

ESNEKLİK KAVRAMI NEYİ İFADE EDİYOR?

Ülkü HATMAN

Metalurji Mühendisi

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Araştırma Görevlisi

Hiç kuşku yok, esneklik inkar edilemez bir biçimde çalışma hayatına girmiştir. Ancak, kuşku duyulmaması gereken bir başka gerçeklik de karşımızda durmaktadır: Bu gerçeklik, esnekliğin ne olup olmadığı, kimin için ne tür sonuçlar doğurduğu, kimin çıkarına hizmet ettiği vb. gibi pek çok şeyin bilinmemesi ya da yeterince bilinmemesidir.

Bu yazıda, esnekliği yaratan ve şekillendirerek bugün onu yasal mevzuata kadar ifade edilmesini sağlayan dinamikler kısaca tartışılmaya ve açıklanmaya çalışılacaktır.

Kriz için Panzehir

Serbest pazar ekonomisinin yada başka bir ifade ile kapitalist ekonominin (ve dönemsel olarak ise bir birikim rejimi olarak fordizmin), 1970'lerle birlikte dünya çapında içine düştüğü iddia edilen krizden, hangi araçları kullanarak çıkabileceği üzerinde odaklanan tartışmalarda, "esneklik" kavramı giderek öne çıkmıştır. Bu tartışmalarda esneklik kavramı, işgücü piyasaları ve yeni üretim teknikleri olmak üzere ikili bir alanda ve anlamda kullanılmaktadır.

Özellikle mikro elektronik bazlı teknolojik gelişmelerle beraber üretim yapısının ve organizasyonunun farklılaştığı; konjonktürel dalgalanmalar nedeniyle ekonomide arz talep dengesinin sürekli değiştiği; rekabet şartlarının giderek keskinleştiği ifade edilerek, bu yeni döneme uyumun anahtar kavramının esneklik ve esnek çalışma olduğu iddia edilmektedir.

Yaygın olarak "Yalın Üretim", "Esnek Üretim", "Esnek Uzmanlık", "Esnek Firma", "Toyotaizm" gibi kavramlar çerçevesinde de kullanılan esneklik ile, "kitlesele üretim kitlesele tüketim yerine", "esnek talep ve esnek pazar koşullarına göre sıfır stokla çalışma, sıfır hatalı üretim, tam zamanda üretim (just in time) ve kalite yarışında öne geçmek" hedef olarak ortaya konulmaktadır. Bu dönüşümü kısaca fordist üretimden esnek üretime geçiş olarak tanımlamak mümkündür.

Üretim süreçlerinde yaşanan bu değişimler doğrudan işgücü piyasalarını ve istihdamın yapısını da etkilemektedir. Şirketlerin dışarıya iş vermesinin yaygınlaşması (alt yükleniciler), esnek uzmanlık modeli çerçevesinde küçük ve orta boy işletmelere dayalı bir üretim ağının oluşturulması, büyük şirketlerin kimi bölümlerini kapatarak üretim sürecinin bazı aşamalarını taşeronlara devretmesi gibi gelişmelerin işgücü piyasasında parçalı yapıyı daha da derinleştirdiği ve çalışanları üç temel gruba böldüğü ifade edilmektedir.¹

-Tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle sınırlı olarak niteliklerinin gelişebilmesi söz konusu olan, yeni teknolojilerle donanmış, merkez firmalarda istihdam edilenler,

-Tam gün çalışmakla birlikte, birinci gruptakilere göre daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoğunlukla rutin işlerde çalışan işçilerden oluşan, işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler,

-Yarı-zamanlı, geçici, belirli süreli sözleşme kapsamında, taşeron firmalarda ya da evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı işçi grubu.

¹ Hacer Ansal, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 1986, s. 57.

Esneklik tartışmaları ülkemizde 90'lı yıllarla beraber güncellik kazanmıştır. Özellikle esnek çalışma söz konusu olduğu zaman sosyal taraflar ve örgütleri farklı görüşleri dile getirmiş ve savunmuştur.

Kimin için Esneklik?

İşveren ve örgütleri esnekliği; küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin kaçınılmaz bir gerekliliği olarak ifade etmekte ve uygulamaya dönük düzenlemelerin bir an önce yapılmasını talep etmektedir. Bir işveren kuruluşu olan MESS'in genel hatlarıyla konuya yaklaşımı şöyledir²: "Ülkemizdeki katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır. Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanmalıdır. Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insangücü esnek kullanılmalıdır." Yine TİSK konuya şu şekilde yaklaşmaktadır³: "Mevcut çalışma hayatını düzenleyen kurallar iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılar nitelikte değildir. Bu durum çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna karşın daha çok esneklik, daha çok serbesti olarak ifade edilen esneklik arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu düşünceden hareketle, ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, fonksiyonel esneklik, iç esneklik, çalışma saatlerinde esneklik, bugün çalışma hayatımızın en çok üzerinde durduğu konulardır." Her iki yaklaşımda da genel eğilim, "mevcut iş mevzuatı son derece katıdır, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen sendikali-sendikasız tüm işçileri kapsayan çalışma yasaları, toplu sözleşme düzeni ve sendikaların varlığı esnekleşme önünde en büyük engeldir" yönündedir. Bu bağlamda çalışma yaşamı açısından son günlerin temel tartışması, son derece "katı" olduğu iddia edilen çalışma mevzuatının "esnekleştirilmesi" ve AB'ye uyum sürecinde gerekli yasal uyarlamaların vakit kaybedilmeksizin gerçekleştirilmesi yönündedir.

