

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ESNEK ÇALIŞMANIN İSTİHDAM YARATMA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: HALICILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Alper EZER**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tengiz ÜÇÖK**

Ankara- 2008

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ESNEK ÇALIŞMANIN İSTİHDAM YARATMA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: HALICILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Alper EZER**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tengiz ÜÇOK**

Ankara- 2008

ONAY

Alper Ezer tarafından hazırlanan “ Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği” başlıklı bu çalışma, 23/12/2008 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme/İnsan Kaynakları Yönetimi dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

.....

Prof. Dr. Burhan AYKAÇ (Başkan)

.....

[İmza]

.....

Prof. Dr. Tengiz ÜÇÖK (Danışman)

.....

[İmza]

.....

Doç. Dr. Nurettin PARILTI

.....

ÖNSÖZ

Esnek çalışma kavramı günümüzde sıklıkla karşılaşılan ancak sonuçları itibariyle üzerinde açık görüş birliği bulunmayan bir kavramdır. Esnek çalışmanın özellikle de istihdama etkileri halen bir tartışma konusudur.

Bu çalışmanın öncelikli amacı, esnek çalışma biçimleri ile istihdam arasındaki ilişkiyi Türkiye’de halı sektörü incelemesi ile ortaya koyabilmektir. Türkiye’de söz konusu sektörle ilgili olarak böyle bir araştırmanın yapılmamış olması dolayısıyla halı sektöründe esnek çalışmanın önemini vurgulamak da çalışmanın ikincil amacını oluşturmaktadır.

Çalışmanın çerçevesi belirlendikten sonra yapılan literatür taraması sonucunda esnek çalışma biçimleri ile istihdam arasındaki ilişki ile ilgili olarak araştırmalar olmasına rağmen, halı sektöründe esnek çalışma biçimlerinden olan evde çalışmanın istihdam üzerindeki etkisi üzerinde doğrudan bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Dolaylı olarak yapılan çalışmaların bulguları ise az sayıdadır.

Çalışmamı tamamlama sürecinde bana yardımcı ve yol gösterici olan hocam Prof. Dr. Tengiz Üçok’a, ayrıca manevi desteklerini eksik etmeyen ve bana huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan aileme teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	v
TABLolar.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ESNEKLİĞİN KAVRAMSALLAŞTIRILMASI

I. ÜRETİM SÜREÇLERİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE ESNEKLİĞİN	
ORTAYA ÇIKIŞI.....	7
A. EmekYoğun Üretim.....	8
B. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı.....	9
C. Seri (Fordist) Üretim.....	11
D. Esnek Üretim.....	14
1. Esnek Uzmanlaşma.....	15
2. Atkinson'ın Modeli.....	16
3. Yalın Üretim- Japon Üretim Sistemi.....	18
II. ÜRETİMİN ESNEKLEŞMESİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ.....	19
A. Esnek Yönetim.....	20
1. Toplam Kalite Yönetimi.....	20
2. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı.....	22
B. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE İSTİHDAMA ETKİSİ

I. İSTİHDAM KAVRAMI.....	28
A. İstihdam Türleri.....	29
B. İşsizlik Kavramı.....	30
C. İşsizlik Türleri.....	31
II. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ.....	33
A. Sayısal Esneklik.....	34
B. Sayısal Esnekliğin Uygulanma Biçimleri.....	35
1. Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışma.....	36
2. Belirli Süreli Çalışma.....	37
3. Evde Çalışma.....	38
4. Tele Çalışma.....	38
5. Ödünç İş İlişkisi.....	39
C. Fonksiyonel Esneklik.....	40
D. Ücret Esnekliği.....	41
E. Çalışma Sürelerinde Esneklik	42
III. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ESNEK ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ.....	42
IV. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE İSTİHDAMA ETKİLERİ.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN HALICILIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMA ETKİSİ

I. HALICILIK SEKTÖRÜNÜN TANIMI.....	52
A. Makine Halısı.....	52
B. El Halısı.....	54
II. HALICILIK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ.....	56
III. HALICILIK SEKTÖRÜNDE EVDE ÇALIŞMA VE İSTİHDAMA ETKİSİ...59	
A. Evde Çalışmanın Kapsamı.....	59
B. Türkiye’de Evde Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	60
C. Evde Çalışma Biçimleri, Aile Yapısı ve Tarımsal Yapı.....	64
1. Küçük Üreticilik.....	64
2. Kapitalist Ev Sanayi.....	65
3. Atölye Üretimi.....	66
D. Türkiye’den Çeşitli Örneklerle Evde Çalışmanın Boyutları.....	66
IV. EL HALICILIĞI VE İSTİHDAMA OLAN ETKİLERİ.....	69
 SONUÇ.....	 74
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	82
ÖZET.....	87
ABSTRACT.....	88

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
DİE	:	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKY	:	Toplam Kalite Yönetimi
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLOLAR

Tablo 1. Fordist ve Post- Fordist Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması.....	19
Tablo 2. Personel Yönetimi ile İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar.....	26
Tablo 3. İşsizlik Türleri.....	31
Tablo 4. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler.....	33
Tablo 5. Makine Halısı Kapasite- Üretim İlişkisi.....	53
Tablo 6. Türkiye’de El Halısı Üretimi (1955-1975).....	55
Tablo 7. Yıllar İtibariyle Türkiye El Halısı ve Makine Halısı İhracatı.....	57
Tablo 8. Türkiye’nin Halı İhracatında Başlıca Pazarlar.....	58
Tablo 9. Trakya Vilayetlerinde Küçük Sanatlar ve El ve Ev İşleri Anketi (1939).....	61
Tablo 10. Trakya Vilayetlerinde Küçük Sanatlar ve El ve Ev İşleri Anketi İller İtibariyle.....	62

GİRİŞ

Çalışma ilişkilerinin usta-çırak ilişkisine dayandığı, zanaatkârlığın ön planda olduğu, üretimin emek yoğun olarak yapıldığı sanayi devrimi öncesi dönem fabrikalaşma süreci ve kentleşme ile birlikte değişim sürecine girmiştir. Sanayi devrimi usta-çırak ilişkilerinin yerini işçi-işveren ilişkilerine bırakmasına neden olmuştur. Üretim süreçlerinde de kitle üretimin yapıldığı emek yoğun tekniklerin yerini sermaye yoğun bir örgütlenmeye bıraktığı yeni bir döneme girilmiştir. Bu yeni dönem işçi ve işveren kesiminin örgütlendiği çalışma hayatının günümüz kurallarının temellerinin atıldığı yılları içermektedir. Sonrasında küreselleşme ile birlikte genişleyen ekonomiler, kitle üretiminin piyasaları bunalıma sürüklemesi sonucunda yeni arayışlara girmişler ve daha esnek, değişen koşullara daha hızlı uyum sağlayabilen bir örgütlenmeye yönelmişlerdir. Bu arayışlar sonucunda esnek üretim, esnek yönetim ve esnek çalışma gibi kavramlar ortaya çıkmış ve çalışma hayatında yeni bir dönemin başlamasına neden olmuştur.

Günümüzde halen birçok yönden eleştirilen ve tartışılan esneklik kavramı teknolojinin ilerlemesiyle daha da derinlik kazanarak çalışma hayatının tüm alanlarına yayılmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı ise esneklik ile ilgili tartışmalı konulardan birisi olan esnek çalışma biçimleri ve istihdam ilişkisini ortaya koyabilmektir. Literatürde esnek çalışmanın istihdam üzerindeki etkisi kimi yazarlarca geçici bir çözüm olarak değerlendirilirken karşı görüşü savunanlar da bulunmaktadır. Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin istihdam üzerindeki etkilerinin tekstil sektörünün alt sektörü olan halıcılık ile birlikte değerlendirilerek evde çalışmanın yarattığı iş olanaklarının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinin istihdam üzerindeki etkileri incelenirken en uygun sektörlerden birisi tekstil sektörü olmaktadır. Bunun başlıca nedeni gerek istihdamın büyük bölümünü bünyesinde taşıması, gerekse ekonomiye olan olumlu katkılarıdır.

Esnek çalışma biçimlerinin istihdam üzerine etkilerini inceleyen araştırmalar kesin veriler sunmak konusunda yetersizlerdir. Ayrıca Türkiye ile ilgili olarak sektörel bir araştırma da bu anlamda yapılmamıştır. Bu çalışmanın sonuçları esneklik ile istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koymada Türkiye’den bir sektörü incelemesi bakımından mevcut literatüre katkıda bulunabilecek bir kaynak niteliği taşımaktadır. Bu alanda yapılan araştırmaların sınırlı olması ve genellemelere dayalı sonuçlar içermesi çalışmanın önemini daha da arttırmaktadır.

Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem çerçevesinde istatistiksel verilerden, tarihsel belgelerden, gazetelerden ve bu alanda yapılmış diğer araştırmaların (anket, tez çalışması vb.) sonuçlarından yararlanılmıştır. Ulaşılan istatistiksel verilerin konu ile ilgili olan kısımları alınarak bilgisayar ortamında çalışmaya aktarılmış ve yorumlanarak sunulmuştur. Ayrıca internet ortamında ulaşılan gazete haberlerinden de ilgili olanların bazı bölümleri alınarak yine yorumlanmak suretiyle çalışmaya aktarılmıştır. Halıcılık sektörü el halıcılığı kapsamında incelenmiş, makine halıcılığı yalnızca tanımlanmıştır. El halıcılığı ile ilgili esnek çalışma biçimleri istihdam ilişkisine yönelik yapılan az sayıda çalışma oluşu konu ile ilgili bölümün birkaç paragrafla sınırlı kalmasına neden olmuş, dolayısıyla el halıcılığı ve istihdam ilişkisi çalışmanın esas tartışma konularından olmasına rağmen kısıtlı sayıdaki literatürle sınırlı kalmıştır. Benzer araştırmaların sayısal verilerinin yorumlanarak çalışmaya aktarılmasıyla bu açık biraz olsun kapatılmaya çalışılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde esneklik kavramı tanımlanarak esnekliğin çalışma hayatında ortaya çıkış süreci anlatılmış, bu

bağlamda emek yoğun üretimden esnek üretime kadar olan süreç detaylı biçimde incelenmiştir. Ayrıca esnek üretimin ortaya çıkardığı diğer bir kavram olan insan kaynakları yöntemi kavramı da bölüm içerisinde tanımlanarak, personel yönetiminden farklı olduğu yönler anlatılmıştır.

İkinci bölümde esneklik çalışma hayatı içerisinde yeni çalışma biçimleri boyutuyla incelenmiştir. Bu bağlamda da öncelikle istihdam ve işsizlik kavramları türleri ile birlikte detaylı olarak ortaya konmuş, ardından da esnek çalışma biçimlerinin neler olduğu anlatılmıştır. Bölümün sonunda ise çalışmanın temel tartışma noktası olan esnek çalışma istihdam ilişkisi üzerinde sayısal verilerle dünya genelinde bir değerlendirme yapılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde esnek çalışma istihdam ilişkisi Türkiye’de tekstil sektörünün alt sektörü olan halı sektörü çerçevesinde makine halıcılığı dahil edilmeden el halıcılığı üzerinde bir inceleme yapılarak aktarılmıştır. Öncelikle halı sektörü tanımlanmış, arkasından da el halıcılığı üzerinde detaylı bilgi verilerek evde çalışma kavramıyla birlikte bir değerlendirmeye gidilmiştir. Bölümün sonunda el halıcılığı istihdam ilişkisi nedenleriyle tartışılarak bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEKLİĞİN KAVRAMSALLAŞTIRILMASI

Çalışma hayatı ile ilgili olarak günümüzde sıkça karşılan kavramların başında gelen “esneklik” kavramının literatürde birbirinden farklı tanımları bulunmaktadır. Bir tanıma göre “esneklik sık kullanılan her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Esneklik bir sistem veya alt sistemin, sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir. Bu durumda sistemi etkileyen değişkenlere ve dış değişkenlere bağlı olarak esnekliği değişik biçimlerde tanımlamak olasıdır. Ancak esneklik kavramının temel unsurunu değişebilirlik oluşturmaktadır. Bu nedenle esneklik özellikle köklü değişim dönemlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2001: 147-148).”

Bir başka yazar ise esnekliği farklılaştırmanın ortadan kaldırılması veya endüstri ilişkilerinin ekonomik ayrı değerlendirilmesine yol açan kurumsal engellerin azaltılması olarak tanımlamaktadır (Erdut, 2002: 21).

Diğer bir görüş, çalışma hayatı açısından esnekliği “değişebilirlik”, “değişime ayak uydurma” olarak tanımlamış, değişim kavramıyla da ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler ile teknolojik alanda yaşanan ilerlemeleri kastetmiştir (Yorgun, 1999: 215).

Tanımlardan yola çıkarak esneklik geniş ve dar olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanabilir. Buna göre geniş anlamda; esneklik yeniliklere uyum sağlayabilme, değişimlere göre şekil alabilme kabiliyetidir. Dar anlamda ise çalışma hayatında işçi ve işveren taraflarının, piyasanın ihtiyaçlarına göre konumlanmasını; değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlara göre yenilenebilmesini ifade eder.

Esnekliği “internal” ve “eksternal esneklik” olmak üzere iki başlıkta inceleyen yazarlarda olmaktadır. Bu bağlamda “internal esneklik” işçinin, işyerinde farklı amaçları gerçekleştirebilecek çok yönlü beceri ve alışkanlıklarla donatılması (esnek emekgücü); bunun için uygun teknolojilerin ve emek ve teknoloji örgütlenme biçimlerinin (esnek teknoloji) kullanılmasıdır. “Eksternal esneklik” ise işgücünün yeni istihdam biçimlerini ve firmanın başka firmalarla yeni ilişki biçimlerini tanımlayan bir kavramdır (Storper, M.- Scott, A.J. aktaran Belek, 1999: 67).”

İşgücü piyasası açısından esneklik kavramını ise bir başka yazar şöyle tanımlıyor;” İşgücü piyasasında esneklik, çağın dönüşümlerine uygun olarak, çalışma yasalarına ve uygulamalarına köklü değişimlerle, yeni bakış açıları getirilmesidir (Ekin aktaran Tokol, 2001: 148).”

Esneklik kavramı çalışma hayatı ve araştırmaya katkısı açısından incelediğinde ise esnekliğin öncelikli hedefinin “ ...her şeyden önce istihdamın artırılması, yeni iş imkânlarının oluşturulması” (TİSK, 1999: 7) olduğu görölmektedir.

Esneklik genel olarak tanımlandıktan sonra çalışma hayatının tarafları açısından da ayrıca ele alınabilir (TİSK, 1999: 7-8):

- İşgücünün işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır (*işletme açısından*).
- Çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın koşullarına uydurulmasıdır (*işçi açısından*).

Buraya kadar yapılan tanımların ortak noktalarını birleştirerek bir tanımlama yapmak istenilirse esnek çalışma; yeni istihdam yaratmak ve ekonomi ve teknolojiadaki dönüşümlere hızlı uyum sağlamak amacıyla işçi-işveren ilişkilerinin işçinin koşullarına ve işverenin ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesidir denilebilir.

Çalışma hayatında esnekliği gerekli kılan unsurları ise şu maddelerle özetleyenebilir (TİSK, 1999: 9-13):

- Geleneksel üretim tarzının ortaya çıkardığı “zaman birliği”, “mekân birliği” ve “ürün birliği” kavramlarının ortadan kalkma eğilimine girmeleri çalışma hayatında esnekliği gerekli kılmıştır.
- Ülkeler arası rekabet gücünün artması, rekabeti engelleyici unsurları ortadan kaldırmak amacıyla esnek politikaların uygulanmasını zorunlu kılmıştır.
- Küresel anlamda ekonomide yaşanan konjonktürel dalgalanmalar işletmelerin zaman zaman üretimlerini artırmaları ya da kısmaları şeklinde sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu dönemler çalışma hayatı bakımından esnekliği zorunlu kılmıştır.
- 1970’de petrol kriziyle başlayan devamında durgunluk ve belirsizlikle sonuçlanan dönemlerde işsizlik ülkeler bağlamında en büyük sorunlardan birisini teşkil etmektedir. Böyle dönemler için alınan ilk tedbir esnek çalışma biçimlerinin uygulanması olmaktadır.
- Teknolojiye dayalı üretimde kullanılan sermaye yoğun yöntemler ve maliyeti arttıran makinelerin yer alması, bunların faaliyet sürelerinin uzatılması ve kullanım zamanlarının en iyi şekilde ayarlanması suretiyle en yüksek verimle çalıştırılmaları tüm işletme düzeyinde ve çalışma düzenine esnekleşmeyi gerektirmektedir.
- İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra yükselen hizmetler sektörü 24 saat durmaksızın çalışmayı gerektiren birimleri de içerisinde barındırdığından (taşımacılık, iletişim, medya, gıda...) esnek düzenlemeleri gerekli kılmıştır.

- Sermaye piyasasında ve bilişim teknolojisinde yaşanan patlama işletmeler açısından esnekliği gerekli kılan bir diğer faktördür.
- Bireylerin gelir düzeylerinde görülen artış çalışanların daha çok boş zaman tercih etmelerine yol açmıştır. Bu bağlamda esneklik, çalışana çalışma sürelerini kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda belirleyebilme imkânı sunmaktadır.
- Personel yönetiminde ve endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimler esnek üretimin içerisinde bulunan toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretim, ekip çalışmaları ve arz zincirinin bütünleştirilmesi gibi uygulamaları da zorunlu kılmıştır.
- Pek çok ülkede ücret sisteminin çalışanların aleyhine bir seyir izlemesi bu noktada da ücret ve çalışma saatlerinde esneklik uygulamalarına başvurulmasını gerekli kılmıştır.
- Tüm bu değişimleri işçi kavramındaki değişiklikler izlemiş, sanayi işçisi kavramı yerini bilgi işçisi kavramına bırakmıştır. Bireysel pazarlık, bireysel hizmet akitleri gibi düzenlemeler ile esneklik uygulamalarının bilgi işçileri için gerekli olduğu görülmektedir.

I. ÜRETİM SÜREÇLERİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE ESNEKLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI

Üretim süreci dediğimiz zaman hammaddenin ürün olarak kullanılabilir aşamaya gelmesine kadar yaşananları anlıyoruz. Üretim biçimleri ise üretim sürecinde yaşanan köklü dönüşümler sonucu farklılaşan üretim türlerini ifade etmektedir. Üretim süreci işçi-işveren ilişkilerinin adeta belirleyicisidir. Bu

nedenle de üretim sürecinde yaşanan değişimler direkt olarak işçi-işveren ilişkileri üzerinde belirleyici olmaktadır. Üretim süreçleri üç başlık altında sınıflandırılabilir: Bunlar emek yoğun üretim, seri üretim (Fordist) ve esnek üretim (Post-Fordist) (Belek, 1999; 49-77) .

A. Emek Yoğun Üretim

Emek yoğun üretim ilk otomobilin üretildiği 1886 yılından Henry Ford'un Model-T'yi ürettiği 1908'e kadar olan dönem olarak tarihselleştirilebilir. El emeğinin üretim sürecinin neredeyse tümüne hakim olduğu, zanaatkarlığa bağlı olarak üretimin yapıldığı, az sayıda, ustalığa dayalı ve uzun sürede yapılan üretime emek yoğun üretim denir. Bu tip üretime günümüz sipariş üzerine özel yapım arabalar örnek gösterilebilir.

