

# Özgür BÝÇER: Ýpte, mesai uygulamasýna son verecek olan "esnek saatli çalıþma devrimi

Çarþamba, 17 Mart 2010

## Yazarýn Yorumu:

Arkadaþlar Habertürk gazetesinde yayýmlanan ve bizi de ilgilendirdiðini düþündüðüm bir yazýyı sizlerle paylaþýyorum. Yazýnýn baþlýðý gazetecilik adına ilgi çekmek için abartýlarak konmuþ; ancak yine de bu tür uygulamaların hangi sektörlerde ne þekilde uygulandýðýný görmemiz aþýsýndan okunulmalı.

Mesai kavramýný tarihe karýþtıracak olan esnek saatli çalıþma devrimi, Türkiye'de dünyayla aynı zamanda teknoloji firmalarýndan baþladı. İnternet ve mobil teknolojiler sayesinde trafik sorunu, mekân sorunu, verimsizlik sona erecek.

Esnek çalıþma modeli denince akla birçok çalıþma stili geliyor. Part time, dönemsel, çaðrı usulü modeller derken günümüzde esnek çalıþma denilince akla gelen en yaygın tanımlama ise þu: Esnek çalıþma çalıþanýn, çalıþma saatlerini ve süresini istediði gibi ayarlayabildiði model. Bu model çalıþan, 09.00-18.00 mesaisi dýþýnda kendisi için farklı bir mesai düzeni belirleyebiliyor. Çalıþma saatlerini kendi isteðine göre düzenliyor.

## TEKNOLOJÝNÝN BÝR BAÞKA BEBEĐÝ: ESNEK ÇALIÞMA

Esnek çalıþma da teknolojinin ip dünyasına bir hediyesi. Bilgisayar ve iletişim alt yapısını oturtan firmaların çalıþanları, yeni teknolojik çözümlerle birlikte esnek çalıþmaya gidebiliyorlar. Çünkü teknoloji ellerinin altında ve her an her yerden gerek müþterilerine gerek firmalarına ulaþmaları mümkün. HP Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Adnan Erdoðmuş bu konuda þunları söylüyor: "Bu tür esnek çalıþma uygulamalarında saðlayacaðınız elverişli çalıþma koþulları, cep telefonu, ADSL, daha güçlü bir BT altyapısı ile benzeri araçlar ve imkânlar bu tür uygulamaların başarısı için hayati önem arz ediyor. Uygulama hakkında çalıþanlardan gelecek yapıcı önerilere açık olup, karþılıklı güvenle desteklediğiniz ölçüde bu uygulamalardan beklenen fayda ve avantajlar hayata geçiyor."

## TRAFİK ESNEK ÇALIÞMAYA YÖNELTİYOR

Özellikle büyük þehirlerdeki trafik sorunu, þirketlerin çalıþanlarına bu modeli sunmasındaki önemli etkenlerden. Çünkü çalıþanlar trafikte oldukça fazla zaman harcıyor ve yoruluyor. Bu da verimliliklerini kötü yönde etkiliyor. Firmalar da iþe baþlangıç saatlerini trafiðin yoðun oldukları saatlere göre alternatif yaratıyorlar. Lenovo Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Ayþe Kevser Han "Uygulamaya geçmemizdeki en büyük etken İstanbul trafiði oldu. Trafikte daha az zaman harcamak adına önce saat 8.00 - 9.30 / 17.00- 18.30 uygulamasına geçtik. Burada gördük ki çalıþan memnuniyetine baðlı olarak ip kalitesi de arttı" diyor.

## MEKÂNIN ÖNEMÝ KALMADI ÝSTEYEN EVÝNDEN ÇALIÞIYOR

Çalıþanlar esnek çalıþma modelinde sadece belirledikleri saatlerde çalıþmakla kalmıyor, isterlerse çalıþmak istedikleri mekânı da

belirleyebiliyorlar. Bazı firmalar, çalışanlarına istedikleri günlerde evden de çalışabilme hakkı tanıyor. Yani o gün bilgisayarınızın başına evde geçmek istiyorsanız, işvereniniz size "Neden olmasın?" diyor.

## İŞ BİTTİĞİ SÜRECE SORUN YOK

Firmalar çalışanlarından tek bir şey istiyor: İşini kaliteli yap, zamanında bitir. Gerisini ise çalışanlar belirliyor. Yani işin bitince mesai saatini bitirmek için beklemene gerek yok. Lenovo Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Ayşe Kevser Han "Bundan yola çıkarak iş kalitesinin ofiste kalma süresine bağlı olmadığını gördük. Tüm çalışanlarımız yaptıkları işlerinin bilincinde, işleri zamanında yaptıkları sürece, ofise gelip gidişlerini saatlerle sınırlamanın yanlış bir uygulama olduğunu düşünüyoruz. Çalışanlarımızın istedikleri yerden bir kez telefonları aracılığıyla internet kullanıp Lenovo network'üne bağlanma imkânları var. Bu imkân da göz önüne alarak saat sınırlamasını kaldırdık" diyor.

## ÇALIŞANLAR MAAFLARINDAN BİLE VAZGEÇİYOR

Çalışanlar esnek çalışmak adına maaşlarının belirli oranlarda kesilmesini bile göze alıyor. Avaya Genel Müdürü Sinan Dumlu yaptıkları araştırmada verilere dikkat çekiyor: "Araştırmamıza göre çalışanların %75'i esnek çalışmaya karabölümünde ücret paketlerinden kesinti yapılmasını değerlendirilebileceğini söylüyor, ancak İngiltere'de bu rakam %69'a düşüyor. Ortalamaya bakıldığında çalışanlar ücretlerinin %11'inden fedakârlık yapmaya hazır olmasına rağmen her 10 çalışandan biri (%9) %20'sinden fazlasından feragat edebileceğini öne sürüyor."