İşçi sendikaları ise genel olarak; işçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp bireyselliği artırarak sendika üyeliğini zayıflatması, çalışanların istihdam güvencesini azaltması, tam gün çalışanlarla esnek çalışanlar arasında eşitsizlikler yaratması gibi nedenlerle esnek çalışmaya karşı çıkmaktadır. İşçi sendikaları, değişken ve istikrarsız pazar koşullarına ve ürün tercihlerine uyum sağlamaya çalıştığını iddia eden işveren kesiminin uyguladığı esnek çalışma biçimleri sayesinde, işçilik maliyetlerinin asgari ücretin altına çekildiğini, çalışma sürelerinin uzadığını, iş yoğunluğunun, sendikasızlaştırma ve kayıt dışı istihdamın arttığını, çalışma koşullarının kötüleştiğini ifade etmektedirler.⁴ Özellikle kriz dönemlerinde toplu-iş sözleşmelerinin kapsamında daralma ve içeriğinde değişim dikkat çekicidir.

İşgücü piyasaları açısından yaygın olarak kullanılan bir sınıflandırmaya göre esneklik; sayısal, fonksiyonel, ücret, çalışma süresi esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olmak üzere beş ayrı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik firmaların, ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talep değişimine göre işgücü miktarını ve niteliğini kolayca ve hızla belirleyebilmeleridir.⁵ Böylece işletme, işe alma ve işten çıkarmalarda büyük bir serbestlik kazanmış olur. Geçici süreli veya belirli süreli işe almalar gibi, taşeronlaştırma ve fason iş yaptırma ile gerçekleştirilen sayısal esneklik uygulamaları yeni olmamakla birlikte hızla yaygınlık kazanmaktadır. Bir firma işçi alım ve çıkarımında yasal ve sendikal engellerle ne kadar az karşılaşarsa o kadar sayısal esnekliği uygulayabiliyor demektir. Sayısal esneklik çekirdek işgücü (işletme için gerekli ve nitelikli işgücü) için başvurulabileceği gibi esas olarak çevre işgücü (gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvuru için kullanılan işgücü) için kullanılmaktadır.

² Endüstri İlişkilerinde Son Durum, MESS, Yayın No:233, İstanbul: Temmuz 1996, s.43.

³ Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK İnceleme Yayınları, Ankara: Mayıs 1994, s.5.

⁴ Türk-İş, Esnek Çalışma, 97-99 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul: Kasım 1999, s.890.

⁵ TİSK, "Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi," *Kamuoyunda Esneklik*, , der. MESS, İstanbul: MESS Yayınları, 1999, s. 113

İşlevsel Esneklik:

İşlevsel esneklik, piyasadan gelen talebe, teknolojiye ve şirket politikasındaki değişikliklere uyum sağlayabilecek biçimde işçilerin farklı işleri yapabilme yeteneği ve becerilerinin yaygınlaştırılmasıdır. İşçilerin farklı işleri yapabilmeleri için firma içinde rotasyona girmeleri sağlanır, takım çalışması uygulanır, işçilerin beceri düzeylerini geliştirmeye yönelik mesleki eğitim programları ve toplam kalite eğitimleri verilir. İşlevsel esneklik ile bir yandan işçilerin görev ve sorumlulukları arttırılırken diğer yandan da motivasyon yükseltilerek işgücü ve işletmenin verimliliği biraz daha güvence altına alınmaktadır.

Ücret Esnekliği:

“Ücret esnekliği” ücretlerin hem bireysel hem de kurumsal performansa bağlı olarak belirlenmesi şeklinde tanımlanabilir. İşveren ücret esnekliği ile yalnızca işgücü maliyetini düşürmekle kalmayıp aynı zamanda ücreti bir motivasyon aracı olarak kullanmaktadır. İşletme içindeki işçiler arasında rekabet ortamı yaratılıp, performansa ve bireysel becerilere göre ücretler farklılaştırılmaktadır. Ücret esnekliği ile işveren istediği gibi ücretlendirme yapabilmektedir.⁶

Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma süresinde esneklik kavramı, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade etmektedir. Esnek çalışma türleri ülkelerin özgün koşullarına göre değişmekte, teknolojik düzey, ekonomik ve toplumsal yapıya bağlı olarak farklı esnek çalışma türleri farklı ülkelerde farklı yoğunlukta kullanılabilir. Değişik ülkelerde yaklaşık 24 çeşit esnek çalışma türü olduğu bilinmektedir. Bugün gerek yasal düzenlemeler, gerekse toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile çalışma süreleri esnekliğinin giderek arttığı, esnek zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma gibi şekilleri ile de, çalışma sürelerinde esnekliğin sağlandığı görülmektedir.

Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri hizmetin yada üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırarak yapılmasıdır. Bu yöntemde bir işletmenin bazı bölüm üretimleri ülke dışına çıkartılarak da yapılabilir. Firmaların, ucuz işgücü olan ülkelerde fason üretim yaptırması, taşeron firmalara yardımcı işler yanısıra doğrudan üretimin yaptırılması bu tür esnekliğe örnektir.

Türkiye’de Esneklik Uygulamaları

Ülkemizde özellikle 90’lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler, esnekliğe olan ilgiyi de arttırmış ve uygulamalarını yaygınlaştırmıştır. Mevcut yasalar ve toplu sözleşme hükümlerine rağmen yaygın olarak hayata geçirilen esneklik uygulamalarına bakıldığında şu örnekler sıralanabilir: Taşeronluk, fason üretim, kaçak işçi çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli hizmet akitlerinin artması, ihbar önellere azaltılması ya da kaldırılması, kısmi süreli akitlerin yaygınlaşması, toplu izin, ücretsiz izin, toplu işten çıkarma, kısa süreli çalışma, çalışılan süreyle orantılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, işçilere yarım ücret ödenerek izne çıkarma, ücret zamlarının toplu iş sözleşmesinde kabul edilenden az uygulanması, performansa dayalı ücret sistemleri, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri uygulaması gibi.

Esneklik kavramı esasen işgücü piyasaları dönüşümünü tamamlamış, işsizliğin görece düşük seyrettiği, ücretlerin görece yüksek olduğu, sosyal devlet ile beyaz ve mavi yakalı işçi sendikalarının

⁶ Şeyma İpek Köstekli, “Esneklik ve Sendikal Politikalar I,” *Kamuoyunda Esneklik*, der. MESS, İstanbul: MESS Yayınları, 1999, s. 147

hâlâ güçlü olduğu sanayileşmiş Batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Türkiye gibi işgücü piyasalarının son derece parçalı bir yapı sergilediği, istihdamın sektörel dağılımın çarpık olduğu, sektörler arası (tarım, sanayi ve hizmetler) verimlilik farklarının, işsizlik ve eksik istihdam oranlarının yüksek olduğu, enformel sektörün ve kayıt dışı çalışmanın giderek yaygınlaştığı, sendikalaşma oranının giderek düştüğü, makroekonomik istikrarın sağlanamamasıyla bağlantılı reel ücretlerin sürekli aşağıya doğru seyrettiği bir ülkede “daha fazla esneklik” talebinin anlamı daha fazla kayıt dışı, daha yüksek işsizlik, daha düşük ücretler ve sendikasızlaşma olmaktadır.

Bu bağlamda, esnek iş gücü piyasalarının, Türkiye gibi geç sanayileşmiş ülke ekonomilerinin dünya pazarı ile entegrasyonunda rekabet gücünü arttırdığı savı halen bir iddia olmaktan öteye gidememektedir. Çalışma mevzuatını esnekleştiren diğer ülkelerde de işsizlik oranlarının arttığı, kapitalizmin kriz salınımlarının engellenmediği görülmektedir. Esnek uzmanlaşma kapitalistlerin kar oranlarını düşürmemesinin önemli bir aracı olmaktan başka, emek cephesinin ciddi kayıplarından başka bir anlam ifade etmemekle birlikte esnekliğin, önümüzdeki dönemde ortaya çıkabilecek potansiyel krizleri de engelleyebilme kapasitesi bulunduğunu iddia etmek pek mümkün görünmemektedir.

Yararlanılan Kaynaklar:

1. Ansal Hacer. *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*. İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 1986.
2. Çalışma Hayatında Esneklik. TİSK İnceleme Yayınları. Ankara: Mayıs 1994.
3. Endüstri İlişkilerinde Son Durum. MESS. Yayın No:233. İstanbul: Temmuz 1996.
4. Köstekli, Şeyma İpek. Esneklik ve Sendikal Politikalar I. *Kamuoyunda Esneklik*. der. MESS. İstanbul: MESS Yayınları, 1999.
5. TİSK. Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi. *Kamuoyunda Esneklik*. der. MESS. İstanbul: MESS Yayınları, 1999.
6. Türk-İş. Esnek Çalışma. 97-99 Petrol-İş Yıllığı. İstanbul: Kasım 1999.