Emek yoğun üretimin özellikleri şu biçimde sıralanabilir (Bedir, 1999: 38):

- Üretilen ürünler tamamen siparişe dayalı, küçük ölçekli ve standart dışıdır.
- Üretimin büyük bir kısmı vasıflı işçilikle, çok sayıda küçük işletmelerde yapılmakta, aynı işletme içerisinde bütün parçalar ve tüm araç çok amaçlı tezgâhların kullanımıyla yapılmaktadır.
- Emek yoğun üretim siparişe dayalı olarak küçük ölçekte yapıldığından üretim maliyeti de o oranda yüksek olmaktadır.
- Küçük ölçekli bu işletmelerin AR-GE'ye ve yeni teknolojilere de yatırım yapmaları güç olmaktadır.

Henry Ford, Taylor'un ortaya atmış olduğu "Bilimsel Yönetim İlkeleri" anlayışını üretim sürecine uygulayarak emek yoğun üretimi bu hantal yapıdan kurtarmayı planlamıştır.

B. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

İşletmelerde üretim ve verimliliği arttırmak amacıyla yönetimde bilimsel tekniklerin kullanılması gerekliliğinden yola çıkan Frederick Winslow Taylor, 1900'lü yılların başında yaptığı çalışmaların sonucunda, 1911 yılında "Bilimsel Yönetimin İlkeleri(The Principles of Scientific Management)" başlıklı kitabını yayınlamıştır.

F.W. Taylor "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" adlı eserinde işlerin yapılışının ve çalışma düzeninin mühendislik açısından ve bilimsel olarak incelenmesi gerektiğini sonuçta da yeniden düzenlenmesinin verimliliği artıracığını vurgulamıştır. Ayrıca bu yeni düzende işletme ve işçiler de daha fazla pay elde edecektir görüşünü savunmuştur (Koçel, 2005: 198).

Taylor'ın Bilimsel Yönetim Yaklaşımı'na farklı bilim adamlarından da destek gelmiştir. Yaklaşımın gelişmesinde Henry Gantt, Frank ve Lillian Gilbert, Harrington Emerson gibi isimlerin de önemli katkıları olmuştur.

Taylor yaptığı deneysel araştırmalar sonucunda iş yerinde verimsizliğin nedenlerini şu şekilde sıralamıştır (Efil, 2006: 47-48):

- Çalışanın iş gücünden yeterli oranda yararlanılmamaktadır,
- Çalışanlar az çalışma ve tembellik eğilimindedir,
- İşe almada birey yeteneklerinin dikkate alınıp değerlendirilmesinde dengesizlikler vardır,
- İşle ilgili standart süreler belirlenmemiştir,
- Çalışma düzeni verimli olarak organize edilmemiştir.

Taylor iş yerinde verimsizliği yaratan tüm bu faktörleri sıraladıktan sonra, verimliliği arttırmak amacıyla yönetimi bilimsel bir boyuta taşımaya karar vermiştir. Bu amaçla oluşturduğu bilimsel yönetim anlayışının ilkeleri sıralanırsa (Koçel, 2005:199; Şimşek, 2005: 43):

- İşletmelerde gelişigüzel çalışma yerine, bilimsel çalışma düzeni tercih edilmelidir,
- Örgütsel faaliyetlerde rastgele ve başıbozukluk yerine ahenk ve koordinasyon benimsenmelidir,
- Örgütsel bir amaca ulaşılacağı zaman kişisel çabalardan çok karşılıklı işbirliğine dayalı çalışma düzeni tercih edilmelidir,
- İşletmelerde düşük verim değil maksimum çıktı hedeflenmelidir,
- Yüksek verimlilik hedefleriyle bağlantılı olarak da eğitimlerin artırılması gerekmektedir.

Taylor'un çalışma düzeni ve verimliliği artırıcı uygulamalarının, sistematik ve teknik birtakım düzenlemeler içerdiğini görmekteyiz. Amaç düzensiz ve tembel olarak varsayılan çalışanın nasıl bir yönetim anlayışıyla ele alınarak verimi artırılabilir sorusunu yanıtlamak olmuştur.

Verimliliği artırma çabalarının sonucunda zaman etüdü, hareket etüdü, iş ekonomisi; teşvikli ücret sistemleri, iş standartları gibi uygulamaların çalışma hayatına kazandırıldığı görülür (Koçel, 2005: 199).

Bilim adamlarının Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımının örgüt teorisine iki yönde katkıda bulunduğu söylenebilir (Efil, 2006: 49; Koçel, 2005: 200; Şimşek: 2005: 45):

- a- İlk katkı iş dizaynı ve standartlaşma ile ilgilidir.
- b- İkinci katkısı ise fonksiyonel formenlik(ustabaşılık) kavramının ortaya atılmasıdır. Bu kavram bir formen'in çeşitli fonksiyonları temsil eden yöneticilerle ilişki kurmasını öngören bir nitelik taşımaktadır. Ancak fazla bir uygulama alanı bulamamıştır.

İçerisinde Henry Fayol'un " Yönetişel Teori Yaklaşımı" ve Max Weber'in "Bürokrasi Yaklaşımı" nın da bulunduğu Klasik Yönetim teorileri yalnızca iyi bir organizasyonun nasıl kurulabileceği konusu üzerinde

durmuşlar, işletmelerde insan unsurunu arka planda bırakmışlardır. Bu eksiklikler ise Neo-Klasik Yönetim teorileriyle ilerleyen dönemlerde aşılmaya çalışılacaktır.

Sonuç itibariyle işletmelerde verimliliği artırma hedefiyle ortaya atılan bilimsel yönetim kavramı ilerleyen zamanlarda Henry Ford tarafından seri(kitlese) üretim adı altında fabrikalarda uygulama alanı bulacaktır.

C. Seri (Fordist) Üretim

Emek yoğun üretimin eksikliklerinden yola çıkılarak ortaya atılan ve ilk uygulamasına Amerika'da Ford Model-T ile profesyonel anlamda başlanan seri üretimin egemenliğini kurması 1945'li yıllara değin sürmüştür.

Taylorist bilimsel yönetimden yola çıkılarak uygulamaya konulan Fordist üretimin temel mantığı el zanaatkârının tek başına bir ürün üzerinde ardı ardına bir dizi işlem yapması yerine, tüm işlemin her biri ayrı işçi tarafından yapılmak üzere parça parça ayrıştırılmasıdır.

Yentürk'e göre Fordizm'in ayırt edici özelliği "üretim sürecinin ilk defa işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı olarak örgütlenmesinden çıkılıp, makinanın mantığına göre, makinanın nesnelliğine göre örgütlenmiş bir üretim sürecine geçiş olmasıdır. En ince parçasına değin ayrıntılandırılan işlerin tek amaçlı makineler tarafından yapılır hale gelmesi, üretim sürecini sürekli bir gelişmeye yatkın ve elverişli kılmıştır. İşçinin makinanın pasif bir uzantısı haline gelmesi ise; işçinin bilgi ve becerisinin tümüyle gereksiz hale geldiği, tecrübesiz yeni işçinin uzun yıllar çalışan bir işçinin yerini hemen alabilmesinin sağlandığı ve bütün işsizlerin yedek işçi ordusu olabildiği bir avantajı sermayeye kazandırmaktadır (Petrol-İş Yıllıkları,1995: 802)."

Kitlese üretimde; 1) Maliyeti azaltmak için üretilen mal hacminin artırılması hedeflenir. 2) Gelişme dendiğinde üretim sisteminin geliştirilmesi

anlaşılır. Bu da genellikle az sayıda ve büyük projelerin sonucu olarak ortaya çıkan ve uzmanlar ve yöneticilerce yönlendirilen gelişmelerle karakterizedir.

3) Doğrudan üretici emek üretim amaçlarının gerçekleştirilmesine sınırlanır ve süreci yöneticiler denetler. Yönetenler ve üretenler ayrımı net ve keskindir.

4) Üreticiler ve yöneticiler çıkarları birbirine zıt gruplar olarak düşünülür. Performans değerlendirmesi finansal ölçütlere göre yapılır (Belek, 2004:23).

Fordist üretim organizasyonu tüm dünyada büyük bir yaygınlık kazanmasına rağmen, sermaye için bu kolay bir başarı olmamıştır. Ford'un montaj hattı, başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, işçilerin büyük çapta direnişlerine yol açmış ve sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır. İşin bunaltıcı niteliği ve artan yoğunluğu yüzünden, işçiler dayanamayıp işlerini kısa sürede terk etmeye yönelmiş, 1914 yılında yıllık işgücü devri (turnover) oranı yüzde 400'e ulaşmıştır. Bu kabaca, yüz işçisi olan bir işyerinde işgücünün bir yılda dört kez yenileniyor olması demektir. Bunun dışında, makinelere sabotaj olayları, kasıtlı olarak hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi sorunlar yanında sendikacılığın da güçlenmesi Ford'un yöneticilerini çare bulmaya itmiştir. Bu yüzden, 2.34 dolar dolayında olan işçi gündeliği 5 Amerikan Doları gibi o gün için çok yüksek bir rakama çıkarılmış, işçiler böyle yüksek bir ücretin özendiriciliği ile elde tutulabilmiştir.

1970'lerde ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan üretim fazlası, ürün kalitesine daha fazla önem verme gereğini ortaya çıkarmış, bu da tüketim normlarının değişmesine neden olmuştur. Diğer yandan, üretimin uluslar arasılaşması ile birlikte dünya pazarına üretim yapmak büyük belirsizlikler içermeye başlamıştır. Çünkü, çok daha farklılaşmış ürünlerin büyük talep dalgalanmalarına maruz kalınmaktadır. Fordist üretim sisteminin katı yapısı böyle bir pazarın gerektirdiği esnekliğe uygun değildir. Bu yüzden de sermaye, içinde bulunduğu krizden yeni iş örgütlenme ilkeleri uygulayarak, Fordizm'i daha esnek kılmaya çalışarak ve talep değişikliklerine adapte olabilen yeni üretim sistemleri yaratarak çıkmaya çalışmaktadır (Piore ve Sabel, 1984).

Fordizm'den Post-Fordizm'e geçiş noktasında üç farklı yaklaşımdan söz edilmektedir (Yavuz, 1997: 10):

- **Yeni-Schumpeterci Yaklaşım: Tekno-Ekonomik Paradigma:** Bu teori Schumpeter'in "teknolojik buluş teorisi" üzerine kurulmuştur. Schumpeter, teknolojik buluş teorisinde, icatların önemini vurgulamakta, ülkelerin ekonomik ve teknolojik gelişmelerinde, teknolojik buluşların kilit rol oynadığını belirtmektedir. Teorinin önde gelen isimleri Freeman ve Perez, Fordizm ve kitle üretiminin önemini kaybettiğini vurgulamaktadır. Fordist krizin nedeni olarak da, kurumsal yapıların teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayamamasını göstermektedir. Değişikliklere ayak uyduramayan ve çok fazla miktarda standart mal üreten kitle üretimi yerine ise, rahatlıkla çeşitlenmeye gidebilen ve değişen esnek üretimi tavsiye etmektedir (Yavuz, 1997: 9-10). Bu yaklaşıma göre Fordist bunalım, üretimin nesnel koşullarında ve düşünsel tasarımıında gözlenen iki temel nedene dayanmaktadır. Fordist kitlesel üretim sınırlarına ulaşmış ve Fordist tekno-ekonomik paradigmanın gelişme olanakları tüketilmiştir. Üretimin artırılmasına rağmen, üretim maliyetlerinin düşürülememesi, montaj hattına dayalı üretim sistemlerinin katılığı, enerji yoğun ürün ve üretim teknolojilerinin sorunları, firmaların hiyerarşik bölünmesi, Fordist kitlesel üretim paradigmasının gelişme olanaklarının bittiğinin göstergeleridir (Yetim, 2003: 22).
- **Yeni Marksist Yaklaşım (Düzenleme Okulu):** Sermaye birikimine ilişkin temel toplumsal ilişkiler, tarihsel olarak belirlenmiş kurumsal araçlar yoluyla düzenlenerek yeniden üretilmektedir. Sermaye birikim rejimi ve düzenleme tarzı arasındaki uyumsuzluk, ekonomik ve toplumsal bunalımlara neden olmaktadır (Yetim, 2003: 23). Bu teorinin en önemli iki kavramı olan "Birikim Rejimi" ve "Düzenlenme Tarzı" kavramları, teorinin temel unsurları kabul edilmektedir.

Birikim rejimine göre, yeterli sermaye birikiminin sağlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılarak dengesizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Düzenleme tarzı ise, kapitalist üretim gereği oluşan kurumsal düzenlemeler ile toplumun davranış ve değer yargıları arasındaki uyumu ifade etmektedir. Toplumun normlarına göre, kurumsal yapılarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir (Yavuz, 1997: 10)

- **Yeni Smithci Yaklaşım: Esnek uzmanlaşma:** Ekonomik örgütlenme biçimlerinin kitlesele üretim ile zanaat üretimi, yani esnek uzmanlaşma olarak ikiye ayrılmasına dayanmaktadır. Kriz kitle üretimine dayalı gelişme tarzının yarattığı bir sorun olarak görülmektedir (Yetim, 2003: 25).

Fordist üretim girdiği krizden farklılaşarak ve yenilenerek çıkmıştır. Söz konusu üretim biçiminden, farklı nitelikleri olan ve temel farklılığı esnek ilişkilerden kaynaklanan bir üretim evresine geçilmiştir (Eraydın, 1992: 22).

D. Esnek (Post-Fordist) Üretim

Fordizm 1970'lerin sonlarında yaşanan büyük bunalımdan sonra yerini esnek üretim dediğimiz yeni bir sisteme bırakmıştır. Bu sistem çalışanın ve piyasanın taleplerini iyice gözden geçirmiş bir biçimde üretim sürecini biçimlendirmiştir. İşyerimizde istediğimiz kadar son teknoloji cihazlar kullanalım yinede işgücüne gereken yatırım yapmazsak verimliliğimizi artıramayacağımız ortaya çıkmıştır. İnsan faktörünün bu yeni süreçte ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca kimi yazarlara göre Post-Fordist üretim sisteminde ortaya çıkan bu nitelikli emeğe doğru kayış, “yabancılaşmanın neden olduğu işçi direnişlerine de bir çözüm olma özelliği” göstermektedir (Yentürk, 1995: 808).

Üretim sistemlerinin esnekleştğini ileri süren yaklaşımlar üç grupta toplanabilir: Esnek uzmanlaşma(*flexible specialisation*), Atkinson'ın esnek firma modeli ve yalın üretim.

1. Esnek Uzmanlaşma

Esneklik konusunda diğer bir teori ise, esnek uzmanlaşma teorisidir. Esnek uzmanlaşma yaklaşımının öncüleri Michael Piore ve Charles Sabel'dir. Bu kişiler II. Sanayi Devrimi isimli kitaplarında, kitle üretimi ile esnek üretimi karşılaştırmışlardır (Yavuz, 1995: 9).

Hem birbirleriyle rekabet eden, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde işbirliğine giden küçük ve orta boy işletmelerin oluşturduğu esnek uzmanlık modelinin örneklerine 1970'lerde Kuzey İtalya'da 3,İtalya denen Bologna bölgesinde ve Güney Almanya'da yaygın olarak rastlanmakta, daha sonra giderek diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayıldığı görülmektedir. Bu yeni tür üretim organizasyonu, tasarımcılarla yeniden vasıflandırılmış/zanaatkâr bazlı işçilerin işbirliği içinde, genel amaçlı tezgâhlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline oturtmaktadır. Öğrenme, yeni teknolojilere uyarlanabilme, teknolojik yenilikleri hızla adapte edebilme ve yeni teknolojiler yaratabilme bu küçük işletmelerin ortak özelliğini oluşturmaktadır (Piore ve Sabel,1984).

Küçülerek uzmanlaşma firmaların talepteki belirsizliklere verdikleri yanıt olmuştur. Esnek uzmanlaşmanın da 4 tipi vardır: 1) Uzmanlaşmış endüstriyel bölgelerde ortaya çıkan bölgesel şirket ağları. Bunların arasındaki ilişkiler kısa sürelidir, 2) Finansal ilişkilerle birbirlerine bağlı federe şirketler, 3) Solar firmalar ve 4) Atölye türü, küçük ölçekli, ama ileri derecede uzmanlaşmış üretim yapan fabrikalar. Son ikisi üretimin ölçeği ve maliyeti bakımından diğerlerinden farklıdır. Burada küçük firmalar daha yakın olarak

çalışırlar ve sermayelerini birlikte kullanarak etkinliklerini artırırlar (Belek, 2004: 41-42).

Esnek uzmanlaşma kavramı çerçevesinde “esneklik”, üretimde yeni teknolojilerin uygulanması ve planlamada fonksiyonelliğin artırılması yönünde iş gücü piyasasının ve çalışma sürecinin yeniden yapılanmasını ifade etmektedir. Esnek uzmanlaşma bir yandan esnekliğe, bir yandan da uzmanlaşmaya dayanır. Üretim yapısının tümünde esnekliğe (ileri teknolojiyle, emek gücünün çok yönlüleştirilmesiyle) gidilirken, firma belli bir ürünün üretiminde ileri derecede uzmanlaşır.

Esnek uzmanlaşma ile kitle üretiminin yarattığı durgunluk, enflasyon ve işsizlik gibi sorunlar çözülerek büyüme hızı arttırılacaktır (Aykaç, 1996:104).

Esnek uzmanlaşma açıkça hiç değilse büyük firmaların geleneksel olarak yararlandıkları ölçek ekonomilerinin rekabet avantajlarını dengeleyecek ölçüde, küçük firmaların işine gelecek şekilde çalışır (Kumar,1999: 61).

2. Atkinson'ın Modeli

Atkinson'ın esnek firma modelinde ise 3 esneklik türü vardır. 1) *İşlevsel esneklik (Her işte kullanılabilen emek gücü)*: Yönetimin işçileri çok amaçlı olarak kullanması anlamındadır. İşlevsel esneklik işletmedeki merkezi kadroya ilişkindir. Bunların iş güvenceleri vardır, yüksek nitelikli ve eğitimidirler. 2) *Sayısal esneklik*: Bu da çevre emek gücüyle ilgili olan esneklik türüdür. Bu grubun eğitim düzeyi düşüktür, ücretleri azdır, niteliksiz işleri yaparlar, iş güvenceleri yoktur. 3) *Finansal esneklik*: Emek gücü fiyatının piyasa koşullarına, talebe ve emek gücü arzına göre ayarlanması anlamına

gelir. Esnek firmanın amacı: İşçiler üzerinde yönetim kontrolünün sağlanması ve karın maksimize edilmesi (Belek, 2004: 43-46).

İşçi sınıfının iş güvencesi esasen üç düzeyde tanımlanmaktadır: a) İstihdam güvencesi: Bir işçinin çalıştığı firmadaki iş güvencesidir. b) Mesleki güvence: Bir işçinin belli bir firmada belli bir amacı gerçekleştirmedeki sabitlik derecesidir. c) Emek piyasası güvencesi: Farklı işlerde de olsa bir işçinin emek piyasasında kalma becerisidir. “İşlevsel esnekliğin” özellikle mesleki güvence; “sayısal esnekliğin” ise özellikle istihdam ve emek piyasası güvencesi üzerinde olumsuz etkilerde bulundukları bilinmektedir (Belek, 1999:192).

Atkinson’ın bu modeli pek çok eleştiriye maruz kalmıştır. Eleştiriler, Atkinson’ın son derece doğru biçimde saptadığı çelişkilerin boyutunu küçümsemesiyle ilgilidir. Bu eleştiriler sıralandığında (Belek, 2004: 44-45):

- Merkez emek gücünün Atkinson’ın modelinde belirtildiğinin tersine zor çalışma koşulları içinde olabilmesidir.
- Atkinson çevre iş düzenlemelerinin değişik formlarını dikkate almış olsa da, merkezi homojen bir yapı olarak düşünmüştür. Oysa merkez emek gücü için de sayısal esneklik söz konusu olabilir.
- Bir başka eksiklik merkez kadronun işletme içinde, çevre kadronun ise sözleşmeli olarak işletme dışında, evde, taşeron firmada çalışacağı beklentisidir. Oysa pekala merkez kadro sözleşmeli olarak evde, buna karşılık çevre kadro da tam süreli olarak fabrikada çalışıyor olabilir.