## Firmalar önemli tasarruf sağlıyor

Firmaların esnek çalışma modellerine geçmelerinin en önemli sebeplerinden biri de firmaların da bu durumdan yararlanması. Esnek çalışma modelleri pek çok anlamda firmalara da tasarruf sağlıyor. Cisco Türkiye İnsan Kaynakları Yöneticisi Ayşe Özdemir "Cisco olarak esnek çalışma uygulamamız var. Bu uygulama ile farklı yerlerde bulunmalarına rağmen kişilerin birlikte çalışmasını sağlıyoruz ve bu da iş anlamında verimlilik ve etkinliğimizi arttırıyor. Çalışanlarımızın istedikleri zaman ya da tamamen uzaktan ofise bağlanarak çalışması ile verimlilikte yıllık tahmini 277 milyon dolar tutarında tasarruf sağladık" diyor.

## Çalışanlar "Yeter ki esnek çalışalım" diyor

Avaya sponsorluğunda Dynamic Markets'a yaptırılan bağımsız araştırma, Fransa, İspanya, Almanya, İtalya, Rusya ve İngiltere genelinde 3500'den fazla çalışanın konuya yaklaşımlarını yansıtıyor.

- Çalışanların %85'i esnek çalışma düzeninin yeni işler yaratmaya, insanların çalışmalarına devam etmelerini ve işe dönmeleri için fırsatlar yaratmaya inanıyor.

- Çalışanların %61'i diğer ülkelerinde yeni yasalar aracılığıyla esnek çalışmaya hakları tanınsa "Çalışmaya hayatıma bu şekilde devam ederim" diyor.

- %67'si esnek çalışanların daha mutlu, %51'i daha üretken olduklarına inanıyor - %59'u işletmelerin esnek çalışma düzenini benimsemeleri için en önemli sebeplerin üretkenliğin artması ve ailelerine karşı yükümlülükleri olan yetenekli çalışanların işte tutabilme olduğuna inanıyor.

- %70'i, esnek düzende çalışanlar farklı gereksinimler arasında dengeyi daha kolay kurabilecekleri için, diğeri randevusu gibi kişisel planlar için işten daha az izin alacağını düşünüyor.

- İtalyanlar genel olarak esnek çalışmaya en az inananlar gibi görünüyor; yalnızca %24'ü çalışanların daha sadık olacağına ve yalnızca %51'i onların daha mutlu ettiğine inanıyor.

Çalışan, mesai saatini istediği gibi doldursun

Avukat Güray Hüseyin Seçkin esnek çalışma düzeninde ise çalışanların kendilerinin belirlediği çalışma saatlerini periyotlar dâhilinde belirleyebileceğini söylüyor. Buna göre çalışanlar günlük 8 saatlik çalışmalarını kendi belirledikleri saat aralıklarında gerçekleştirebiliyor. Haftalık olarak esnek çalışma saatlerini belirlediklerinde 40 saatlik çalışma süresine sadık kalmak kopuluyla hangi gün kaç saat çalışacaklarını belirliyorlar. Aylık olarak ise çalışanlar 160 saate bağlı kalıyorlar ve iş düzenlerine göre bazı haftalar daha fazla, bazı haftalar da daha az çalışabiliyorlar.

Çocuklu çalışanlar için önemli fırsat

Esnek çalışma modelini en çok tercih eden kitle ise çocuk sahibi çalışanlar. Çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmek isteyen ya da partlar gereği çocuklarına bakmak zorunda kalan çalışanlar esnek çalışmak istiyor. Nestlé Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Zuhal Çivi "Özellikle çocuklu çalışanlarımız esnek çalışma saatleri ve yarı zamanlı çalışma opsiyonlarını tercih edebiliyorlar. Bu uygulama çalışanların çalışma saatlerini kendilerinin belirleyerek iş ve özel hayatlarını daha efektif planlamalarına yardımcı oluyor. Bunun yanında çalışanlar daha verimli olduklarını düşündükleri saat aralıklarında işlerine daha rahat konsantre oluyor ve motivasyonları daha yüksek oluyor" diyor.

Herkes esnek çalışabilir mi?

Esnek çalışma modeli tüm çalışanların özendiği bir model olsa da ne yazık ki herkes için uygulanamıyor. Oracle YK Müdürü Hapim Atasoy "Özellikle ofis çalışanları için verimlilik artırıcı bir uygulama.

Ancak, fiziksel güç gerektiren veya zaten işin gereği belli zaman aralıklarında yapılması gereken görevlerde uygulama bansı pek yok. Dolayısıyla böyle bir uygulama talep etmeden önce işin buna uygun olup olmadığını değerlendirilmelidir” diyor.

Türk iş dünyası da gittikçe esniyor

Avaya sponsorluğunda araştırma danışmanlık şirketi Dynamic Markets’ın yaptığı ve “Esnek Çalışma 2009” göre çalışanların %66’si esnek çalışma yapısına geçti. Avaya Türkiye Genel Müdürü Sinan

Dumlu Türkiye’de de bu yönde eğilimler gözlemlediklerini söylüyor. Manpower Türkiye Genel Müdürü Ebru Coşkun ise “Türkiye’de çoğunlukla çokuluslu şirketler ile çağdaş yönetim modellerini benimsemiş ve kurumsallaşmada belli bir aşamaya gelmiş yerli sermayeli şirketler, esnek işgücü uygulamalarını kullanıyor” diyor.

Kaynak: GAZETE HABERTÜRK

14 Mart 2010 Pazar