülmektedir.

2.5.2. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik “iç esneklik” diye de adlandırılmaktadır (Okur, 2002: 83). Fonksiyonel esneklikte amaçlanan işgücünün en iyi ve en verimli şekilde kullanılmasıdır. Diğer bir deyişle yeni üretim tekniklerine uyum sağlanarak mevcut çalışanlarla, işyerine yeni işçi almadan mevcut işçilere değişik görevler yaptırılmaktadır. İşletmelerin hızla

benimsediği fonksiyonel esneklik; gün geçtikçe daha yaygın hale gelmektedir (Yavuz, 1995: 13). Bu esneklik ile işçiler çok yönlü yani çok fonksiyonlu olmak zorundadır ve üretim sürecinde her koşula uygun davranmalıdır.

Fonksiyonel esneklik işveren açısından bakıldığında işgücü maliyetini azaltacaktır. Çalışan açısından olumlu yanı ise iş tatminini arttırmasıdır. Fonksiyonel esneklikle aynı kişinin değişik işler yapabilmesinin sağlanması ile işçinin görev ve sorumluluk alanı genişletilir. Böylelikle hem iş ve sorumluluk alanı genişleyip çalışanlar açısından daha tatminkâr olabilmekte, hem de işgücünden tasarruf sağlanabilmektedir. Çok detaylı iş tanımları yerine daha geniş kapsamlı iş tanımlarına yer verilerek; işçi işlev ve becerileri hem dikine hem de enine biçimde genişletilmektedir (Koray, 1994: 68).

2.5.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliğini işletmelerin ücret düzeyini ve yapısını istihdam piyasasına göre ayarlanabilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Üstün kabiliyetli çalışanların ödüllendirilmesi ile işçilerin performansında artış sağlayan ücret esnekliği; sayısal ve fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını desteklemektedir (Yavuz, 1995: 37). Diğer bir tanımla ücret esnekliği, işgücü maliyetlerini esnekleştirmek ve işçileri güdülemek amacıyla bireysel ve toplu performansa bağlı değişen ücret biçimlerinin uygulamasıdır (Erdut, 2003: 22). Ücret esnekliği başarıya dayalı ek ödemeler, bireysel primler sendikalı ve sendikasız olma ve performans değerlendirmeleri gibi değişik kriterlerle uygulanabilir.

Esnek çalışanın emeği karşılığında aldığı ücret, azınlıkta olan çekirdek işgücü olarak adlandırılan nitelikli işgücü hariç, oldukça düşük düzeydedir. Birçok esnek çalışma modelinde ücret ya parça başı ya da belirli bir işin bitmesi, sürenin dolması karşılığında verilmektedir. Ücretlerde bu süreksizlik ve istikrarsızlık esnek çalışma biçimlerinin en önemli sorunları arasında gösterilmektedir. Çünkü geleceğe yönelik ücret garantisi olmayan kişi hem işinden huzursuz olmakta, doyum alamamakta hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesini asgari düzeyde de olsa geçindirememektedir (Tunçcan, 2004: 133). Bu olumsuzluğa karşı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesine göre, iş sözleşmesi ile çalışan, iş yasası kapsamında olan veya olmayan tüm işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için asgari ücret ödenmesi gerekmektedir. Kanun ücret esnekliğinin alt sınırını asgari ücret olarak belirlemiştir. Rekabet koşullarına göre asgari ücretin altında kalan bir ücretle çalıştırmak gerekse bile yasanın emredici hükmüne göre asgari ücret altında kalan bir ücret ödemesi yapılmayacaktır.

2.5.4. Çalışma Süresi Esnekliği

Esnekliğin bu türü, geleneksel anlamdaki mesai saatlerinin değiştirilmesiyle söz konusu olmuştur. Böylece işletmeler için işin ihtiyaç duyulan zamansa tamamlanması, işçiler için ise çalışma sürelerini belirlemede esneklik kazandırmıştır (Sönmez, 2006: 187-88).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, azaltılması anlamına gelmemektedir. Burada esneklikten kasıt; değişik çalışma biçimleri ile çalışma sürelerinin değiştirilebileceğidir (Yüksel, 2008: 51). Çalışma süresindeki esneklik kavramı ile iş yerinde belirlenen çekirdek çalışma zamanı kuralına bağlı kalınarak, işin düzenlenmesi ve süresi açısından işçiye ve işverene özgürlük verilmesi amaçlanmıştır (Tokol, 2008: 137). Böylelikle çalışanların çalışma saatleri üzerinde denetim imkânı olur (Yüksel, 2008: 51).

Çalışma süresi bakımından esneklik sağlayan modellere işveren tarafından sıcak bakılmasının bir nedeni kesintisiz çalışmaya olanak sağlamasıdır. İşgörenler tarafından bu modelin benimsenmesini ise çalışanlara saat bakımından özgürlük sağlamasıdır (Mahiroğulları, 2005: 49). Ancak yalnızca çalışan ve işverenin esnek zamanlı çalışmaya sıcak bakması ve uygulamaya karar vermesi yeterli değildir. Tüm işletmeler için genel kabul görmüş bir esnek çalışma saati modeli olmadığına göre; her organizasyon kendi yapısını, ihtiyaçlarını ve müşteri beklentilerini analiz ederek bunlara uygun esnek modeller geliştirmelidir (MESS: 67). Bu nedenle çevrenin değişken etkileri doğrultusunda, modeller de sürekli değişkenlik göstermektedir.

Çalışma sürelerini değişken hale getirilmesi ile işyerinde sabah işe başlayıp akşam sona ermesi şeklindeki klasik çalışma yerine kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, gibi istihdam tipleri ortaya çıkmıştır (Sönmez, 2006: 188).

2.6. Esnek Çalışma Saatleri

Esnek çalışma saatleri; iş sürelerinin şahsileştirilmesini sağlayan bir düzenlemedir. Yani işe başlama ve bitirme saati sabit değildir ve belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak seçilebilir. Literatürde esnek zamanlı çalışma olarak da geçmektedir.

Bu uygulama ilk olarak Federal Almanya’da 1967 yılında “Messereschmidt-Bölkow-Blohm” şirketinde işçilerin trafik sıkışıklığı nedeniyle işe geç gelip, erken ayrılmalarını önlemek amacıyla kullanılmış, başarılı olması üzerine 1969 yılından itibaren başta İsveç olmak üzere birçok ülkede kullanımı yaygınlaşmıştır (Tokol, 2008: 138). Günümüzde ensek zamanlı çalışma uygulamaları, başta çıkış yeri olan Almanya olmak üzere; İsviçre, İsveç, Norveç, Japonya, Finlandiya, İngiltere, İtalya, Danimarka, Fransa, İspanya, ABD ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde yaygındır (Bolat vd., 2006: 6). Ülkemizde de işletmelere ve işgörenlere faydaları anlaşıldıkça yaygınlaşabilecek bir çalışma modeli olduğu düşünülmektedir.

Esnek çalışma modelinde günlük çalışma süresinin belirlenmesi büyük çaplı işletmelerde genellikle toplu iş sözleşmesi veya işverence hazırlanan yazılı talimat ile belirlenirken küçük çaplı işletmelerde bu uygulamanın herhangi bir yazılı kurala bağlı olmaksızın uygulandığı görülmektedir (Aktekin, 2007).

2.6.1. Esnek Çalışma Saatlerinin Temel Unsurları

Esnek çalışma saatleri, çalışma süreleri ile ilgili yasal örf ve adetlere bağlı olan uygulamalar dışında tümüyle tarafların gereksinim ile duruma bağlı çalışma süreleri düzenlemeleridir (Arıcı, 1992: 83-84). Bu düzenlemeyi oluşturan temel unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

2.6.1.1. İşgünü Süresi

İşgünü süresi; işletmenin faaliyetlerini devam ettirdiği, açık olduğu günlük çalışma süresidir. Bu süre, yasa ve sözleşmelerde belirtilen çalışma saatlerinden daha uzundur (Acar, 1994: 70). Esnek zaman, çekirdek süre ve yemek molasını da içine alan bu süre işletmenin yapısına ve faaliyet alanına göre farklılık göstermekte; en az 8, en fazla 24 saat olarak belirlenebilmektedir. İş günü süresi, işletmeden işletmeye farklılık göstereceği gibi, aynı zamanda işletme içinde değişik birimlerde de farklılık gösterebilmektedir. Bu süre işletmenin yapısına ve faaliyet alanına göre belirlenirken, çevresel koşullar ve çalışanların ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır.