3. Yalın Üretim – Japon Üretim Sistemi

Fordist kitle üretimi Japonya'nın savaş sonrası dar pazar koşullarına uymamış, bu nedenle de, daha küçük kümeler halinde, dolayısıyla daha esnek üretim yapacak biçimde dönüştürülmeye çalışılmıştır. Bu dönüşüm uzun seneler içinde, üretimde israfı ve savurganlığı ortadan kaldıracak şekilde 0-hatalı üretimi gerçekleştirmek hedefi ve işçilerin kapasitelerini, üretim deneyimlerini ve zihinsel potansiyellerini sonuna kadar kullanmak ilkesi ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, yalın üretim mikro elektronik teknolojisinin değil, çok farklı bir fabrika üretim organizasyonu ve yönetim anlayışının şekillendirdiği bir üretim sistemidir (Ansal, 1996).

Yalın üretim sisteminde kitle üretiminden tamamen vazgeçilmemekle birlikte büyük hacimli üretimin hantallığını azaltan, verim ve zaman kaybına yol açan gereksiz tüm unsurlardan kurtulmuş bir iş organizasyonu söz konusu olmaktadır.

Belek yalın üretimin beş önemli özelliği olduğunu vurgulamaktadır: “1) Sorumluluğun uç noktada üretim yapan işçiye devredilmesi 2) Ekip çalışması 3) Sürekli gelişmeye çalışanların katılımı 4) Görsel fabrika kontrol sistemlerinin kullanımı 5) Tam zamanında üretim. Sonuncusu israfın azaltılması, sürekli gelişme ve kaliteyi artırmak için esastır (Belek, 2004: 46).”

Tam zamanında üretim, talebin sıfır hatayla anında karşılanması ve stoklara izin verilmemesi demektir. Kalite yönetimi, kalite çemberleri, uygun teknoloji kullanımı, sürekli gelişme, insan kaynakları yönetimi gibi stratejiler bu vesileyle devreye girer ve böylece tam zamanında üretim ile aynı anlama gelmek üzere kapsamlı bir içerik kazanır (Belek, 2004: 52).

Tablo 1. Fordist ve Post- Fordist Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması

FORDİST ÜRETİM	POST-FORDİST ÜRETİM
aynı tür malın kitlesel üretimi benzerlik ve standartlaşma emniyet amaçlı büyük stoklama üretim sonrası kalite kontrolü üretim bandının düzenlenmesi, bozuk parçaların ayıklanması ve yedek parça temini nedeniyle uzun üretim süresi kaynakları yönlendirici düşey ve kimi kez yatay bütünleşme ücretlerin kontrolü ile maliyetlerin azaltılması	küçük bölümlerde üretim esnek, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim stoklama olmadan üretim üretim sırasında kalite kontrolü üretim süresinin kısaltılması, günlük iş kayıplarının önlenmesi talep yönlendirici düşey ayrışma ve fason iş yaptırma uzun erimli planlama yaparak öğrenme ve ucuz maliyetle üretim

Kaynak: Eraydın, 1992: 27

II. ÜRETİMİN ESNEKLEŞMESİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Üretim süreçlerinde yaşanan dönüşüm kendisini yönetim anlayışında da göstermiştir. Taylor'ın bilimsel yönetim anlayışının hâkim olduğu seri üretim dönemi, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının hâkim olduğu esnek üretim dönemine yerini bırakırken verimliliği arttırmada insan unsuru ön plana çıkmıştır. Üretimde yaşanan dönüşümü incelerken yönetime olan etkilerini de ortaya koymamız gerekmektedir.

A. Esnek Yönetim

Günümüz çalışma hayatında moda bir kavram haline gelen esneklik, yönetim anlayışında da değişmelere neden olmuştur. Daha modern gibi görünen ve işçinin yönetime katılmasını sözde artıran bu yeni yönetim yaklaşımları, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede benimsenmiş ve uygulamaya sokulmuştur. Türkiye’de son yıllarda özellikle büyük işletmelerde yer bulan bu yeni yönetim anlayışları; toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, sözleşme sistemlerinde değişiklik, performansa dayalı ücret sistemi ve kalite kontrol çemberleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür esnek yönetim anlayışını benimseyen bir işletme bu sıralanan bütün yöntemleri uygulayabileceği gibi sadece birini de işletmesinde uygulayabilir.

Son dönemde yaşanan büyük rekabet ve kar oranlarının kriz ortamında düşmesi işletme sahiplerini kar oranlarını göreceli ve mutlak anlamda derinleştirecek mekanizmaların arayışına itmektedir. Kar oranlarının göreceli olarak artırılmasının yolu ise, ücretlerin önemli oranda sabit tutulduğu ortamda, iş yoğunluğunun ve emek üretkenliğinin artırılabilmesiyle yönetim anlayışının benimsenmesi ile mümkün olacaktır. Kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, performansa göre ücret gibi stratejiler bir yandan üretim sürecinin denetimini, bir yandan da çalışanların kapitalist üretim hedeflerine ideolojik olarak kenetlenmesini hedefler (Belek,2004:120). Türkiye’de fabrikalarda işçiler, işe yeni girdiklerinde genellikle bir yıllık deneme dönemi geçirmektedirler ve bu da yönetime önemli bir esneklik payı sağlamaktadır (Nichols ve Sugur, 2005:139).

1. Toplam Kalite Yönetimi

Son dönemde piyasalardaki rekabetin hızla artması firmaya rekabet üstünlüğü sağlayacak birçok faktörü önemli kılmıştır. Bir firmaya rekabet üstünlüğü sağlayan faktörler ise, kalite, üretim hızı, tam zamanında üretimle

tüketici taleplerinin anında karşılanması, maliyetlerin düşürülmesi, ürünün çeşitlendirilmesi ve bütün bunların alt yapısının oluşturulmasıdır (Belek, 2004:69). Tüm bu faktörlerin bir araya gelmesi ile oluşan yönetim biçimini toplam kalite yönetimi(TKY) olarak tanımlamak mümkündür.

Toplam kalite yönetimi, üretimde hatalı üretimi ya da ürünü daha ortaya çıkmadan önlemeye, dolayısıyla tamamen ortadan kaldırarak 0-hatalı üretimi gerçekleştirmeye yöneliktir. Her işçi yaptığı işin kalitesinden sorumlu olmakta, ayrıca yapılan işin kalitesi hemen bir sonraki işin yapılışı sırasında da kontrol edilmekte, böylece de bütünsel ya da toplam kalite kontrol sistemi ortaya çıkmaktadır.

TKY'nin beklenen en önemli etkisi emek üretkenliğinin artması sonucunda karlılık oranının yükselmesidir. Bu ise, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki uyumun gerçekleşmesi ile mümkün olacaktır. Sıfır hata üretimi sonucunda maliyetler düştüğü gibi aynı zamanda kalitede artacak, tüketici memnuniyeti böylece sağlanmış olacaktır.

Firma sahibi için önemli gibi görünen ve karlılığı arttıran TKY işçiler içinde aynı öneme sahip midir? Belek (2004:76-78)'in aktardığı gibi, TKY işçi sınıfı üzerindeki ideolojik tahakküm aracıdır. TKY işyeri yönetiminin güçlendirilmesinin bir aracıdır. Yöneticilerin işe alma, işten çıkarma, personeli geliştirme gibi konulardaki esnekliğini artırmaktadır. Kalite kapitalist yeniden yapılanmanın anlamıdır. Kalitenin işlevi de karı maksimize etme, üretim ortamındaki hataları en aza indirerek maliyeti düşürmektir. Esnek üretimde ise, kalite sürece ilişkin olarak yeniden düzenlenmektedir. Esnek ve yüksek teknolojiler, esnek üretim ve esnek istihdam biçimleri, esnek ücretlendirme, tam zamanında ve talebe göre üretim, iş güvencesizliği bütün bunların hepsini, işçi sınıfı ve tüketici olarak kodlanan toplum gözünde mesruluğunu sağlayan kavram TKY'dir.

Türkiye’de özellikle büyük ölçekli firmaların son yıllarda modern yönetim metotları adıyla esnek yönetim uygulamalarını yoğun şekilde uyguladıkları görülmektedir. Ancak Türkiye’deki fabrikalarda daha çok katı bir TKY uygulaması ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de emeğin durumunu değerlendirip, yönetime katılmasını sağlamak yerine daha çok TKY’ yi israfın azaltılması, verimliliğin artırılması, üretim sürecinin iyileştirilmesi, emeğin azami üretkenliğinin sağlanması için bir araç olarak görülmektedir (Nichols ve Sugur, 2005:251-253).

İnsan kaynakları yönetimi kavramı tanımlamadan önce insan kaynağı teriminden neyin anlanması gerektiği kısaca şöyle açıklanabilir. Günümüz literatüründe iş gören, personel, çalışan, işçi veya eleman kavramlarının hepsi eş anlamlı olarak bir örgüte bağlı olarak çalışan erkek ve kadınların tümünü ifade etmek için kullanılmaktadır. İnsan kaynağı terimi de daha geniş bir anlam taşımakla beraber tüm bu kavramları kapsayan bir niteliktedir şeklinde insan kaynağı tanımlandıktan sonra insan kaynakları yönetimi kavramının tanımına geçilebilir.

2. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

İnsan kaynağının etkili ve verimli bir biçimde işletmelerde kullanılması amacıyla insan kaynakları yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır. Her ne kadar bazı düşünürlerce personel yönetimi ile aynı anlamda algılansa da insan kaynakları üretim süreçlerinin esnekleşmesiyle birlikte işyerinde çalışana atfedilen önemin artmasıyla 1980’lerden sonra ortaya çıkmış bir kavramdır. İnsan kaynakları yönetimi personel yönetimini temel almakla birlikte ona bir takım fonksiyonlar yüklemiştir. Bu fonksiyonlar; insan kaynakları planlarının oluşturulması, iş analizleri, iş tanımları, etkin seçim sistemleri, eğitim yöntemleri, ücret, yan ödemeler, performans yönetimi, sağlık ve güvenlik yönetimi, kariyer yönetimi ve motivasyon, iş tatmini, stres ve çatışma yönetimi gibi işlevleri içererek personel yönetiminden daha kapsamlı ve

uzmanlaşmış bir konuma gelmiştir (Gürüz- Yaylacı, 2004: 35). İnsan kaynakları yönetiminin çeşitli yazarlarca farklı tanımlarına rastlamamız mümkündür.

Aykaç'a göre insan kaynakları yönetimi kavramıyla "bir yönetim felsefesi, gelişen, değişen ve çevresel unsurları dikkate alarak, bir örgüt kültürü oluşturma ve bu çerçeve içerisinde, örgütteki insan kaynaklarına sorumluluklar yükleyerek, insana odaklanmış, dinamik ve esnek bir hizmet anlayışını tüm örgütte yaygınlaştırma amacı" vurgulanmak istenmiştir (Aykaç, 1999: 28)."

Diğer bir yazar ise insan kaynakları yönetimini "öncelikle diğer işlevlerin alt yapısını oluşturan iş analiz ve tanımlarından başlayarak işletmede çalışacak işgöreni bulma ve işe alma, işin gerekleri ile işgören yetenekleri arasındaki uyumsuzlukları saptama, bu nedenle eğitim programları düzenleme, iş ve işgörenleri objektif ölçütlere göre değerlendirme ve giderek işgöreni işe özendirici ekonomik önlemleri içeren ücretlendirme yapma gibi konuları kapsayan bir disiplindir (Akyüz, 2001: 50)." şeklinde tanımlamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi gelişimi itibarıyla, 1980'lerde başlayıp, 90'lı yıllarda giderek belirginleşen ve yönetim yazınına giren önemli bir terim ve anlayışı ifade etmektedir (Goss, 2001: 1). Ancak İKY'nin, başlangıçta ve özellikle uygulayıcılar arasında, personel yönetiminin sadece yeni bir adlandırması olarak görülmesi söz konusu olmuştur. Oysa bu durumu, uygulayıcıların İKY anlayışını kendi örgütlerine aktaramadıklarının bir göstergesi olarak görmek gerekir. Çünkü, bu birimlerin "Personel Yönetimi" tabelalarını "İnsan Kaynakları Yönetimi" diye değiştirmek, yeni yönetim anlayışının, yöneticilerin yönetim kültürlerine yansıdığı anlamına gelmemektedir.

İnsan kaynakları yönetimini öz olarak, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen yönetsel tüm karar ve hareketler (Armstrong,1992: 175), olarak tanımlamak mümkündür. Bu kısa tanımın açıklığa kavuşması açısından, İKY'nin dört önemli özelliğini şu şekilde ortaya koyabiliriz (Beardwell-Holden,2001: 9):

1. İKY, temel personel işlevlerinin yeniden adlandırılması olmayıp, geleneksel personel yönetimi uygulamasından farklıdır,
2. İKY, yönetsel konulara odaklanmış endüstriyel ilişkiler ve çalışma ekonomisi ile personel yönetiminin etkileşimini temsil etmektedir,
3. İKY, bir taraftan örgütün maliyet azaltımını, bir taraftan da personelin kişisel istek ve çıkarlarını gözeterek, istihdama dayalı kaynak yönetimi anlayışıdır,
4. İKY, örgütün belirleyici yönetim politikalarının geliştirilmesinde stratejik bir yönetim fonksiyonudur.

B. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

Üretim süreçleri değiştikçe iki şeyin işletme içerisindeki önemi görece artmıştır, bunlardan birincisi teknoloji ikincisi ise işgücünün kendisidir. İşletmeler fark etmiştir ki işyeri istenildiği kadar son teknolojiyle donatılsın yine de vasıflı bir işgücünün varlığına gereksinim duyulmaktadır. Bunu ilk fark edenler Japonlar olmuşlar ve personel yönetimi gibi yalnızca işe alma, işten çıkarma ve ücret bordrolarının hazırlanması gibi fonksiyonların çalışanları işyerinde tutmaya yeterli olmayacağını vurgulayarak insan kaynakları yönetimi kavramını ortaya çıkarmışlardır.

İnsan kaynakları yönetimi personel yönetimini temel almakla birlikte ona bir takım fonksiyonlar yüklemiştir. Bu fonksiyonlar; insan kaynakları planlarının oluşturulması, iş analizleri, iş tanımları, etkin seçim sistemleri, eğitim yöntemleri, ücret, yan ödemeler, performans yönetimi, sağlık ve

güvenlik yönetimi, kariyer yönetimi ve motivasyon, iş tatmini, stres ve çatışma yönetimi gibi işlevleri içererek personel yönetiminden daha kapsamlı ve uzmanlaşmış bir konuma gelmiştir (Gürüz- Yaylacı, 2004: 35).

İnsan kaynakları yönetimi personel yönetiminden daha kapsamlı bir içeriğe sahip olduğu için işlevleri de daha ayrıntılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu işlevler şu şekilde sıralanabilir (Akyüz, 2001: 52):

- İşletmenin ihtiyacı olan işgücü açığının saptanması, bunların bulunması, seçilmesi ya da işe alınması; bu amaçla çeşitli test ve görüşme yöntemlerinin uygulanması sayesinde işe uygun olanlar ile olmayanların değerlendirilmesi,
- İşe uygun görülen elemanların işe başlamadan önce işin gereklerine alıştırılması amacıyla eğitim verilmesi, işe yerleştirilmesi ve uyumunun sağlanması,
- İşyeri içerisinde sürekli bir eğitim sisteminin kurulması ve işgücünün devamlı olarak geliştirilmesinin hedeflenmesi, yeniliklere uyumun sağlanması,
- İşgücünün işler arasında geçişinin sağlanması, yeteneklerinin değerlendirilmesi, yükselmeleri, işten çıkarılmaları ve özlük hizmetlerinin yürütülmesi,
- İşçi sendikaları ile sürekli ilişki kurulması, toplu sözleşmelerin düzenlenmesi, ücret, çalışma saatleri, kıdem tazminatı gibi ekonomik ve sosyal sorunların çözümülenmesi,
- Her düzeydeki çalışanın ücret ve aylıklarının belirli bir sistem içinde düzenlenmesi, “eşit işe eşit ücret” ilkesi doğrultusunda iş analizleri, tanıtları ve iş değerlemesi çalışmalarının gerçekleştirilmesi,
- Çalışanlara sağlık hizmetleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi dinlenme ve tatil imkânlarının hazırlanması, iş kazaları ve çalışma güvenliğine dönük önlemlerin alınması, lojman, kantin, taşıma, haberleşme kolaylıklarının sağlanması gibi hizmetlerin verilmesi ile

denetleme ve yöneticilere danışmanlık yapılması insan kaynaklarının işlevleri arasında sayılabilir.

Görüldüğü gibi insan kaynakları yönetimi çalışma hayatının her aşamasında gerek çalışanı gerekse de işvereni kapsayıcı ve yönlendirici bir rol üstlenmiştir.

Bu noktadan hareketle insan kaynakları yönetimiyle geleneksel personel yönetimi arasındaki farklar Tablo 2'den incelenebilir.

Tablo 2. Personel Yönetimi ile İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar

Unsurlar	Personel Yönetimi	İKY
Çalışma İlkeleri	Muhafız bir tutum	Gelişimci ve İşbirlikçi
Yön Verme	Tepkici ve parçacı	Etkin ve örgüt odaklı
Örgütlenme	Ayrı ayrı işlevler	Bütünleşmiş işlevler
İş sahipleriyle ilişkiler	Yönetim söz sahibi	Yönetim ve personel söz sahibi
Değerler	Emir nitelikli, denk ve bağdaşık	İş sahipleri ve sorunlar üzerinde duran, uyumlu çözüm yolları
Uzmanın Rolü	Düzenleyici ve kaydedici	Sorunlara duyarlı, uyumlu çözüm önerici
Eylemci Birimlerin Rolü	Pasif	Aktif
Tüm Çıktılar	Kategorileşmiş düşünce ve eylem	Örgüt ihtiyaçlarıyla bağımlı değişik insan kaynağı sistemleri

Kaynak: Aykaç, 1999: 39

Tablo 2’de aynı durum karşısında personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ayrım ortaya konmuştur. Bu bağlamda da iki anlayış arasındaki 8 temel farklılığa değinilmiştir. Farklılıklara dikkat edildiğinde ise hepsinin temel unsurunun personelin işletme içerisindeki katılımını arttırmaya yönelik olduğunu görülür. Personel yönetimi genel itibariyle işletme personeli ile teknik ilişkiler dışında ilgilenmemekteyken, insan kaynakları yönetimi hiyerarşik düzende en alt seviyedeki personel ile en üst düzeydeki yöneticiyi bir araya getiren aktif politikalara sahip olmaktadır.

Sonuç olarak görülmektedir ki insan kaynakları yönetimi çıkış noktası olarak personel yönetimini temel almakla birlikte bakış açısı olarak daha modern, geniş perspektifli, yaratıcı, gelişimi ve çalışanı ön planda tutan bir yapıya sahiptir. Bu özellikleri itibariyle de esnek üretim anlayışının bir ürünü olduğu söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE İSTİHDAMA ETKİSİ

İstihdam yaratmak ve işsizliğe yeni çözüm bulma arayışı tüm ekonomilerin üzerinde çalıştıkları temel problemlerdir. İstihdam yaratıcı önlemlerin başında ise esnek çalışmanın yaygınlaştırılması vardır. Üretim süreçlerinde esnekleşme beraberinde çalışma koşullarında da esnekleşmeyi getirmiş ve istihdamı artırıcı yönde etki yaratmıştır. Ancak yazarlar arasında esneklik ve işsizlik arasında ters yönde bir ilişki olduğuna dair bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir kesime göre belirli süreli çalışma, kısmi çalışma gibi çalışma türleri kısa süreli istihdam sağlarken uzun sürede işsizliği arttırıcı etki yaratır görüşü hâkimken, diğer bir kesim bu tür çalışma biçimlerinin istihdama katılımı kolaylaştırdığı ve işsizliği azalttığı görüşünü savunmaktadır.

