****

**ÖRGÜT TEORİSİ DERSİ**

**ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI**

**Doç. Dr. Osman YILMAZ**

Hazırlayan : Vasip ALTUNHAN

Okul No : 2161092031

Bölüm : Tezsiz Yüksek Lisans / İşletme

 **ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI**

 Esnek Çalışma Kavramı ve Tarihçesi,

 Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler,

 Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları,

 Esnek Çalışma Modelleri,

**Esneklik Kavramı Tanımı:**

Esneklik; kavram olarak yumuşaklık, hoşgörü ve değişen durumlara kolaylıkla uyum sağlamayı ifade etmektedir (Bacak ve Şahin, 2005).

Esneklik, kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır. (Özdemir ve Parlak, 2010:59).

Günlük çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı biçimde dağıtılabilmesi ve bununla da kalmayarak iki ya da dört haftalık bir zaman dilimi içerisinde haftalık çalışma sürelerinin de birbirinden farklı biçimde belirlene bilmesidir. (http://www.kuyerel.com).

# Esnek Çalışma:

Esnek çalışma kavramı özellikle 1980’li yıllarda gündeme gelmiştir. Bu yıllarda artık sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişler hız kazanmış; Şirketlerin iş gücünden en verimli ve en düşük maliyetle yararlanmak istemesi, onları böylece rekabet koşullarına da daha iyi ayak uydurarak, Şirketin varlığını devam ettirebilmek için farklı arayışlara yöneltmiştir.

Esnek çalışma geleneksel olarak kabul edilen “sekizden-beşe, Pazartesiden- Cumaya” veya “belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde” çalışma düzenine bağlı kalmaksızın, çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri; esnek çalışma, atipik istihdam veya alternatif çalışma programları olarak adlandırılmaktadır.’ (Karakoyun, 2007:5).

**Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi:**

Esneklik kavramı ilk defa 1967 yılında Almanya’da, trafik sıkışıklığı nedeniyle işe geç gelme sorunun çözümüne yönelik esnek çalışma uygulaması ile gündeme gelmiştir. Dolayısıyla esnek çalışmanın meydana gelmesinde birçok faktör etkili olmuştur. Söz konusu faktörler, ekonomik değişim, artan rekabet, teknolojik değişim, işgücüne olan talebin azalması, işgücü piyasasındaki değişim ve esnek çalışmanın işgücü politikası olarak uygulanması olarak sayılabilir.

Günümüzde İşletmeler esnekliğin bu tarihsel gelişimine, değişen ekonomik koşullara ve rekabet ortamına göre sürekli kendilerini yenilemek zorundadırlar. Günümüz işletmeleri artık önceki dönemlerdeki hantallığı, tek dizeliği, karmaşıklığı, bürokrasiyi, durağanlığı, karmaşıklığı bırakarak; hareketliliği, çeşitliliği, alternatifliği, şeffaflığı, açıklık ve yalınlığı tercih ederek bu özellikleri alışkanlık haline getirmelidirler.

**Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler:**

Teknolojik değişim ve işgücü talebinin azalması, İşsizlik, Hizmet sektöründeki gelişmeler, Ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, İşgücü niteliği, Ücret sistemleri, Kesimler arası uzlaşma ve diyalog.

**Esnek Çalışmanın İşverenlere Sağladığı Faydalar Şunlardır:**

Esnek çalışma uygulamaları ile çalışanların işe geç gelmelerinin önüne geçilmiş olacaktır, Üretim aksamamış olacak, en verimli saatler iş yerinde geçirilmiş olacak,

Fazla mesai ücreti ödemeleriniminimize edecek,

**Esnek Çalışmanın İşverenlere Sağladığı Faydalar Şunlardır:**

Esnek çalışma uygulamaları ile bazı işler evden veya dışarıdan da takip edileceğinden, işyeri giderlerinde azalma olacaktır. Çalışma saati düşerken verimlilik artacaktır,

İşveren iş dağılımını daha rahat yapacak.

**Esnek Çalışmanın İşverenler Açısından Sakıncaları İse Şunlardır:**

Denetimlerde zafiyetler yaşanabilir, İşçilerin işe yoğunlaşması zorlaşır, İşçi işveren diyalogları sekteye uğrar, Geribildirimlerde zorluklar yaşanır, Çalışanın anlık problemlerine anlık çözümler üretilemez,

**Esnek Çalışmanın İşçilere Sağladığı Faydalar Şunlardır:**

İş yerinde yaşanılan stres azalacaktır, Baskı altında çalışmaları azalacaktır, Sabah erken saatte iş başı yapmak zorunda kalmayacak, Zamandan tasarruf yapılmış olacak ve stres azalacaktır, Çalışanların eğitim durumları artacaktır,

**Esnek Çalışmanın İşçilere Sağladığı Faydalar Şunlardır**:

Aile bireyleri ile daha fazla ilgilenme yapabilecek, Mutlu birey kendini iş hayatına daha verimli bir şekilde verebilecek, İş-aile dengesi daha iyi sağlanacaktır, Çalışan verimliliğinin artması (Hill ve diğerleri, 2001),

**Esnek Çalışmanın Çalışanlar Açısından Sakıncaları İse;**

Kurum kültürü zayıflayacak, kurumu benimseme, özümseme azalacaktır, 18 yaş altı çalıştırmaların önü açılmış olacak, Evde çalışma gibi esnek uygulamalarda işçi sağlığı ve güvenliği sağlanamamış ve iş kazalarının önüne geçilememiş olacaktır,

**İşletmelerin Esnek İstihdam Uygulama Nedenlerini Şu Şekilde Sıralanabilir:**

Maliyetleri minimize etme, Hızla değişen pazar şartlarına uyum sağlayabilme, Stokları düşürme, işgücünden rantabl (verimli) faydalanma, Tamgün istihdamla tamamlanamayan işler için farklı alternatif işgüçlerinden faydalanma,

**İşletmelerin Esnek İstihdam Uygulama Nedenlerini Şu Şekilde Sıralanabilir:**

İnternet ortamında halledilebilecek işler için sanal iş gücünü kullanma, Hizmet içi eğitimler başta olmak üzere her türlü eğitim faaliyetlerini daha rahat yürütebilme, İşe olan istekliliği ve devamlılığı arttırma, Çalışanlarına daha rahat çalışabilecekleri ortamlar sağlayarak verimliliği arttırma.

**Esnek Çalışma Modelleri:**

Esnek çalışma modelleri literatürde çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Timms ve arkadaşları esnek çalışmayı esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış hafta çalışması, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma şeklinde sınıflandırmışlardır. (Timms, Brough, O’Driscoll, Kalliath, Siu, Sit,Lo, 2015).

**Esnek Çalışma Modelleri:**

Tele Çalışma,

Evde Çalışma,

Ödünç İş İlişkisi,

Part-Time Çalışma,

Çağrı Üzerine Çalışma.