2.6.1.2. Çekirdek Zaman

Çekirdek zaman, işletmede görev alan tüm çalışanların işletmede bulunmasının zorunlu olduğu zaman dilimidir. Asıl zaman ya da sabit periyot olarak da literatürde yer alan çekirdek zaman, çalışanlar arasında haberleşmeyi sağlamak ve iş akışında meydana

gelebilecek sorunları engellemek amacıyla günlük çalışma süresi içerisinde işletme tarafından belirlenir (Acar, 1993).

Çalışanlar çekirdek zamanın başlamasından sonra işe gelemeyiz, bitişinden önce ayrılamazlar ve giriş-çıkış saatlerini bu zamana göre ayarlamak zorundadırlar. Ancak bazı durumlarda daha fazla esneklik sağlanabilir, çalışan çekirdek zaman diliminde de işe gelmeyebilir ancak bunu aynı gün içinde telafi etmelidir. Buna “çekirdek zaman sapması” denir (Özeyren, 1987: 106).

Devamlı bir periyot belirlemek yerine, çekirdek zaman ikiye veya üçe bölünebilir. Çekirdek zaman araya öğle molası girdiği için genellikle 2 parça halinde belirlenmektedir. Örneğin çekirdek zamanın 09:00-11:30 ve 13:30-16:00 olarak belirlendiği bir işletmede, günlük çalışma saati minimum 5 olacaktır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, bu zaman dilimi günlük en az çalışma saatini ifade etmektedir.

2.6.1.3. Esnek Zaman Bandı

Çekirdek zaman dışında kalan ve başlama ve bitiş saatlerinin her çalışanca, onların özgür iradelerince belirlediği zaman dilimini ifade eder (Tokol, 2008: 138). Örneğin çekirdek çalışma saatinin 10:00–16:00 olarak belirlendiği bir işletmede, esnek zaman dilimleri 07:00–10:00 ve 16:00–20:00 olarak belirlenebilir. İşgörenler esnek zaman içinde çalışıp çalışmama özgürlüğüne sahiptir. Burada dikkat edilecek husus, işletme tarafından belirlenmiş günlük, haftalık ya da aylık çalışılması gereken toplam süreyi doldurmaktır.

2.6.1.4. Yerleşik Dönem

Çalışanların borçlanma ve alacaklanmalarına izin verildiği süreçtir. Hesaplama dönemi olarak da literatürde yer almaktadır (Yavuz, 1995: 4). Esnek çalışma saatleri sistemi altında gerçek çalışma saatleri sözleşme ile belirlenmiş saatlerle aynı olmayabilir (Özeyren, 1987: 107).

Haftalık, aylık veya yıllık olarak yasal ve sözleşmelerden doğan kazançlara uyumu sağlamak gayesiyle, işgörenlerin çalıştığı sürelerinin toplanması ile elde edilen yerleşik dönem, ücret ödeme dönemi ve hesaplama dönemi, ile aynı ya da farklı olabilir (Doğan ve Türk, 1997: 120). Esnek zamanlı çalışma, işgörelere çalışma saati alacak ve borçlarını bir yerleşik dönemden diğerine aktarma imkânı verir.

Örneğin yerleşik dönem bir hafta ve haftalık çalışma saati sözleşmede 45 saat olarak belirlenmişse; bir hafta 40 saat çalışan işgören, 5 saat borçlanır ve borcu bir sonraki yerleşik döneme aktarılır ve bu hafta içinde 50 saat çalışarak borcu öder. Belirlenen yerleşik döneme göre, yasal çalışma süresini aşan saatler işçinin alacağına, yasal süreden az çalışıldığında ise eksik olan süre borca kaydedilmektedir ve bunlar bir sonraki yerleşik döneme aktarılmaktadır. Yerleşik dönemler arasında alacaklanma-borçlanma yapabilme, işletmenin belirleyeceği kurallarla mümkündür. Bazı firmalarda, alacaklanma ve borçlanma için sınırlar koyulurken, bazılarında ise bir sınır bulunmamaktadır. Sınır konmasının nedeni, çalışanların sağlıklarını tehlikeye sokacak kadar fazla çalışıp, aşırı alacaklanmalarına engel olmaktır. Ya da aşırı borçlanarak sistemi suistimal etmelerini önlemektir. Alacaklanma ve borçlanma için bir limit konularak bu sorunların önüne geçilebilir. Bu sınır genellikle artı-eksi 10 saat olarak belirlenmektedir. Bazı işletmelerde sınırı aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti verilmesi söz konusu iken, sınırın altında çalışılması durumunda az çalışılan saat başına çalışanın maaşından düşürülmesi mümkündür.

2.6.1.5. Yemek Arası

Birçok firmada, sabah işe başlama ve akşam işten ayrılma için geçerli olmasa da, öğle araları için esnek çalışma bantları belirlenmiştir. Örneğin 11:30-13:30 arasında 2 saat belirlenen esnek zaman diliminde, çalışanlar istediği saatler arasında bir saatlik (ya da minimum yarım saatlik) öğle molası kullanabilirler.

Ayrıca bu esnek zaman dilimi içinde çalışanların daha fazla ya da daha az tatil yaparak, günlük çalışma saatini buna göre belirleyebilmesi de sağlanabilir. Esnek yemek saatinin söz konusu olduğu bu durumda; ayrıca özel işleri yüzünden iki saatlik öğle arası veren çalışan, işten çıkış saatini bir saat ileri alarak günlük çalışma süresini tamamlayabilir. Ancak yarı esnek yemek saatinde; en az yemek arası işletme tarafından belirlenir ve bu zaman zarfında işgörenin çalışmasına müsaade edilmez (Özeyren, 1987: 106).

2.6.1.6. Zaman Kayıt Sistemi

Esnek çalışma saatleri uygulamasının mevcut olduğu bir işletmede; tüm çalışanların işlerine başlama ve işlerini tamamlama saatleri farklı olacağından bir zaman kayıt sistemi kullanılması mecburidir. Zaman kayıt sistemi bu esnek çalışma modelinin

uygulamasında kritik önem arz eder (Yavuz, 1995: 5). Bu sayede suiistimaller engellenebilecektir.

2.6.2. Esnek Çalışma Saatleri Türleri

Zaman esnekliği sağlayan birçok çalışma türü ortaya çıkmıştır. Başlıcaları; “esnek devir”(flex tour), “değişen gün”(variable day), “kayan zaman”(sliding time), ve “maksimum esneklik”(maxiflex) “gibi ifadelerle literatürde yer almaktadır (Bolat vd., 2006: 4).

2.6.2.1. Esnek Tur

Sistemin ilk örneği esnek tur ya da değişen gün olarak adlandırılmıştır. Bu çalışma modeline göre; çalışanların belirli bir başlama ve bitirme saatini seçmeleri ve belirlenen dönem boyunca günlük standart süreyle (genellikle 8 saat) bu saatler arasında çalışmaları gerekmektedir (Acar, 1994: 71). Yani çalışan bir gün işe 7:30 da gelip ertesi gün 9:00’da gelemez, belirlediği giriş çıkış saatlerine şirket tarafından belirlenen süre boyunca (1 ya da 3 ay olabilir) uymak zorundadır.

2.6.2.2. Kayan İş Süresi

“Kayan iş süresi” için günlük iş başı ve bitirme saatleri her gün değişkenlik gösterebilmektedir, belirli bir periyot boyunca aynı saatlerde giriş-çıkış yapma mecburiyeti yoktur.

Bu modeli iş periyodunda çekirdek zaman olarak belirlenmiş olan sürede ortalama limiti aşmadan ve kendi istedikleri şekilde belirleyebildikleri model olarak tanımlayabiliriz. Kayan iş süresinin; “nitelikli” ve “basit” olmak üzere iki farklı modeli bulunmaktadır.

2.6.2.2.1. Basit kayan İş süresi

Bu modelde çalışanın günlük çalışma süresi kesin olarak belirlenmiş olup, işletmenin çalışmaya açık olarak belirlediği çalışma süresinde işçinin çalışmaya başlama ve bitirme süresini kendi belirlemesidir (Tuncay, 1995: 26). Yani günlük çalışma süresi yine sabittir ancak, başlama ve bitiş saatleri değişebilmektedir. Örneğin; günlük çalışma süresi 8 saat, öğle arası 1 saat olarak belirlenmiş bir işletmede; 7:00-10:00 ile 16:00-20:00 esnek bantlar, 10:00-16:00 arası ise çekirdek zaman olarak belirlenmiş ise; 7:30’da işe başlamak yerine 9:30’da işe başlayan kişi, 16:30 yerine 18:30 da işten çıkabilir.