I. İSTİHDAM KAVRAMI

Sanayi devrimi sonrasında ev ile işin ayrışması ve kapitalizmin yaygınlaşması sonucunda insanların ihtiyaçlarını karşılamasına ve tasarruf yapmasına yeter düzeyde, süreklilik arz eden bir gelire sahip olabilmek toplumlar açısından önemli bir konuma yerleşmiştir. Sonrasında çalışma hayatında yaşanan gelişmeler işgücü piyasasını karmaşık ve zorlu koşullara taşımıştır.

Sözlük anlamı, kullanım, çalışma veya çalıştırma demek olan istihdam sözcüğünün ve ona bağlı olarak türetilen "aşırı, tam ve eksik istihdam" gibi kavramların ekonomi yazınında biri geniş diğeri dar iki anlamda kullanıldığını görmekteyiz. Geniş anlamıyla istihdam, bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin (Emek, Sermaye, Doğal kaynaklar ve Girişimci) var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır. Bu bağlamda "tam istihdam", bir ekonomide var olan tüm emeğin, sermayenin, doğal kaynakların ve girişimcilerin üretime katılması, tümünden yararlanılması anlamına gelir. Dar

anlamda istihdam kavramı ise, üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörünün kullanımıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde "tam istihdama ulaşmak", bir ekonomide bulunan işgücünün tümüne iş bulmak demektir. Aşırı istihdam, bir ekonomide var olan üretim faktörlerinin üzerindeki faktör kullanımını, eksik istihdam ise mevcut faktörlerin yeterince kullanılamamasını ifade eder. Bu iki durum istikrarsızlık durumlarıdır. Birinci durumda borçlanma ikinci durumda işsizlik görülür (<http://www.ekonomi.name/kavramlar/istihdam.html/> E.T.= 10.02.2008).

A. İstihdam Türleri

İstihdamın literatürde tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam gibi türlere ayrıldığı görülmektedir. Ekonomilerin istihdam yaratmak amacıyla hedefleri tam istihdama ulaşabilmektir.

Tam istihdam, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir. Bu durum iş arayan herkese bir iş bulunmasını ifade eder ki gerçekte böyle bir duruma rastlamak oldukça güçtür. İşsizliğin olmadığı bir ekonomi düşünülemez. Ayrıca tam istihdam sabit bir durum olarak da değerlendirilemez. Geçen zaman içerisinde nüfus artışına paralel olarak çalışmak isteyenlerin oranı da artış gösterecektir. Bu nedenle devamlı suretle istihdam yaratılması gerekliliği diğer bir unsurdur (Aren, 1998: 5-6). Tam istihdamın bu özelliği nedeniyle söz konusu kavram yerine çoğu ülkede "yüksek ve istikrarlı bir istihdam seviyesi" ifadesi kullanılmaktadır, %2-%3 işsizlik düzeyi, arazi veya mevsimlik işsizliğe karşılık gelmek şartıyla tam istihdam ile birlikte yaşanabilir (Zaim, 1997:175).

Tam istihdama ulaşmak için verilen mücadele milli geliri de etkilemektedir. "İstihdam düzeyi arttıkça, reel (gerçek) milli gelir de artar (Aren, 1998: 4)." Ancak tam istihdam düzeyine yaklaşıırken, istihdam

düzeyindeki artışlar reel milli gelire aynı oranda yansımaz, daha düşük bir oranda yansır, bunun temel nedeni azalan verimler yasasıdır (a.g.e., 5).

İstihdamla ilgili bir diğer kavram da eksik istihdam kavramıdır. Eksik istihdam “istihdam edilen kişi arzu ettiği ve yapma gücünde olduğu halde çalıştığından daha fazla çalışmıyor ise, yahut bir kişi üretimin daha gelişmiş şartları altında çalıştığı veya başka bir mesleğe geçtiği zaman, istihdam edilen bu kişinin bu geliri ve verimliliği yükseliyor ise eksik istihdam söz edebiliriz” şeklinde tanımlanabilir (Ekin, 1971: 32).

Diğer bir istihdam biçimi olan aşırı istihdamı ise farklı bir yazarca “arz edilen miktardan daha fazla üretim faktörünün bir durumu yansıtmaktadır” şeklinde tanımlamaktadır (Üstünel, 1983: 161).

B. İşsizlik Kavramı

Çalışma hayatı açısından her ülkenin ulaşmak istediği hedef tam istihdam düzeyidir. Ancak bu hedefe ulaşmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır. İşsizlik kavramı da bu noktada ortaya çıkmaktadır. “İşgücü seviyesi ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki fark” işsizlik olarak tanımlanır (Zaim, 1997: 169).

İşsizlik çok boyutlu olarak değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Ekonomik boyutu kadar, sosyal ve psikolojik yönüyle de toplumun tümünü etkileyen bir sorundur. Bu bağlamda hemen her devletin öncelikli çözmesi gereken sorunların başında işsizlik gelmektedir.

İşsizlik kavramından yola çıkarak işsiz “...çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak isteyen, fakat makul ve uygun bir iş bulamayan kimse” olarak tarif edilebilir (Zaim, 1997: 172).

C. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri dedinildiğinde ise tablodaki şekilde bir sınıflandırma yapılmaktadır.

Tablo 3. İşsizlik Türleri

Açık İşsizlik	Gizli İşsizlik	Sürekli Durgunluk
→ Konjonktürel (devri) işsizlik		
→ Mevsim İşsizliği		
→ Teknolojik İşsizlik		
→ Bünyevi İşsizlik		
→ Arızı (Friksiyonel) İşsizlik		

Tablo 3'deki kavramlar açıklanacak olursa;

- **Açık İşsizlik:** Çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların tamamına verilen addır. Kendi içerisinde konjonktürel (devri) işsizlik, mevsim işsizliği, teknolojik işsizlik, bünyevi işsizlik ve arızı işsizlik şeklinde bölümlere ayrılabilir (Zaim, 1997: 170).
- **Gizli İşsizlik:** Çalışır görünen, fakat elinde olan veya olmayan nedenlerle normalin altında çalışan insanların durumunu tanımlar. Bu duruma eksik istihdam da denilir (Zaim, 1997: 170).
- **Sürekli Durgunluk:** Ekonomiler belirli büyüklüklere ulaştıkları zaman iktisadi durgunluk dönemleri yaşayabilirler. Söz konusu durumun

yarattığı işsizliği tanımlamak için ise sürekli durgunluk kavramı kullanılır (Zaim,1997: 170).

Açık işsizlik de kendi içerisinde çeşitlere ayrılmaktadır. Bunlar:

- **Friksiyonel İşsizlik:** Bu tür işsizlik daha iyi çalışma imkânları ve daha yüksek ücret elde etmek amacıyla işçilerin yer ve meslek değiştirmelerinden doğabilir. Emek arz ve talebi arasındaki kısa süreli dengesizlikler, emek sahipleri ile müteşebbislerin emek piyasası hakkındaki bilgisizlikleri, işgücünün mobilite noksanlığı friksiyonel(arizi) işsizliğin temel nedenleri arasındadırlar.
- **Konjonktürel İşsizlik:** Ekonomide refah ve buhran dönemleri birbirini izler. İşte bu dalgalanmalara konjonktür hareketleri denir. Alçak konjonktür(depresyon) dönemlerinde iş gücü tam istihdam edilemez ve işsizlik ortaya çıkar.
- **Mevsimlik İşsizlik:** Turizm, tarım, inşaat gibi mevsime bağlı işlerde görülen dönemlik işsizliktir.
- **Yapısal İşsizlik:** Strüktürel işsizlik de denir. Bir ülkenin ekonomik yapısında ve toplam talebin bünyesinde meydana gelen değişimlerden kaynaklanır. Gözde iş kollarında istihdam artarken önemini yitiren alanlarda bu tür işsizlik görülür.
- **Teknolojik İşsizlik:** Üretimde emeğin yerine makine ikame edilmesiyle ortaya çıkan işsizliktir. Uzun dönemde yeni iş kolları yaratan teknoloji kısa dönemde istihdam azaltıcı etki yapar.

İşsizlikle mücadelede hangi tür işsizlikle mücadele edildiği doğru tesbit edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır.

İşsizliğin önlenmesi ile ilgili zaman içerisinde çalışma hayatında bir takım yenilikler yaşanmıştır. İstihdam yaratma hedefli bu yenilikler esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılmaktadır.

II. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Çalışma hayatında esnekliği ortaya çıkaran dinamiklerin başında istihdam yaratma arayışlarının olduğunu söylemiştik. Bu arayışlar sonucunda da ortaya alternatif çalışma biçimleri çıkmıştır. Esnek çalışmayı ortaya çıkaran faktörler Tablo 4 'den daha detaylı incelenebilir.

Tablo 4. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler

Ekonomik ve Sosyal Faktörler	Teknolojik Faktörler	Psikolojik Faktörler
• II. Dünya Savaşı sonrası ekonomik ve konjonktürel dalgalanmalar • Küreselleşme, artan uluslar arası rekabet, verimlilik artışı ve çok uluslu şirketler • İstihdamın sektörel yapısında meydana gelen değişim • İşçilerin vasıf düzeylerinde meydana gelen değişimle birlikte işsizliğin artması • Sendikalar ve taraflar arası uzlaşma	• Teknolojik değişimler, üretim şeklinin ve yapısının değişmesi • Yeni teknolojiler ve yeni iş türlerinin doğuşu • Makinelerin kullanım süresinin uzaması • İletişim teknolojilerinde yaşanan değişimler • Elektronik ticaret	Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler bireylerin gelir düzeylerini arttırmış bunun sonucunda da işçiler daha çok boş zamanı talep eder hale gelmiştir. Esnek çalışma sayesinde çalışma süreleri esnek olarak ayarlanabilmekte ve işçilerin taleplerine yanıt verilebilmektedir.

Tabloyu incelediğimizde ekonomik ve sosyal faktörlerin esnek çalışmanın ortaya çıkmasından birincil rol oynadığını görmekteyiz. II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik bunalım ve küreselleşme akımlarına yol açmış ve çalışma hayatının yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Esnek çalışmayı ortaya çıkaran ikincil etkenin de teknolojik faktörlerden oluştuğunu görmekteyiz. Özellikle üretim teknolojilerinde yaşanan dönüşüm çalışma hayatının her aşamasında dönüşümlere yol açmış ve vasıflı çalışana olan ihtiyaç artmıştır. Esnek çalışma sayesinde vasıflı çalışanlardan daha

fazla yararlanılabilmektedir. Son sırada ise psikolojik faktörler bağlamında yer alan artan gelir düzeyiyle birlikte boş zaman tercihi esnek çalışma saatlerinin işçilere sunduğu avantajlar sayesinde esnek çalışmayı ortaya çıkaran üçüncül faktör olmaktadır.

Çalışma biçimlerinde esneklikle ilgili olarak çeşitli sınıflandırmaların yapıldığını görmekteyiz. Atkinson esnek çalışma biçimlerini işlevsel esneklik, sayısal esneklik, çalışma zamanı esnekliği ve ücret esnekliği olarak sınıflandırırken (Belek, 1999: 81); Tuncay ise esnekliği beş farklı kategoride sınıflandırmıştır, bunlar sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileridir (Tuncay, 1995: 23).

A. Sayısal Esneklik

Esneklik kavramı başlı başına bir uyumu ifade eder. Söz konusu uyum taleplere, piyasa koşullarına, ekonominin farklı süreçlerine ve teknolojik yeniliklere karşı hızlı tepki verebilmeyi içerir. Bu bağlamda *sayısal* yada *eksternal* esneklik kavramı işgücü sayısının istenildiği gibi değiştirilebilme yeteneği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile “işe alma ve işten çıkarmalarda sermayeye tanınan serbestinin artması” anlamına gelir (Belek, 1999: 83).

Farklı kaynaklarda ise sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre firmaların işgücü hacmini belirleyebilme serbestisi şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre sayısal esneklik, işletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre değiştirme serbestisidir. Örneğin geçici istihdam, alt işveren, uygulaması veya kısmi süreli (part time) işçi istihdamı gibi (TiSK 1999: 14-15).

İşgücü hacmini belirleyebilme serbestisi doğrudan doğruya çalışma hayatını düzenleyen kurallar ile ilgili olduğundan, kuralların hiç olmaması veya esnekleştirilmesi tartışmalarının da temel noktasını oluşturmaktadır. Bu açıdan sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların (özellikle hukuki kısıtlamalar) az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini ifade etmektedir. Sayısal esnekliğin sağlanabilmesi için, işçinin işten çıkarılabilmesini ve gerekli olan yeni işçinin alınabilmesini kolaylaştıran yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Çıkarmalardan önce işçiye uzun ihbar önelleri tanınması, bunların mutlaka haklı ve geçerli nedenlere bağlanması, haksız çıkarmaların veya gerekli olmayanların ise iadesiyle sonuçlanması veya işçiye tazminat ödenmesi bu esnekliğe engel olan bazı düzenlemelerdir (Tuncay 1995: 60).

Dünyada sayısal esneklikle ilgili olarak çeşitli uygulamalara rastlanmaktadır. Bazı ülkelerde toplu sözleşmeler çerçevesinde toplu işten çıkarmaları engelleyen önlemler kaldırılmaya çalışılırken, alternatif olarak kısa süreli çalışma, ücrette kısıtlama, işe alınmaların dondurulması, fazla çalışmanın azaltılması, erken emeklilik gibi uygulamalara başvurulmaktadır (Tokol, 2001: 151).

Sayısal esneklik çerçevesinde Avrupa'da değişik tipte iş sözleşmelerinin uygulanması son 15 yıl içinde işgücü açısından en önemli gelişmelerden sayılırken, bu tip çalışma biçimlerine "atipik", "istikrarsız" çalışma biçimleri gibi isimlerde takmışlardır (Belek, 1999: 84). Zaim ise sayısal esnekliğe "dış esneklik" de denilebileceğini vurgulamıştır (Zaim, 1997: 30).

B. Sayısal Esnekliğin Uygulama Biçimleri

Uygulamada sayısal esnekliğin birçok çeşidi olmakla birlikte bu çalışmada en çok karşılaşılan belli başlılarına değinilecektir. Bunları part-time

çalışma, belirli süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma ve ödünç iş ilişkisi olarak sınıflandırılabilir.

1. Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışma

“Part-time” kelimesi İngilizce bir sözcük olup Türkçe yarı(kısmi) zamanlı anlamına gelmektedir. Çalışma hayatına uyarlandığında ise normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli(süreklilik) ve isteğe bağlı bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkar (Tokol, 2001: 154). Kısmi süreli çalışma olarak da karşımıza çıkabilen bir kavramdır.

Part-time çalışmanın ilk unsuru olan süresinin azaltılmış olması, işçinin çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa zamanlı olarak çalışmasını ifade eder. Bu zamanın tanımı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bazı ülkelerde haftalık çalışma süresinden daha az çalışmalar, bazılarında normal çalışma süresinin %20’si ve altı kabul edilirken belli bir saatin altında çalışmalar olarak kabul edenler de vardır.

Part- time çalışmanın ikinci unsuru olan süreklilik, bu çalışma biçimini mevsimlik ve geçici çalışmadan ayırır (Tokol, 2001: 154). Diğer çalışma biçimleri, mevsimlik ve geçici çalışma, geçicidir ve süresi yoktur (TİSK, 1999:31).

Part-time çalışmanın son unsuru olan serbest irade unsuru biraz tartışmalı olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni ise bazı durumlarda işçinin bu tip çalışma modelini serbest iradesi dışında, sadece işsiz kalmamak için kabul ettiğine de rastlanmaktadır.

Kısmi çalışmaya çalışma hayatının tarafları açısından baktığımızda önemini daha iyi vurgulanabilir. İşveren açısından “işyerinin açık tutulmasını

en üst düzeye çıkarma” gereksinimi karşılanırken işçi açısından ise “ zaman üzerinde hâkimiyeti çoğaltma” imkânı sunar (Blomeyer, 1994: 200-201).

Part- time çalışmanın idari masraflarının çok olması, işe giriş-çıkış oranlarının bu tip çalışmada fazlalığı gibi dezavantajlı yönleri de bulunmaktadır (TİSK, 1999: 32).

1987 yılı için ILO kaynaklarında 48 milyon olarak belirtilen part-time çalışan sayısı 1992'de düşmeyip, önemli ölçüde artmıştır. Bu sonuca, part-time çalışanların toplam istihdam içindeki oranlarının birkaç ülke dışında, diğer tüm ülkelerde sürekli artışından varılmaktadır. OECD ülkelerinde 1979, 1983 ve 1990 yılları için toplam istihdamda part-time çalışanlar oranı 1990'de en az İspanya'da %4.8'den, en yüksek Hollanda'da %33.2'ye değin uzanan büyüklüklerde bulunmaktadır (Petrol-İş, 1991: 523).

2. Belirli Süreli Çalışma

Çalışma hayatında esneklik sağlamada önemli bir yere sahip olan diğer bir çalışma şekli de belirli süreli çalışmadır. Belirli süreli çalışma ile belirli bir zaman aralığı veya belirli bir iş yükünün başarılması için işçilerin işe alınmaları kastedilir (Blomeyer, 1994: 198). Örneğin, sezon çalışması veya hastalanan bir işçinin geri dönünceye kadar yerine başka birisinin istihdam edilmesi.

Belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçi çalışacağı süreyi ve iş ilişkisinin sona ereceği tarihi önceden bilmektedir. Belirli süreli akitlerle çalışanların oranı Avrupa'da 1993'de %3,9'dan, 1996'da %11,7'ye çıkmıştır (Tokol, 2001: 158). Bu oran günümüzde de artarak yaygınlaşma göstermektedir.

3. Evde Çalışma

Adından da anlaşılacağı gibi işin yapıldığı yerin ev olduğu bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde emek yoğun teknikler kullanıldığı ve kadınların yoğun olduğu sektörlerde uygulandığı için tüm ülkelerde kadınlar ve gençler arasında yaygındır. Örneğin, İrlanda ve Almanya'da evde çalışanların %90'ını kadınlar oluşturmaktadır (Tokol, 2001: 159).

Bu sistem içerisinde çalışanlar, bir veya birkaç işverene bağlı olarak iş gördükleri gibi, sadece dışarıdan gelecek sipariş üzerine de faaliyet gösterirler. Normal işçiden farklı yönleri ise sabit bir iş yerini kullanmak zorunda olmamalarıdır (Centel, 1994: 242). Ancak işin görülmesi için gereken malzeme işveren tarafından sağlandığı için ekonomik bağımlılık devam etmektedir.

Evde çalışma sistemi her sektörde kullanılsa da giyim, deri, dokuma, halı gibi sektörlerde daha yoğun olarak kullanılmaktadır.

4. Tele Çalışma

ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) 'ya göre tele çalışma merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurabildiği çalışma şeklidir. Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucunda ortaya çıkmıştır. Evde çalışmanın yeni şeklidir.

Ancak “tele çalışma” evde çalışmayla karıştırılabilmektedir, bu nedenle de aradaki fark doğru olarak vurgulanmalıdır. “Tele-çalışma kural olarak bir bilgisayar başında ve de genellikle ya kişinin evinde yada özel bir mahalli büroda yapılır. Çoğunlukla işletmeye bir “on-line” bağlantısı mevcuttur;

ancak, “off-line” olarak da çalışılabilir. Belirli zamanlarda işçi, işyerinde görünmek zorundadır (Blomeyer, 1994: 206).”

Tele çalışmanın ilk örneğine 1969 yılında Washington Post Gazetesi’nde yayınlanan bir makalede rastlanılmıştır (Tokol, 2001: 159). 1980’den sonra Almanya, İngiltere, ABD, İsveç, Hollanda gibi ülkelerde yönetim alanında tele çalışmadan yararlanıldığı görülmektedir. Günümüzde bilgisayar, bankacılık, ticaret, eğitim, büro hizmetleri gibi birçok alanda kullanılmaktadır.

5. Ödünç İş İlişkisi

Günümüzde pek çok işletme personel gereksinimini karşılamak amacıyla yeni işçi almak yerine, sürekli çalışan işletmelerden para karşılığında işe uygun kişileri “ödünç alma” yoluna gitmektedir.

Bir yazar bu tür çalışma ilişkisini şu şekilde tanımlamıştır “ ...hizmet akdi ile bir işverene bağlı olarak çalışan işçi, başka bir işverenin emrine verilmekte, iş görme borcunu onun yanında gerçekleştirmektedir. İşveren hizmet akdine göre istihdam ettiği işçiyi geçici süre çalıştırmak üzere başka bir işverene verdiği zaman hizmet akdi sona ermemekte, işçinin geçici olarak emrinde çalışacağı işveren ile arasında bir hizmet akdinin kurulması söz konusu olmamaktadır. İşçi ödünç alan işverene karşı iş görme borcunu yerine getirmek ve onun talimatlarına uymak zorundadır. Ücret ödeme borcu ödünç veren işverene ait bulunmaktadır (Tokol, 2001: 160).”

Bu tanımdan çıkaracağımız iş ilişkisinin unsurları ise işçi maddi anlamda asıl işverene bağlı, iş yapma yükümlülüğü bakımından ise ödünç alan işverene karşı sorumlu olmaktadır.

Ödünç iş ilişkisi sisteminin faydaları şu şekilde sıralanabilir (Blomeyer, 1994: 207):

- İşletme açısından kısa süreyle çağrılabilir, genişleyebilir-bölünebilir nitelikte bir eleman potansiyeli hazırda bulunmuş olur.
- Ödünç işçiler, bürokratik olmayan bir biçimde ve kısa süreyle çağrılabilir.
- Her zaman bulunmayacak kalifiye elemanları bulmak kolaylaşır.

C. Fonksiyonel Esneklik

Sayısal esneklik “dış esneklik” olarak da tanımlanırken, fonksiyonel esneklik “iç esneklik” olarak adlandırılmaktadır. Fonksiyonel esneklik işletmenin kendi işgücü ile ilgili olmasından dolayı bu şekilde isimlendirilmektedir. İş bölümünün ve çalışma organizasyonundaki parçalanmanın tersine döndürülmesini içermektedir. Diğer bir ifade ile fonksiyonel esneklik işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara iş yüküne (talepteki dalgalanmalara) ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme becerisi ve kabiliyetidir. Bu açıdan, işletmenin organizasyon içi işgücünü ilgilendirdiği için, işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun vasfı ve yetenekleri ile ilgili olup yüksek nitelikli işgücünü talep etmekte ve bu esneklikte işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır (Bilgin 2000: 42; Yavuz 1994: 17). Bu çerçevede işletmede ekip çalışması, iş genişletme ve zenginleştirme, performans değerlendirme, kalite çemberleri gibi uygulamalara gidilerek sermaye ve yönetime işçiyle doğrudan iletişim kurma olanağının sağlanması hedeflenmiştir. Ayrıca sendikal örgütlenmenin de pek çok konuda devre dışı bırakıldığını da söyleyebiliriz (Belek, 1999: 81).

Fonksiyonel esneklik ise, TİSK’in Avrupa’da Esneklik Uygulamaları (1999) raporunda belirtildiği konumuyla işçilerin farklı görevler üstlenebilmesi

ve ekip çalışması, çok nitelik gerektiren işler gibi yeni çalışma biçimlerini benimseme isteğidir. Fonksiyonel esneklik verimliliğin artırılması, teknolojik değişikliklere uyum sağlanması ve rekabet gücünün artırılması açısından gerekli görülmektedir. Bu esneklik ile işçiler çok yönlü yani çok fonksiyonlu olmak zorundadır ve üretim sürecinde her koşula uygun davranmalıdır.

Fonksiyonel esnekliğin uygulanma alanına baktığımızda daha çok yüksek vasıflı, işbirliği yaklaşımının ön planda olduğu ve yüksek nitelikli işler olduğunu görüyoruz. Japonya’da uzun süredir uygulanan fonksiyonel esneklik ABD ve AB ülkelerinde de 1980’li yıllardan bu yana yaygınlaşmıştır (Tokol, 2001: 162-163).

Bu esneklik anlayışı ile birlikte organizasyonlarda görev tanımlarını ortadan kaldırarak, herkesin (eğitim yoluyla) her işi yapabileceği varsayımından hareketle ihtiyaç duyulan vasıflara uygun iş gücünün eğitimlerle mevcut işgücünden yararlanılması yoluna gidilmiştir (Zaim, 1997: 30).

D. Ücret Esnekliği

Esnekliğin uyum odaklı bir kavram olduğunu daha önce vurgulamıştık. Ücret esnekliği de “işverenin ücret seviyesini ve ücret yapısını, iş piyasası şartlarına göre ayarlayabilme, değiştirebilme serbestisini ifade eder (Zaim, 1997: 31).”

Ücret esnekliği uygulamasıyla sayısal ve fonksiyonel esneklik desteklenmekte, aynı zamanda liyakat, beceri ve verim ödüllendirilmektedir. Ayrıca talep değişimlerinden kaynaklanan sorunlardan da işçi çıkarmadan kurtulmak hedeflenmiştir (Tokol, 2001: 163).

Ücret esnekliği hedeflenen diğer bir nokta da işletmeler açısından standartlaştırılmış toplu olarak belirlenen ücretler yerine “bireyselleştirilmiş ücret” uygulamasına geçişin sağlanmaya çalışılmasıdır (Koray, 1995: 758).

E. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Klasik çalışma saatlerinin işçi-işveren taraflarının anlaşması sonucu farklı biçimde düzenlenmesini içerir.

Çalışma sürelerinde esneklik ile işyerinde kabul edilen çerçeve çalışma süresi içinde kalınarak iş süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işçi ve işverenlere serbest hareket alanı bırakılması amaçlanmaktadır (Tokol, 2001: 164).

Çalışma sürelerinde esnekliğin uygulamada karşımıza çıkan çeşitleri kayan iş süresi, vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma, dinlenme ve sıkıştırılmış iş haftası olarak sayılabilir (Tuncay, 1995: 63-66).

III. 4857 SAYILI İŞ KANUNU VE ESNEK ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

Cumhuriyetin kuruluşundan sonraki dönemde çıkarılan ilk iş kanunu 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu’ydu. Bu kanun dönemin koşulları itibariyle katı, zorlayıcı nitelikte ve devletçilik anlayışıyla düzenlenmiş bir kanundur. Bu bağlamda da söz konusu kanunun geçerli olduğu dönemde çalışma hayatında esnekliğin yasal bir boyutunu görememekteyiz. Kanun içerdiği katı hükümlerden dolayı da yürürlükte kaldığı 67 yıllık dönemde çalışma hayatında yaşanan gelişmelere cevap verememiştir.

Dönemsel incelememize başladığımız nokta ise çalışma hayatındaki katılığı kırma çabasıyla ortaya çıkan ve 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunudur. 1475 sayılı kanun 3008 sayılı kanuna göre daha esnek gibi görünse de çıktığı dönem itibariyle dünyada üretim anlamında yaşanan köklü değişim aşamasına rastlamasından dolayı kısa sürede çağın gereklerinin gerisinde kalmaktan kurtulamamıştır. Bu bağlamda da 1475 sayılı eski iş kanununun sistematığına bağlı kalınarak yeni iş kanununun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler; iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler; işin düzenlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği; iş ve işçi bulma; çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski İş Kanunu'nun bir çok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan bir çok yeni düzenleme getirilmiştir (Gümüş, 2004: 60).

4857 sayılı iş kanununun içeriğine baktığımız zaman esnek çalışmaya ve yeni çalışma biçimlerine daha geniş yer verildiğini görmekteyiz. Bunun en büyük nedeni ise günümüz işgücü piyasalarında giderek artan oranda esnek üretim koşullarının hakim olmasıdır. İş kanunundaki bu yeni düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir :

- **Belirli Süreli Çalışma (İş K. md.11)**

Bir çeşit geçici çalışma olan belirli süreli çalışma, son yıllarda standart olmayan bir çalışma biçimi olarak artmıştır. Özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir. İşletmelerde belirli bir süre uzman eleman istihdamında da esnek bir çözüm olmaktadır. Daha çok işletmelerin değişen talep ve belirsizlik durumlarında, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir (Ünal, 2005: 75).

Belirli süreli çalışma, bir işletmede belirli bir süre uzman eleman istihdamında esnek bir yol olurken, özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir (TİSK 1999: 7-14). İşletmelerin karşı karşıya olduğu belirsizlik durumlarında veya mal talebindeki değişkenlik hallerinde, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir (Ünal 2005: 75).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımları verilmiş, tarafların bu tür sözleşmeleri oluşturmadaki serbestileri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 'İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi' ve Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe konulan 'Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması'na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur. 99/70 sayılı yönergede, üye devletlerde yapılacak zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alınırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de olanak tanınmaktadır. Örneğin Almanya'da 24 ayı geçmeyen bir sürede en çok üç kez yinelenen bir iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmistir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu madde 11/2'de, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği ifade edilerek, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği, böylece işçinin bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanabileceği ifade edilmektedir (Odaman, 2005).

- **Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma (İş K. md 13/l)**

Kısmi süreli çalışma uygulamada daha önce de görülmekle beraber 4857 sayılı kanun ile Türk İş Hukuku'nda ilk kez tanımlanmakta ve hukuki bir zemine oturtularak işverenlere kısmi süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi getirilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunun'da kısmi çalışmaya ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı. Ne var ki, 1475 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, tam süre çalışma esasına göre yapılan iş sözleşmelerinin yanında, kısmi bir çalışma süresini esas alan iş sözleşmelerinin de yapıldığı bilinmektedir. Bu düzenlemenin amacı; sayıları gittikçe artan kısmi çalışmaları teşvik etmek, işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak biçiminde belirtilmektedir (Şafak, 2006).

Nitekim bu amaç kanunun 13.maddesine ilişkin gerekçede açıkça belirtilmiştir. "Ülkemizde sayıları sürekli artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek amacı ile bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kulan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı yönerge ile yürürlüğe konulan 'Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma' da belirtildiği üzere, bu düzenlemenin amacı bir yandan kısmi süreli olarak çalışan işçiye yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesini teşvik etmek ve işveren ile işçilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır."

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı iş kanununun 13.Maddesinin ilk fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir".

Bu tanımlama çerçevesinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurları: 'İş süresinin önemli ölçüde kısa olması' ve 'İş süresinin iş sözleşmesinin kurulması anında taraflarca belirlenmesi'dir. Kısmi süreli çalışmalar için kesin bir zaman sınırı konmamış, çalışma süresi için; haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre 'önemli ölçüde daha az belirlenmesi' kriteri esas alınmıştır.

- **Çağrı Üzerine Çalışma (İş K. md. 14/I)**

4857 sayılı kanunun, kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olan çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesi, Alman 'İstihdamı Teşvik Yasası' hükümleri dikkate alınarak düzenlenmiştir (Eyrenci, 2003). Buna göre; "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Bu sistemde işverenin; ihtiyaç duyması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi kararlaştırılmaktadır. Çağrı üzerine çalışmada işveren ihtiyaç duyduğu zaman işçiyi işe çağırmaktadır. İş sözleşmesi yazılı

olarak yapılırsa işçinin ne kadar çalışacağı sözleşme ile belirlenebilir. Eğer bir çalışma süresi belirlenmemişse, işçi çağırılmamış olsa bile haftalık en az 20 saat çalıştığı kabul edilerek ücret ödenecektir. Bu esasa göre çalıştırılacak işçilere en az dört gün önceden çağrıda bulunulması ve aksi kararlaştırılmadığı takdirde işçilerin her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılmaları gerekmektedir.

- **Geçici (Ödünç) İş İlişkisi (İş K. md 7/I)**

Ödünç iş ilişkisi; işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçinin iş görme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesidir. Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşmasına rağmen işçisini işten çıkarmak istemediği durumlarda; önceden ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süreyle vererek iş yükünü hafifletmesi olarak tanımlanabilir. Ayrıca; mevsimlik işlerde ve nitelikli işlerde olduğu gibi, işveren, geçici olarak ihtiyaç duyduğu işgücünü, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir.

Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki mevcuttur: İşçi, hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren), geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan). İşçi, ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın işçiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren işverene aittir. Ancak işçi rıza gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir (TİSK, 1999: 33).

Ödünç çalışma (geçici iş ilişkisi, ödünç iş ilişkisi, ödünç işçilik) çerçevesinde; işveren, işçinin yazılı iznini almak koşuluyla holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene ödünç verebilir.

Görüldüğü gibi yeni iş kanunu esnek çalışma biçimlerine önceki iş kanunlarına göre daha yeterli düzeyde yer vermiştir. Bu bağlamda da esnek çalışmanın kanunlarla da desteklenmesiyle birlikte istihdam üzerinde daha etkin bir rol oynayacağı söylenebilir.

IV. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK VE İSTİHDAMA ETKİLERİ

Esnek çalışmanın istihdama etkileri ile ilgili olarak araştırmacılar arasında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir kesime göre esnek çalışma biçimleri istihdamı arttırmak yerine işsizliği arttırıcı yönde etkili olurken diğer bir kesim ise esnekliğin farklı çalışma olanakları yaratmasının istihdama olumlu yönde katkıda bulunduğunu ifade etmektedir.

Esnekliğin istihdama olumlu etkisi olduğunu savunanlar görüşlerini ABD ile Avrupa işgücü piyasasını karşılaştırarak desteklemektedirler. Bunlara göre Avrupa ülkelerinde işsizliğin artmasının nedeni; ücret ve sayısal esnekliğin yeterli derecede mevcut olmaması, işçilerin gereğinden fazla korunmasını sağlayan esnek olmayan yasal düzenlemelerin bulunması gösterilmekte ve ABD'deki işgücü piyasasının Avrupa'ya göre daha esnek olması nedeniyle işsizlikle mücadelede daha başarılı sonuçların alındığı iddia edilmektedir (<http://www.aktifgelisim.com/makale/esnek-calisma-issizlige-care-mi.html>; Erişim: 16/01/ 2008).

Esnekliğin ve esnek çalışmanın istihdama olumlu etkisinin olmadığını savunanlar ise işçileri koruyucu yasal düzenlemelerin bulunduğu İsveç ve Norveç'teki düşük işsizlik oranını göstererek, korumacı yasaların işsizliği olumsuz etkilemediğini dile getiriyorlar. Ayrıca AB'de piyasa şartlarına uyumu sağlamak için 1993 yılında iş sürelerinin yeniden belirlenmesi ve ILO normlarına aykırı olarak yayınlanan bir direktif ile işçilerin haftada 60 saatten ve günde 11 saatten fazla çalışabilmesinin kabul edilmiş olmasına rağmen, 5 yıllık uygulamadan sonra işsizliğin azalmadığı görülmüş, işsiz sayısı 18

milyonun üzerinde seyretmiş, işsizlik oranı da %11 civarında gerçekleşmiş ve bu işsizlerin yaklaşık 3/4 'ü yapısal nitelikte olmuştur. Avrupa Birliği'nde 2005 yılı sonunda işsizlik oranı % 8.5, toplam işsizlerin sayısı ise 18 milyon 500 bin olarak hesaplanmıştır. Eurostat verilerine göre işsizlik oranının düşük olduğu ülke % 4.3 ile İrlanda olurken, bu oran İngiltere'de % 5, Almanya'da yüzde 9.1, Fransa'da % 9.2 oldu. En yüksek işsizlik oran ise % 17.2 ile Polonya'da bulunmaktadır (<http://www.aktifgelisim.com/makale/esnek-calisma-issizlige-care-mi.html>; Erişim: 16/01/2008).

İşsizliğin tüm dünyada yükselişe geçtiği yıllar olan 1980'lerin sonu 1990'ların başında çare olarak sunulan kavram "esneklik" olmaktadır. Üretimin de söz konusu yıllarda esneklik kazanmasıyla birlikte öne çıkan kavram birçok gelişmekte olan ve gelişmiş ülkede işgücü piyasalarında uygulanmıştır.

Söz konusu uygulamaların sonucunda işsizlik ve istihdam rakamlarına baktığımızda, son yıllarda istihdam hacminde önemli ve istikrarlı artışlar gösteren Hollanda yaklaşık %3 ile en düşük işsizlik oranına sahip olurken, 1998 yılı itibariyle %40 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip olmuştur. Aynı biçimde, % 6 ile düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden İngiltere'de kısmi süreli çalışanların oranı %24,9'dur. AB üyesi 6 ülke arasında %16.1 ile en yüksek işsizlik oranına sahip İspanya'da ise kısmi süreli çalışma sadece %8.2'dir.

Günümüzde endüstrileşmiş ülkelerde yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı, esnek nitelikteki işlerdir. Örneğin Avrupa Birliği genelinde 1980'li yıllarda yaratılan her dört işten üçünü geçici nitelikteki işler oluşturmaktadır. Aynı dönemde İngiltere'de toplam istihdamda meydana gelen artışın yüzde 97'si esnek ve geçici nitelikteki işlerden kaynaklanmıştır (Bilgin, 2000: 45).

Örneklerin çoğaltılması mümkün. Esnek çalışma esnek üretimin getirdiği kaçınılmaz güç bir çalışma biçimidir. Bazı gelişmekte olan ülkelerde

geçiş aşamasında çalışanın aleyhine uygulamalarla karşılaşılrsa da gerek kanunsal gerekse ekonomik alt yapı yatırımları ve düzenlemelerle esnek çalışma biçimleri istihdam yaratmak açısından en önemli fırsatların başında gelmektedir. Bununla birlikte esnek çalışma türlerinden olan belirli süreli çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma, geçici çalışma ve çağrı üzerine çalışma şeklindeki istihdam biçimleriyle işveren, iş güvencesi başta olmak üzere, fazla çalışma ücreti, sosyal yardımlar, sigorta primleri gibi önemli yükümlülüklerini azaltmakta; üretim artışına ve azalışına paralel olarak işçi sayısını ayarlayabilme olanağına kavuşmaktadır. Söz konusu avantajlar, esnek çalışma biçimlerinin istihdam yaratmada tercih edilmesine neden olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMANIN HALICILIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMA ETKİSİ

Çalışma hayatında önce üretim, sonrasında yönetim ve en son olarak da istihdam üzerinde esnekleşmeye geçişin aşamalarını önceki bölümlerde inceledikten sonra esnek çalışmanın yoğun olarak görüldüğü sektörlerden halıcılık sektörünün değerlendirmesi yapılabilir.

Esnek çalışma ve istihdama olan etkilerinin incelenmesinde yol gösterici sektörlerin başında halıcılık sektörü gelmektedir. Esnek çalışmanın uzun süredir uygulandığı sektörde çok sayıda insan istihdam edilmektedir. Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin istihdama olan olumlu etkilerinin de en açık görülebileceği sektör olması dolayısıyla da özellikle incelenmektedir.