2.6.2.2.2. Nitelikli kayan İş süresi

Bu modelde işçi başlangıç ve bitiş saatleri ile birlikte günlük iş süresini de kendi belirlemektedir. Günlük çalışmasının fazla veya eksikliğini belli bir zaman diliminde (hafta ya da ay) denkleştirme imkânı vardır (Tuncay, 1995: 26).

Fazla çalıştıkları süreyi, “kredi saati” olarak biriktirebilen çalışanlar, daha sonra günlük çalışma süresinden daha az çalışabilme hakkına sahiptirler. Günlük çalışma sürelerinden daha az çalıştıklarında ise bu süreyi borçlanabilmektedirler. Eğer daha sonra bu süreyi uzun çalışma saatleriyle telafi etmezlerse, eksik kalan süre kadar ücretlerinde kesintiye gidilebilir. Çalışanların çekirdek çalışma süresi içinde de iş başında bulunma gerekliliği olmadığı bu uygulama, esnek çalışma sisteminin uç bir örneğidir ve literatürde “tam esnek zaman” olarak da geçmektedir. Ancak bu noktada işgörenlerin haftalık, günlük ya da aylık olarak belirli bir zaman çalışma mecburiyeti söz konusudur (Acar, 1992: 71).

2.6.3. Esnek Çalışma Saati Düzenlemeleri

Üst sınırları kanunla çizilmiş olmakla birlikte, taraflarca müzakereyle tespit edilen ve işletmenin gerekleri de dikkate alınarak çalışanın taleplerine göre bireyselleştirilebilen çalışma süresi ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Böylece çalışan iş yükünün ağır olduğu dönemlerde işinin başında olmakta; iş yükünün ağır olmadığı dönemlerde ise, alacaklı olduğu saatleri işe gelmeyerek telafi edebilmektedir.

2.6.3.1. Günlük Esnek Çalışma Düzenlemesi

İşyeri haftanın hangi günleri çalışıldığına bağlı olarak günlük çalışma süresi belirler. Örneğin haftanın 5 günü açık olan bir iş yeri için günlük 9 saatlik bir limit belirlenebilecekken, 6 gün açık olan bir işletmede 7 buçuk saat belirlenebilir. Belirlenen bu süreye sadık kalmak koşuluyla başlama ve bitiş saatlerini işçilerin taleplerine göre düzenlenebilmesi mümkündür. Örneğin, 08.00'de başlanan mesainin 17.00'de bitmesi yerine, yine işyerinde belirlenmiş olan çekirdek zaman dilimine ve günlük çalışma süresine uymak koşuluyla çalışan belirlenen esnek zaman dilimi içerisinde istediği saatte işe gelip istediği saatte çıkabilir.

Esnek tur ve kayan iş süresi; değişken çalışma programlarını oluştururken, firmada basamaklı sabit çalışma uygulamaları da esnek çalışma günü düzenlemeleri içinde yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işletmelerin otopark, asansör, kafeterya

kuyruklerini önlemek amacıyla departmanlar için farklı başlama ve bitiş saatleri belirlemelerini içerir. Ancak işçilerin başlama ve bitiş saatlerini seçme hakkı yoktur (Özeyren, 1987: 108).

2.6.3.2. Haftalık Esnek Çalışma Düzenlemesi

İşyeri haftalık çalışılması gereken süreyi belirler ve bu sürenin haftanın günlerine dağıtımını çalışanın inisiyatifine bırakılabilir. Örneğin, haftanın ilk günü 8, 2. günü 8, 3. günü 7, 4. günü 9 ve 5. günü 10 saat çalışma ile haftada 40 saat çalışma yapabilirler.

Ayrıca nasıl işgünü içinde bütün çalışanların işletmede bulunması gerektiği çekirdek saatler belirleniyorsa, esnek çalışma haftası düzenlemelerinde işletme çekirdek iş günleri belirleyebilir. Bu durumda çalışanlar firmanın belirlediği kurallara uyduğu sürece bazı günler işe gelmeyebilirler. Çekirdek zamanda gelmemeyi önlemek için başka bir yol ise, gelinmeyen çekirdek zaman sayısını sınırlamaktır. Örneğin günde 2 haftada 10 çekirdek zamanın mevcut olduğu bir işletme, 2/10 olarak belirlediği kuralla çalışanlara 2 adet yarım gün gelmeme esnekliği sağlayabilir (Özeyren, 1987: 109).

2.6.3.3. Aylık Esnek Çalışma Düzenlemesi

İşyeri aylık çalışılması gereken süreyi belirler ve bu sürenin ayın haftalarına ve günlerine dağıtımını çalışanın inisiyatifine bırakılır. Bazı günler daha uzun, bazı günler daha kısa ve bazı haftalar daha fazla bazı haftalar daha az çalışma olanağı sağlanabilir. Örneğin aylık 180 saat çalışma saati belirlenebilir. Çalışanlar, işletmenin belirlediği kurallar çerçevesinde ay içindeki çalışma programlarını belirleyebilirler.

2.6.3.4. Yıllık Esnek Çalışma Düzenlemesi

Esnek çalışma saatleri gibi, esnek çalışma yılı da Almanya'dan çıkan bir uygulamadır. Yıllık çalışılması gereken süre işletme tarafından belirlenir ve çalışanlar, çalışma programlarını belirlemede aşağı yukarı serbest bırakılır. İş yükünün yoğun olduğu dönemlerde çalışıp, yılın geri kalanında çalışmayabilirler.

Öncelikle işletmede tam veya kısmi gün çalışma saatleri belirlenir. Örneğin tam gün için 173, kısmi gün için 60-160 saat arası ve alacaklı-borç dengesi 50saat olarak belirlenebilir. Çalışanlar az yoğun dönemlerde borçlanıp, fazla yoğun dönemlerde alacaklanırlar. Bazı uygulamada, senenin 3 ya da 6 ayı tam gün çalışıp, diğer günler izin

alınabilir. Talepteki dalgalanmalara göre çalışma saatlerinin ayarlanması büyük avantajdır (Özeyren, 1987: 109-110).

Esnek zamanlı çalışma modeli, genel olarak özel sektör ve kamu ile sanayi ve hizmet sektöründe olmak üzere bütün sektörlerde uygulanabilir. Fakat yapılan araştırmalar sonucunda bu modelin beyaz yakalı işçilere daha uygun olduğu mavi yakalı işçilere birbirine bağımlılıkları yüksek olduğundan oldukça zor olduğu görülmüştür. Genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Sendikalar, esnek zamanı işverenin fazla çalışma ücreti ödemediği işçileri daha fazla çalıştırma amacıyla öne sürdükleri bir uygulama olarak gördükleri için, esnek zamanlı çalışmaya şüpheyile yaklaşmaktadırlar. Fransa ve Kuzey Amerika’da sendikalar fazla ücreti tehdit ettiği ya da ücret ve iş güvencesi gibi önceliklere zarar verdiği düşüncesi ile esnek çalışmaya karşı çıkmışlardır (Tokol, 2008: 139).

3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Günümüzde dünya nüfusunun yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Benzer şekilde tarihte toplumsal ve ekonomik yaşamın bir kısmını erkekler, bir kısmını da kadınlar meydana getirmiştir. Fakat kadınların ekonomik hayata dâhil olmaları ile ekonomik alanda meydana gelen gelişimden faydalanma düzeyleri aynı düzeyde olamamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195). Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların iş hayatının dışında kalarak ev işleri yapmak zorunda olmalarına neden olmuştur. Toplum tarafından kız ve erkek çocuklarına küçük yaşlardan itibaren aşılana bu durum iş yaşamlarını ve meslek seçimlerini etkilemektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

İnsanlığın doğuşundan bu yana var olan çalışma olgusunda kadınların iş hayatına adım atmaları XVIII. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. I. Sanayi Devrimi ile beraber meydana gelen üretimin örgütlü hale gelmesi işgücüne duyulan ihtiyacın artması ve az ücretle çalıştırılabilir emek gereksiniminin doğması bunda etkilidir. Sanayi devrimi ile beraber tarım alanında da değişme yaşanmış ve tarımsal üretimde yer alan kadınlar makineleşmenin gelişiyile ürünlerin satılması aşamasında yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde özellikle büyük kapasiteli tekstil fabrikalarında nitelikli emek gücü gerektirmeyen üretimin artmasıyla kadınlar evden, tarımsal alandan ve ücretsiz aile işçiliğinden dışarı çıkmıştır. Fakat niteliksiz görülen kadın işgücü az ücret ve uzun çalışma ile erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2008: 91). Türkiye’de eğitim seviyesi ile çalışma yaşamı farklılık göstermektedir. Eğitim seviyeleri arttıkça kadınlar buna uygun statüde çalışmak istemektedirler.