Halıcılık sektörü incelenirken çalışmamızın amacı bakımından temel ölçüt esnek çalışma biçimlerinin uygulanması olduğu için sektörün fabrika halısı üretimi boyutuna detaylı olarak değinilmeyecek daha çok el dokuma halıcılığı üzerinde durulacaktır. Bunun nedeni halıcık sektörünün fabrika boyutunda esnek üretim görülmekle birlikte esnek çalışma biçimleri istihdam üzerinde temel olarak etkin olmamaktadır. Esnek üretim ve istihdam ilişkileri burada incelenmediği için ancak başka bir çalışmanın konusu olarak ayrıca ele alınabilir.

Halıcılık sektöründe esnek çalışma-istihdam ilişkilerini incelemekten önce sektörün tanımı ve Türkiye ekonomisi içerisindeki yerini incelenmelidir.

I. HALICILIK SEKTÖRÜNÜN TANIMI

Türkiye’de tekstil sektörü çeşitli alt sektörlerden oluşur; bunlar pamuklu sanayi, yünlü sanayi, ipek, suni ve sentetik dokuma sanayi, örme sanayi konfeksiyon (hazır giyim) sanayi son olarak da halı, kilim ve benzeri eşya üretim sanayidir. Tekstil sektörünün alt sektörlerinden olan halı sektörü de kendi içerisinde alt sektörlerle ayrılarak tanımlanır.

Halıcılık sektörü kendi içerisinde ikili bir ayırım yapılarak incelenmektedir ve tanımlanmaktadır. Bu bağlamda halıcılık sektörünü makine halısı ve el halısı olarak ikiye ayrılmaktadır.

A. Makine Halısı

Makine halısı yapısal durumu itibariyle üç alt sektörde incelenmektedir (DPT, 2001: 68) :

- Dokuma : - Organize Sektör (Büyük Firmalar)
- Organize Olmamış Sektör (Gaziantep Yöresi)
- Non- Woven: - Organize Sektör (Büyük Firmalar)
- Tufting : - Organize Sektör (Büyük Firmalar)

Üç alt sektörün birbirlerine göre durumuna bakacak olursak; 1993-1998 yılları arasındaki en büyük üretim artışı %77 ile tufting alt sektöründe yaşanırken, en düşük artış %26 ile non-woven alt sektöründe yaşanmıştır. Her üç alt sektörde de ithalat rakamları düşük olmakla birlikte son yıllarda tufting ithalatında artışlar olmuştur. Ayrıca 1995-1998 yılları arasında, dokuma halı ihracat ağırlıklı büyüme gösterirken, non-woven ve tufting halılar iç pazara yönelik olarak gelişme göstermişlerdir (DPT, 2001: 69).

Makine halısı sektöründe, mevcut kapasite-üretim ilişkisinin durumu ise tablodaki gibidir.

Tablo 5. Makine Halısı Kapasite- Üretim İlişkisi

Alt Sektör	Kapasite (1000 m2/ yıl)	Üretim (1000 m2/ yıl)
Dokuma	90 000	70 000
Non- Woven	34 000	16 000
Tufting	55 000	24 000

Kaynak: DPT, 2001: 71

Tablo 5'e bakıldığında kapasite kullanım oranının en yüksek olduğu alt sektörün dokuma halısı sektörü olduğu görülmektedir.

Makine halıcılığının Türkiye'deki gelişim sürecini incelediğimizde ise Gümrük Birliği Antlaşması'ndan sonra Türkiye'deki makine halısı sektörünün büyük bir sıçrama yaşayıp, önemli gelişmeler kaydettiğini görmekteyiz. Bu süreçte Türk Makine Halı Sektörü, lider ülkeler konumuna ulaşmıştır. O dönemde sadece Gaziantep'te kurulu durumda bulunan 500'den fazla yüksek teknolojiye sahip bilgisayarlı tezgahın yanı sıra, yine 500 civarında eski teknoloji mekikli makinelerde, günde üç vardiya ve yıl boyunca üretim yaparak, Türk makine halı sektörünün mevcut üretiminin neredeyse yüzde 80'ini karşılamaktadır. Ayrıca Kayseri ve İstanbul'da da geri kalan üretim aynı koşullarda devam etmiştir.

Halı sektörü 2007 yılının ilk üç aylık döneminde, geçen senenin aynı dönemine göre yaklaşık 47 milyon dolarlık ihracat artışı ile toplamda 199 milyon dolarlık bir rakam elde etti. Geçen yıl ilk çeyrekte 152 milyon dolarlık

ihracat yapan halı sektörü, 2006 yılına oranla yüzde 31'lik bir artış göstermiştir.

Makine halıcılığının günümüzdeki en önemli problemleri ise şu şekilde sıralanabilir (DPT, 2001: 73):

- İthal tufting halılar,
- Ucuz ve markasız taklit halı ithalatı,
- Fuar desteğinin yetersizliği,
- Kayıtsız ekonomi,
- Eski teknolojiye sahip makine ithalatı en önemli problemlerdir.

B. El Halısı

Çalışmamız açısından da önemli bir yere sahip olan el dokuma halıcılığı Anadolu tarihinin geçmişinden gelen en büyük miraslardan birisidir. Tarihsel gelişimine bakıldığı zaman Selçuklu ve Osmanlı döneminde camiler ve resmi binalar için halı dokunduğu görülmektedir.

Türkiye'de el halıcılığının geçmişi incelendiğinde üretim bakımından tablodaki gibi bir gelişimin olduğunu görülebilir.

Tablo 6. Türkiye’de El Halısı Üretimi (1955-1975)

Yıllar	Tezgah Sayısı	Üretim (m2)
1955	40,433	1,015,632
1956	46,323	1,120,065
1957	51,878	1,269,456
1958	57,515	1,466,792
1965	-	1,871,000
1970	80,000	2,400,000
1975	138,000	4,003,425

Kaynak: Ayata, 1987: 40

Tablo 6.’dan da görüldüğü gibi tezgâh sayısı ve üretim miktarı devamlı olarak artış göstermiştir. El halıcılığı sürekli olarak bir gelişim göstermesi dolayısıyla üretimin yapıldığı şehrin ekonomisine yüksek düzeyde katma değer sağlamıştır, bu özelliği ayrıca ülke ekonomisini de olumlu yönde etkilemektedir.

Günümüz el halıcılığının geldiği noktaya bakacak olursak; üretim 2007 yılı rakamlarıyla 30 milyon m2/yıl dolaylarındadır, dünya ihracatındaki pay ise %5’dir, ihracatta en önemli pazarı oluşturan ülkeler ise Almanya, ABD, İsviçre, Fransa, Japonya, İngiltere, İtalya ve Avusturya’dır. Satış rakamlarına bakıldığında ise Türkiye El Halı Sektörünün yılda 2 milyar ABD \$ tutarında cirosunun olduğu söylenebilir (DPT, 2001: 77).

Türkiye’deki mevcut yatırımlar halıcık sektörünün geneli itibariyle daha çok makine halıcılığına yönelik yapılırsa da, kırsal kesim açısından el halıcılığı çok önemli bir yere sahiptir. Sahip olunan bilgi birikimi ve çalışanların kalifiye olmaları bakımından vazgeçilmez bir konumda yer almaktadır.

El halıcılığıyla ilgili en önemli eksikler ise şu şekilde sıralanabilir (DPT, 2001: 78);

- Üretim süreci uzundur, bundan dolayı da, üretici ve ihracat yapan firmalar finansman sıkıntısı çekmektedirler.
- Çalışanlara gerekli sosyal güvence verilememekte, eğitim desteği düzenli ve sürekli sağlanamamaktadır.
- Çok sayıda kamu kurum ve kuruluşu el halıcılığı ile ilgili çalışmalar yapmakta ancak, kuruluşlar arasında gerekli iş birliği sağlanmadığından olumlu sonuçlar alınamamaktadır.

II. HALICILIK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

İlk olarak Orta ve Batı Asya'da yer yaygısı olarak kullanılmaya başlanan halı ve kilim, Orta Asya'dan dünyaya yayılan Türklerden bugüne gelen bir el sanatıdır. 18. yüzyıldan sonra sanayiinin yaygınlaşması sonucunda el halıcılığı açısından kritik bir döneme girilmiştir. 19.yüzyılda Hereke'de açılan atölyelerde çok nitelikli halılar üretilmiştir. Ancak Osmanlı İmparatorluğu'nun son zamanlarında geleneksel el dokumaları yerini makine halılarına bırakmıştır. Cumhuriyet döneminde Sümerbank'ın öncülüğünde el halısı vakıf, kooperatif, atölye ve özel şirket fabrikalarında üretilmeye başlamıştır. Günümüzde özellikle Batı ve İç Anadolu Bölgeleri'nde kurulan özel atölyelerde bu sanatın yaşatılması için çalışılmaktadır. El halısı ülkemizde bu şekilde gelişimini ve değişimini sürdürürken, 18 yy. ortalarında makinaların icat edilmesiyle beraber makina halısı üretilmeye başlanmıştır. Özellikle de 2000'li yıllarda Türkiye parça makina halısı ve tuftel halı üretiminde büyük ilerleme kaydetmiştir (www.itkib.org, Erişim:02/03/2008).

2004 yılı sonu itibariyle, Türkiye 108,8 milyon dolar değerinde el halısı, 411,5 milyon dolar değerinde de makina halısı ihraç etmiştir. Toplam halı

ihracatımızın %22,4'lük bölümünü el halısı ihracatımız, %77,6'lık bölümünü makina halısı ihracatımız oluşturmaktadır. Toplam halı ihracatımız, Türkiye toplam ihracatında % 0,8 pay almaktadır (www.itkib.org, Erişim: 02/03/2008).

Aşağıdaki tablodan yıllar itibariyle ihracat rakamlarının değişimi daha detaylı olarak görülebilir.

Tablo 7. Yıllar İtibariyle Türkiye El Halısı ve Makine Halısı İhracatı

Yıllar İtibariyle Türkiye El Halısı ve Makina Halısı İhracatı							
Yıl	Genel İhracat	El Halısı İhracatı	El Halısı İhracatının Payı %	Makina Halısı İhracatı	Makina Halısı İhracatının Payı %	Toplam Halı ihracatı	Halı İhracatının Payı %
1996	23.224.465	152.240	0,66	155.002	0,67	307.242	1,32
1997	26.261.042	163.517	0,62	186.204	0,71	349.720	1,33
1998	26.973.952	148.434	0,55	195.252	0,72	343.686	1,27
1999	26.588.264	114.086	0,43	156.014	0,59	270.100	1,02
2000	27.774.906	106.857	0,38	188.595	0,68	295.452	1,06
2001	31.339.991	103.969	0,33	159.321	0,51	263.290	0,84
2002	36.059.089	84.936	0,24	202.250	0,56	287.186	0,80
2003	47.252.836	79.540	0,17	301.525	0,64	381.065	0,81
2004	62.773.654	112.144	0,18	404.908	0,65	517.051	0,82
2005*	29.405.144	54.540	0,19	189.155	0,64	243.695	0,83

*Ocak-Mayıs

Kaynak: DTM Ekonomik Araştırmalar ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü

Tablo 7'ye göre makine halısı ihracatında düzenli olarak bir artış görülürken, el halısında 2002–2003 yılında bir düşüş yaşanmış ancak 2004 yılında ihracat rakamlarında bir toparlanma görülmüştür. El halısında yaşanan ihracat düşüşünün en büyük nedeni makine halısına yapılan yatırımların artması ve talebin de bu yönde yoğunlaşması olmuştur.

2006 yılı rakamlarına baktığımızda ise toplamda halı sektörü ihracatı %11,2 artarak 745 milyon dolar olarak gerçekleşirken; makine halısı ihracatı %15,9 artışla 634,3 milyon dolar olmuş, el halısı ihracatı ise bir önceki döneme göre %9,9 azalarak 110,7 milyon dolar düzeyinde gerçekleşmiştir.

İhracatın gerçekleştiği başlıca ülkelere bakıldığında (tablo 8) ilk sıralarda S. Arabistan ve ABD'yi görülmektedir. Yıllık bazda ihracatın yüzdelik değişim rakamlarına göre ise Kazakistan'la olan ticari ilişkilerinde yüzde yüzden fazla bir artış olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Türkiye'nin Halı İhracatında Başlıca Pazarlar

Türkiye'nin Halı İhracatında Başlıca Pazarlar					
	2004 Ocak-Mayıs 1000 \$	Toplam Halı'da Pay %	2005 Ocak-Mayıs 1000 \$	Toplam Halı'da Pay %	05 / 04 Değişim %
S. Arabistan	21.237	11,1	28.286	11,6	33,2
ABD	16.047	8,4	24.907	10,2	55,2
Almanya	12.692	6,6	13.004	5,3	2,5
Kazakistan	3.921	2,0	11.748	4,8	199,6
Ukrayna	5.150	2,7	11.334	4,7	120,1
Romanya	7.939	4,1	10.447	4,3	31,6
Rusya Federasyonu	6.729	3,5	10.153	4,2	50,9
Irak	11.253	5,9	6.407	2,6	-43,1
Polonya	4.403	2,3	5.672	2,3	28,8
Özbekistan	6.904	3,6	4.983	2,0	-27,8
10 Ülke Toplamı	96.275	50,3	126.943	52,1	31,9
Toplam Halı İhracatı	191.362	100,0	243.695	100,0	27,3

Kaynak: İhracatçı Birlikleri Kayıtları

2006 yılı ihracat rakamlarına göre en fazla makine halısı Suudi Arabistan'a, en fazla el halısı ise ABD'ye ihraç edilmiştir (www.dtm.gov.tr; Erişim: 01/03/2008).

El halıcılığında 2006 yılında ihracat rakamlarında görülen düşüşün ardından 2007 yılı rakamlarına bakıldığında Fransa ve İtalya'ya yapılan ihracatın arttığını ve AB ülkeleri genelinde %2,9'luk bir artış olduğu görülmektedir (www.kayserisanayiodasi.mht; Erişim: 20/02/2008).

Halıcılık sektörünün gelişim süreci ve ekonomideki yeri açıklandıktan sonra, çalışma açısından özellikle üzerinde durulması gereken istihdam ve esnek çalışma anlamında sektörün önemine değinilebilir.

III. HALICILIK SEKTÖRÜNDE EVDE ÇALIŞMA VE İSTİHDAMA ETKİSİ

Esnek çalışma biçimlerinden olan evde çalışma, el halıcılığında uzun yıllardan beri uygulanmaktadır. El halıcılığı üretimin yapıldığı bölgeyi ekonomik yönden kalkındırdığı gibi yüksek oranda da istihdam sağlar. Bunun en büyük nedeni evde çalışma biçiminde sürdürülen üretimdir.

Evde çalışma önceki bölümde de belirtildiği gibi çalışma ortamının ev olduğu, emek yoğun olarak üretimin yapıldığı ve işgücü olarak çoğunlukla kadın ve gençlerin istihdam edildiği bir çalışma şeklidir. Üretimle ilgili malzeme ise işveren tarafından sağlandığı için ekonomik bir bağıllık bu çalışma biçiminde de söz konusudur.

A. Evde Çalışmanın Kapsamı

Evde çalışma kendi içerisinde geleneksel evde çalışma ve tele evde çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. İki çalışma biçimi arasındaki temel farklılık tele evde çalışmada işverenle kablo bağlantısı bulunurken geleneksel çalışmada böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Tele evde çalışma teknolojik gelişme ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Küreselleşme ve internetin yaygınlaşmasıyla birlikte dünyanın her yerinde işverenle online bağlantı kurularak çalışmaların yürütülmesini ifade eder. Ancak çalışmamızın özü itibarıyla geleneksel evde çalışma kavramının istihdam üzerindeki etkileri üzerinde daha geniş durulacaktır.

Geleneksel evde çalışmanın yaygın olduğu sektörlerin özelliklerine baktığımızda emek yoğun işlerin yapıldığı ve işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu tekstil, halıcılık, giyim gibi sektörlerdir.

TİSK'in belirttiği rakamlara göre Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler arasındadır. Avrupa'da çalışan 6.9 milyon kişinin % 4.9'u evde çalışmaktadır. Avrupa Konseyi'nin bir araştırmasına göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa'da % 84, İspanya'da % 75, İngiltere'de ise % 70'tir. ABD'de eve iş götürenler ile evde çalışanların sayısı 20 milyondur. Bu rakam, toplam nüfusun %18'ine tekabül etmektedir. ABD'de evde çalışanların %67'si kadın, %33'ü de erkektir (TİSK,www.tisk.org.tr, 2003).

B. Türkiye'de Evde Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Türkiye itibariyle evde çalışma yada diğer bir ifadeyle ev içi üretimin başlangıcını 1930'ların sonları ve 1940'ların başlangıcı olarak kabul ediyoruz.

1930-1940 yılları arasındaki dönem ev içi üretimle ilgili istatistikî verilerin ilk olarak hesaplanmaya başlandığı dönemdir. Veriler Trakya bölgesini içerecek şekilde olsa da zaten belirtilen zaman dilimi içerisinde evde üretim en çok buralarda yapılmaktaydı bu bağlamda da Türkiye'nin bütününe yönelik bir değerlendirme yapmak yanlış olmayacaktır.

Bu döneme ilişkin elimizdeki en önemli veriler TC. Başvekâlet İstatistik Umumi Müdürlüğü'nün 1939 yılında yapmış olduğu anket çalışması sonuçları olmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları Tablo 9'daki gibidir (B.İ.U.M: 1942):

Tablo 9. Trakya Vilayetlerinde Küçük Sanatlar ve El ve Ev İşleri Anketi (1939)

Küçük sanatlar ve el ve ev işleri	İş yeri		Çalışanlar		Bir senelik üretim Tutarı	
	Sayısı		Sayısı			
	Evde	Ev haricinde	Evde	Ev haricinde	Evde	Ev haricinde
1. El dokuması	4.052	17	4.413	46	33.622	1.100
2. El Trikosu	200	5	251	5	2.116	20
3. Halı ve Kilim	1.675	8	2.250	8	19.435	115

Kaynak: B.İ.U.M., 1942

Trakya genelini gösteren bu tablo incelediğinde şu sonuçlar çarpıcı olmaktadır:

- Üç üründe de seçilen çalışma mekânı ağırlıklı olarak evdir.
- Çalışma mekanı ev olunca çalışanlar da evde işlerini yapmaktadırlar.
- En çok işyeri ve çalışanın kullanıldığı ev işi el dokuması, bunu halı ve kilim ile el trikosu izlemekte.
- Aynı şekilde en fazla üretim de el dokumasında yapılmaktadır.

Genel görünüm bu şekilde yorumlandıktan sonra illere göre üretimin dağılımına bakılabilir (B.İ.U.M.:1942).

Tablo 10. Trakya Vilayetlerinde Küçük Sanatlar ve El ve Ev İşleri Anketi İller İtibariyle

İLLER	El Dokuması			El Trikosu			Halı ve Kilim		
	İ.Y.S	Ç.S.	B.Y.Ü	İ.Y.S.	Ç.S.	B.Y.Ü.	İ.Y.S.	Ç.S.	B.Y.Ü
ÇANAKKALE	1 953	2 183	15 895	48 60	418	1 139	1 689	15 090	
Evde	1 939	2 140	14 895	43 55	398	1 134	1 676	15 040	
EDİRNE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Evde	1 030	1 040	8 668	59	59	1 100	94	94	995
KIRKLARELİ	-	-	-	-	-	-	175	210	1 265
Evde	651	740	6 359	23	23	450	172	207	1 200
TEKİRDAĞ	435	496	3 800	-	-	-	-	-	-
Evde	432	493	3 700	75	114	168	275	273	2 200

Kaynak: B.İ.U.M., 1942

Tablo 10'da iller itibariyle sonuçları incelediğimizde el dokumacılığının ve halı ve kilim üretiminin Çanakkale'de en çok olduğunu görmekteyiz. El trikosunda ise Tekirdağ ilk sırada yer almaktadır. Dikkati çeken diğer bir nokta evde çalışmanın yaygınlığıdır. Çanakkale dışındaki diğer illerde ev

dışında çalışma yok denecek kadar azdır. Bu veriler ele alınan dönem içerisinde evde çalışmanın yaygın bir biçimde kullanıldığını göstermektedir.

1940'ların ortalarına gelindiğinde ise 1945 yılı itibariyle piyasa için çalışan ve pamuk ipliği dokuyan el dokuma tezgâhlarının sayısı 50. 000 kadardır. Bu dönemde eldokuması tezgâhlarının yoğunlaştığı bölgeler Babadağı (nüfusun %83'ü), Buldan (nüfusun %74'ü), Burdur, Gaziantep, Isparta, Merzifon ve Tosya'dır. Çalışma şekline bakıldığında ise bütün ailenin, erkek, kadın, çocuk, dokumacılığın muhtelif işlerinde çalıştığı görülmektedir. Ancak dokumacılık bazı bölgelerde erkek sanatı (Denizli), bazı bölgelerde ise kadın sanatıdır(Kastamonu) (Çalışma Bakanlığı, 1946: 64-65).

El dokuma tezgâhlarının büyük kısmı dönem itibariyle evde yer almaktadır. Bu evler çoğunlukla tavanları basık, pencereleri camsız ve döşemeleri topraktandır. İçinde tezgâh işletilen dükkânların durumu da bundan farklı değildir. Alanı 7-8 metrekareyi geçmeyen ışsız ve havasız bir dükkanda 4-5 tezgahın olduğu görülmektedir (Çalışma Bakanlığı, 1946: 70).

Evler itibariyle çalışma saati diye bir şey yoktur. Çalışma süresi, istek ve imkânlar göre azalır veya çoğalır. Dükkanlardaki çalışma süresi ise çoğu zaman 11-12 saati geçer (Çalışma Bakanlığı, 1946: 70).

El tezgahı dokumacısı hangi şekilde çalışırsa çalışsın daima az para kazanır. Bu sebeple dokumacılık yanında tarla ve bahçe işleriyle de uğraşmak zorundadırlar. Hastalanan, sakatlanan ve ihtiyarlayan dokumacı herhangi bir yardımdan mahrumdur (Çalışma Bakanlığı, 1946: 70).

1940'ların sonunda ise pamuklu ürün ithalatı ihtiyacın tamamını karşılayamamaktadır. İhtiyacın kalan kısmı ise küçük el tezgâhlarında dokunmaktadır. Bu dönemde pamuk dokumacılığı halen tamamıyla makineleşmiş bulunmamakta ve geniş ölçüde el tezgâhlarında yapılmaya devam edilmektedir. Yani pamuklu ürünlüler ya aile içinde, aile ihtiyaçları

ölçüsünde ve bu ihtiyaçları gidermek amacıyla imal edilmekte yada imalat işçinin asıl mesleği ve geçim vasıtası haline gelmiş bulunmaktadır. El tezgahları sonuç olarak aile sanayi, küçük sanayi ve ev sanayi şeklinde dokunan pamuklu ürünlerin miktarı yılda ortalama 55-60 milyon civarında olmaktadır. El tezgâhlarının ağırlıklı olarak yoğunlaştığı il Denizli olmaktadır. Burada 9038 (Türkiye'deki toplamın %18,22 si) tezgah bulunmaktadır (Cillov,1949: 17-21).

Aynı dönemlerde halı dokumacılığının durumuna baktığımızda; Türkiye'de halı evlere dağılmış tezgâhlarda veya birden fazla tezgâhı bir çatı altında toplayan atölyelerde üretilmektedir. 1951 yılında 11.650 olarak saptanan tezgâh sayısı 1958 de 57.575'e yükselmiştir. El dokusu halılar esas olarak iki değişik mekanda üretilmektedir: Evlerde, atölyelerde (Yazıcıoğlu,1992: 25-26).

C. Evde Çalışma Biçimleri, Aile Yapısı ve Tarımsal Yapı

Evde çalışmada en yaygın olan ve çok sayıda kadının çalıştığı dokumacılık türü halı dokumacılığıdır.

Halı sanayinin ilginç bir yönü, en ilkelinden en gelişmişine kadar sanayide rastlanılan bütün üretim formlarını bir arada bulundurmasıdır (Ayata,1987: 33). Bugün Türkiye'de halı dokumacılığı daha çok kırsal kesimde ve yoğun olarak Batı ve Orta Anadolu'da üç üretim biçimi altında yürütülmektedir: küçük üreticilik, evde tüccara bağlı dokuma (kapitalist ev sanayi), atölye üretimi (Berik, 1990:148).

1. Küçük Üreticilik

Küçük üreticiler evde, ailenin sahip olduğu üretim araçlarını kullanarak halı dokumakta, halı ipini ya dokumaya hazır bir şekilde satın almakta ya da

kendileri hazırlamaktadırlar. Halı bitince genellikle hane reisi erkek tarafından köyde ya da yörenin haftalık pazarında satılmaktadır (Berik, 1990:148).

2. Kapitalist Ev Sanayi

Dokuyucu tüccarın ya da aracısının sağladığı üretim girdilerini (ip, makas, kirkit ve bazen da tezgâh) kullanarak evde dokumakta ve dokuma bitince de halıyı tüccara teslim etmektedir (Berik, 1990:148).

Kapitalist ev sanayinde çalışanların toplumsal ve hukuki statüleri, her zaman ve her yerde aynı olmamıştır. Bu sanayide istihdam edilenlerin, (1) geçimini işgücünü satarak kazanan işçiler, (2) hukuki özgürlükleri sınırlandırılmış, toprağa bağımlı, ve bir beye karşı zorunlu yükümlülükleri olan köylüler ile (3) kendi tüketimleri veya pazar için üretim yapan bağımsız köylüler olduğu değişik tarihsel ortamlarda sık sık görülmüştür (Ayata,1987:34).

Kapitalist ev sanayi farklı ekonomik sistemlerle kaynaşabilir, onlarla iç içe girebilir onlara eklemlenebilir. Tarihsel olarak feodal kurum ve yapılarla birlikte varolmuş ve sonraları bunların çözülmesinde de önemli bir rol oynamıştır. Avrupa'da sanayi devrimi sırasında kapitalist ev sanayinin bu defa da kapitalist atölye ve fabrika üretimi ile ilişkisi yaygınlaşmış ve yoğunlaşmıştır (Samuel, 1977 aktaran Ayata, 1987: 35).

Kapitalist ev sanayi son derece emek yoğun bir sanayi olduğundan üretimde bir artış sağlamak için kullanılan emek miktarını da çoğu zaman bire bir arttırmak gerekir. Bu nedenle bol emek arzı bu sanayinin vazgeçilmez koşuludur. Topraksız veya az topraklı köylülerin ve kent yoksullarının sayıca çok olması bu koşulun kolaylıkla karşılanmasını sağlar (Ayata, 1987: 37).

3. Atölye Üretimi

Atölye üretiminde, dokuyucular düzenli çalışma saatleri içinde, halı tüccarına bağlı olarak köyde üretimi düzenleyen aracının işlettiği atölyede çalışmaktadırlar. Kapitalist ev sanayinde ve atölye üretiminde ücretler 1.000 düğüm karşılığı belirlenmektedir (Berik, 1990:148).

D. Türkiye’den Çeşitli Örneklerle Evde Çalışmanın Boyutları

Evde çalışma biçimlerinin uygulamada ne gibi örnekleri içerdiği Türkiye’den çeşitli köy incelemeleriyle daha iyi anlaşılabilir (Berik,1990:152-158).

Konya Örneği

- Bu köy, atölye üretimi, makineleşmiş tahıl üretimi ve geniş aile yapılarının bütünleştiği yapıya örnek oluşturuyor.
- Erkeklerin ve yaşlı kadınların genç kadınların emeği üzerinde denetiminin ve yıllık halı üretim miktarının en çok olduğu sistem.
- Pazara yönelik halı üretimi 1950’lerin sonunda, tarımda makineleşme döneminde başlamış, makineleşme ile emek- yoğun hasat işlerinin ortadan kalkması kadınların giderek halı dokumaya kayması, genç erkeklerin çoğunun ise işsiz kalması sonucunu doğurmuştur.
- Çalışma günü yaz aylarında yemek araları dışında 13-14 saate ulaşmakta kışın 8 saate inmektedir.
- Ücret ödemelerinde yaygın olan avans sistemi atölyedeki çalışma düzenine katılık getirmektedir. Erkek akrabalar dokuyucunun gelecek dokumasına karşılık büyük miktarlarda avans aldıkları zaman, hem dokuyucunun emeği uzun süreli olarak bir atölyeye bağlanmakta hem de dokuyucunun halı dokumaya ara vermesi imkansız hale gelmektedir.

- Dokumaya ayrılan zamanın arttırılmasına yönelik bir uygulama “*harçlık halısı*” uygulamasıdır. Bu uygulamaya göre dokuyucular iki halı arasında alınan aralarda (bir hafta- 10 gün) dokumaya devam ettikleri taktirde bu sürede kazandıkları gelirin denetimini elde etmektedirler. Bu gelir ancak ufak tefek giyim eşyası ya da çeyiz malzemesi almakta kullanılmaktadır. Harçlık halısı dışında kalan esas halı geliri temel tüketim malları, dayanıklı tüketim eşyası alımında ve ev inşaatı ve tamiratında kullanılmaktadır.

Milas Örneği

- Halı dokumacılığında küçük üreticiliğin, tarımda küçük üreticilik ve çekirdek aile yapısıyla bütünleştiği bir yapı hakimdir.
- Halı dokumacılığı 1960’ların başında başlamış.
- Bu yapıda halı dokuma tarımdan sonra ikincil bir gelir kaynağı oluşturmaktadır.
- Dokuyucular evde dokudukları ve çekirdek aile yapısının yaygınlığı nedeniyle kaynana denetiminde olmadıkları için zamanlarını çeşitli işler arasında paylaştırmakta ve günlük işlerini yürütmekte esnekliğe sahiptirler.
- Köyde küçük üreticiliğin yaygınlığı ve zaman ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi nedeniyle kadınların da erkeklerin de iş yükünün arttığını ancak bu yükün paylaştırılmasında esnek bir iş bölümünün ortaya çıktığı söylenebilir.
- Bu köyde tüketim ve gelir üzerinde denetim açısından cinsel eşitsizlik keskin değildir.
- Dokuyucular halı ve aile gelirinin harcanmasında söz sahibi.
- Erkek çocuklara oranla daha az da olsa, kız çocukların ilkokul sonrasında eğitime devam etmelerinin olağan olması.

Isparta Örneği

- Atölyelerde halı üretimi, çeşitlenmiş, pazara yönelik tarım bağlamında yürütülmektedir.
- Köyde çekirdek aile yapısı egemen.
- Halı dokuma 1950'lerin başında, kapitalist ev sanayi ve atölyeler şeklinde başlamış.
- Atölyelerde benimsenen ödeme sistemi her dokuyucunun günlük üretiminin belirlenmesi ilkesine dayalı olan haftalık bir ödeme sistemidir. Bu sistem atölyede aralıklı dokumayı mümkün kılmaktadır.
- Çalışma saatleri yaz aylarında 10 saat, kış aylarında 8 saattir.
- Atölyede dokumanın yanı sıra evde dokuma (kapitalist ev sanayi biçiminde) köyde yerleşmiş bir düzendir.
- Tüketim açısından cinsel eşitsizlik keskin değildir.
- Elde edilen gelir ancak en temel tüketim harcamalarında kullanılıyor ve bu gelirin harcanmasında dokuyucu kadınların sözü geçerli.

Niğde Örneği

- Köyde çekirdek aile yapısı egemendir.
- Tarım, aşırı düzeyde erozyon ve yaygın topraksızlık nedeniyle neredeyse hiç yoktur. Kapitalist ev sanayinin gelişmesi için en uygun koşullar vardır.
- Köyde geçici ya da sürekli ücretli iş olanağı yoktur.
- 1960'lardan bu yana köyde halı dokumacılığı yapılmakta.
- Çoğu genç erkek işsiz ve karılarının dokumasına bağımlı haldedir.
- Bu dokuyucular da halı dokuma ile yeniden üretime ilişkin işlerini yürütmekte atölye dokuyucularına kıyasla esnekliğe sahiptirler.
- Cinsel eşitsizlik yaygın.
- Tasarruflar üzerinde kadının mülkiyet hakkı yok.

Bu örneklerden şu sonuçlara ulaşılabilir:

- Çekirdek aile yapısı, halı dokumacılığında görülen yaygın bir yapı.
- Geniş aile yapısında üretim daha fazla ancak esneklik az ve cinsel eşitsizlik belirgin.
- Çekirdek aile yapısının görüldüğü köylerde üretim evlerde yapılırken, geniş aile yapısının olduğu Konya'da atölye üretimi yapılmakta.
- Çekirdek aile düzeninde esneklik daha fazla hatta bazen erkekler de dokumada eşlerine yardım edebilmekte (Milas),

Çekirdek yapıda kadının da gelir üzerinde egemenliğinin de arttığını görüyoruz, ayrıca gelirin çocukların eğitime harcanması bile bazen söz konusu olabiliyor(Milas).

IV. EL HALICILIĞI VE İSTİHDAMA OLAN ETKİLERİ

El halıcılığının uzun yıllardan beri yapıldığını daha önce belirtmiştik, kökleri eskilere dayanan bu sektörde çok sayıda iş gücü istihdam edilmektedir. Çalışmamız açısından sorulması gereken soru söz konusu istihdamın hangi çalışma biçiminde yapılmış olduğudur. Cevabı ise esnek çalışma biçimlerinden birisi olan geleneksel evde çalışmadır. Esnek çalışma istihdama hangi yönde etki eder yönündeki tartışmaların yanıtı da el halıcılığı sektörünün evde çalışma biçiminde istihdama olan katkılarında yatmaktadır.

El halısı üretiminde günümüz istihdam rakamlarına baktığımızda, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu sektörde çalıştığını söyleyebiliriz. El halıcılığının istihdama en büyük katkı sağladığı alan kırsal kesimdir. Bu bağlamda kente göçün önlenmesinde de önemli bir rol üstlendiği de görülmektedir (DPT, 2001: 78).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun kırsal kesimde evde çalışanların istihdam oranları ile ilgili verileri de söz konusu çalışma biçiminin önemini ortaya koymaktadır. Buna göre 2000-2007 yılları arasındaki dönemde kırsal kesimde evde çalışanların sayısı ortalama 84.500 civarındadır. Aynı rakam kadınlar için 64.000 olurken, erkekler için 20.500 dolaylarındadır (TÜİK, 2007). Görüldüğü gibi toplam istihdam içerisinde kadın çalışanların sayısı erkeklere oldukça fazladır. Kırsal kesimde evde çalışanların çoğunluğunu kadınlar ve gençler oluşturmaktadır.

Günümüzde el halısı üretimi makine halısının gerisinde kalmış gibi görünse de kırsal kesimde halen önemini korumaktadır. Bununla ilgili olarak Niğde ilinde çıkan yerel bir gazete haberi(Hamle Gazetesi) daha açıklayıcı olacaktır:

“ Halıcılık Birliği'nden Niğde Ekonomisine Büyük Katkı!

Niğde de İl Özel İdaresi, 9 belediye, 11 köy muhtarlığının ortak girişimi ile kurularak tüzel kişilik kazanan, kısa adı Halıcılık Birliği olan Mahalli İdareler Halıcılık, El Sanatlarını Geliştirme ve Yayma Birliği; İl Özel İdaresi'nin yanı sıra 84 ortağının desteği ile Niğde'nin ve ülkemizin ekonomisine önemli katkılarda bulunuyor. Halıcılık Birliği'nin 1992 yılından bugüne kadar Niğde'nin ilçe kasaba ve köylerinde el dokuma halısı konusunda fason üretim yapan halı atölyeleri kurarak, Türk el halıcılığının dünyada tanıtım ve pazarlama unsurlarını pozitif etkilediği gibi yöre halkına istihdam ve gelir açısından önemli bir katkı sağladığı bildirildi. Halıcılık Birliği'nin toplam 712 tezgahında 2 bin 500 kişi istihdam ediyor. Şu anda 3'ü il merkezinde, 24'ü ilçe ve kasabalarda, 23'ü de köylerde olmak üzere toplam 50 atölyemiz var. Birlik kurulduğu 1992 yılından Mayıs-1999 ayı sonuna kadar 88 bin 362 m2 halı dokuttu ve halıların karşılığında 382 milyar lirayı dokuyuculara dağıttı. Bu parayı günümüz rakamları ile değerlendirdiğimizde 88 bin 362 m2 'nin tutarı 4 milyon dolardır. Bunun bugünkü kur üzerinden TL olarak tutarı ise 1 trilyon 600 milyar liradır. Yani 6 yıl içerisinde dokuyucularımıza 1 trilyon 600 milyar liralık bir gelir sağlanmıştır. Dokuyuculara maddi imkân sağlaması, işsizliğe istihdam sağlaması, Türk El Halıcılığının korunması, geliştirilmesi, tanıtılması, ülkemizin ve

ilimizin dış platformlarda tanıtılması, kültürel ve eğitim faaliyetlerinin sürdürülmesi açısından önemli işlevleri olan Niğde Halıcılık Birliği'nin faaliyetleri başta Niğde Valiliği ve İl Özel İdaresi'nin katkıları ile yerel yönetimlerin, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının imkanları ölçüsündeki yardımlarıyla her geçen gün daha ileri gitmektedir.”

Görüldüğü gibi kırsal kesimde evde çalışma ve halı dokuma tam zamanlı fabrika işçiliğine göre halen tercih edilebilen ve desteklenen bir çalışma türüdür. Emek yoğun, standart dışı üretimin yapıldığı ve işgücü maliyetlerinin düşük olduğu el halıcılığında evde çalışma sayesinde üretim yıllardır sürdürülebilmekte ve halen birçok kadına ve gence istihdam olanağı sunmaktadır.

Evde çalışmanın halıcılık sektöründe istihdama olan katkısı üzerine örnekler çoğaltılabilir. İstihdam ile ilgili imkanların yetersiz olduğu bölgelerde de evde çalışma işsizliği azaltmada önemli bir etken olmuştur. Örneğin Şırnak'ın İdil ilçe Kaymakamı Fatih Akkaya'nın desteğiyle Halk Eğitim Merkezi (HEM) bünyesinde kurulan halı kursu, 105 genç kıza iş istihdamı sağlamıştır. İnternette yayınlanan haberin detayları şu şekilde olmuştur:

“ İdil Kaymakamı Fatih Akkaya'nın desteğiyle HEM bünyesinde halıcılık kursu açıldı. İdil Kaymakamlığı ile Türkiye Kalkınma Vakfı arasında halı kursunun açılması için protokol imzalandı. HEM Müdürlüğü bünyesinde açılan halı kursu için 35 adet halı dokuma tezgahı kurulurken, atölyede 3 usta öğretici gözetiminde 105 genç kız eğitim görecektir. Eğitim Merkezinin kursa devam edenlere ve çalışanlara ürettikleri halı başına ücret vereceğini de söyleyen HEM Müdürü Bülent Dayanan, "İş istihdam alanı açısından büyük bir üretim sahası olacak. Halı kursu, devam eden kursiyerlerin ürettikleri halı başına ücret alacakları için büyük bir kazanç kapısı olacak. Katkılarından dolayı İlçe Kaymakamına şükranlarımızı iletiyoruz" dedi.

Kaynak: http://www.kolayidare.com/haber_ds/habergoster.asp?id=859, E.T;20.08.2007

Bununla birlikte ülkemizde tekstil sektörünün gelişmiş olduğu, özellikle de elde dokuma ve halıcılığın yaygın olarak görüldüğü Uşak ilinde de durum pek farklı değildir.