Ülkemizde çalışan kadınların ana sorumlulukları ev ve ailesi olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınlar iş özel hayat dengelenmesi problemi ile karşı karşıya kalırlar (Ergül, 2012). Öte yandan hâlâ kızların büyük bölümü küçük yaşta evliliğe itilmekte, sonrasında anne olmakta ve bu nedenle kadınlara eğitimde eşit fırsatlar yaratılmamaktadır. Böylece iyi eğitim alamayan kadınlar kendilerine uygun işler bulamamakta ve düşük ücretli, sigortasız ve güvencesiz işlere itilmektedirler. Veya bu kadınlar çalışma hayatında kendilerine yer edinememektedirler.

Ülkemizde toplumsal hayat biçimi yüksek ölçüde erkeğin eve gelir sağladığı, tek kazananlı aile modeline dayanmaktadır. Bu riske rağmen, ekonomide sık meydana gelen krizler nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali de fazladır. Ayrıca, yalnızca işsizlikten ötürü değil, iş kazaları, meslek hastalıkları gibi durumlarda da tek kazananlı haneler

yoksulluğa itilirler. Günümüzde bütün dünyadaki yoksulluğa karşı yürütülen stratejilerde çift gelirli hane modeli teşvik edilmektedir. Bu da ancak kadının istihdama katılmasıyla mümkündür (Karabıyık, 2012: 240).

İş hayatında karşılaşılan kadın-erkek ayrımcılığı, bundan dolayı yüksek gelirli işlerin kadınlara verilmemesi, kadın çalışanların eşit işe eşit ücret alamamaları, kadın çalışanların işgücü piyasalarındaki ikincil konumda olmalarının bir göstergesidir (Ulutaş, 2009: 27-28).

Aile ve çalışma hayatının denkleştirilmesi adına, kadının ailede yüklenmiş olduğu sorumlulukların eşler arasında bölüşülmesi ve devletten gelecek destek büyük önem arz etmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı erkeklerle göre daha geride olduğu bilinen bir gerçektir. Çalışma yaşamı kadınlara yalnızca ekonomik özgürlük sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda özgüvenlerini ve toplumdaki saygınlıklarını arttırmaktadır. Yasal açıdan kadınların işgücüne katılmalarında bir ayrım olmaması, hatta pozitif ayrımcılık ile desteklenmesine rağmen, toplumun kadına yüklemiş olduğu rol ağır basmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45).

Öte taraftan iş yaşamında kadınlar erkeklerle nazaran daha fazla kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu, kadınların işgücüne katılımı azaltan bir diğer önemli faktördür (Önder, 2013: 48).

3.1. Kadınların Çalışma Hayatına Girişi

Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmada aktif rol almalarının işsizlik ve yoksullukla mücadele etmede etkisi büyüktür (Karabıyık, 2012: 232). Kadınlar tarihin ilk çağlarından bu yana yoğun olarak tarım sektöründe çalışmışlardır.

Toplumun kendisine yüklemiş olduğu rol ile ev ve aile işlerinden sorumlu tutulan kadın savaş dönemleri dışında tarım sektöründe görev almıştır (Erdal, 2008: 110). Öte yandan tarihsel süreç incelendiğinde kadınların I.Sanayi Devrimi sonrası iş yaşamında daha görünür hale geldiği gözlemlenmiştir. Çünkü Sanayi Devrimi ile beraber kadın ilk defa, ekonomik gelir karşılığı iş yapmaya başlamıştır. Bu sebepten ötürü Sanayi Devrimi, şimdiki anlamıyla ücret karşılığı çalışan kadın kavramını getirmiştir (Akgün, 2010: 59). Ülkemiz için bakıldığında geçmişten Cumhuriyet'in ilanına kadar kadınlara sunulan olanakların kısıtlı olmasıyla onların meslek edinmeleri ve işgücü piyasasında yer almalarını engeller haldeydi. Cumhuriyet'in ilanı ile erkek ve kız meslek okullarının

çoğalmasıyla kadınların kendilerini geliştirmeye başladığı ve işgücü piyasasında yer aldığı görülmüştür (Erdal, 2008: 110).

Literatüre bakıldığında kadınlar çalışmak zorunda kaldıkları ve bunu istemeleri şeklide bir ayrımın olduğu görülmektedir (Beşer, 2003: 32). Açıklamak gerekirse bazı durumlar kadını çalışmaya itmekte bazı durumlarda ise kadın sosyal nedenlerle çalışmak istemektedir (Önel, 2006: 32).

Türkiye’de gerçekleşen bir araştırmada; kadınların %40,3’ünün aile geçimine destek olmak, %33’ünün hayatını idame ettirmek, %10,2’sinin bir sanat öğrenmek, %7,4’ünün de boş vakit geçirmemek için çalıştıklarını belirttikleri, %1,1’inin de sebep göstermedikleri görülmüştür (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Ülkemiz açısından kadınların iş yaşamına dâhil olmalarının 1950’lere dayandığı görülmektedir. Bahsedilen senelerde kadınlar için hizmet sektörü sanayi sektöründen daha önde gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

1970’li yıllara geldiğimizde kırsal yaşamın olumsuzlukları ve kentsel yaşamın çekiciliği çalışma isteği duyan kadın sayısında önemli bir artış meydana getirmiştir. Fakat 1980’li yıllardan sonra kadınların çalışma taleplerine sanayi sektörü gerekli istihdamı yaratamamıştır (Ecevit, 1995: 120-121). 1990’lı yıllara geldiğimizde, kadınların dörtte birinin işgücüne dâhil olduğu, dörtte üçünün ev kadını olduğu, görülmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82).

2010 yılının rakamları incelendiğinde Ülkemizde %27,6 olan kadın işgücüne katılma oranı 27 AB ülkesinde ortalama %66,1, OECD ülkelerinde ise %60,8 oranındadır. Bu veriler doğrultusunda Türkiye’nin, kadın işgücüne katılma oranları açısından OECD ülkelerinin en alt sıralarında yer aldığı görülmektedir (Karabıyık, 2012: 234).

Dünya ülkeleri tarafından bakıldığında; 1950’li yıllarda İngiltere’de genelde sağlık, gaz ve elektrik hizmetlerinde çalıştıkları ve bu alanda görev alan erkek çalışanlar ile aynı ücreti kazandıkları görülmüştür. 1962 yılında eşit ücret uygulaması ve kadınların evlilikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işlerine dönmelerini destekleyen uygulamaların hayata geçtiği görülmektedir. 1975 yılına gelindiğinde “Cinsiyet Ayrımı Karşıtı” yasanın İngiliz Hükümeti tarafından kabul edildiği, kadın çalışanların bazı haklara sahip olmalarının gerekliliğini vurgulayan yasaların hayata geçirildiği görülür (Peker ve Kubar, 2012: 174).

Günümüzde sanayisi gelişmiş batılı ülkelerde çalışma hayatında rol alan kadınların, az gelişmiş ülkelerdeki kadınlardan farklı olarak tarım sektörünün dışında rol aldıkları görülmektedir (İlgar, 2001: 47-48).

3.1.1. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı

Türkiye’de kadınların çalışma hayatı ile tanışmaları diğer ülkelerden farklı olarak Balkan savaşı ile başlamıştır. Bunu I. Dünya Savaşı takip etmiş ve II. Dünya Savaşı ile artarak devam etmiştir (Berber ve Eser, 2008: 3). Bu artışın nedeni hem işgücü talebi, hem de işgücü arzı ile ilgilidir.

Savaş ile birlikte çalışma hayatına atılan kadınların bir kısmı, savaş sonrası eve dönüş yaptılarsa da, diğer önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Aslında kadınları iş hayatına girmesine ivme kazandıran olay sanayileşme ve paralelinde yaşanan kentleşmedir (Koca, 2014: 6). 1950’li yıllarda yaşanan kentsel dönüşümün ardından, bir kısım kadın kırsal alandaki çalışma hayatını bırakarak kentlere göçmüşlerdir (Korkmaz ve Alacahan, 2013: 889). Diğer taraftan Cumhuriyetin sağladığı hukuk sistemindeki kadına tanınan haklar da kadınların iş hayatındaki önemini artırmıştır (Koca, 2014: 6). Fakat yaşanan tüm bu gelişmelere rağmen, kadın emeğinin tarım sektöründeki fazlalığı 2004 yılına kadar sürmüştür. Öyle ki, 2001 yılında kadın emeğinin %50,8’i tarım sektöründe %49,2’si tarım dışı sektörde yer almıştır. Fakat 2005 yılına geldiğimizde kadın emeğinin fazlalıkta olduğu sektör olarak tarım dışı sektör görülmektedir. 2012 yılına bakıldığında ise kadın işgücünün tarım dışı sektördeki ağırlığının %60,7’ye kadar ulaştığı görülür (TÜİK, 2012: 75).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılım oranların düşük kaldığı hatta yıllar geçtikçe giderek azaldığı gözlenmektedir. 1990 yılında %34 dolaylarında olan kadın işgücüne katılma oranı, 1995 senesinde %30,6’ya, 2000 senesinde %26,6’ya, 2004 senesinde ise %25,4’e kadar düşmüştür (Berber ve Eser, 2008: 4).