Uşak ili tekstil sektörüne katkıları anlamında önemli bir konumda bulunmaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'nin sanayileşme hamlesine öncülük eden Uşak, bu görevine zaman içinde devam etmiştir. Daha sonraları Uşaklı iş adamları tekstil, deri ve seramik sektörlerinde önemli başarılarla imza atmışlardır. Bu üç sektör en başta tekstil olmak üzere Uşak'ın kalkınmasında her dönemde önemli rol oynamıştır (Akyüz., 2002: 186).

Uşak'ta yer alan işletmelerin 238'inin 154'ü tekstil alanında hizmet vermektedir. Bu da %64'lük bir orana karşılık gelmektedir. Tekstil sektöründeki çalışma biçimlerine ve çalışan sayılarına bakacak olursak; halı ve kilim dokumacılık yapıldığı görülmektedir.

Şehirde halı dokumacılığında makinalı işyeri sayısı 1 (5 makinalı) ve 10 kişi çalışmaktadır. El tezgâhlarında ise (evde çalışma) 150 tezgâhta 450 kişi çalışmaktadır. Durum kilim dokumacılığında da böyledir. Makineli üretim yapan toplam 10 işyerinde 50 kişi çalışırken, 10.000 adet el dokuma tezgâhında 10.000 kişi çalışmaktadır. Buradan da asıl istihdamın sektör açısından evde çalışma biçiminde yoğunlaştığı söylenebilir (Karakoç, 2007: 21).

Özetleyecek olursak, çalışma hayatında esneklik tüm tartışmalara rağmen istihdam yaratmada etkili bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. El halıcılığı örneğinde de görüldüğü gibi çalışma ortamının ev olması mümkün olmasa özellikle kırsal kesimde sayıları 1,5 milyonu bulan çalışanlar bugün işsiz olarak istihdama katılamayacaklardır. Bunun gibi örnekleri diğer esnek çalışma biçimleri içinde verebiliriz. Örneğin part-time (kısmi süreli) çalışma biçimi sayesinde günümüzde birçok genç hem eğitimlerine devam edip hem de çalışma fırsatı bulabilmektedirler. Esnek çalışma geçici istihdam sağlıyor

görüşünü öne sürenler ise eğer geçici dahi olsa istihdam sağlanmasa bu kişilerin hiç istihdam edilemeyeceklerini gözden kaçırmamalıdır.

Esnek çalışma günümüz modern çalışma hayatının olmazsa olmazları arasında bir çözümdür. Bu bağlamda da yapılması gereken esnek çalışmayı yaygınlaştırarak hukuksal alt yapısını belirginleştirip diğer geleneksel çalışma biçimleriyle eşit konumda imkânlarla (sosyal güvenlik vb.) aynı konuma getirmektir.

SONUÇ

Sanayi Devrimiyle birlikte çalışma hayatında yaşanan dönüşüm toplumsal hayatı birçok yönden etkilemiştir. Kentlerde kurulan fabrikalar iş ile evi birbirinden ayıştırmış ve toplumda fabrikalarda çalışan kesim ayrı bir sınıfı oluşturmaya başlamıştır. Söz konusu bu sınıf işçi sınıfı olarak karşımıza çıkmaktadır. Zamanla derinleşen çalışma ilişkileri işçi sınıfının karşısında bir de işveren sınıfı yaratmıştır. Bu gelişmelerle birlikte yavaş yavaş yok olmaya başlayan zanaatkârlık ve usta-çırak ilişkileri yerini daha katı kuralları olan ve sermaye odaklı bir işçi-işveren ilişkisine bırakmıştır. Oluşan bu yeni düzende vasıflı işgücü yerini vasıfsız fabrika işçisine bırakmış ve ağır şartlar altında tek tip iş yapan bir konuma gelmiştir. İşte emek yoğun üretimden seri üretime geçiş süreci bu şekilde yaşanmıştır.

Benzer bir dönüşümde yönetim anlayışında yaşanmıştır. Sermaye odaklı olarak yaşanan dönüşüm yöneticileri de daha kısa zamanda nasıl daha çok üretim yaparım düşüncesine doğru yönlendirmiştir. Bu amaçla da verimliliği artırma yolunda farklı uygulamalar denenmiştir. Belirttiğimiz süreçte birbirinden farklı yönetim anlayışları ortaya çıkmıştır. Bunların içinde ise en etkili olanı Taylor'ın Bilimsel Yönetim kuramı olmuştur. Sonrasında Henry Ford'un da seri üretim sürecinde uyguladığı bu kuram günümüz çalışma hayatı bakımından çok önemli bir yere sahiptir. Bilimsel yönetim anlayışı çerçevesinde işçiden en üst düzeyde verim alınmaya çalışılmış, bunda da bir noktaya kadar başarılı olunmuştur. 1970'lerin sonunda yaşanan petrol krizi ve sonrasında piyasalarda yaşanan bunalım ardından gelen durgunluk, çalışma hayatı ile ilgili olarak yöneticileri yeni arayışlara itmiştir. Söz konusu arayışların sonucunda ortaya müşteri ve çalışan odaklı bir kavram olan esneklik kavramı çıkmıştır. Esneklik ile ulaşılmak istenen amaç katı olan çalışma hayatının kurallarını piyasa şartlarına uydurmaktır. Sonuçta işçi-işveren ilişkilerinde yeni bir döneme girilmiştir. Esneklik kavramı çalışma hayatına yalnızca üretim anlamında girmemiş aynı zamanda yönetim ve

Çalışma biçimlerinin değişmesine neden olmuştur. Bu dönemde yönetim alanında insan kaynakları yönetimi kavramı ortaya çıkarken çalışma hayatında da esnek çalışma kavramıyla tanışılmıştır.

Esnek alışma ile ilgili olarak ise çok çeşitli tartişmalara girilmiştir. Kavramların kendileri esnek olduğu için içerikleri de esnek olarak algılanabilmektedir. Esnek alışma biçimleri ile ilgili çalışmamıza da yön veren tartişma konusu esnek istihdamın işsizliğe çözüm olup olamayacağı noktasındadır. Bir kısım düşünür esnek çalışma biçimlerinin istihdamı kısa bir süre için çözebileceğini uzun vadede ise işsizliği arttıracaağını savunurken, karşı görüş ise esnek çalışma sayesinde alternatif çalışma biçimlerinin istihdamı artıracaağını savunmaktadır.

Yaptığımız araştırma ve eldeki bulgular doğrultusunda vardığımız sonuç esneklik ile istihdam arasında olumlu bir ilişki olduğu yönündedir. Bu sonucu ortaya koyabilmek için de tekstil sektörünün alt sektörlerinden olan el halısı sektörü seçilmiştir. El halıcılığı ülkemizde uzun yıllardan beri mevcut olan bir sektördür. Türkiye'yi yurt dışına tanıtma da ise dünyaca bilinen bir ne sahiptir. Araştırmamız açısından ise önemi esnek çalışma biçimlerinden olan evde çalışma biçiminin uygulanıyor olmasıdır. El halıcılığı, üretimin yapıldığı bölgeye birçok avantaj sağlar. Bunların başında ise istihdam gelmektedir. Çalışanların çoğunluğu kadınlar ve gençlerden oluşur, ayrıca kırsal kesimde kente g önleyici de bir fonksiyon üstlenir. Esnek çalışmanın getirdiği kolaylıklar sayesinde yaratılan istihdam hem sektörün gelişmesine hem de ülke ekonomisine önemli artıların yaratılmasına imkân sağlamaktadır.

Sonuç olarak esnek çalışma katı piyasa koşullarında iş bulma fırsatı dahi bulamayacak birçok bireye çalışma olanağı sağlayarak hem istihdamı artırır, hem de ülke ekonomisinin gelişip ilerlemesinde önemli bir rol üstlenir.

KAYNAKÇA

AKYÜZ, Ömer Faruk; **Değişim Rüzgârında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, Sistem Yayıncılık, 2001

AKYÜZ, Yüksel;“Globalleşmenin İşletmeler Üzerindeki Finansal Etkileri ve Uşak Tekstil Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi**, Uşak İİBF, Doktora Tezi, 2002

ANSAL, Hacer; **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları,1996.

AREN, Sadun; **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, Savaş Yayınevi, Genişletilmiş 11. Baskı, 1998

ARMSTRONG, Michael; **Human Resources Management Strategy & Action**, London, Clays Ltd., 1992

AYATA, Sencer; **Kapitalizm ve Küçük Üreticilik: Türkiye’de Halı Dokumacılığı**, Ankara, Yurt Yayınları, 1987

AYKAÇ, Burhan; **İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması**, Nobel Yayın Dağıtım, 1999

AYKAÇ, Mustafa; “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, **Prof. Dr. Sabahhaddin Zaim’e Armağan**, İ.Ü. İktisat Fakültesi, 1996, s.104

Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü(B.İ.U.M.); **Trakya’da Küçük Sanatlar ve El ve Ev İşleri Anketi İstatistikleri**, İstanbul, Hüsnütabiat Basımevi, 1942

BEARDWELL, Ian - HOLDEN, Len; **Human Resource Management, A Contemporary Approach**, London, Pearson Education Limited, 2001

BEDİR, Atilla; “Gelişmiş Otomotiv Sanayilerinde Ana-Yan Sanayi İlişkileri Ve Türkiye’de Otomotiv Yan Sanayiinin Geleceği”, **DPT**, Uzmanlık Tezi, İSKGM, 1999

BELEK, İlker; **Esnek Üretim Derin Sömürü**, İstanbul, NK Yayınları, 2004

BELEK, İlker; **Post Kapitalist Paradigmalar**, İstanbul, Sorun Yayınları, 1999

BERİK, Günseli; “Türkiye’de Kırsal Kesimde Halı Dokumacılığı ve Kadının Ezilmişliği: Karşılaştırmalı Bir Tartışma”, der. Tekeli, Ş., **Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’si**, 1990, s. 148-152

BİLGİN, M. Hüseyin; **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2000

BLOMEYER, Wolfgang; “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, s.198-207

CENTEL, Tankut; “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleriyle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, s.242

CİLLOV, Haluk; **Denizli El Dokumacılığı Sanayi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1949

Çalışma Bakanlığı; **Çalışma Bakanlığı İlk Yılı ve Hedefleri (Beş Yıllık İş Programının Esasları)**, Ankara, Akın Matbaası, 1946

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT); **İş gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No: 2643, 2001

EFİL, İsmail; **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Aktüel, Genişletilmiş 8. Baskı, 2006

EKİN, Nusret; **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik**, İstanbul, Sermet Mat., 1971

ERAYDIN, Ayda; **Post-Fordizm Ve Değişen Mekansal Öncelikler**, Ankara, ODTÜ Mimarlık Fakültesi Matbaası, 1992

ERDUT, Tijen; **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, İzmir, TUHIS Yayını, 2002

EYRENCİ, Öner; “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu”, **İşveren Dergisi**, Temmuz, 2003

GOSS, David; **Principles of Human Resource Management**, London, Thomson-Learning, 1996

GÜMÜŞ, Mahir; “Yeni İş Kanununda Öngörülen Yönetmelikler Çerçevesinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Gelişmeler”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 2, 2004, s.60

GÜRÜZ Demet- YAYLACI Gaye; **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, MediaCat Kitapları, 1. Baskı, 2004

KARAKOÇ, Bekir; “Uşak’ta Tekstil Sanayi”, **Fırat Üniversitesi**, Yüksek Lisans Tezi, 2007

KOÇEL, Tamer; **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Yayınları, 10. Baskı, 2005

KORAY, Meryem; “Esneklik ya da ‘Emek Piyasasının’ Küreselleşmesi”, Petrol – İş, İstanbul, **Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası**, 1995-1996 Yıllığı, 1995, s.758

KUMAR, Krishan; **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, çev. M.Küçük, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları, 1999

NICHOLS, Theo – SUĞUR, Nadir; **Global İşletme Yerel Emek**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005

ODAMAN, Serkan; “Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı”, **Önce Kalite Dergisi**, yıl 13, 2005, s. 94

Petrol-İş Yıllıkları, **Year Book of 1991, 1993-1994, 1995-1996**, Petrol-İş Yayınları

PIORE, Michael and SABEL, Charles; **The Second Endustrial Divide**, New York, Basic Books, 1984

ŞİMŞEK, M. Şerif; **Yönetim ve Organizasyon**, Konya, Günay Ofset, Yenilenmiş 8. Baskı, 2005

TUNCAY, A.Can; “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, **Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), 1995, s. 23-66

ŞAFAK, Can; “**4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma**”, (Erişim) www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf, 2006

TOKOL, Aysen; **Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler**, VİPAŞ A.Ş. Yayın No: 49, 2001

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); **Çalışma Hayatında Esneklik**, 1999

TİSK; **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, Yayın No:231, 2003, (Erişim) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=661>, 30 Aralık 2007

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), **Hane Halkı İşgücü İstatistikleri**, Ankara, 2007

ÜNAL, Ayşe; “Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, cilt 8, 2005, s. 75

ÜSTÜNEL, Besim; **Makro Ekonomi**, Kendi Yayını, 1983

YAVUZ, Arif; “Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Çalışma Modelleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, cilt 11, sayı 6, 1997, s. 9-17

YAZICIOĞLU, Yahşi; **El Dokusu Halıcılık**, Ankara, Menekşe Yayıncılık, 1992

YENTÜRK, Nurhan, “Üretim ve Organizasyon Sisteminde Değişmeler ve Türkiye Uygulamaları”, İstanbul, **Petrol-İş 93-94 Year Book**, 1995, s.802-808

YETİM, Nalan; “Post-Fordist Ekonomik Örgütlenmenin Sosyal ve Kültürel Belirleyenleri: KOBİ Örneği”, **Ege Üniversitesi**, Doktora Tezi, 2003

YORGUN, Sayim; “Esnek Çalışma İşsizliğe Çare mi?”, **Kamuoyunda Esneklik**, İstanbul, MESS Yayın No: 311, 1999, s. 215

ZAİM, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, 1997

4857 Sayılı **İş Kanunu**, 2003

İnternet Kaynakları

<http://www.itkib.org>; Erişim:02 Mart 2008

<http://www.ekonomi.name/kavramlar/istihdam.html>; Erişim: 10 Şubat 2008

<http://www.dtm.gov.tr>; Erişim: 01 Mart 2008

<http://www.aktifgelisim.com/makale/esnek-calisma-issizlige-care-mi.html>;
Erişim: 16 Ocak 2008

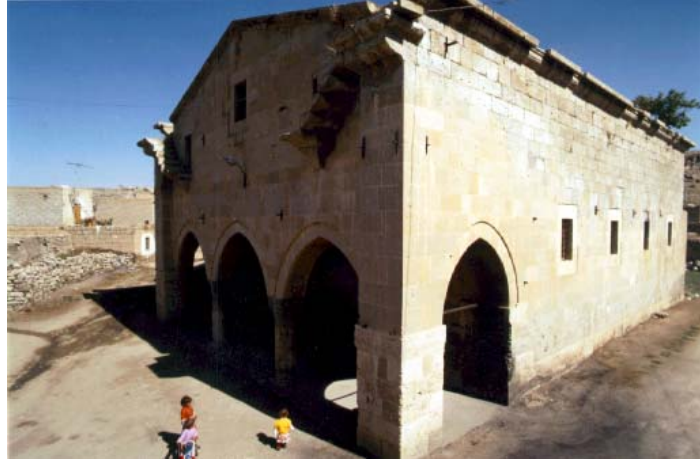
<http://www.kayserisanayiodasi.mht>; Erişim: 20 Şubat 2008

<http://www.kolayidare.com>; Erişim: 20 Ağustos 2007

EKLER

EK 1. Dokuma Tezgâhları Ve Evde Çalışılan Ortam

Resimler www.kssgm.gov.tr adresinde yer almaktadır. Niğde/ Taşpınar (1997) köyüne ait görüntülerdir.





EK. 2 Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Örneği

KİSMİ SÜRELİ (PART-TİME) İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞVEREN:		PERSONEL:	
İşyeri Ünvanı		Adı Soyadı	
.....		Baba Adı	
İşveren		SSK Sicil no	SSK Sicil no
.....			
Adresi		Adresi	
.....			
İşe Başlama Tarihi	/...../2005		
Ücretin Şekli		TL/SAAT	
Giriş Ücreti			
Ücret Artışları			
Yapılacak İş			

GENEL ŞARTLAR

1. İşbu hizmet sözleşmesi(.....) yıl sürelidir/belirsiz sürelidir.
2. Deneme süresi (...) aydır./yoktur.
3. Personel,eşdeğer işlerde ve işverenliğe ait diğer işyerlerinde istihdam edilebilir,şehir dışında görevlendirilebilir,yetki ve sorumlulukları değiştirilebilir.
4. İşyerinde aylık çalışma gün sayısı Gün
Günlük çalışma saati Saat
5. Personel ikamet adresinde değişiklik olursa bunu bir hafta içinde yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır.İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.
6. Personel verilen işi özenle yapmak,ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak,iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etmekle yükümlüdür
7. İşveren,işçilik haklarını ödemek,ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak,iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
8. Personel, istendiğinde fazla çalışma yapmayı, bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder.
9. Hafta içinde kendisine hafta tatili verilen personel için Pazar günü "İş Günü" niteliğindedir.
10. Personel, istendiğinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır.Bu çeşit personelden zorunlu hizmet talep edilebilir.
11. Personel,işyerinde çalışma esnasında edindiği bilgileri ve görevi icabı vakıf olduğu konuları/sırları saklamak zorundadır. İşçinin, bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde işverenin tazminat hakkı saklıdır.

12. Personel, her türlü izinlerde işverenden onay almak zorundadır.
13. Personel, işyeri disiplinine, verilen talimat ve emirlere uymayı kabul eder.
İşyeri insan kaynakları yönetmeliği ve ekleri iş sözleşmesinin devamı niteliğindedir.
14. Personelin kıdemi, işyerindeki hizmet süresidir
(Aylık çalışma gün sayısı = (Ay içindeki Çalışma saati) / 7,5))

Personelin aylık sigortalılık gün sayısı da, yukarıdaki formüle göre hesaplanır.

SON HÜKÜMLER:

- 1 Sözleşmede düzenlenmemiş konularda kanun ve mevzuat hükümleri saklıdır.
- 2 Uyuşmazlıklarda çözüm mercii mahkeme ve icra daireleridir.
- 3 İş bu hizmet akdi, / / Tarihinde tanzimle okundu ve kabulle imzalandı.

İŞVEREN

PERSONEL

İMZA

İMZA

ÖZET

EZER, Alper. Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008

Çalışmanın amacı esnek çalışma biçimleri ve istihdam arasındaki ilişkiyi Türkiye’de halı sektörü çerçevesinde ortaya koyabilmektir. Halı sektöründe el halıcılığının evde çalışma kapsamında incelenmesi çalışmanın içeriğini oluşturur. Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda halı sektöründe evde çalışmanın istihdama katkısı üzerinden yapılan incelemede esnek çalışma biçimlerinin istihdama olumlu yönde etkide bulunduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

1. Esnek Üretim
2. Çalışma Hayatında Esneklik
3. İstihdam Yaratmak
4. Halıcılık Sektörü
5. Evde Çalışma

ABSTRACT

EZER, Alper. Affect of Flexible Working For Creating Employment: Carpet Sector Sample, Master Thesis, Ankara, 2008

This thesis intends to determine in Turkey includes in carpet sector between that flexible labour species and employment. This thesis contents examine working from home at carpet sector in hand made carpeting. In this study used to literature scannig method.

The result of this research which additions of working from home in carpet sector we understand that flexible labour species impact employment for positive way.

Key Words

1. Flexible Production
2. Flexibility in Work Life
3. Creating Employment
4. Carpet Sector
5. Working from Home