Ülkemizde kadın işgücüne katılma oranları 2004 senesine kadar düşme eğilimi göstermiştir. Son yıllarda ise bunun artış gösterdiği söylenebilir. Bu düşüşün nedenleri arasında verilerin hesaplanma biçimi etkilidir. İşgücüne katılma oranlarını hesaplarken kentlerde yaşayan ev kadınları işgücüne katılmazken, kırsal alanda çalışan kadınlar işgücüne dâhil edilmiştir. Köyden kente göçü olan kadınların, kentte ev hanımı özelliği kazanması onları işgücü sayılmaktan çıkarmıştır. 2004 senesinden sonraki artış eğilimi genellikle kentsel kadın işgücü artışı olarak değerlendirilmektedir (Önder, 2013: 35).

3.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Etmenler

Kadınların işgücüne dâhil olmasını etkileyen birden çok etmen vardır. Bu etmenlerden birkaçı ücretsiz işgücü, eğitim, yasal düzenlemeler ve medeni durum (Bozkaya, 2013: 69-89), psikolojik ve cinsel taciz (Çakır, 2008: 25-47) ve cinsiyet eşitsizliğidir. Bu etmenler kadının işgücüne dâhil olmasını hem dünyada hem de ülkemizde etkilemektedir.

3.2.1. Eğitim

Kadınların çalışma yaşamına dâhil olmalarını etkileyen en önemli faktör kuşkusuz eğitimidir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar iş bulmada güçlük çekmektedirler. Eğitim diğer faktörlerle birleştiğinde daha büyük bir engel oluşturmaktadır. Türlü problemlerle eğitimini tamamlayamayan veya eğitimini yarım bırakmak zorunda kalan kadınların iş hayatına girmeleri zorlaşmakta olup, küçük yaşlarda evlilik baskısı altında kalarak ev kadını olmaya mahkûm bırakılmaktadırlar.

3.2.2. Ücretsiz İşgücü

Ülkemizin tarım ülkesi olması kırsal kesimde çalışan kadın sayısını artırmaktadır. Kırsal alanda kadının işgücüne dâhil olması, bu alanda ücretsiz aile işçisi niteliğinde çalışması nedeniyle ücretsiz işgücü oranı yüksek düzeydedir (Bozkaya, 2013: 69-89).

Tarımsal alanındaki denetlemelerin zor olması bu alanda çalışan kadınları işsiz olarak göstermektedir. Özellikle az gelişmiş bölgelerdeki ücretsiz işgücünün daha fazla olduğu görülür (Bozkaya, 2013: 69-89). Kırsal alandaki her 100 kadının 84'ü tarımsal alanda çalışmaktadır. Bunların da %78'inin ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir (Deniz ve Hobikoğlu, 2012: 11-13). Tüm bunlar resmi anlamda kadınların iş hayatına dâhil olmasını olumsuz etkiler. Aynı zamanda bu durum kayıt dışında istihdam oluşturmakla birlikte, ekonomik anlamda da kadının bağımsızlığına engel oluşturmaktadır. Çalışmasına rağmen düzenli gelir elde edemeyen kadınlarda özgüven eksikliği de oluşmaktadır.

3.2.3. Medeni Durum

Kadınlar çalışma hayatında hangi alanda çalışırlarsa çalışsınlar toplumun kendilerine yüklediği rollerinden kopamamaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 116-131). Bu rollerden ayrılamaması kadının iş yaşamına katılımını olumsuz etkiler. Araştırmalarda

evli olan ve 0-6 yaş grubu çocuğa sahip olan kadınların iş yaşamına katılımının diğerlerine göre daha az olduğu belirlenmiştir. (Bozkaya, 2013: 69-89). Ayrıca geleneksel toplumlarda evlenmeyen kadınların dışlandığı görülmektedir (Çakır, 2002:83-104). Bu nedenle kadınlar küçük yaşta evliliğe zorlanmakta ve iş hayatından koparılmaktadır.

3.2.4. Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kadınlara yönelik geçmişten günümüze yapılmış olan yasal düzenlemelerden bazıları şunlardır (Demir, 2011: 32);

- 1982 Anayasası’nın 10. maddesi “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Bu maddeye, 07.05.2004 tarihli 5170 sayılı Yasanın 1. maddesi ile eklenen cümleye göre ise; “Kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü getirilmiştir.
- Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kimseler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Yine Anayasamızın 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı 17. maddesi ile değişik; 41. maddesinde ailenin korunması ile ilgili düzenlemeler yer almış, madde hükmünde “Türk toplumunun temeli olan ailenin temeli eşler arası eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi yer almıştır. İş kanunu madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. Ayrıca iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz ifadesi yer almaktadır. Yapılan bu düzenlemeler ile kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmaları hedeflenmiştir. Fakat tüm bunlara rağmen ülkemizdeki kadın çalışanların sayısı henüz istenen seviyeye ulaşmış değildir. İstenen seviyeye ulaşması için tüm bunlara ek destekleyici düzenlemelere ihtiyaç vardır.

3.2.5. Cinsiyet Eşitsizliği

Kadının cinsiyet eşitsizliği nedeni ile çalışma hayatında karşılaştığı baskılar onları iş hayatından uzaklaştırmaktadır. Bu baskılar sonucunda kadınların yaşadığı bazı mağduriyetler bulunmaktadır. Bu olumsuz durumun en dikkat çeken örneği sigortasız çalışan kadınların sigortasız çalışan erkeklere göre fazla olmasıdır (Bilgin, 2012: 311-315).

4. KADINLARIN İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE ESNEK ÇALIŞMA

Bakıldığında kadınlar erkeklere oranla esnek çalışma uygulamalarına karşı daha fazla olumlu tutum sergilerler (Scandura ve Lankau, 1997: 377-391). Bunda etkili olan kadınların toplumun kendilerine yüklemiş olduğu sorumluluklar olabilir. Çalışma hayatı ve aile hayatını aynı anda idare etmekten sorumlu olan kadın çalışanlar esnek çalışma modellerine daha olumlu yaklaşacaklardır.

4.1. Kadın Esnek Çalışma Üzerine Otomotiv Sektöründe Bir Firmadaki Çalışma

Kadın esnek çalışmanın etkileri ve sonuçlarının analizi için otomotiv sektöründe faaliyet gösteren X A.Ş’de nitel bir araştırma yürütülmüştür.

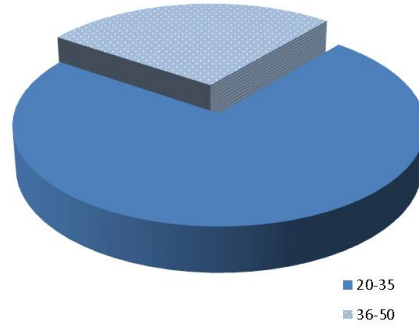
Araştırma kapsamında 15 kişi ile görülmüş ve aşağıdaki sorular yöneltilerek derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

- Demografik bilgiler (yaş, kaç yıldır çalıştığı, çalıştığı bölüm)
- Çalıştığı işin eğitimi ile uygun olup olmadığı,
- Günde kaç saat çalıştığı,
- İkinci bir işte çalışıp çalışmadığı,
- İş dışı zamanında neler yaptığı,
- Esnek çalışma biçimini isteyerek mi tercih ettiği,
- Geleceğe yönelik çalışma tercihi,
- Genel olarak çalışmaya bakışının nasıl olduğu,

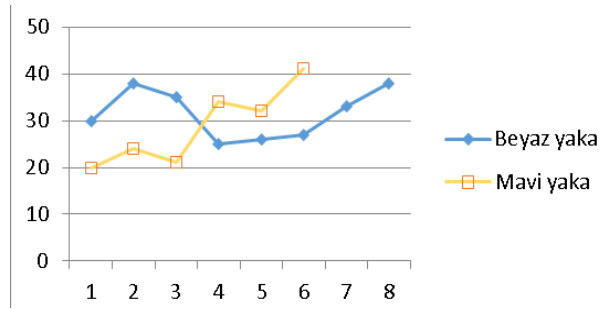
Kişinin çalıştığı iş ile eğitiminin uygun olup olmadığı sorusuyla gerçekten istediği ve okurken hedeflediği bir işte çalışıp çalışmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Günde kaç saat çalıştığı ve ikinci bir işte çalışıp çalışmadığı soruları ile kişinin esnek çalışma modelini kullanıp kullanmadığı ve eğer kullanıyor ise ne kadar kullandığı analiz edilmeye çalışılmıştır. İş dışı zamanlarda neler yaptığı sorusu ile esnek çalışma modelini kullandığında veya kullanmadığında zamanını nasıl değerlendirdiği sorusuna cevap aranmıştır. Esnek çalışma biçimini isteyerek mi yoksa zorunluluk olarak mı kullandığı sorusu ile firmanın esnek çalışma biçimine bakış açısı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan araştırma otomotiv sektöründeki bir firmada gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların yaş aralığı incelendiğinde 11 kişinin 20-35 yaş aralığında, 4 kişinin ise 36-50 yaş aralığında yer aldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan kadınların

en küçüğü 20 yaşında olup en büyüğü ise 43 yaşındadır. Grafik 1 ve 2’de çalışanların yaş dağılımları gösterilmiştir.



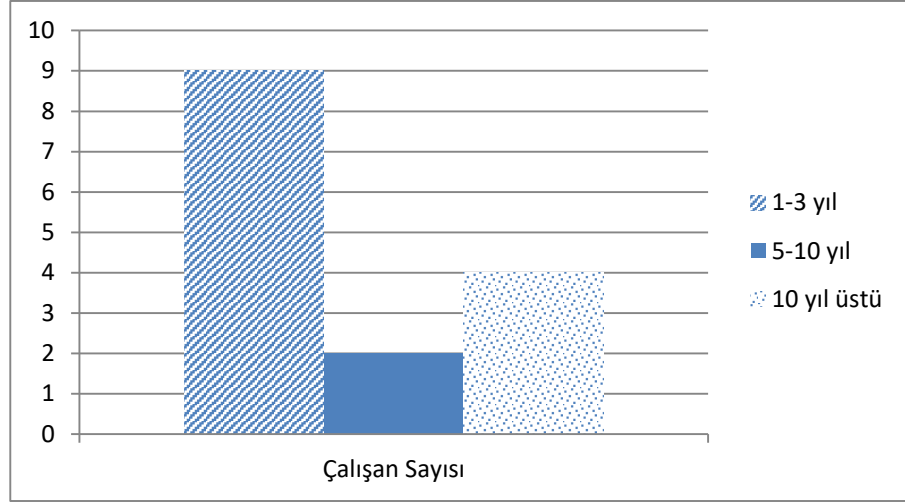
Grafik 4.1.: Çalışanların yaş dağılımı



Grafik 4.2.: Çalışanların yaş aralığı

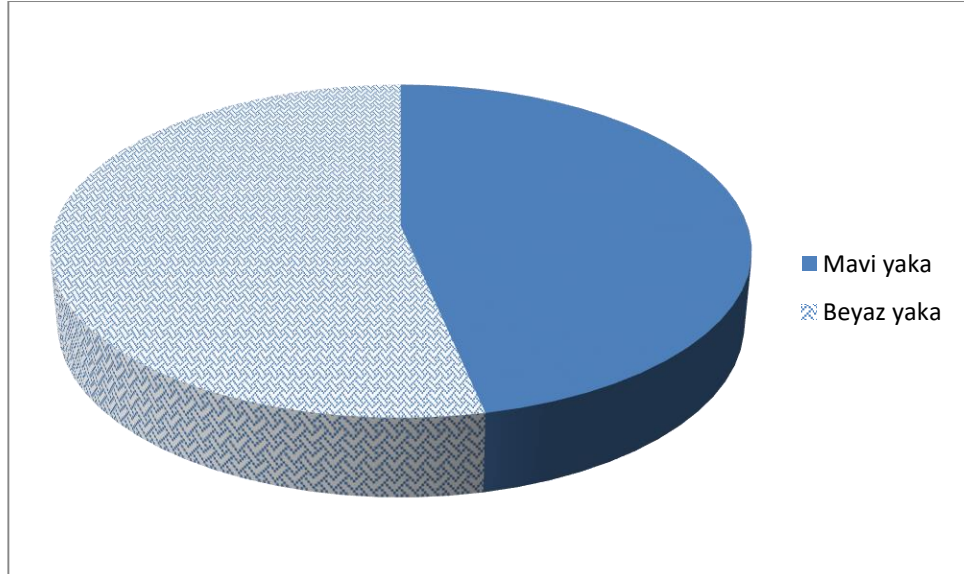
Çalışan kadınların medeni hali incelendiğinde; 6’sının bekâr, 9’unun evli olduğu görülmüştür.

Grafik 3 incelendiğinde araştırmaya katılan kadın çalışanların 9’unun 1-5 yıl aralığında, 2’sinin 5-10 yıl aralığında, 4’ünün 10 yıl ve üstü olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kadınların hiçbiri ikinci bir işte çalışmamaktadırlar.

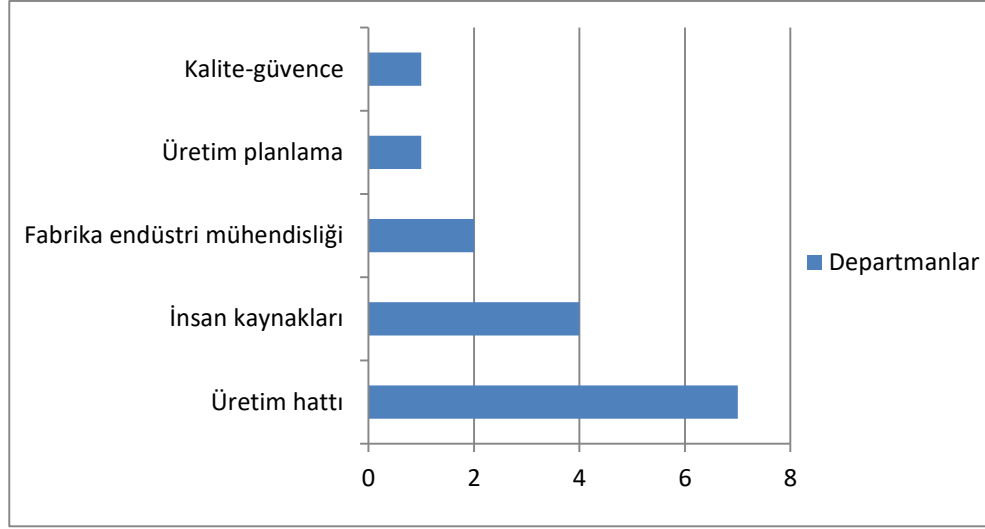


Grafik 4.3: Çalışanların kıdem yılı

Grafik 4 incelendiğinde 7'sinin üretim hattında mavi yaka olarak görev aldığı, 8'inin ise beyaz yaka olarak şirketin kalite-güvence, üretim planlama, insan kaynakları ve fabrika endüstri mühendisliği departmanlarında görev aldıkları görülmektedir. Çalışanları görev aldıkları departmanlar Grafik 5'te gösterilmiştir.



Grafik 4.4.: Çalışan grupları



Grafik 4.5.: Çalışanların departmanlara dağılımı

Mavi yaka çalışanların cevapları analiz edildiğinde; çoğunlukla eğitimlerinin çalıştıkları iş ile uygun olmadığı görülmektedir. Esnek çalışma modelinden vardiyalı çalışma düzeni ile yararlandıklarını beyan etmişlerdir. Vardiya düzenlerini planlarken esneklik kullanabildiklerini dile getirmişlerdir. Esnek çalışma modelinin kendilerine plan yapma konusunda özgürlük tanıdığını dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan mavi yakalı çalışanların %71 ini evli olanlar oluşturmaktadır. Özellikle evli olan çalışan kadınlar esnek çalışma modeli ile iş-özel hayat dengesini pozitif yönde etkilediğini söylemişlerdir. İş dışında kalan zamanlarında toplumun kadın olmanın yüklemiş olduğu sorumlulukları yerine getirdiklerini; zamanlarının kalanını ev işleri ve çocuk bakımı ile geçirdiklerini beyan etmişlerdir. Bekâr kadın çalışanlar ise esnek çalışma modeli ile boşta kalan zamanlarını kendileri ve aileleri için değerlendirdiklerini söylemektedirler.

Çalışmaya genel bakış açıları incelendiğinde ise üstlenmiş oldukları görev ve fabrikanın bulunduğu sektör göz önüne alındığında zor ve yıpratıcı olduğunu söylemektedirler. Fakat bir kadın olarak çalışma hayatında rol almak ve kendi ayakları üzerinde durabildiklerini görmenin kendilerini motive ettiğini söylemektedirler.

Çalışmaya katılan beyaz yakalı kadın çalışanların cevapları analiz edildiğinde çalıştıkları iş ve aldıkları eğitimin örtüştüğü görülmüştür. Esnek çalışma modelini kendi

isteklerine bağı kullandıklarını, bu konuda firmanın kendilerine bir dayatma getirmediğini söylemektedirler.

Beyaz yakalı çalışanların esnek çalışma modelinde bir çekirdek saat bulunmaktadır. Firmanın belirlemiş olduğu bu çekirdek saat diliminde fabrikada görevleri başında bulunmaları gerekmektedir. Çekirdek saat dışındaki zamanı kendilerine göre ayarlayıp kullanabilmektedirler. Firmadaki normal çalışma saatleri 08:00-18:00 olup 12:00-13:00 arası öğle molasıdır. Belirtilen çekirdek zaman dilimi ise 09:30-16:30 arasındır. Örneğin çekirdek saat aralığı olan 09:30- 16:30 saatlerinde fabrikada görev alan çalışan o gün herhangi kişisel bir işini yapmak için fabrikadan 17:00 da ayrılabilir. Fakat eksik çalışmış olduğu saati o ay içerisinde tamamlaması gerekmektedir. Bunun dışında sabah 07:00 da işe gelip akşam 17:00 da mesaisini tamamlayabilir.

Bu düzenleme ile çalışanlar iş-özel hayat dengelerini sağlayabildiklerini dile getirmektedirler. Araştırmaya katılan beyaz yakalı kadın çalışanların %50 sini evli çalışanlar oluşturmaktadır. Evli çalışanların %50 sinin çocuk sahibi olduğu gözlenmiştir. Özellikle çocuk sahibi olan kadın çalışanların esnek çalışma modelinden etkin şekilde faydalandıkları görülmüştür. Şirketin esnek çalışma modelini kullanmadığı zamanlarda çocukların okul saati ve işbaşı saatinin uyuşmamasının kendilerine büyük problem oluşturduğunu dile getirmişlerdir. Esnek çalışma modeli ile çocuklarını okula bıraktıktan sonra iş yerine gelebildiklerini ve zaman baskısı olmadan daha verimli çalıştıklarını söylemektedirler.

İş dışında kalan zamanlarında evli kadın çalışanlar daha çok ev işleri ve çocuk bakımı ile geçirdiklerini söylemektedirler. Bekâr kadın çalışanlar ise yine ailelerinden farklı şehirde yaşadıkları için kendi evlerinin sorumluluklarını yerine getirdiklerini söylemektedirler. Esnek çalışmadan bir başka yararlanma biçimi olarak da esnek çalışma modeli ile iş dışında kalan zamanını kişisel gelişimine ve yüksek lisans eğitime harcayan kadın çalışanlar da çalışmanın içerisinde yer almaktadır.

Çalışmaya bakış açıları incelendiğinde ise işlerini severek yaptıklarını ve kadın olarak iş hayatında yer almanın kendilerine güven ve mutluluk verdiğini söylemektedirler.

4.2. Esnek Çalışmanın Birey Düzeyindeki Etkileri

8 farklı soru ile 15 kadın çalışan ile yapılan görüşmeler sonucunda tüm kadınların ortak görüşü çalışma hayatında aktif olarak rol almanın kendilerine güven sağladığı yönündedir. Ayrıca ekonomik özgürlükleri de olduğu için kendi ayakları üzerinde durabilmenin kendilerine çalışma hayatında motivasyon sağladığını söylemişlerdir.

Esnek çalışma modelini uygulayan firmada çalışan kadınlar bu çalışma modeli sayesinde iş özel hayat dengesini kurabildiklerini belirtmişlerdir. Özellikle evli ve çocuk sahibi kadın çalışanlar esnek çalışma modeli sayesinde ev işlerine ve çocuk bakımına da zaman ayırabilmektedirler. Bunun yanı sıra esnek çalışma ile kendilerine kalan zamanları kişisel gelişim eğitimleri, lisansüstü eğitimler ve yabancı dil eğitimlerine harcamakta ve kendilerine yatırım yapmaktadırlar.

4.3. Esnek Çalışmanın Firma Düzeyindeki Etkileri

Esnek çalışma modelinin firma düzeyindeki etkileri incelendiğinde esnek çalışmanın firmaya herhangi bir maliyet getirmediği görülmüştür. Özellikle kadın çalışanların toplumun kendilerine yüklediği sorumlulukları da göz önüne alındığında esnek çalışma modeli ile birlikte iş ve özel hayat dengesini sağlamak daha rahat oldukları görülmüştür. Esnek çalışma modeli sayesinde iş dışı zamanlarını daha efektif kullandıkları görülmüş ve iş yerinde geçirdikleri zamanlarda esnek çalışma modeli öncesine göre daha verimli oldukları gözlemlenmiştir. Esnek çalışma modeli sayesinde sağlanan bu verim artışı fabrikanın metriklerine de yansımış ve kanıtlanmış bulunmaktadır.

Kadın istihdamının az olduğu ülkemizde esnek çalışma modelinin desteklenerek kadınların iş hayatına katılımları teşvik edilebilir. Esnek çalışma modelinin gelecek yıllarda evrilerek evden çalışma veya haftalık çalışma saatlerine veya günlerinde azalma şekline de dönebilmesi beklenmektedir. Kadın çalışanlar ile yapılan görüşmelerde de geleceğe yönelik çalışma tercihlerinde esnek çalışmanın yukarıda belirtmiş olduğumuz hale gelmesini bekledikleri görülmüştür.

5. SONUÇ

İşletmeler için en önemli kaynağın insan olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İşletmeler de bunun farkına varmış ve sahip oldukları insan kaynağına gereken önemi vermeye başlamışlardır. Bunun bir yansıması da kuşkusuz esnek çalışma modellerinin oluşmasıdır. Artan rekabet ortamının çalışanlara yansıması fazla iş yükü ve stres olmaktadır. Bu yoğun iş temposu içinde çalışanlar vakitlerinin çoğunu iş yerlerinde geçirmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum çalışanların iş özel hayat dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır. Esnek çalışma modeline geçilmesiyle birlikte çalışanlar iş özel hayat dengesini sağlamaktadırlar.

Özellikle kadın çalışanların esnek çalışma modeline uyumu ve esnek çalışma modelinden faydalanabilme durumlarının incelendiği çalışmamızda otomotiv sektöründe yer alan bir işletmedeki mavi yakalı ve beyaz yakalı kadın çalışanlarla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde beyaz yakalı ve mavi yakalı toplam 15 kadın çalışan ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Yapılan görüşmeler sonucunda esnek çalışma modelinin kadın çalışanlar üzerindeki bireysel etkileri incelendiğinde çalışanlara daha fazla özgürlük ve rahatlık tanıdığı, zaman planlamasında da kolaylık sağladığı görülmüştür. Esnek çalışma modelinin firma düzeyindeki sonuçları incelendiğinde ise çalışanlarından daha fazla verim alındığı, çalışanların daha mutlu oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Esnek çalışma modeline geçilmesinin şirkete olan bağlılığı arttığı gözlemlenmiştir. Her yıl şirkette mavi yaka ve beyaz yakalı çalışanlara uygulanan çalışan bağlılığı anketlerinde pozitif sonucu görmek mümkündür. Çalışan bağlılığı anketinde bağlılık sorularının alt kırılımlarında yer alan “ şirketimiz iş özel hayat dengesini korur” sorununa verilen cevaplar analiz edildiğinde, kadın çalışanların bu soruya vermiş oldukları olumlu cevabın bir önceki yıl sonucuna göre %25 artış gösterdiği gözlenmiştir. Bir önceki yılda çıkan sonuç %55 civarlarında iken esnek modele geçiş sonrasında oran %74’e yükselmiştir. Bu sonuç esnek çalışma modelinin olumlu bir sonucudur. Firmanın çalışan devir oranı analiz edildiğinde ise yine esnek çalışma modelinin olumlu katkıları görülmektedir. Çalışma saatleri kaynaklı işten çıkışların esnek çalışma modeline geçildikten sonra azalma gösterdiği gözlemlenmiştir.

KAYNAKLAR

Acar A. C. (1994). İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler, İstanbul Üniversitesi İşletme ve İktisat Enstitüsü Dergisi, Yıl.5 S: 17.

Acar A.C. (1992). Alternatif Çalışma Düzenleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C: 21, S: 1-2.

Acar, A.C.; Aydın, F. ve Yıldırım, O. (2005), “4857 sayılı İş Kanununda Yer Alan Başlıca Yeni Düzenlemelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:34, S:2, s:7-29.

Akgün S. (2010) Örgütsel Stresin Çalışan Kadınların Verimliliğine Etkisi: Seramik Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aktay, A.N. (1999) İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:53-61.

Aktekin Ş. (2007). İş ve Yaşam Dengesi Esneklikle Sağlanıyor, MESS İşveren Dergisi, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/is-ve-yasam-dengesi-esneklikle-saglaniyor.html> Erişim tarihi:11.11.2018

Aktekin, Ş. (2006) Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB Uygulamaları, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:11, S:42, s.100-105

Arıcı K. (1992). Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Ankara: Kamu-İş Sendikası.

Bacak B. ve Şahin L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi Fırsatlar ve Tehditler, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası-Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı, C: 55, S: 1.

Başkan, R. (1999). Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım., Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:33-46.

Beşer F. (2003) Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği, İstanbul: Bilge Yayıncılık

Bilgin, B. (2012). Çalışma yaşamında kadın ve yasal düzenlemeler, TBB Dergisi. S: 99, s. 311-315

Bolat T.; Aytemiz Seymen O. ve Bolat O.İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi ,Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 8, Sayı.1.

Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. Sosyal Bilimler Dergisi, C: 3, S: 5, s. 69-89.

Brewster, C.; Mayne, L. and Tregaskis, O. (1997). Flexible Working in Europe, Journal of World Business, Vol:32, No:2, s:133-151.

Centel, T. (1999). Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:25-32.

Çağlar, S. (2005). Haftanın 4 Günü, Günde 9 Saat Çalışan İşçinin Çalışması Kısmî Süreli Çalışma mıdır?, Yaklaşım, Yıl:13, S:153, s.197-200.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 31, s. 25-47.

Çakır, Ö. (2002). Sosyal dışlanma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, C: 4, S: 3, s. 83-104

Çelenk H. (2008). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Bir Uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, N. (2005). İş Hukuku Dersleri”, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul: Beta Basım

Demir, A. (2011). Yasal düzenlemelerde kadın hakları. Hukuk Gündemi, Mart sayısı, s: 32

Demircioğlu, A.M. ve Engin M. (2002). Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2002-52, İstanbul, Mega Ajans.

Deniz, M. ve Hobikoglu, E. (2012). Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirmesi: Türkiye örneği. In International Conference on Eurasian Economies, 11-13.

Doğan S. ve Türk M. (1997). Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını.

Ekin, N. (1999). Esneklik Çağı, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s: 6-14.

Engin, E. M. (2000). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:5, S:3, s:269-287.

Erdal, K. (2008). Halide Edib Adıvar'ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.1,

Erdut T. (2003). Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kurationsızlaştırma, TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Dergisi, : 18 S: 4.

Ergül, A. (2012), Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Evren G. (2007). Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri, Ankara: Seçkin Yay.

Eyrenci Ö. (1994). Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.

Gümüş, M. (2005), Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:10, S:38, S:51-62

Günay C.İ, (2004), Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş Dergisi, C:7, S:3.

Güzel, A., (2000), İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:5, S:3, s:203-221

İşık, R. (2003). Esneklik’ Üzerine Bir Not, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:8, S:32, s.107-111.

İlgar, Ö. (2001), Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 47-48

İş Kanunu, Kanun No:4857, 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete

Karabıyık, İ. (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.32, S.1, s, 240

Kenar, N. (2002), Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler, İşveren, Türkiye İşveren Sendikaları Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi, (Çevrimiçi)
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=4828&id=29 Erişim Tarihi : 27.10.2018

Kleemann, F., 23-26 April (2003), Telehomework: On the Temporal, Spatial and Social Disembedding of Work and Its Consequences- Inferences from the German Case, Paper Presented at the EMTEL Conference New Media and Everyday Life in Europe, London, (Çevrimiçi)
<http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Conference/papers/kleemann.pdf>, Erişim Tarihi: 27.10.2018

Kocacık, F. ve Gökkaya V.B., (2005), Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.6, S.1, s, 195

Koray M. (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul: TÜSES Yayınları,

Kutal G. (2005), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler , İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası-Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı, C: 55 S.:1, , s.26, 42

Kutal, G. (2004), Türkiye’de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri, AB- Türkiye & Endüstri İlişkileri içinde, Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Beta Basım Yayım, s.121-136

Kuzgun, Y. ve Sevim S.A. (2004), Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C.37, S.1, s, 16

Loritz, K.G. Alman İş Hukuku’nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar, Çalışma Hayatında Esneklik Seminerleri, İzmir, s.20.

Mahiroğulları A. (2005), Türkiye’de İşçi Sendikacılığı, İstanbul: Kitabevi,

McCann, D., (2005), Working Time Laws: A Global Perspective (Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database), Geneva, International Labour Organization

MESS, Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım, s.67

Moore, J. (2006), Homeworking and Work-Life Balance: Does It Add to Quality of Life?, Revue Européenne de Psychologie Appliquée, Vol:56, s:5-13

Ekonomi, M. (1994), Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri (27-31 Ekim 1993) İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, s. 73-74

Okur M.E. (2002), İnsan Kaynakları Yönetiminin Endüstri İlişkileri Sisteminin Gelişimi İçinde Artan Önemi ve Bir Uygulama, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası,

Önel N. (2006), İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özçelik, A.O. (1995), Esnek Çalışma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:24, S:1, s:97-108

Özevren, M. (1987), İşletmelerde Çalışma Saatleri ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, İstanbul: Basisen Eğitim Kültür Yayınları, , s.106.

Özgener, Ş. (2005), Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, TODAİE Amme İdaresi Dergisi, C:38, S:3, s:51–79.

Peker A.E. ve Kubar Y. (2012) ,Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.2, s. 174

Prinz, T. (2006), Almanya’da Esnek Çalışma Süresi Modelleri, Çev. Zülfü Dicleli, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:11, S:41, s.190–194.

Sabancı, S. (1999), Esnek Çalışma, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:4-5.

Scandura T. A. ve Lankau M. J. (1997), Relationships of gender, family responsibility and flexiblework hours to organizational commitment and job satisfaction, Journal of Organizational Behavior, S: 18, s. 377- 391

Sönmez P. (2006), Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C: 5, No.3

Tekin M. ve Zenenler M. (2009), Esnekliğin Dayanılmaz Yükselişi Yenibiris Dünyası İş ve İnsan Kaynakları Dergisi, S:25, s.56-58

Tekin M. ve Zenenler M. (2007) Esnek İşletme, Ankara: Nobel Yayın,

Tokol A. (2008), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yay.

Torum O. (2008) Neden Esnek Çalışma?, <http://www.yenibiris.com/KariyerKilavuzu/Oku.aspx?ArticleID=4508>, Erişim Tarihi: 08.12.2018

Tuncay C. (1995), Esnekleşmenin Değişik Boyutları, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, İstanbul: MESS Yayınları, s.26

Tuncay, A. C. (1999), Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:67-82.

Tunçcan Ongan N. (2004), Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 3, s.133.

Tutar, F. ve Yetişen, H. (2009), Türkiye’de kadının ekonomik kalkınmadaki rolü, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, C: 2 S: 2, s.116-131

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), (2003), İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Yayın No:231, Ankara

Uyargil, C. (1984), Modern Örgüt Yaşamında Esnek Çalışma Saatleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:13, S:2, s.110-118

Yavuz A. (1995), Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, Çimento İşveren Dergisi, C:9 S:1

Yavuz A. (2000) Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara: TÜHİS Yay., s.617,618

Yavuz A. (1995) Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara, Filiz Kitabevi

Yavuz, A. (1999), Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Yıl:4, S:15, s:88-95

Yüksel A. E.,(2008), Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler Finans Politika & Ekonomik Yorumlar, C: 45, S: 519

Zengingönül, O. (2003), Sosyal Politika–Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:5, S:4, s.157-171

İnternet Kaynakları

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, Erişim tarihi: 11.11.2018

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim tarihi: 11.11.2018

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Nilüfer DEMİREL
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri ve Yılı : Eskişehir / 1991
E-Posta : niluuferdemirel@gmail.com

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2014, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
- 2014-2015, İhracat Uzmanı, Torrecid Seramik Frit Glazür Ltd.Şti. Satış Departmanı
- 2015-2016, İnsan Kaynakları Uzmanı, Torrecid Seramik Frit Glazür Ltd. Şti İnsan Kaynakları Departmanı
- 2017- Halen, İnsan Kaynakları Uzmanı, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörlüğü