

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

TC DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA TEZİ

**POST ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM SÜRECİ
AÇISINDAN İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİNİN
GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ**

103911

103911

Mahir GÜMÜŞ

Danışman
Prof. Dr. Nükhet HOTAR (BAŞARGAN)

İZMİR/ 2001

Doktora tezi olarak sunduğum "Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli Üzerindeki Etkileri" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

6..11/ 2001

Mahir GÜMÜŞ



Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin başarılı olduğuna oy birliği ile karar verildi.


Prof. Dr. N. İhsan HAKTANIR
BAŞKAN

ÜYE
R. A. G. DENLİP
Kurdan

ÜYE

Prof. Dr. Rodunchev N.Y.Bzv

[Handwritten signature]

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU		
Tez No:	Konu Kodu:	Üniv Kodu:
TEZ YAZARININ Soyadı : GÜMÜŞ Adı : Mahir		
TEZİN ADI Türkçe : Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli Üzerindeki Etkileri. Yabancı Dil : The Effects of Labour Market Flexibility Acocording to Post Industrial Transition process on The Traditional Employment Model.		
TEZİN YAPILDIĞI Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü Yıl : 2001 Diğer Kuruluşlar:		
TEZİN TÜRÜ Yüksek Lisans: ☐ Dili : Türkçe Doktora: ☒ Sayfa Sayısı : 265 Tıpta Uzmanlık: ☐ Referans Sayısı : 230 Sanatta Yeterlilik: ☐		
TEZ DANIŞMANININ Ünvanı : Prof. Dr. Adı : Nükhet Soyadı: HOTAR (BAŞARGAN)		
TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER		İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER
1- Geleneksel İstihdam		1- Traditional Employment
2- İşgücü Piyasası Esnekliği		2- Labour Market Flexibility
3- Post Endüstriyel Dönüşüm		3- Post Industrial Transition
4- Esneklik		4- Flexibility
5- Yeniden Yapılanma		5- Restructuring
Tarih: 6.11.2001 İmza: 		

ÖZET

Post endüstriyel dönüşüm sürecinde makro ve mikro ekonomik düzeydeki yeniden yapılanma çabaları ve paralelindeki gelişen teknoloji olgusu işletmeleri derinden etkilemektedir. Nitekim bu süreçte uluslararası sınırların ortadan kalkması kurumları ciddi bir rekabet baskısıyla karşı karşıya getirmiştir. Bu açıdan işletmelerin ya da ulusal ekonomilerin rekabet edebilirliği küresel piyasalardaki değişime ve son teknolojik gelişmelere yönelik uyum yeteneğine bağlıdır. Post endüstriyel dönüşüm sürecinin yarattığı yapısal sorunların çözümünde rekabet gücünün elde edilebilmesi, ekonomik büyüme ve iş yaratma kapasitesinin geliştirilmesi güdüsü gerek işverenleri ve gerekse hükümetleri işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönlendirmektedir.

Bu çalışmada işgücü piyasası esnekliğinin endüstri toplumunun dinamikleriyle şekillenen geleneksel istihdam modeli üzerindeki etkilerinin hangi boyutlarda olduğu tartışılmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışmamızın odak noktasını post endüstriyel dönüşüm süreci açısından işgücü piyasası esnekliğinin geleneksel istihdam modeli üzerindeki etkileri oluşturmaktadır.

ABSTRACT

In post industrial transition process restructuring at the macro and micro economic level and technological innovation are now exposing enterprises, which used to be sheltered by national borders and national institutions, to harsh competitive pressure. The competitiveness of an enterprise or economy in process depends largely on its ability to adapt to changes in global market and to take advantage of the latest technological innovations. As higher competitiveness and the consequent economic growth facilitate job creation, employer and policy maker see the formation of flexible labour market as the key to solving structural problems of post industrial transition.

This study discusses the extent to which labour market flexibility is effected traditional employment model which formed the dynamics of industrial society. The other explanation, our study focuses on the effects of labour market flexibility which according to post industrial transition on the traditional employment model.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK.....	III
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR.....	XIII
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XV
GİRİŞ	XVI

BİRİNCİ BÖLÜM

POST ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM SÜRECİ, GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİ VE İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİNE YÖNELİK KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1. Endüstri Devrimi ve Endüstri Toplumunun Doğuşu.....	1
1.1. Endüstri Devriminin Yol Açtığı Sosyo-Ekonomik Gelişmeler.....	3
1.2. Ekonomik Sistem ve İstihdam İlişkilerindeki Gelişmeler.....	7
1.2.1. Çalışma İlişkilerinde Değişim ve Çağdaş İşçi Sınıfının Doğuşu.....	7
1.2.2. Ekonomik Sistem, Bireysel Hizmet İlişkisi ve Çalışma Koşulları.....	9
1.2.3. Emek ile Sermaye Arasındaki Çıkar Ayrılıkları ve Sendikacılık.....	13
1.2.4. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Doğuşu.....	15
1.3. Geleneksel Toplumdan Endüstri Toplumuna Geçiş.....	16
1.3.1. İlk Dönem Endüstri Toplumu Yaklaşımları	17
1.3.2. Çağdaş Endüstri Toplumu Yaklaşımları	26
2. Endüstri Toplumunda Geleneksel İstihdam Modeli ve Temel Unsurları.....	31
2.1. Tek Tip (Tipik) İstihdam Biçimi	32
2.2. Çalışma Sürelerinin Standartlaştırılması	33
2.3. Ücretin Sosyo- Ekonomik Açidan Değerlendirilmesi ve Belirlenmesi.....	34
2.4. İşgücünün Homojenliği	35
2.5. İstihdam İlişkilerinin Kurumsallaşması	36
2.5.1. Sendikacılık	37

2.5.2. Toplu Pazarlık.....	38
2.5.3. İstihdam İlişkilerinin Hukuksal Bağlamda Düzenlenmesi (Kurallaştırılması).....	38
3. Endüstri Toplumundan Endüstri Sonrası Topluma Geçiş.....	40
3.1. Endüstri Toplumunun Krizi ve Yapısal Dönüşüm Kuramları	40
3.1.1. Düzenleme Kuramı ve Birikim Rejimi.....	41
3.1.2. Neo-Schumpeterian Teori ve Teknolojik Determinizm	50
3.1.3. Disorganize Kapitalizm	52
3.2. Endüstri Sonrası Topluma İlişkin Kavramlar	54
3.3. Endüstri Sonrası Toplumun Temel Özellikleri.....	56
3.4. Yeni Bir Toplumsal Formasyona Geçişte Esneklik ve İşgücü Piyasası Esnekliği....	68
3.4.1. Esnekliğin Tanımı ve Farklı Düzeylerde Kavramlaştırılması.....	68
3.4.2. İşgücü Piyasası Esnekliği	69
3.4.2.1. Makro Ekonomik Düzeyli İşgücü Piyasası Esnekliği.....	70
3.4.2.2. İstihdam Politikalarında Değişim	71
3.4.2.3. Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasaların Serbestleştirilmesi.....	72
3.4.2.4. Sosyal Politika Önlemlerine Yönelik Harcamaların Azaltılması	74
3.4.2.5. Kamu İstihdam Yükünün Azaltılması.....	75
3.4.3. Mikro Ekonomik Düzeyli İşgücü Piyasası Esnekliği.....	75
3.4.3.1. Sayısal Esneklik (Numerical Flexibility)	77
3.4.3.2. Fonksiyonel Esneklik (Functional Flexibility)	77
3.4.3.3. Ücret Esnekliği (Pay Flexibility)	79
3.4.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik	80
3.4.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri	82

İKİNCİ BÖLÜM

GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİNİN KURUMSAL YAPISINDAKİ DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ İLE İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİNİN NEDENSEL İLİŞKİSİ

1. Dünya Ekonomisindeki Yapısal Değişim ve Küreselleşme.....	84
1.1. Ekonomik Kriz ve Yeniden Yapılanma Politikaları	84
1.1.1.Liberal Ekonomi Anlayışına Dönüş	85
1.1.2. İşgücü Piyasasında Yapısal Esneklik.....	87
1.2. Dünya Ekonomisinde Küreselleşme ve Artan Küresel Rekabet.....	88
1.2.1. Değişen Piyasa Koşulları ve Organizasyonel Esneklik.....	91

1.2.2. Ticaretin Küreselleşmesi Ve Sermayenin Serbest Dolaşımı.....	93
1.2.3. Çokuluslu Şirketler.....	95
1.3. Ekonomide Sektörel Değişim	96
2. TeknolojikGelişmeler.....	99
2.1. Teknoloji ve Teknolojik Gelişme	99
2.2. Yeni Teknolojiler ve Üretim Süreci Üzerindeki Etkileri	100
2.3. Esnek Üretim Teknolojileri.....	102
2.4. Enformasyon Teknolojilerinin Özellikleri	104
2.5. Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki Gelişmelerin Yeni Bir Toplumsal Formasyona Geçişteki Rolü	104
3. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim.....	106
3.1. Endüstri Toplumunda Kitle Üretimi (Fordizm)	107
3.2. Esnek Üretim Sistemleri.....	111
3.3. Üretim Yapısı ve İş Organizasyonu Arasındaki İlişki.....	113
3.3.1. Kitle Üretiminde Klasik Organizasyon Yapısı	113
3.3.2. Esnek Organizasyon Yapısı ve Temel Özellikleri.....	116
3.3.2.1. İşgücü Piyasası Esnekliği.....	122
3.3.2.2. Organizasyonların Küçülmesi ve Desantralizasyon.....	123
3.3.2.3. Hiyerarşik Yapıda Erime	124
3.3.2.4.Çalışanların İşletmeye Bağlılığı ve Katılımı.....	125
3.3.2.4.1. Kalite Kontrol Çemberleri (Quality Control Circles)	126
3.3.2.4.2. Takım Çalışması (Team Working)	127
3.3.2.4.3. Finansal Katılım.....	129
3.4. Üretim ve Organizasyon Yapılarındaki Değişimin Yönetim Politikalarına Etkisi.	129
3.4.1.Yeni Yönetim Stratejileri	130
3.4.2. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş.....	130
4. İşgücü ve İstihdam Yapısında Değişim.....	135
4.1. İşgücünün Niteliğinde ve Tanımında Değişim.....	136
4.2. Endüstriyel İstihdamın Azalışı ve Mesleki Yapıdaki Değişim	138
4.3 İşgücünün Demografik Yapısında Değişim.....	139
4.4. Yeni (Atipik) İstihdam Biçimleri	140
4.4.1. Kısmi Süreli (Part-time) Çalışma.....	142
4.4.1.1. Farklı İş Sürelerinin Uygulanması	144

4.4.1.2. İş Paylaşımı (Jop Sharing).....	145
4.4.1.3.Çağrı Üzerine Çalışma (On Call Work)	147
4.4.2. Geçici Çalışma (Temporary Employment)	148
4.4.3. Tele Çalışma	150
4.4.3.1. Elektronik Ev Çalışması: Evde Büro (Electronic Home Work)	151
4.4.3.2. Komşu Çalışma Merkezleri: Komşu Büro (Neighbourhood Centres) .	152
4.4.3.3. Uydu Çalışma Merkezleri: Uydu Büro (Satellite Work Centres).....	152
4.4.3.4. Mobil Çalışma (Mobile Work)	152
4.4.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri (Electronic Services Offices).....	153
4.4.4.Taşeron (Alt-işveren) Çalışma	153
4.4.5.Evde Çalışma (Home Work)	153
4.5. İstihdamın Sektörel Dağılımında Değişim.....	154
4.6. Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik	157

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ESNEKLİK UYGULAMALARININ GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1. Tek Tip Çalışma Biçimine Etkisi.....	162
1.1. Tipik İstihdam Biçiminden Kopuş ve Atipik İstihdam Biçimlerinin Yaygınlaşması .	163
1.2. Atipik İstihdam Biçimlerinin Genel Özellikleri	164
1.2.1. İş ve Sektörel Özellikleri.....	164
1.2.2. İşgücünün Özellikleri.....	165
1.2.3. Sendikalaşma Oranları	167
1.2.4. Çalışma Sürelerinin Azaltılması	167
1.2.5. İstihdam Güvencesinin Düşüklüğü.....	168
1.2.6. Hukuksal Sorunları	168
1.3. Sayısal Esneklik Bağlamında Atipik İstihdam Biçimlerinin Farklı Uygulama Alanları.....	169
1.3.1. Dışsal Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar	169
1.3.2. İçsel Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar.....	170
1.3.3. Dışsal ve İçsel Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar	171
2. Tam Gün Çalışma Esasına Etkisi.....	171
2.1. Çalışma Zamanlarında Esneklik.....	172

2.1.1. Esnek Zamanlı Çalışma Modelleri	173
2.1.1.1. Esnek Çalışma Saatleri (Esnek Süreli İşgünü) Modeli.....	173
2.1.1.1.1. Basit Kayan İş süresi	174
2.1.1.1.2. Vasıflı Kayan İş Süresi.....	175
2.1.1.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası	176
2.1.1.3. Vardiyalı Çalışma.....	176
2.1.1.4. Esnek Vardiya Sistemleri	176
2.1.1.5. Telafi Edici Çalışma ve Dinlenme.....	176
2.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması.....	177
2.2.1. Çalışma Sürelerinin Yıllaştırılması (Yıllık İş Süresi).....	178
2.2.2. Atipik İstihdam Biçimleri	179
2.2.3. Aşamalı Emeklilik	179
2.2.4. Uzun Dönemli Ücretli ve Ücretsiz İzin	180
2.2.5. Gönüllü Azaltılmış Çalışma Saatleri.....	180
2.3. Günlük ve Haftalık Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Düzenlemeler .	180
3. Ücretin Anlamı ve Belirlenmesine Etkisi.....	182
3.1. Ücret Politikalarında Yeni Eğilimler	183
3.1.1. Ücretlerin Rekabet Gücünü Koruyacak Düzeyde Tutulması.....	184
3.1.2. Ücret Dışı İşgücü Maliyetlerinin Azaltılması	184
3.2. Ücret ve Fiyatlar Arasındaki İlişkide Zayıflama	186
3.2.1. Ücret Artışlarının Sınırlandırılması.....	186
3.2.2. Ücretin Performansla İlişkilendirilmesi.....	187
3.3. Asgari Ücretin Değişen Rolü	190
3.4. Ücretin Bireyselleştirilmesi	191
3.4.1. Verimlilik ve Performansa Dayalı Ücret Sistemleri	191
3.4.1.1. Bireysel Performansa Dayalı Ücret.....	192
3.4.1.2. Takım (Grup) Performansına Dayalı Ücret.....	193
3.4.1.3. Organizasyon Performansına Dayalı Ücret :	194
3.4.2. Ücret Açısından Toplu Pazarlık Düzeyinin Farklılaşması.....	194
4. İşgücünün Homojenliği Üzerindeki Etkisi.....	195
4.1. İşgücü Piyasası Açısından İşgücünün Homojenliğinin Azalması	195
4.1.1. İşgücünün Polarizasyonu.....	195
4.1.2. İşgücü Piyasasının Segmentasyonu.....	196

4.2. Üretim ve İş organizasyonu Etkileşimi Açısından İşgücünün Homojenliğinin Azalması.....	197
5. İstihdam İlişkilerinin Kurumsal Yapısına Etkisi.....	200
5.1. Sendikalardaki Değişim Üzerindeki Etkileri.....	201
5.1.1. Sendikaların Kurumsal Güçlerinde ve Geleneksel İşlevlerinde Değişim.....	201
5.1.1.1. Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları	204
5.1.1.2. Sendikal Etkinliğin Azalması Ve Alternatif Kurumsallaştırma.....	207
5.1.1.3. İşbirliği (Corporatism) Temelli Sendikacılık	210
5.1.1.4. Kurumsallaşma Düzeyinin Farklılaşması.....	213
5.1.2. İşgücü Piyasası Esnekliği Karşısında Sendikaların Yönetim Stratejilerine/ Uygulamalarına Adaptasyon Politikaları	214
5.1.2.1. 24 Saat Sendikacılık Yaklaşımı.....	216
5.1.2.2. Meslek ve Beceri Oryantasyonu.....	216
5.1.2.3. Ücret Yönelimli (Price-Oriented) Modernizasyon Politikaları	216
5.1.2.4. Beceri Yönelimli (Skill- Oriented) Modernizasyon Politikaları	216
5.2. Toplu Pazarlıktaki Değişim Üzerindeki Etkileri.....	217
5.2.1. Toplu Pazarlık Düzeyinin Desentralizasyonu	217
5.2.2. Toplu Pazarlığın Geleneksel Konusuna Etkisi.....	218
5.2.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Geleneksel İçeriğine Etkisi	219
5.2.4. Yeni Toplu İş Sözleşmesi Modelleri	219
5.2.4.1. Ortak Dayanışma Modeli	219
5.2.4.2. Niyet Mektupları.....	220
5.2.4.3. Değişim Süreci Modeli	220
5.2.4.4. İşgücü Piyasası Esnekliği Temelli Ödün Sözleşmeleri	220
SONUÇ.....	222
KAYNAKLAR	237

KISALTMALAR

A.Ü.D.T.C.F: Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi

A.Ü : Ankara Üniversitesi

AB : Avrupa Birliği

C. : Cilt

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

FMS : Esnek Üretim Sistemi

IAQC : Avrupa Kalite Çemberliği Birliği

IMS : İnsangücü Araştırma Merkezi

İ.İ.B.F : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İ.İ.T.İ.A : İktisadi, İdari ve Ticare İlimler Akedemisi

İ.Ü : İstanbul Üniversitesi

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi

MESS : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

ODTÜ : Orta Doğu Teknik Üniversitesi

ÖİK : Ön İzleme Kurulu

Petrol-İş : Türk Petrol, Kimya Lastik İşçileri Sendikası

s. : Sayfa

S. : Sayı

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜSES : Türkiye Sosyal , Ekonomik ve Siyasal Araştırmalar Vakfı

U. Ü : Uludağ Üniversitesi

vd. : ve devamı

Çev: : Çeviren

Bkz. : Bakınız

MPM : Milli Prodüktivite Merkezi

(ed) : Editör

UNICE : Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonu

ILR : International Labour Review

AR-GE : Araştırma ve Geliştirme

TİS : Toplu İş Sözleşmesi

THS : Temporary Help Service Agencies

QWL	:Quality of Working Life
IMS	: Institute of Manpower Studies
EÜS	: Esnek Üretim Sistemleri
BDÜ	: Bilgisayar Destekli Üretim
BDT	: Bilgisayar Destekli Tasarım
CAD	: Computer Aided Desing
CAM	: Computer Aided Manufacturing



TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo: 1. Örgütlenmiş ve Örgütlenmemiş Kapitalizm Arasındaki Farklar.....	53
Tablo: 2. Sosyal Değişim Şeması	60
Tablo: 3. Endüstri Sonrası Toplumun Yapısı ve Problemleri.....	61
Tablo: 4. Toplumsal Tabakalaşma ve Güç	62
Tablo: 5. Endüstri Toplumu ve Bilgi Toplununun Karşılaştırılması	64
Tablo: 6. Endüstriyel ve Endüstri Sonrası Paradigma Arasındaki Farklar	67
Tablo: 7. Geleneksel ve Yeni Organizasyonların Karşılaştırılması.....	117
Tablo: 8. Endüstriyel ve Endüstri Sonrası Çalışma Formları Arasındaki Farklılıklar.....	121
Tablo: 9. Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklılıklar.....	132
Tablo: 10. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Karşılaştırılması.....	135
Tablo: 11. Amerika Birleşik Devletlerinde 1900, 1950 ve 1993 yılları itibariyle Temel Meslek Gruplarının Dağılımı.....	138
Tablo: 12. Amerika Birleşik Devletlerinde 1900, 1950 ve 1993 Yılları İtibariyle İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	154
Tablo: 13. Bazı Gelişmiş Ülkelerde Tarımsal Olmayan İstihdamın Dağılımı.....	155
Tablo: 14. İstihdamın Sektörel Dağılımı 1988-1999.....	156
Tablo: 15. 1960-1985 Yılları Arasında İşsizlik Oranları.....	157
Tablo: 16. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları	158
Tablo: 17. Avrupa Birliğinde Esnek İşgücünün Gelişimi (AB 1985=100)	163
Tablo: 18. İstihdamın Bileşimindeki Yapısal Değişimler	164
Tablo: 19. Avrupa Birliğinde Part- time ve Gecici İstihdamın Genç İşgücü Arasındaki Dağılımı (1991).....	166
Tablo: 20. Çeşitli Ülkelerde Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Düzenlemeler	181
Tablo: 21. Çeşitli Ülkelerle Performansa Dayalı Ücret Sistemlerine İlişkin Gelişmeler...	188
Tablo: 22. OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları	205
Şekil: 1. Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması.....	174

GİRİŞ

Endüstri devrimi ve endüstri toplumunun getirdiği köklü değişim ve dönüşümlere oranla daha evrensel bir süreç de, günümüzde yaşanmaktadır. Yaşanan değişim süreci dünyanın zaman içinde geçirdiği değişim süreçlerine oranla en hızlı değişim süreci görünümündedir. Her alanda yansımaları bulunan değişim süreci birbirleriyle yoğun etkileşim içinde bulunan toplumsal yapının bütün alt sistemlerini etkilemektedir. Bu bağlamda, başlangıcı 1970'lere dayandırılan ve 1980'li yıllarla birlikte yoğunlaşma eğilimine girerek, toplumun tüm kesimlerini etkileyen dönüşüm süreci karşısında, endüstri toplumunun karakteristik özellikleriyle biçimlenmiş olan geleneksel istihdam modelinde de köklü bir etkileşim gözlenmeye başlanmıştır.

Literatürde yeni döneme (post endüstriyel dönüşüm sürecine) ilişkin esneklik açılımlı tartışmalarda, toplumsal yapının üretim merkezli dinamiklerin egemenliği altında olduğu görüşü önemli bir yer tutmakta ve üretim modelleri ile toplumsal formasyon arasındaki interaktif ilişkiler birlikte değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile üretim tarzındaki değişimin toplumsal değişimlerin dinamiğini oluşturduğu ifade edilmektedir. Geleneksel istihdam modelinin de toplumsal yapının özelliklerini yansıttığı göz önüne alındığında değişim dinamikleri konumuz açısından önem taşımaktadır.

Endüstri devrimiyle birlikte toplumsal formasyon alanında geçiş yaşanan endüstri toplumlarının istihdam ilişkileri açısından en büyük özelliği toplumsal yapıyı biçimlendiren temel dinamiklerin bu alanda getirdiği standartlaşmadır. Bu standartlaşma 1970'lere kadar aşamalı olarak gelişen ve olgunlaşan, bir istihdam modeli yaratmıştır. Bu model günümüze kadar olan gelişim çizgisi noktasında endüstrileşmeyle birlikte yaygınlaşarak geleneksel (klasik) bir görünüm niteliği kazanmıştır. Nitekim bu model istihdam ilişkileri açısından Endüstri ilişkileri bilim dalının temel çalışma alanını da oluşturmuştur.

Günümüzde post endüstriyel dönüşüm sürecine bağlı gelişmeler işgücü piyasasında esneklik uygulamalarına yol açan ve geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısını etkileyen değişim dinamikleri arasında önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Nitekim endüstri toplumuna özgü ekonomik gelişme ve istihdam modeli yerini yeni bir düzene bırakma eğilimindedir. Bu yeni düzende esneklik, yeni yapılanmayı tamamlayıcı bir unsur olarak kabul edilmekte, makro ölçekte ekonomi politikalarında ve mikro ölçekte ise, günümüz yönetim ve organizasyon düşüncesinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle hem ekonomik sistem genelinde, hemde ekonomik sistemle

aynı temel mantığı taşıyan istihdam ilişkilerinde katılığın egemen olduğu bir modelden, esneklik yaklaşımının benimsendiği bir modele doğru geçiş söz konusudur.

Bu açıdan çalışmamızda vurgulanmak istenen temel noktalar, post endüstriyel dönüşüm sürecine bağlı olarak ortaya çıkan gelişmelerin sonuçlarından biri olarak kabul ettiğimiz işgücü piyasası esnekliğinin geleneksel istihdam modeli üzerindeki etkilerini tartışmaktır. Tartışmamızdaki temel sorun yeni sistemin genel çerçevesinin belirlenmesidir.

Ancak konunun güncel olması ve çok geniş bir disiplin alanını etkilemekte olması, paralelinde birbirinden farklı bir çok değişkenin ve disiplinin etkisi altında bulunması bizi konuların sınırlandırılması ihtiyacına yöneltmiştir. İlgili yerlerde konu bir çok değişken arasında bağımlı bir değişken açısından incelenmeye çalışılmıştır. Bu açıdan, işgücü piyasası esnekliği çalışmamızda mikro ekonomik düzeyde incelenmeye çalışılmış bazen ilgili durumlarda da makro ekonomik düzeydeki gelişmelere yer verilmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde post endüstriyel dönüşüm süreci, geleneksel istihdam modeli ve işgücü piyasası esnekliğine yönelik kavramsal bir çatı oluşturulmaya çalışılmıştır.

Geleneksel istihdam modelinin biçimlendiği toplum yapısı endüstri toplum yapısının özelliklerini göstermektedir. Bu yeni süreçte endüstri sonrası toplumların özelliklerini açığa çıkarmadan, geleneksel istihdam modelindeki değişimi ve işgücü piyasası esnekliğinin bu değişim üzerindeki etkinliğini belirlemek mümkün değildir. Bu çerçeveden hareketle önce tarımdan endüstri toplumuna geçişte gözlenen istihdam ilişkilerindeki değişim bir istihdam modelinin oluşumu açısından incelenmiştir.

Çalışmamızda geleneksel istihdam modeli sadece istihdam biçimi ile sınırlandırılmayıp, toplumsal bir bütünlük içerisinde endüstrileşmeyle (toplumsal değişim) birlikte şekillenen istihdam ilişkilerinin günümüze kadar biçimlendirmiş olduğu kurumsal yapı bir model olarak ele alınmıştır.

Esneklik konusu gerek uluslararası literatür ve gerekse ülkemizdeki çalışmalar noktasında 1980'lerden itibaren sürekli olarak üzerinde durulan ve halen değişik boyutlarıyla incelenmeye devam edilen bir konudur. Ülkemizde de bu konu değişik açılardan incelenmiş ve değişik bilimsel çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde işgücü piyasası esnekliğinin üzerinde daha az durulduğu gözlenmiş ve bu durum çalışmamızın temel yönlendiricisi olmuştur.

Ancak esneklik konusu ele alınış biçimine ve bu kavrama gösterilen yaklaşımlara göre endüstri ilişkileri açısından farklı sonuçları doğurabilmektedir. Nitekim

bu durum tartışmaların başladığı yıllardan itibaren kendisini göstermiş, sendikalar ve işverenler esnekliği kendi açılımlarına göre yorumlamışlardır. Ancak esneklik vazgeçilmez ve geri döndülmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan konunun incelenmesinde yeni bir toplumsal formasyona geçişi dikkate aldık. Bu bağlamda esnekliği tarihsel gelişim süreci içerisinde sınıfsal savaşım mücadelesi, kapitalizmin evrimi olarak değerlendirmeyip toplumsal yapıdaki değişim merkezli bir dönüşüm gerçeği olarak ele almaktayız.

Özellikle konunun seçiminde işgücü piyasası esnekliğinin post endüstriyel dönüşüm süreci bağlamında ele alınması Türkiye’de konunun algılanma düzeyine farklı bir bakış açısı getirebilmesi açısındandır. Nitekim işgücü piyasasına yönelik uygulamalar geleneksel istihdam modelinin en önemli özelliklerinden biri olan kurumsal yapısının geçerliliğine ilişkin yoğun tartışmaları başlatmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise; post endüstriyel dönüşüm sürecinin dinamikleri ile işgücü piyasası esnekliğinin nedenleri arasındaki ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Günümüzde işgücü piyasasında esneklik uygulamalarına yol açan ve geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısını etkileyen değişim dinamikleri önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır. 1980’li yıllar ekonomik ve toplumsal açıdan yeniden yapılanma sürecine girildiği bir dönemdir. Dönüşüm süreciyle birlikte ekonomik durgunluk, yapısal değişim ve yapısal işsizlik sorununun çözümüne ilişkin arayışlar bu modelinin geçerliliğini yitirmesine neden olmuştur. Bu bağlamda modelin geçerliliğini yitirmesinde iki önemli faktörün bulunduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, dönüşüm sürecinin dinamikleri ikincisi ise, bu dinamikler altında iş ilişkilerin biçimlendiği mikro ekonomik düzeydeki işgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamalardır.

İşgücü piyasası esnekliğinin incelenmesinde temel alınan iki faktör bulunmaktadır. Bunlar küreselleşme ve endüstriyel dönüşümdür. Nitekim esneklik yaklaşımların bu iki faktörün etkisiyle biçimlendiği gözlenmektedir. Ancak elde edilen sonuçlar benimsenen sözkonusu yaklaşımlara göre bazı alanlarda farklılıklar göstermektedir. Küreselleşme eğilimli çalışmaların, işletmeler açısından artan rekabet ve kalite olgusu içinde daha dar kapsamlı değişkenler üzerinde, dönüşüm yaklaşımlarının ise daha kapsamlı değişkenler üzerinde çalıştıkları gözlenmektedir. Örneğin işsizlik sorununun çözümünde küresel yaklaşım ekonomik gerekçeleri ön plana çıkarırken, dönüşüm yaklaşımı sektörel değişimin temel belirleyici faktör olduğuna vurgu yapmaktadır. Konunun geniş açıdan ele alınmasının özellikle ülkemizdeki işgücü piyasası esnekliğine yönelik tartışmaların değerlendirilmesine farklı bir boyut kazandıracağı ümidindeyiz.

Çalışmamızın üçüncü bölümde ise, söz konusu değişim dinamikleri altında şekillenen işgücü piyasası esnekliğinin geleneksel istihdam modeli üzerindeki etkilerinin boyutları ve modele getirdiği yeni açılımlar ve yeni sistemin genel çerçevesi incelenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POST ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM SÜRECİ, GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİ VE İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİNE YÖNELİK KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1. Endüstri Devrimi ve Endüstri Toplumunun Doğuşu

Endüstri devrimi ve endüstri toplumunun getirdiği köklü değişim ve dönüşümlere oranla daha hızlı, daha evrensel bir süreç de, günümüzde yaşanmaktadır¹. Geleneksel istihdam modelinin biçimlendiği toplum yapısı endüstri toplum yapısının özelliklerini göstermektedir. Bu yeni süreçte endüstri sonrası toplumların özelliklerini açığa çıkarmadan, geleneksel istihdam modelindeki değişimi ve işgücü piyasası esnekliğinin bu değişim üzerindeki etkinliğini belirlemek mümkün değildir. Bizde bu çerçeveden hareketle önce tarımdan endüstri toplumuna geçişte gözlenen istihdam ilişkilerindeki değişimi bir istihdam modelinin oluşumu açısından incelemeye çalışacağız.

Endüstri toplumu, 18. yüzyılın sonlarına doğru şaşırtıcı bir hızla yayılan, derin toplumsal değişimlere ve yeni sosyal yapıların doğmasına yol açan endüstri devriminin² (Industrial Revolution) ürünüdür. Endüstri devrimi; doğa enerjisinin yerini alan buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin üretim düzeninde kullanılmasının, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanlara yansımaları kapsayan bir süreçtir.

Bu süreç içerisinde James Watt'ın 1765'te bulduğu buhar makinesinin enerji kaynağı olarak kullanılmaya başlanması, teknolojik açıdan; Adam Smith'in 1776'da yazdığı Ulusların Zenginliği (The Wealth of Nations) adlı eseri, ekonomi bilimi açısından; 1789 Fransız Devrimi Avrupa siyasal düzeni ve politik gelişmeler açısından belirleyici dönüm noktaları oldu. İngiltere'de başlayan teknolojik-ekonomik süreçle, Fransa'da gerçekleşen ve Avrupa'nın siyasal düzenini değiştiren politik devrimin bir bileşimi olan endüstri devrimi, bir ayağı teknolojik-ekonomik temele; diğer ayağı politik-ideolojik temele dayalı tüm sosyal ve kültürel yapıyı sararak ve yeniden şekillendirerek gerçekleşti. Böylece biri Fransa'da, diğeri İngiltere'de başlamış bulunan ve ikisi arasında kuvvetli

¹ C. KERR- F. HARBISON- J. DUNLOP- C. MYERS, *Industrialism and Industrial Man*, *International Labour Review*, Vol. 135, No. 3-4 (1996), s. 384; P. DRUCKER; *Kapitalist Ötesi Toplum*, İnkılap Kitapevi, İstanbul 1993, s. 9.

² Endüstri Devrimi terimi ilk olarak İngiliz Ekonomist Arnold Toynbee tarafından ileri sürülmüştür. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; endüstri devrimi ile başlayan sürecin "endüstrileşme (Industralization)" kavramıyla da ifade edildiği gözlenmektedir. Bu kavram ilgili yazında makineleşme, zanaat düzeninden fabrika düzenine geçiş, ekonomik yapıyı hızla değiştiren teknik gelişme, endüstrinin tarıma göre önceliği, tüketim araçları yapısına göre üretim araçları yapımı gibi değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Bir ülkenin ekonomik anlamda endüstrileşmesinden söz edilirken bu anlamlardan tümü kastedilir. Bununla beraber çoğu zaman siyasal ve toplumsal gelişmeler de endüstrileşmeye bağlı gelişmeler olarak değerlendirilir.

ilişkilerin bulunduğu iki devrim, beraberinde getirdiği politik, ekonomik ve sosyal gelişmelerle insanlık tarihinde yeni bir devrin başlangıcı olmuştur¹.

Endüstri devrimi 18. yüzyılın ikinci yarısından sonraki dönemde ilk olarak İngiltere’de², özellikle dokuma endüstrisinde bir yığın teknik gelişmenin uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu açıdan endüstri devrimi; ekonomik yapıyı tarımsal bir yapıdan endüstriyel bir yapıya geçiren tüm değişiklikler, ekonomik alanda yaşanan hızlı ve köklü değişim süreci, üretimde meydana gelen değişimler ve üretimde makinalaşmaya geçilerek fabrikanın ekonomik ve sosyal hayatın merkezi haline gelmesi, teknik buluşlar ve yeni enerji kaynaklarının üretimde kullanılması şeklinde tanımlanabilmektedir³.

Endüstrileşme kavramının, dinamik bir bakış açısıyla ele alındığında, sadece ekonomik bir olguyu değil, fakat çok çeşitli sosyal, siyasal, kurumsal ve kültürel niteliklerde taşıyan karmaşık bir süreci tanımladığı söylenebilir. Avrupa’da 18. yüzyılın sonlarında gerçekleşerek tüm dünyaya dalga dalga yayılan endüstri devriminin, insanlık tarihinde bir dönüm noktasını oluşturmasının yanı sıra, çağdaş endüstrileşmenin ve paralelinde geleneksel istihdam modelinin de başlangıcı olduğu kabul edilebilir.

Endüstrileşme yalnızca üretim sürecinde tekniğin yoğun bir şekilde kullanılması ve yeni makinelerin geliştirilmesi değildir. Endüstrileşme aynı zamanda toplumsal örgütlenme ve anlamlı işbölümü problemlerinin akıl yoluyla çözülmesi anlamına gelir. Aklın hem yeni makinelerin geliştirilmesinde, hem de üretim sürecinin organizasyonunda ikili kullanımı o kadar başarılı olmuştur ki, Avrupa’da kişi başına düşen gelir 17. yüzyılın ortasından günümüze kadar on kattan daha fazla artmıştır. Ekonomik büyüme eski sosyal yapılardan bağımsız olarak, bütün toplumlarda belli ortak toplumsal dönüşümlere yol açmıştır⁴.

¹ H. ERKAN, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Üçüncü Baskı, Ankara 1997, s. 3-4; N. J. SMELGER, *Social Change in the Industrial Revolution*, Roudledge & Kegan Paul Inc., London 1960, s. 312 vd.; C. TALA, *Toplumsal Politika*, Imge Yayınları, Dördüncü Baskı, Ankara 1995, s. 59.

² Bu dönemde İngiltere endüstrileşme sürecine girmek için elverişli bir konumda bulunmaktadır. Nitekim fabrikasyonun gerektirdiği sermaye yatırımları, ticaret yoluyla alt yapısı hazırlanmış banka ve sermaye piyasaları aracılığıyla karşılanarak endüstrileşme için gerekli birikim sağlanmıştır. Diğer yandan Ticaret serbestisinin yerleşmiş olması, hammadde ihtiyacının karşılanmasında ve üretilen mamüllerin pazarlanmasında geniş sömürgelere sahip olması İngiltere’ye endüstrileşme yolunda ilk olma fırsatını veren faktörler olarak gösterilebilir.

³ N. F. CRAFTS, *Industrial Revolution in England and France; Some Thoughts on the Question, Why was England First?*, *The Economic Review*, No. 3, August 1977, s. 431; M. KORAY, *Endüstri İlişkileri*, Basısen Eğitim ve Kültür Yayınları, Yay. No. 22, İstanbul 1992, s. 14; KERR- HARBISON- DUNLOP- MYERS, s. 384-385; TALAS, s. 59-60; A. ŞENKAL, *Sendikası Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünyada ve Türkiyede*, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1999, s. 8.

⁴ F. FUKUYAMA, *Tarihin Sonu ve Son İnsan*, Çev: Z. DİCLELİ, Gün Yayınları, İstanbul 1999, s. 88.

İngiltere’de başlayan endüstrileşme hareketi Kara Avrupa’sına (özellikle Fransa, Almanya ve Belçika) geçmiş, oradan bütün Avrupa’ya yayılmış, göçler yoluyla Kuzey Amerika’ya ve takip eden yıllarda Rusya’ya ve yüzyılın sonlarına doğru Japonya’ya kadar uzanmıştır. Endüstrileşme sürecine bugün gelişmekte olan ülkeler ise ancak ikinci dünya savaşı sonrası katılabilmişlerdir.

Endüstri devrimiyle doğan endüstri toplumlarının yirminci yüzyılın ikinci yarısına kadar üç aşamalı bir endüstriyel devrim geçirdikleri kabul edilmektedir. Birinci devrim (büyük endüstri devrimi) 18. yüzyılda İngiltere’de başlamış, teknolojik gelişmelere bağlı olarak sosyal ve ekonomik hayatın her aşamasında büyük gelişmeler sağlanmıştır. Bu dönemde meydana gelen teknik gelişmeler, buhar makinalarının enerji kaynağı olarak kullanılması, kok kömürünün kullanılarak çelik üretilmesi ve tekstil üretiminde makinaların kullanılmasıdır. İkinci devrim, transformatörlerin ve dizel motorların icadı ve kimya alanındaki gelişmeler olarak nitelendirilebilir. Fordist üretim tarzı da bu dönem gelişmeleri arasındadır. Üçüncü devrim ise, ikinci dünya savaşı sonrasıdır. Bu dönemdeki gelişmeler arasında, termo-nükleer enerjinin kullanılması mikro elektronik alanındaki gelişmeler ve bilgisayarların gelişim süreci içersine girmesi gösterilebilir.

Konumuz açısından endüstri devriminin sonuçlarını genel hatlarıyla iki boyutta inceleyebiliriz. Bunlardan birincisi endüstri devriminin yol açtığı sosyo-ekonomik gelişmeler, ikincisi ise ekonomik sistem ve çalışma yaşamındaki gelişmelerdir.

1.1. Endüstri Devriminin Yol Açtığı Sosyo-Ekonomik Gelişmeler

Endüstri devriminin sosyo-ekonomik alanda yol açtığı gelişmeler sayılamayacak kadar çoktur. Ancak bu gelişim süreci içinde temel gelişmeleri ana hatlarıyla belirtmek mümkündür. Endüstrileşmeyle birlikte ekonomik yapıda gözlenen en belirgin değişimler arasında; endüstri sektörünün ulusal gelir içindeki payının artarak (önce endüstri, daha sonrada hizmetler sektörü genişleyerek tarım sektörünün yerini almıştır) en çok değer yaratan sektör konumuna gelmesi, dış piyasalara yönelik ihracat ekonomilerinin ortaya çıkışı ile artan işbölümü¹ ve uzmanlaşma yer almaktadır.

Endüstrileşmeyle birlikte ekonomik yapı içindeki değişimler yanında toplumsal yapının da bu değişimlerden etkilendiğini görmekteyiz. Makine ve buna bağlı olarak

¹ Ticaret anamalcılığından, anamalcılığın ilk endüstri girişimi olan manüfaktür (manufactories) dönemine geçişin en önemli özelliklerinden biri de “işbölümünün” ortaya çıkışıdır. Manüfaktür dönemi endüstrileşmenin gerçekleşmesi için bir köprü olmuş ve onun ön koşullarını hazırlamıştır. Ev endüstrisi veya imalathane içerisinde birarada çalışanların gerçekleştirdikleri işbölümüyle bir iş, son derece basitleştirilmiş, çeşitli mekanik işlemlere ayrılabilmiş, her işin ayrı kişiler tarafından uzmanlığa dayalı olarak yapılması işin kolay ve hızlı yapılabilmesi sağlanmıştır.

fabrika¹ üretim düzenine dayalı, sosyal ve ekonomik örgütlenme biçimi² olarak da tanımlanan endüstrileşme süreci ile kolektif emeği gerektiren fabrika tipi örgütlenme yapısı içinde kitlesel tüketime ve üretime dayalı yeni bir üretim modeline geçilmiştir.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine aktarılması fabrika tipi örgütlenme yapısı içinde gerçekleştiği için yeni sermayeyi harekete geçirerek yatırımların sağlanması önem kazanıyordu. Fabrikaya dayalı kitlesel üretimde makinalaşmanın gelişmesi ve yenilenmesi zorunluluğu ekonomik anlamda sermayeye duyulan gereksinimi artırırken bir yandan da sermayenin gücünü arttırmaktaydı. Nitekim üretimin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan hammaddeler ile yeni pazarlar, endüstrileşme yolundaki ülkeleri dış pazar arayışına itmiştir. Artan ölçüdeki sermaye gereksinimi ilk dönemlerde çok ortaklı şirketler olgusunu yaratırken günümüzde ise bu olgu çokuluslu şirketler ve sermaye piyasalarının küreselleşmesi olgusuna dönüşmüştür. Batı toplumları sömürge ticareti yoluyla sermayenin belirli ellerde toplanması ve sermayenin endüstriyel yatırımlara dönüşmesiyle kapitalist bir ekonomik sistem ve buna dayalı bir toplumsal yapı oluşturmuşlardır.

Fabrikaya dayalı endüstriyel üretim zanaat hayatına, el-sanat üretim (craft-production) biçimine büyük darbe vurmakla birlikte³, üretim, tüketim ve pazarlama ilişkilerini köklü bir şekilde değiştirmekte, yeni iş alanları, iş kolları ve yeni meslekler yaratmaktadır. Nitekim bu yöndeki gelişmenin günümüzde de artan hızla büyüyerek sürüp gittiğini gözlemekteyiz. Bu süreçte üretimin makinalaşması yoğun sermaye kullanımı kadar yoğun emek kullanımını da beraberinde getirmiştir.

El sanatlarına dayalı küçük yapım atölyelerinde aynı kişide toplanan emek ve sermaye, üretimin merkezileştiği fabrikalarda birbirinden ayrılmıştır. Emek ve sermayenin birbirinden ayrılmasıyla, toprak sahibi olan Aristokratlar yerine Burjuva, geleneksel tarım toplumunun Köylüleri ve Zanaatkarları yerine işçi sınıfı ve bu gelişmenin sonucunda da kapitalist üretim ilişkileri ortaya çıkmıştır. Kapitalist üretim ilişkileri (kapitalist ekonomik modelde) içinde iki sınıfın kendi çıkarları doğrultusunda örgütlenmeleri istihdam ilişkilerinin kurumsallaşmasında olduğu gibi günümüz modern toplumlarının yapısallaşmasında etkin bir rol oynamıştır.

¹ Endüstri devrimiyle ortaya çıkan fabrika olgusuyla emek arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma için bkz; M. BERG, *The Age of Manufactures 1700-1820 Industry Innovation and Work in Britain*, Roudledge, London 1994.

² S. AUNGLES- S. PARKER, *Work Organization and Change*, Allen & Alvin Press, Boston 1988, s. 161; M. HIRSZOWICZ, *Industrial Sociology*, St. Martin's Press, New York 1985, s.1.

³ Endüstrileşmeyle birlikte kitle üretimine geçilmesi mevcut çalışma hayatının Esnaf ve Lonca düzeninin ekonomik ortam içerisindeki hakimiyetlerini sona erdirmiştir. Bu durumun oluşmasında etkili olan faktörler arasında, yeni üretim biçiminin (kitle üretimi), işbölümünün ve artan uzmanlaşmanın sağladığı düşük maliyetle üretimin gerçekleştirilmesi gösterilebilir.

Kısaca endüstrileşmeyle birlikte istihdam ilişkilerinin temel orijinini oluşturan yeni sınıflar ortaya çıkmaktadır. Endüstrinin gelişmesinden kaynaklanan sebeplere dayalı olarak toplumsal yapının da değiştiğini vurgulayan Kautsky'e göre endüstrileşme grup ve sınıf bilincinin tam olarak oluşmadığı tarım toplumunun üç eski sınıfına ek olarak üç yeni sınıf yaratmıştır. Bunlar; kapitalistler, beyaz yakalı işçilerin oluşturduğu yeni orta sınıf entellektüeller ve profesyoneller ile endüstri işçileri dir. Endüstrileşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni sınıflar tarım toplumunun sınıflarından çeşitli açılardan farklılık göstermektedir. Bunlar tarım toplumuna göre birbirleriyle kolayca iletişim kurabilmeleri, grup çıkarlarının farkında olmaları ve bu çıkarları organize bir şekilde savunabilecek konumda olmalarıdır¹.

Endüstri sektörünün gelişmesi ile istihdamın bu sektöre kayması işgücü yapısını ve istihdam biçimlerini önemli değişikliklere uğratmıştır. Yeni oluşum içinde endüstri, nikelikli işgücü ihtiyacını iktisadi olanaklarını kaybeden esnaf ve zanaatkarlardan (usta ve kalfalardan), niteliksiz işgücünü de endüstri merkezlerine dolan, kırsal bölgelerden kentlere akın ederek bir sınıf konumuna gelen işçilerden karşılamıştır. Zaman içinde endüstrileşme, işkolu ve meslek artışlarının yanı sıra işgücünün niteliğinde de büyük değişimler yaratmıştır. Daha iyi eğitim almış ve daha nitelikli işgücü kullanan endüstrinin daha verimli çalışması amacıyla, yeni üretim teknikleri yanında yeni örgütlenme ve yönetim teknikleri geliştirilmiş, sağlık ve eğitim politikaları da bu süreci hızlandırmıştır.

Nüfusun ve işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan köylüler feodal bir yapı içinde varlıklarını sürdürürken, yeni gelişmeler onların yaşama ve çalışma koşullarını köklü bir şekilde değiştirmiş, endüstri bölgelerinde yeni yaşama ve çalışma koşulları içerisine girmelerine yol açmıştır. O güne kadar insanlık tarihinin yaşamadığı bir göç hareketi başlamış, endüstri bölgelerinde kentleşme ile büyük nüfus birikimleri oluşmuştur. Daha önceki ticari ilişkilerden doğan mevcut büyük şehirler yanında, yeni endüstri merkezleri hızlı bir biçimde yapılaşmıştır. Kentleşme hareketi endüstrileşmeye yeni bir hız kazandırmış kısa zamanda büyük şehirlerin varoşlarında oturan yeni bir sınıf doğmuştur.

İnsanları kırsal bölgelerden endüstri bölgelerine sürükleyen göçler, sadece bir mekansal yer değiştirmeyi ve insanların mekan içindeki dağılımını ifade etmemektedir. Mesleksel değişimi, sosyal koşulların değişimini hatta bu göçlerle birlikte insanın bütün sosyal varlığının da değiştiği söylenebilir. Bu bağlamda toplumun kurum ve yapıları değişirken bu gelişmelere paralel olarak, toplumun değer ve davranış kalıplarında bir değişime uğramıştır. Geleneksel davranışlar yerini giderek rasyonel davranışlara bırakmıştır. Bu değişiklikler kabile, aşiret, geniş aile gibi geleneksel sosyal grupların

¹ J. H. KAUTSKY, *Political Change in Underdeveloped Countries*, John Wiley, 1963, s. 13-29.

temelini giderek zayıflatmıştır. Bunun en somut göstergesi aile yapısının geniş aile yapısından, çekirdek aile yapısına dönüşmesi gösterilebilir. Bu gruplar içinde yaşamak belki bazı bakımlardan insani olarak daha tatmin edicidir, ama bunlar ekonomik verimlilik ilkelerine göre örgütlenmiş olmadıkları için, üyeleri zamanla bu özelliğe sahip örgütlenmelere kaymaktadır.

Fukuyama'ya göre endüstrileşme sürecinde toplumsal değişim üzerinde tekdüzeleştirici etkide bulunan faktör rasyonelleştirme çabasıdır. Nitekim endüstri devrimi sırasında ne işbölümü nede bürokrasi yeni bir oluşumdur. Yeni olan yalnızca ekonomik verimlilik ilkeleri doğrultusundaki kararlı uygulamaydı¹. Üretim olanakların sürekli olarak değişmesi emeğin giderek daha rasyonel örgütlenmesiyle sıkı sıkıya bağlıdır. Rasyonel bir işbölümünün gerekleri sosyal yapıda büyük ölçüde değişikliklere yol açmaktadır.

Örneğin bir endüstri toplumu görece kentleşmiş olmak zorundadır, çünkü modern endüstri için gerekli eğitilmiş yeterli sayıda işgücü ancak kentlerde bulunabilir. Ayrıca uzmanlaşmış büyük işletmelerin varolmak için ihtiyaç duyduğu alt yapı ve hizmetler yalnızca kentlerde vardır. Emek piyasası artan ölçüde esneklik ve hareketliliğe ihtiyaç duyar. İşçi, hayatı boyunca belli bir mesleğe, belli bir yere ya da belli bir sosyal ilişkiler ağına bağlı kalmaz, hareketli olmak, yeni görev ve teknolojilerle tanışmak ve emeğini en fazla teklif edene satmak zorundadır².

Genel olarak endüstri devriminin sosyo-ekonomik alanda ortaya çıkardığı değişimleri belirtmek istersek; milli gelirin büyük bir bölümünün endüstri ve hizmetler sektöründen elde edilmeye başlanması, dış piyasalara dönük ihracat ekonomilerinin ortaya çıkması, esnaf ve zanaatkarların üretim sürecindeki yeri ve öneminin kaybolması, rasyonel düşüncenin gelişmesi, şehirleşmenin ortaya çıkması, endüstriyel malların üretiminin artması, makinalaşma ve fabrika düzenine dayalı kitlesel üretim sistemlerinin yükselmesi ve bunlara bağlı olarak işbölümü ve uzmanlaşmanın artması, sermaye birikiminin endüstriye bağlı olarak sürekli bir biçimde arttırılması, kapitalist üretim ilişkilerinin ve işçi sınıfının doğuşu, toplumun ücretli çalışanlar toplumu olması, ekonomide serbest girişimcilikçiye geçilmesi ve çağdaş yönetim düşüncesinin doğuşu, çekirdek aile yapısının ortaya çıkışı, toplumda maddeci ve bireysel değerlerin ağırlık kazanması, nüfus artışı ve göçlerle coğrafi hareketliliğin doğması, uluslararası ticaretin gelişmesi, endüstriyel istihdamın artışı, işgücünün niteliklerinde değişimler, toplumun temelde emek³ ve

¹ FUKUYAMA, s. 90.

² FUKUYAMA, s. 89.

³ Endüstrileşme süreci, toplumsal farklılaşmanın, çatışan toplumsal sınıfların birbirleri ile çatışarak güç temelinde optimum toplumsal dengeyi ya da toplumsal bütünleşmeyi ortaya koydukları bir süreci de ifade etmektedir. Bu bağlamda sendikalar işçi sınıfının gücünü bütünleştirdiği bir güç unsuru olarak belirginleşmektedir. Bu durum çoğu zaman sendikayı endüstriyel ortamda çatışarak, üretilen değeri paylaşma yolunu seçmiş bir çatışma odağı olarak öne çıkarmaktadır.

sermaye olarak iki sınıf ve iki çıkar çerçevesinde örgütlenen bir duruma gelmesi sayılabilir¹.

1.2. Ekonomik Sistem ve İstihdam İlişkilerindeki Gelişmeler

Endüstri devriminin doğup gelişmesinden ticari ve mali anamalcılığın endüstri anamalcılığına dönüşmesinde ve tarım sektöründen endüstri sektörüne doğru büyük işçi kitlelerinin akımı sonucu çalışma yaşamı açısından köklü değişimler ortaya çıkmış ve istihdam ilişkileri açısından yeni bir döneme girilmiştir.

Endüstri devrimiyle birlikte ekonomik sistem ve istihdam ilişkilerinde meydana gelen gelişmeler, geleneksel istihdam modelinin yeni bir toplumsal oluşum içerisinde şekillenmesi ve temel niteliklerine yansımaları açısından en belirgin faktörler arasındadır. Bu nedende söz konusu gelişmeleri aşağıda yer aldığı şekilde ana hatlarıyla incelemeye çalışacağız.

1.2.1. Çalışma İlişkilerinde Değişim ve Çağdaş İşçi Sınıfının Doğuşu

Endüstri devrimi ile birlikte, liberal düşünce, makine ve fabrika sistemine dayalı üretim felsefesi mevcut çalışma ilişkilerine (lonca düzeni) son verirken, yeni istihdam ilişkileri bağlamında çağdaş² işçi sınıfı da doğmaya başlamıştır. Kitleli üretim ile artan sermaye ve işgücü gereksinimleriyle büyüyen işletmeler, üretime sermayesi ve emeği ile katılanları birbirinden ayırdığı gibi, işyeri yönetimiyle çalışanlar arasında giderek büyüyen yeni bir hiyerarşik ilişki düzeni doğurmuştur.

Endüstrileşme öncesi çalışma ilişkileri zanaat ve ticaret hayatını belirleyen loncalara dayalı bir düzen içinde sürdürülmektedir. Loncalar aynı meslekte (zanaat ve ticaret) usta niteliğine ulaşmış olanların kurdukları ve egemen oldukları meslek örgütleridir. 11. ve 18. yüzyıllar arasında çalışma ilişkilerini, koydukları kurallarla usta, kalfa ve çırak ilişkisi içinde düzenleyen loncalar meslekten mesleğe ve kentten kente değişik uygulamalar göstermiş olsalar da, her ülkede gelişerek birbirine benzer felsefe ve örgütlenme göstermişlerdir.

Loncalar içinde yürütülen çalışan ve çalıştıran ilişkisi gerek üretimde işbölümünün olmayışı, gerek aynı mesleği paylaşmanın getirdiği dayanışma duygusu, çıraklarında ileri de işyeri sahibi olma imkanlarının bulunuşu nedeniyle bugünkü anlamda işçi-işveren ilişkileri niteliğinde değildir. Ustanın yanında yer alıp genellikle usta ile aynı

¹ TALAS, s. 59-62; ERKAN, s.4-5; N. EKİN, *Endüstri İlişkileri*, Beta Yayınları, Altıncı Baskı, İstanbul 1994, s. 3-4; K. GRINT, *Çalışma Sosyolojisi*, Çev: V. BOZKURT, Alfa Yayınları, İstanbul 1998, s. 69-72; L. BENEVOLO; *Modern Mimarlığın Tarihi*, 1. Cilt, Çev: A. TOKATLI, Çevre Yayınları, İstanbul 1981, s. 17; A. TOYNBEE, *The Industrial Revolution*, The Beacon Press, Boston 1960, s. 40.

² Çağdaş kelimesinin anlamı işgücünün döneme göre yeni bir sınıf oluşturması ve niteliklerinin tamamen değişmesidir.

yaşam ve çalışma koşullarını paylaşan çırak ve kalfa sürekli olarak işçi kalmak durumunda değildir. Aynı meslek içinde beceri kazanan çırağın sonuçta işveren olma imkanı bulunsa da ortak bir dayanışma duygusu ağır basmaktadır. Bütün mesleki yaşamları boyunca işçi, yada Marx'ın ifadesiyle proleter olarak kalma durumu ile karşı karşıya değildirler. Nitekim lonca sistemi içinde sermaye anonimleşmiştir. Kalfa ve çırak işveren yada usta ile doğrudan ilişki içindedir. Fabrika olgusu henüz söz konusu olmadığından, işbölümü ve uzmanlaşmaya geçilmemiştir. Bu açıdan çağdaş işçi sınıfının karşılaştığı yabancılaşma ve tatminsizlik olguları bu sistem içinde gözlenmemektedir.

Kapalı bir toplum yapısına özgü olan loncaların, endüstrileşme ve kitlesel üretime geçişle çalışanlar için bir işlev görme olasılığı kalmamıştır. Son derece yoğun işgücü kullanan coğrafi ve mesleki hareketliliğin yer aldığı, mesleklerin çeşitlenmesi yanında ücretli çalışmadan doğan çıkarların ağır bastığı endüstri toplumlarında, loncalar yerlerini başka çıkar gruplarına ve örgütlenmelere bırakmak zorunda kalmıştır.

Giderek çöken loncalarla birlikte ustalar, kalfalar yeni nitelikleri ile (emekçi) işgücü piyasasına girdiler. Büyüyen ve kalabalıklaşan kentlerin fabrika yaşamına düz ve yarı düz işçilerle kadın ve çocuklarda katıldılar. Endüstrileşmenin işsiz bıraktığı kırsal bölgelerin işçileri ve topraksızlaşan insanları kentlere akın ederek işçi sınıfının hızla büyümesine neden oldu. Loncalara oranla, fabrikasyon üretimle kısa zamanda ve çok daha ucuza üretilen mallara olan talebin artması ve ticaret yoluyla tüm dünyaya pazarlanabilmesi sadece Avrupa'da değil dünya ölçeğinde zanaat hayatını köklü bir değişim içerisine sokmuştur. Zanaatkarlar ve esnafar yukarıda da belirttiğimiz gibi kısa bir sürede işsiz kalma olgusuyla karşı karşıya kalmışlardır. Artık onlar için geçimlerini sağlayabilecek ve meslekleri devam ettirebilecek yerler sadece fabrikalar olmaktadır.

Büyük kentlerin, yerleşim merkezlerinin çekiliciliği ve kırsal bölgelere oranla daha fazla gelir sağlama olanaklarına ulaşma istemleri bir yandan ileri ölçüdeki iş bölümü, öte yandan seri üretim işçilerin çoğalmasına neden olarak tarım kesiminden endüstri sektörüne doğru akımı hızlandırdı. Böylece büyük iş yerlerinde, fabrikalarda giderek ağırlaşan, aynı çalışma ve yaşam koşullarına göğüs geren, koşulları ağırlaştıkça bilinçlenen ve güç kazanan, ilk ve orta çağlardaki kölelere göre kişisel özgürlüğü olan, fakat geçimini sağlayabilmek için bütün ömrünü başkasının hizmetinde geçirmek zorunda kalan kişilerden oluşan bir işçi sınıfı doğmuştur. Bu süreç açısından işçinin ve işçi sınıfının temel özellikleri şöyle sıralanabilir¹.

1. İşçi, gelirini emeğini satarak ve günü gününe sağlar. Emeğinin karşılığı olan ücretinden başka bir geliri olmadığı gibi işverenle bağımlı bir ilişki içindedir.

¹ TALAS, s. 51.

2. Çağdaş işçi, uzun süre ve genellikle işveren tarafından tek taraflı olarak saptanan çalışma koşulları içinde çalışmak zorunda bırakılan kişidir. İşverenle pazarlık gücüne ve örgütlenme hakkına doğuşundan çok sonra ulaşabilmiştir.
3. Bilinçlenmesi ve çıkarlarını birlikte savunma gerektiğini kavrama olgusuna uzun ve sıkıntılı yollardan geçerek ve engelleri yenmek için savaşım lar vererek gelebilmişlerdir.
4. Statü değiştirme olanağı ve imkanları son derecede sınırlıdır.
5. İşbölümünün ve beceride uzmanlaşmanın bir sonucu olarak mesleksen ve yerel hareket serbestliğı çok daralmıştır.
6. İlk ve orta çağ işçisine göre özgürdür, sözleşme yapma serbestisi bulunsa da işverene ekonomik açıdan bağımlıdır.
7. İşletme ve sermaye ölçeğı büyüdükçe işçi, anonimleşen işvereni tanımaz hale gelir.
8. Günü gününe yaşadığı ve birikim yapamadığı için sömürüldüğü inancını taşır. Bu nedenle sermayedar ile bir çıkar farklılığı ve çatışma içindedir.
9. Sömürüyü önlemek için ekonomik ve siyasal alanda yetki bölüşümünü gerçekleştirmeye çalışır. Diğer bir ifade ile toplumun ekonomik ve siyasal demokrasiye mümkün olduğu kadar yaklaşmasına çaba gösterip, katkıda bulunmaya çalışır.

1.2.2. Ekonomik Sistem, Bireysel Hizmet İlişkisi ve Çalışma Koşulları

Endüstri devrimiyle birlikte fabrikaya dayalı kitlesel üretimde makinalaşmanın gelişmesi ve yenilenmesi zorunluluğı ekonomik anlamda bir yandan sermayeye duyulan gereksinimi arttırırken diğer yandan da sermayenin gücünü çoğaltması endüstriyel kapitalizmi iktisadi bir sistem olarak egemen hale getirdi¹.

Bu açıdan endüstri devrimi kapitalizmin gelişme dönemidir. Daha doğru bir ifade ile endüstriyel kapitalizmin ortaya çıktığı tarih sahnesidir. Teknik ilerlemenin yani

¹ Kapitalizmin doğuşu, ortaya çıkışı ve gelişmesiyle ilgili çok sayıda görüş öne sürülmektedir. Konuyla ilgili iki temel eğilim Marksist ve Klasik iktisat tarihçileri arasında odaklaşmaktadır. Tarihsel olarak kapitalizm sanayicilikten daha önce ortaya çıktığı gibi, mekanik güce dayalı fabrika sisteminden öncede fabrikalar mevcuttu. Dolayısıyla tek başına fabrikaların mevcut olması sanayiciliğı nitelemek için yeterli değildir. Sanayicilik ancak, merkezi bir mekanik güçle işleyen makinaların üretimde kullanılması, bu kullanımın imalat sanayiinde yoğunlaşması ve imalat sanayinin ekonominin sürükleyici gücü durumuna gelmesi ile başladığı söylenebilir. Kapitalizm sanayiciliğın gelişmesinin generiğinde yer alır ve bu anlamda önemli bir tarihsel rol oynamıştır. Bu yönüyle sanayicilik kapitalizmin gelişmesinde bir evre olarak değerlendirilebilir.

verimliliğin, sermaye birikiminin ve nüfus artışının yoğunlaştığı, işçi ve işçi sınıfının doğduğu ve bir sınıf olarak belirgin özellikler taşıdığı bir döneme takılan endüstri devrimi kavramının nitelemesinin öteki yanında endüstriyel kapitalizmin doğuşu ve büyük bir hızla gelişmesi yer alır. Bu yönüyle işçi sınıfının doğuşu ve kapitalist üretim ilişkilerinin yoğunlaşması arasında paralel ilişkiler bulunduğundan bu terimler birbirinin eş anlamlısı olarakta değerlendirilebilir.

Endüstriyel kapitalizmin doğuşu feodalizmin yıkılışına kadar götürülebilir. Feodalizm sosyo-ekonomik bağlamda halkın, toprak mülkiyetine sahip küçük bir azınlığa her bakımdan bağlı ve bağımlı olmasıdır. 10. yüzyıldan başlayarak merkezi otoritenin kurulması, kentlerde ticaretin gelişmesi, paranın öneminin artmaya başlamasıyla kapalı tarım ekonomisinin toprak soyluları karşısında yeni bir varlıklı toplumsal sınıfın doğmasında imkan tanımıştır. İlerleyen tarihsel süreçle kentsoylu sınıfı ekonomik ve toplumsal açıdan daha da güçlendirirken kapalı tarım ekonomisi giderek zayıflamış ve 15. yüzyıldan itibaren etkinliğini kaybetmiştir.

Burjuvazi (kentsoylu) ile Aristokrasi (topraksoylu) arasında uyuşmayan çıkarlar, iki sınıf arasındaki bir çatışmayı kaçınılmaz hale getirmiştir. Ticaretin giderek gelişmesi, endüstrinin ihtiyaç duyduğu işgücünün sağlanması Aristokrasinin gücünü günden güne azaltırken, Burjuvazinin önünde de bir takım engeller bulunmaktaydı. Kent soyluların gelişmesine en büyük engel toprak soyluların doğuştan sahip oldukları hukuksal ayrıcalıklardı. Önemli siyasal, askeri, yönetsel ve dinsel görevler toprak soyluların tekelinde bulunduğu gibi, toprak mülkiyetini ellerinde bulunduran feodal düzen, serbest dolaşımı engelleyerek ticaret hayatını zorlaştırıyordu. Gene aynı feodal düzenin kuralları, topraklarında yaşayan insanların izni olmadan kente göç etmelerini ve işçi olmalarını engelliyordu¹.

Bu koşullar içerisinde liberalizm; kentsoyluların sorunlarına çözüm getirmek amacıyla eşitlik ve özgürlük ilkelerine dayalı olarak gelişmeye başladı. Eşitlik ilkeleri ekonomik bir boyut taşımayıp sadece hukuksal anlamda yasalar önünde bir eşitlikti. Bu açıdan yasal eşitsizliklerin kaldırılması, kentsoyluların kendi düşüncelerini yayabilmeleri,

¹ Uygulamada endüstri devriminin gelişmesi hem ekonomik ve toplumsal sorunlar yaratan hem de verimli yeniliklere öncülük eden bir dizi dengesizlikler arasında gerçekleşmiştir. Teknik gelişmeler merkantalist dönemin düzenlemeleri ile çatışıyor, girişim özgürlüğünü ve özgür emeği gerekli kılıyordu. Endüstri devriminin başlangıcında İngiltere’de emek piyasasının durumu bu bakımdan açıklayıcı bir örnektir. İngiltere’de 15. yüzyılda Yoksullar Yasası ile getirilen düzenlemelerde yoksul ve işsizler zorunlu olarak doğdukları yere gönderiliyor, başka bir yere gidemiyorlardı. Dilenciliği ve serseriliği önlemek amacıyla çıkarılan bu yasa, sanayicilerin hızla artan işgücü gereksinimlerini karşılayamadığı endüstri devrimi ortamında, işsizlerin bir yerden bir yere gitme özgürlüğünü kısıtlayarak önemli bir sorun haline gelmiştir. A. Smith’in de karşı çıktığı Yoksullar Yasası liberal kapitalizmin “Laissez-faire” anlayışının güçlenmeye başladığı 1790’lı yıllarda sanayicilerin baskısıyla değiştirilmiştir. N. ÖLMEZOĞULLARI, *Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm*, Ezgi Yayınları, Bursa 1999, s. 56,69.

nasıl bir düzen kuracaklarını anlatabilmeleri ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri için gerekiyordu¹.

Hemen hemen aynı zamanda doğmuş olan liberalizm ve endüstriyel kapitalizm birbirlerini tamamlamışlardır. Ekonomik liberalizm² kapitalist sistemin düşünce ortamını oluşturmuştur. Diğer bir ifade ile ekonomik liberalizm kapitalizmin ideolojisi sayılabilir. Böylece başlangıçta kapitalizmin liberalliği ağır basmış ve 19. yüzyıl liberal kapitalizmin geliştiği bir dönem olmuştur.

Ekonomik liberalizmin kapitalizmi hızla geliştirdiği dönemde öne çıkan ilk isim Adam Smith'tir³. Smith, insanın mutluluğu, zevki arayan ve acıdan kaçan bir varlık olduğu tezinden hareketle, insanların sadece kişisel çıkarlarıyla değil başkalarının kendi eylemleri üzerindeki yargılarıyla davrandığı görüşünü ileri sürmektedir. Başkaların kendisiyle ilgili yargılarına önem veren birey, çıkarları ile bunlar arasında bir denge kurma gereğini duyuyordu. Her türlü ilerlemenin ve zenginleşmenin ön koşulu ise bireyin özgür bir biçimde çaba göstermesidir. Böylece insan, bir yandan kendi çıkarları ile çalışırken, bir yandan da toplumun gelişmesine hizmet etmektedir. Özgürlüğün her türlü ilerlemenin ön koşulu olduğu kadar toplumsal eşitsizliklerin de kaynağını oluşturduğunu

¹ Devrimden sonra yayınlanan Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi bir anlamda liberalizmin haklar ve özgürlükler listesi sayılabilir. Bu listede kutsal ve dokunulmaz ilan edilen tek hakkın mülkiyet hakkı oluşu ilginçtir. Kentsoylular, mülkiyet hakkının tehlikeye düştüğünü düşündükleri durumlarda özgürlükten ve hatta yasalar önünde eşitlik ilkesinden bile vazgeçebileceklerini göstermişlerdir. Yasalar önünde eşitlik, herkesin eşit oy hakkına sahip olduğu seçimlerle yönetimin belirlenmesini gerektiriyordu. Oysa 1789 devriminin arkasından ortaya atılan ulusal egemenlik kavramı ile kentsoylu olmayanlar oy hakkından yoksun bırakıldılar. Egemenliğin ulusa ait olması, bu egemenliğin her birey tarafından kullanılacağı anlamına gelemezdi. Ulus adına egemenliği kullanacaklar seçkin insanlardı. Genel ve eşit oy ilkesinin kabulü için 1789' dan 1884'e kadar uzanan süreçte hak ve özgürlüklere ilişkin kazanımların elde edilebilmesi için büyük mücadelelerin verilmesi gerekmiştir. A. T. KIŞLALI, *Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*, İmge Yayınları, Ankara 1993, s. 74-75.

² Liberalizm genellikle literatürde farklı yaklaşım ve görüşlerin ortaya atılmasına karşın, siyasi ve ekonomik liberalizm olarak iki kısma ayrılarak değerlendirilebilir. Siyasi liberalizm; liberal demokrasinin temel felsefesinin oluşturur. Ekonomik liberalizm ise endüstriyel kapitalizmin düşünce ortamıdır ve sitemleşmesindeki teorik çalışmaların başlangıcı sayılabilir.

³ Ekonominin bir bilim olarak doğuşunun Adam Smith'in 1776 yılında *Ulusların Zenginliğinin Yapısı ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma* (An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations) adlı yapıtını yayınlaması ile başladığı kabul edilmektedir. A. Smith ve Klasik okul (liberal düşünce okulu) ile birlikte kapitalizm, teorik temeline kavuşmuştur. Smith bu kitabında üretim, bölüşüm, değişik ülkelerde çeşitli dönemlerde uygulanan iktisat politikaları ve kamu maliyesi konuları üzerinde durmuştur. N. ÖLMEZOĞULLARI, s. 58; Bazı modern yazarlar endüstri devriminin habercisi ve grusu olması gereken Smith'in, zamanındaki mekanik icatlara kayıtsız ve artan sabit sermaye birikimini ihmal edişinden bahsederek tarıma verdiği önemle, bir tür ileri fizyokrat olduğu yargısına varmaktadır. A. Smith'in tarih sürecindeki teknik ilerleme tipolojisi emek-sakıngan ilerlemedir. Yeni girdiler, yeni üretim süreçleri ve yeni ürünler, Smith'in dünyasına fazla girmemektedir. Enerji kaynağı olarak buhar makinasından bahsetmiştir ama, buhar makinası kömür madenlerinin suyunu pompalamak ta kullanılan bir araçtan öteye gidememiştir. Yazar kapitalizmi doğuran; fabrika sistemi, makinanın fabrika sistemine ve genel olarak üretim sistemlerine uygulanma olanağı, girişimci-bilim adamı arasındaki organik bağlantının getireceği yeni kapitalist sistem olanakları olmak üzere, üç temel olgudan habersiz yada bunlarla ilgisiz görünmektedir. E. TÜRKCAN, *Teknolojinin Ekonomi Politikası*, Ankara İ.İ.T.İ.A., Yayın No. 151, Ankara 1981, s. 33.

gören Smith gene de ekonomik özgürlüğün yarattığı eşitsizliklerin sanıldığı kadar önemli olmadığı kanısındaydı.

Liberalizmin ekonomideki uzantısı ünlü, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (laissez fiare, laissez passe)” düşüncesiyle özetlenebilir. Bu düşünceye göre rekabetin görünmez eliyle (rekabetçi koşullarda işleyen piyasa mekanizması) yönlendirilen bireysel çıkar dürtüsü toplumsal yarara da hizmet eder. Devlet müdahaleleri ise bu doğal işleyişi bozarak toplumsal yararı engeller¹. Devletin ekonomiye müdahalesi olmayınca en akıllılar, en becerikliler, en yetenekliler, en çok çalışanlar ve en güçlüler başarılı olacaklardır. Böylece servet onu en iyi kullanabileceklerin elinde birikecek ve kişisel yarar giderek toplumsal yararı doğuracaktır. Diğer bir ifade ile bireysel güç ve çalışmaların en yüksek düzeye ulaşacağına ve bunun ekonomik alanda bir uyum yaratacağına inanılıyordu.

Böyle bir düşünce hiç şüphesiz merkezi otoriteden gelecek her türlü baskıyı reddederken, çalışanların bizzat kendilerinin kuracakları çıkarlarını korumaya yönelik örgütlenmeyi de kabul etmiyordu. Bu düşünce en büyük etkilerini lonca düzeninin kapalı yapısının bozulmasıyla işçi ve işveren ilişkilerinde ortaya koymuş bütün çalışma koşullarının tarafların serbest iradelerine dayanan bireysel sözleşme sistemiyle düzenlenmesini talep etmiştir. Nitekim liberal anlayış işçinin işveren karşısında özgür iradesiyle baş başa kalmasından yana bir anlayıştır.

Bireysel akit sistemi, her iki tarafında çıkarlarını optimize etme çabasına dayandığı için, tarafların ekonomik güçleri istihdam koşullarının şekillenmesinde etkin olacaktır. Bu durumda her iki taraf da kendisi için elverişli koşulları arayacaktır. Böylece hizmet akdi, borçlar hukukundaki satım akdi ve benzerleri gibi, sadece emek ve ücret değişimini ifade eden mal varlıksal nitelikteki bir akit haline gelmiştir². Bunun sonucu olarak; emek, mal ve diğer ekonomik değerlerin yanında sadece bir üretim unsuru olarak görülmeye başlanmıştır. İşveren, emeği, mümkün olduğunca ucuza elde etme, işçi de pahalıya satma çabası içerisinde olacaktır. Ancak, hizmet akdinin çalışma hayatına uygulanması ve çalışma ilişkilerinin bireysel seviyede düzenlenmesi istihdam şartlarının işçiler aleyhine oluşmasıyla sonuçlanmıştır. Ayrıca işveren ve işçinin hizmet akdinin yapılmasında eşit sayılması ve çalışma koşullarının taraflarca serbest olarak belirlenmesi çoğunlukla teorik düzeyde kalmıştır.

¹ İşgücünün serbest dolaşımını dokunulmaz bir ilke olarak benimseyen, ekonomik liberalizmin ve bundan kaynaklanan bireyci hukuk anlayışının egemen olduğu bu dönem, irade özgürlüğüne üstünlük tanıyarak devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahalesini tamamen dışlamaktaydı. A. GÜZEL, Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, *Kamu- İş Dergisi*, C. 4, S. 2, Haziran 1997, s. 83.

² N. ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, Ondördüncü Baskı, İstanbul 1998, s. 4.

Bilindiği gibi gerçek bir pazarlık ve hür irade ancak ekonomik ve sosyal açıdan eşit imkan ve olanaklara sahip bulunan taraflar arasında söz konusu olabilir. Emeğin birtakım özelliklerinden dolayı, bireysel sözleşme sistemi çoğu zaman çalışanlar aleyhine sonuçlanabilecek bir niteliğe sahiptir. Nitekim üretim araçlarına sahip bulunan işveren günlük geçimini daha zor sağlayan işçiye karşı tartışılmaz bir üstünlü ve gücü vardır. İşçi hemen iş bulmak ve işini kaybetmemek için işverenin koşullarını kabul etme ve isteklerini yerine getirme durumu ile karşı karşıyadır. Gerçekten ücret işçinin çalışmasına bağlı bir gelir unsurudur ve işçi çalışmadığı halde yaşamını devam ettirebilmesi açısından gelir olanağından yoksun kalacağına göre bireysel akit sisteminde işgücünün işverenle pazarlık gücü tamamen ortadan kalkacaktır.

İşveren karşısında güçsüz bir durumda bulunan işçilerin gelirlerini ve çalışma koşullarını koruyucu yasaların (işgücü piyasasını düzenleyici kuralların) mevcut olmadığı bu dönemde ilişkiler dış görünüş itibarıyla serbest iradede doğan bir sözleşmeye dayalı, gerçekte ise işverenin egemenliğine dayalı hizmet akdi niteliğindedir.

İşgücü piyasasına devlet müdahalesinin söz konusu olmadığı bu dönemde liberal anlayış işçiler açısından önemli sorunların kaynağı olmuştur. Yüksek kar arayışlarının ve çalışma yaşamına ilişkin kuralsızlığın hakim olduğu bu dönemde ücretler olabildiğine düşerek sefalet ücretleri niteliğini kazanmıştır. Bu durum Batı Avrupa'da özellikle İngiltere, Almanya, İsviçre ve Fransa'da olumsuz sonuçlarını göstermiş, yoksulluk ve sefalet¹ çığ gibi büyümüştür. Yoksulluğun ve sefaletin yanı sıra son derece ağır ve sağlıksız çalışma koşulları, 18 saate varan çalışma süreleri içinde kadın ve çocukların çalıştırılması bu dönemin gerçekleri arasındadır.

Sonuç olarak, çalışanların kendilerini koruyacak bir güç birliği oluşturmalarının yasak, emeğin kitlesel ve bağımlı olduğu, çalışanlar arasında rekabetin hızlandığı, yetişkinler yerine kadın ve çocukların da çalıştırıldığı bu dönemde ağır çalışma koşullarıyla birlikte sağlıksız bir toplum yapısı da ortaya çıkmıştır. Sefalet ve yoksulluk, düşük ücret, ücret yerine mal verme (truck-system), ağır ve sağlıksız çalışma koşulları, uzun süreli çalışma saatleri, çok sayıda kadın ve çocuk işçilerin her türlü güvenlik önlemlerinden yoksun olarak istihdam edilmeleri 19. yüzyıl başındaki çalışma yaşamının ana çizgilerini oluşturmaktadır.

1.2.3. Emek İle Sermaye Arasındaki Çıkar Ayrılıkları ve Sendikacılık

Endüstri devrimiyle birlikte evrensel bir olgu haline gelen sendikal hareket başlangıcından bu yana işçi sınıfının bir hareketi olmuştur. Bütün ülkelerde işçi sendikaları genellikle aynı aşamalardan geçerek doğmakta ve oluşmaktadır. Her ülkede

¹ TALAS, s. 67-68.

gözlenen bu örgütlenme hareketinin en önemli nedenlerinden biri, bireysel olarak işveren karşısında güçsüz bir durumda bulunan çalışanların ekonomik ve sosyal alanda işveren kadar söz ve yetki sahibi olacak gücü oluşturmaktır. Endüstri devrimiyle birlikte Loncaların içinde bulundukları çalışma ilişkilerinin son bulması, toplumsal alanda işveren karşısında durmadan artan, tüm yaşamı boyunca yalnız ücret karşılığı çalışan, üretim araçlarına ve ürettiklerine sahip bulunmayan, işverenle aralarında çıkar ayrılıkları bulunan işçi sınıfının doğuşunu hazırlayan gelişmelerden biridir.

İşverenler ve çalışanlar arasındaki çıkar ayrılıklarından doğan çatışma yukarıdaki bölümde de (liberalizm ve bireysel hizmet ilişkisi) açıkladığımız gibi dengelenememiş ve çalışanların aleyhinde sonuçlanmıştır. Ancak işçiler aleyhine elverişsiz, insan onuruna yakışmayan yaşam ve çalışma koşulları toplumda bir tepki doğurmakta gecikmemiştir. Çalışanlar içinde bulundukları koşullara bir tepki ve kendilerini koruma gereksinimi sonucu, önceleri geçici, sonraları ise kararlı ve sürekli örgütlenmeler içerisine girmişlerdir.

İlk olarak nitelikli işgücünü oluşturan meslek sahibi zanaatkarlar bir araya gelerek rekabet etme¹ yerine birlikte hareket etme düşüncesine ulaşmışlar, ilerleyen süreçte endüstride yığılma hareketinin hız kazanmasıyla işçi birlikleri doğmuştur. Endüstri toplumunun yeni iki olgusunun (yığılma ve rekabet) aynı yönde birlikte hareket etmesinin sendikaların ve koalisyonların kurulmasına elverişli bir ortam hazırladığı söylenebilir. Bu iki olgu, işçileri bir araya getirerek birbirleriyle kolayca anlaşmalarına yardım ettiği gibi rekabet nedeniyle tehdit altında bulunan yaşam ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için çıkarları örtüşmeyen işverenlere karşı dayanışma ve birlikte hareket etme zorunluluğunu ortaya koymaktaydı.

Sonuç olarak, başlangıçta işgücünün kendi arasındaki rekabet, elverişsiz yaşam ve çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıkan birlikte hareket etme düşüncesi uygulamada örgütlenmiş işçi hareketine ve sendikacılığa dönüşmüştür². Birlikler ve sendikalar kuruldukça emek ve sermaye arasındaki çatışmanın azalması ve toplumsal

¹ Emeğin fiyatı da piyasada oluşan sunum ve istem durumuna göre değişir. Yeni makinelerin işsiz bıraktığı milyonlarca insan, kentlere yığılan köylüler, yıkılan loncaların usta, kalfa ve çıraqları iş bulabilmek için kendi aralarında yoğun bir rekabet içine girince emeğin pazarlık gücü aşırı derecede zayıflamıştır.

² İşgücünün içinde bulunduğu kötü koşulların toplumsal huzursuzluklara yol açması karşısında tarafsız kalınmayacağı düşüncesi yayılarak devletin ekonomik ve sosyal yaşama müdahalesi gereği geçerlilik kazanmaya başlamıştır. Bu tür yeni gelişmeler ve toplumlarda yeni oluşmaya başlayan sosyal yapılar, liberal ekonomi politikalarına dayalı istihdam ilişkilerinin yeniden gözden geçirilmesine yol açmıştır. Bu oluşum birinci dünya savaşı ile hız kazanmıştır. Bundan böyle devlet yeni bir arayışa girmiştir. Temelde sosyal politikaya karşı olan liberal düşünce kendi içinde bir evrime yönelmektedir. Bu liberalizdeki evrimin en ilginç yönlerinden biridir. Devlet bir yandan doğrudan müdahaleleri (yeni yasalar çıkarma) ile çalışma yaşamının asgari normlarını belirlerken, bir yandan da sendikal hakları ve özgürlükleri koruyup güvence altına alarak toplu düzeyde dengeli bir işçi-işveren ilişkilerinin gerçekleştirilmesinde somut adımlar atmıştır. Bu eğilim özellikle ikinci dünya savaşıdan sonra daha da hızlanmıştır.

anlamda bir dengenin sağlandığı gerçeği, toplumsal barış ve demokratikleşmenin gerçekleştirilmesi açısından günümüzde bir krizle karşı karşıya bulunan sendikaların vazgeçilmezliğini açıkça ortaya koymaktadır.

1.2.4. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Doğuşu

Endüstri devrimi yönetim düşüncesi bakımından da son derece önemli bir dönüm noktasıdır. Endüstri devrimiyle ortaya çıkan fabrika sistemi, el sanatları ve ev sanayinin küçük ve dağınık üretim biçimlerinin bir çatı altında toplanması ve merkezileşmesi sonucu doğmuştur. Böylece endüstri devriminden bu yana örgütlerin sayı ve büyüklükleri artmış, bünyeleri karmaşıklaşmış ve faaliyet alanları çeşitlenmiştir. Yönetim literatüründe örgütsel devrim (organizational revolution) olarak nitelendirilen bu gelişmeler sonucu, örgütler toplumların egemen kurumu haline gelmiştir.

Endüstri devriminin beraberinde getirdiği yeni teknoloji, sermaye ihtiyacının artmasına ve sermaye maliyetlerinin yükselmesine yol açmıştır. Büyük sermayeleri kendi kaynaklarından sağlayamayan girişimciler sermaye şirketleri ve birleşme yoluyla sermayelerini arttırmışlardır. Ancak bu yol işletme sahipliği ile yönetimin ayrı ellerde toplanmasına neden teşkil etmiştir. Ayrıca, büyüklüğünde etkisiyle örgütlerin yönetici ihtiyacı artmış, bütün bu gelişmeler sonucu olarak yöneticiler sınıfı oluşmaya başlamıştır. Bu açıdan endüstri devriminin ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan biri de, girişimcinin fonksiyonları arasında yer alan yönetimin ücretli profesyonel yöneticilere devredilmesi ve sahiplik yada sermayedarlık ile yöneticiliğin birbirinden ayrılmasıdır. Bu gelişme, yönetim literatüründe yönetsel devrim (managerial revolution) olarak nitelendirilmektedir. Diğer yandan endüstri devriminin örgütlerin içinde faaliyette bulundukları ortamın ekonomik, teknolojik, sosyal ve kültürel şartlarında köklü değişme ve gelişmelere de yol açmıştır. Bu nedenlerle, endüstri devrimi teknolojik olduğu kadar sosyal ve kültürel bir devrim olarak nitelendirilmektedir¹.

Endüstri devriminin yol açtığı, örgüt içi ve örgüt çevresiyle ilgili sözü edilen değişme ve gelişmeler karşısında örgütlerin tamamen sezgi ve tecrübeye dayanılarak, el yordamıyla yönetilmeleri güçleşmiştir. Ayrıca, endüstri devriminin fazla sayıda ve daha kaliteli yönetici ihtiyacının ortaya çıkmasına, başka bir deyişle yönetici talebinin artmasına yol açmıştır. Kuşkusuz bu şartlar altında yönetimin sına- yanılma yöntemine dayalı olarak, çıraklık ve tecrübe ile öğrenilmesi, uzun zaman alan ve etkili olmayan bir yöntem haline gelmiştir. Bütün bu nedenlerle, yönetim uygulamalarının kavram ve ilkelere bağlanıp basitleştirilmesi, bir takım teknikler geliştirilerek yönetsel ve

¹ A. BARANSEL, Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, İ.Ü. Yayınları, Yayın No. 2684, İstanbul 1979, s. 106.

örgütsel etkinliğin artırılması, yönetim, eğitim ve öğretimin hızlandırılıp kolaylaştırılması, bunun içinde sistematik ve bilimsel bilgilerin oluşturulması gereksinimi hissedilmiştir¹.

Bu gelişmelere paralel olarak işgücünün çeşitliliğine ve miktarına duyulan ihtiyacın artması ise, işgücü üzerinde yönlendirici ve kontrollü bir yönetim gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Fabrikalardaki hiyerarşik kontrolün teknik ve organizasyonel açıdan yapılandırılması kaçınılmaz olurken üretimin farklı kriterlerle organize edilmesi ekonomik ve teknik açılardan bir zorunluluk olarak algılanmıştır². Nitekim bu gelişmeler karşısında bilimsel yönetim akımının gelişmesi pek uzun sürmemiştir. F.W. Taylor'un öncülüğünde gelişen bu akım, üretim sürecindeki çalışanların daha verimli olmalarına yönelik yeni ilke ve teknikler getirmiştir. İşgörenlerin, üretim sürecinin herhangi bir bileşeni olarak ele alındığı bu dönemde, üretimin artırılması için işlerin gerektirdiği zaman ve emek miktarı etüt edilmiştir. Bu açıdan endüstri devrimi ile başlayan hızlı gelişme ve değişimin ağırlıklı olarak iş merkezli olduğu görülmektedir.

1.3. Geleneksel Toplumdan Endüstri Toplumuna Geçiş

Endüstri devrimi sonrası, toplumsal yapıda gözlenen kırılmalarla yeni bir değişim dönemine işaret edilmeye başlandığı, ve yeni nitelermelerin yapıldığı bir dönem olarak belirmektedir. Yukarıda sosyal ve ekonomik yönleriyle açıklamaya çalıştığımız endüstrileşme sürecinin oluşturduğu yeni toplumsal yapı endüstri toplumu olarak nitelendirilmiştir.

Endüstri toplumu; bir bilim ve düşünce devrimiyle bunun gelenekler, çalışma koşulları, sosyo-ekonomik yapılanma ve politik yapılar üzerindeki etkilerinin bir sonucu olarak 18. yüzyıl sonu ile 19. yüzyılın başında Batı Avrupa'da şekillenmiştir. Kısa bir süre içinde endüstrileşme çabaları tüm dünyaya yayılmıştır. Endüstrileşme yolunda çaba gösteren ülkeler tarımsal, ticari nitelikteki toplumdan endüstri toplumu tipine doğru bir geçiş süreci içerisine girmektedirler. Endüstri toplumuna geçiş ve ekonomik gelişme geleneksel toplum ile endüstrileşme sürecinin karşı konulmaz sonuçları arasında karşılıklı etkiler ağı içinde oluşmaktadır.

Yeni oluşan toplumsal yapının özellikleri ve sosyo-ekonomik alanda getirdiği sorunlar ilk dönem düşünürlerinden itibaren araştırma konusu olmuş ve bu araştırmalara olan ilgi günümüze kadar süre gelmiştir. Bizde bu bölümde endüstri toplumu ile ilgili değişik yaklaşımlara yer vererek, 18. yüzyılın sonlarından itibaren yükselmeye başlayan bu toplumsal yapının temel özelliklerini, istihdam ilişkilerine ve bu ilişkilerin

¹ BARANSEL, s. 106.

² GRINT, s. 69.

standartlaşarak geleneksel bir yapı kazanmasındaki etkinliği açısından ortaya koymaya çalışacağız.

1.3.1. İlk Dönem Endüstri Toplumu Yaklaşımları

Endüstri toplumu ile ilgili ilk çalışmalar S. Simon¹ ve A. Comte' a kadar götürülebilmektedir². Simon ve Comte'un endüstri toplumu anlayışının temelde evrimci³ bir modele dayandığı söylenebilir. Buna göre insanlık tarihi, çocukluktan olgunluğa doğru devam eden bir süreç şeklinde ele alınır ve bilim, toplumu yeniden düzenlemede kullanılabilir. Her iki düşünür de bilim ve endüstrinin gelişmesini 18.yüzyıl Avrupa'sındaki kaos ve düzensizliğe son verecek ve çözüm getirecek bir güç olarak görürler.

Simon'a göre sınıf ayrılıklarının kaldırılmasının mümkün olduğu geleceğin toplumu; kişisellikten kopmuş bilimselliğin egemen olduğu endüstri toplumudur. Kendisi bu yeni toplum biçimini; bütün iktisadi ve fikren aktif olanların teşkilatlı işbirliği şeklinde nitelendirmektedir⁴. Endüstri toplumunda soylular, din adamları, burjuva gibi sınıflar değil sadece çalışanlar (les industriels) ve çalışmayanlar (oisifs) olacağı gibi endüstricilerden oluşan zümre endüstri toplumlarında etkin hale geleceklerdir. Böylece teokratik düzenin ve onların temsilcileri olan din adamlarının yerini bu sosyal güçlerin almasının yanı sıra keyfiliğin yerini de endüstriyel düzene geçiş alacaktır⁵.

Simon'a göre endüstri toplumu, askeri toplumun (military society) tam karşısında ve onun zıttı olan bir toplumdur. Önceki toplumlar savaş, ganimet ve gösteriş etrafında, endüstri toplumu ise düzenli mal üretimi etrafında organize olmuştur. Endüstri toplumunun dört önemli boyutu bulunmaktadır. Birincisi, sanayi toplumu üretim ile ilgilidir. İkincisi, toplumun izlediği metot, düzen, kesinlik ve açıklıktır (precision). Üçüncüsü, toplumun örgütleyici unsurları mühendisler, sanayiciler ve planlamacılar gibi yeni insanlardır (new men). Dördüncüsü ise, toplumun bilgi üzerine dayandırılmasıdır⁶.

Birey yerine toplumsal sınıflara önem vermesine rağmen Simon, Marx'ın aksine sınıflararası çatışma fikrini desteklememektedir. Üreticileri, işverenleri ve işçileri büyük bir sanayiciler sınıfı olarak ele almış ve bunun karşısında bir "aylaklar" sınıfının bulunduğunu söylemiştir. Ona göre çatışma bu çalışan ve çalışmayan sınıflar arasındadır.

¹ Endüstri toplumu kavramını ilk olarak türeten Saint-Simon'un endüstri toplumuna ilişkin ilk kapsamlı çalışmalardan birisi, 1816 yılında yayınlamış olduğu "L' Industrie" adlı eseridir. BOZKURT, s. 9.

² A. GIDDENS, *Sociology: A Brief but Critical Introduction*, Macmillan Press 1984, s. 30.

³ A. Comte, Spencer ve Marx'ın yer aldığı dönemlere ait olan bu yaklaşım; insan kültüründe devamlı bir evrim öngörmektedir.

⁴ H. FRAYER, *Soyolojiye Giriş*, A.Ü.D.T.C.F. Yayınları, Çev: N. ABADAN, Ankara 1957, s. 48-49.

⁵ FRAYER, s. 45-46.

⁶ D. BELL, *The Coming of Post Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York 1973, s. 74-75.

Simon gibi aydınlanma geleneğinin¹ mirasçısı Comte'un düşüncelerinin hareket noktası, yaşadığı toplumun iç çelişkisi, teolojik ve askeri tip ile bilimsel ve endüstri tipi üzerine düşünmedir. Bu dönem bilimsel düşünce ve endüstri etkinliklerinin genelleşmesi ile belirginleştiği için, bunalıma son vermenin tek yolu, teolojik düşüncelerin geçmiş toplumsal düzene yön vermesi gibi, toplumsal düzene yön verecek bilimsel düşünceler sistemi yaratarak evrimi hızlandırmaktır². Diğer bir ifade ile bilimsel düşünce ile endüstrinin gelişip olgunlaşması, insanlığı evrensel bir barışa doğru yaklaştıracaktır. Aron'a göre Comte'un yaşadığı 19. yüzyıl başlarında gözlenilen endüstri toplumunun özellikleri şunlardır³.

1. Endüstri, işin bilimsel organizasyonu üzerine kurulmuştur. Üretim geleneksel alışkanlıklara göre değil, en çok verimi sağlayacak şekilde organize edilmiştir.
2. İnsanlık, bilimin işin örgütlenmesine uygulanması sayesinde, kaynaklarını olağanüstü biçimde geliştirmiştir.
3. Endüstriyel üretim (işçilerin fabrikalarda ve kenar mahallelerde toplanması) yeni bir toplumsal olgu olan işçi sınıfının (kitlelerinin) ortaya çıkmasına yol açmıştır.
4. İşçilerin işyerinde toplanmaları, işçi ile işveren arasında çok açık ya da gizli bir çatışmaya⁴ yol açmıştır.
5. İşin bilimsel niteliği (organizasyonu) sayesinde bir taraftan zenginlik durmaksızın artarken, aşırı üretim bunalımlarının çoğalması bolluk içinde yoksulluk yaratmıştır.
6. İşin endüstriyel ve bilimsel örgütlenmesine bağlı ekonomik sistem ile değişim özgürlüğü, girişimci ve tüccarın kar arayışıyla belirginleşir. Bazı kuramcılar bundan, zenginliğin temel koşulunun kar arayışı ve rekabet olduğu, devletin ekonomik işlere ne kadar az müdahalelerde bulunursa üretim ve zenginliğin o kadar hızla artacağı, sonucuna ulaşır.

¹ Batı Avrupa'da 17. ve 18. yüzyıllarda burjuva devrimlerinin hazırlanması ve geliştirilmesi aşamasında aristokrat egemenliğine ve ona sırt dayayan dinsel dünya görüşüne karşı özgürleşme hareketi olarak başlayan aydınlanma hareketi ilerleyen süreçte homojen bir düşünce yapısı sergilemese de ortak paydalarını feodalizmin egemen politik, sosyal, ekonomik ve felsefik görüşleriyle mücadele, akılcılık ve bilime kesin inanç oluşturma gibi noktalarda toplamak mümkündür.

² R. ARON, *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1986, s. 64; V. BOZKURT, *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, Sistem Yayınları, İstanbul 1997, s. 10.

³ ARON, s. 85-86.

⁴ Sosyalist düşünce, emekçi-girişimci çatışması ve kapitalist anarşinin kaçınılmaz sonucu olarak düşünülen bunalımların sıklığı saptamasından hareketle gelişir. Nitekim Marx kapitalizmin kuramını ve tarihsel yorumunu bu iki nitelikten hareketle kurar.

Bu niteliklerin her birine verilen öneme göre getirilen yorumlar farklı düzeylerde. Comte ilk üçünü kesin olarak kabul ederken, dördüncü nitelik olan işçilerle (emek) ile girişimciler (sermaye) arasındaki çatışma ikincil öneme sahiptir. Bu durum endüstri toplumunun kötü örgütlenmesinden kaynaklanır ve toplumsal reformlarla giderilebilir. Bunun yanı sıra bunalımlar önemsiz ve yüzeyseldir. Dördüncü ve beşinci özellikler sosyalist düşüncede ön planda tutulurken, altıncı nitelik olan değişim özgürlüğü liberal kuramcılar tarafından ekonomik ilerlemenin belirleyici nedeni olarak algılanır.

Comte'un endüstri toplumu yaklaşımı, endüstri toplumunun yorumuna dayanır. Bu felsefe; filozofların ve bilim adamlarının öncülüğünde bir reformun gerçekleştirilmesini ve belirli bir ruhsal güçle insanların duygularını ayarlamaları, ortak nitelikteki işler için onları birleştirmeleri, yönetenlerin haklarını onaylamaları, güçlerin keyfiliğini yada bencilliğini yumuşatmalarını öngörür¹.

Toplumsal değişme sürecinde toplumsal bilinci bağımsız değişken (belirleyici unsur) olarak kabul eden Comte ünlü "üç hal" teorisinde² toplumların, dinsel normların ve soyut düşüncelerin egemen olduğu teolojik ve metafizik evrelerinden bilgi birikiminin etkisiyle akıl, bilim, ilerleme ve endüstri ile özleştirdiği nihai aşama olan pozitif aşamaya doğru yöneldiğini ileri sürmektedir³. Endüstri toplumu kuramını, hem liberal iktisatçılara, hem sosyalistlere yönelttiği eleştirilerle ortaya koyar. Endüstri toplumunu anlatım biçimi ne liberal, ne de sosyalisttir. Piyasanın görünmez el tarafından idare edildiğine inanan liberal iktisatçıları metafizikçi olmakla suçladığı gibi, emek ile sermaye arasındaki çıkar çatışmasına da inanmaz.

Toplumsal gelişmeyi evrimsel bir süreç olarak algılayan Herbert Spencer, despotist toplumsal yapıdan özgürlüğün ve barışçı yönetimlerin egemen olacağı endüstriyel bir toplum düzenine doğru bir geçişin mevcut olduğunu vurgular. Spencer'ın müdahalesiz evrim yaklaşımında toplumun gelişmesi evrimsel bir gelişim sürecine dayanır. Toplum bu evrim sırasında gittikçe karmaşıklaşır, bünyesindeki ve parçalarının fonksiyonlarındaki farklılaşmayla beraber parçalar arasındaki bağımlılık da artar. Bu sürecin sonunda evrim tamamlanarak toplum endüstriyel bir düzene kavuşur. Toplumsal evrimin temel belirleyici ögesi ise endüstrileşmedir⁴.

¹ ARON, s. 91.

² Bu teoriye göre toplumsal değişim, birbirini izleyen ve aralarında tam bir neden sonuç ilişkisi bulunan üç aşamadan meydana gelir. Bu aşamalar bir evrim şeklidir. Evrim ise toplumun daha doğru ve daha ileriye yönelerek gelişmesi şeklinde olur. Toplumlar teolojik ve metafizik devrelerden geçerek pozitif devreye ulaşırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz, E. KONGAR, Toplumsal Değişme Kuramları, Remzi Yayınları, İstanbul 1981.

³ BOZKURT, s. 10.

⁴ KONGAR, s. 91-93.

Spencer'e göre toplumsal gelişmenin daha önceki dönemlerinde (özellikle kendi içinde bütünleşmeye sahip olmayan ve baskıcı yöntemlerle bir araya getirilmiş savaşçı toplumlar) sosyal düzen merkezîyetçi bir baskıya dayanmaktaydı. Endüstri toplumunda ise sosyal düzen; hürriyet, sözleşme, bilim ve başarıya göre malların dağılımı gibi prensiplere dayanmaktadır. Bu tip sosyal düzen objektif bir iş bölümü ve idareye dayanan bir farklılaşma yaratmaktadır. Böylece endüstri toplumları çok farklılaşmış ve sıkı örgütler ağı ile bütünleşmiş toplumlardır. Farklılaşmış toplumun ortaya koyacağı endüstriyel düzen sonunda savaşlar yok olacak, kişi hakları daha iyi korunacak ve hükümetlerin önemi azalacaktır. Spencer feodal toplumdan endüstri toplumuna doğru müdahalesiz bir evrim gerçekleştikçe kapitalist toplumda görülen sosyal dengesizlikler, adaletsizlik ve sınıf çatışmalarının Comte gibi ortadan kalkacağına inanmaktadır. Ancak Spencer bu noktada Comte ile aynı paralelde olmasına karşın, Comte'dan farklı olarak liberaldir ve bir kez doğru yola girdikten sonra evrimin devamlı düz bir hat üzerinde kendiliğinden hareket edeceğini düşünmektedir¹.

Evrim sürecinde genel değişmeye paralel olarak meydana gelen endüstriyel gelişme en önemli faktördür. Endüstriyel gelişme yüzyıllar boyunca yaptığı birikimle etkisini meydana getirmektedir. Bunun sonunda Spencer bireyin idarelerine bağlı olan her çeşit özel etkinliğin, hükümet idaresiyle belirlenen kamusal etkinliklerde ikame edileceğini ve bu sürecin hızlanacağını ifade eder. Böylece kamunun gücü artmakta, özel kesimlerin gücü ise azalmaktadır².

S. Simon, A. Comte, H. Spencer'ın aksine Emile Durkheim, Karl Marx ve Max Weber bilimsel ve teknolojik gelişmeyi nihai bir çözüm olarak algılamayarak, çağdaş toplumların karşı karşıya geldikleri sorunlar şeklinde kavramlaştırma çabasındadırlar. Diğer bir ifade ile bu sosyologlar kendilerine odak noktası olarak doğrudan endüstri toplumu kavramını seçmemişlerdir.

Gerek Durkheim, gerekse Weber'e göre çağdaş toplumlar, endüstri toplumlarıydı. Ancak ne Durkheim ne de Weber endüstrinin varlığından, çağdaş toplumların niteliğinin temel belirleyicisinin endüstri olduğu sonucunu çıkarmadıkları gibi, endüstrinin bu toplumları birleştirici tek öge olduğunu iddia etmemişlerdi. Böylece endüstri toplumu tartışmaları bir platform değişikliğine uğrar³.

Durkheim basit toplumların benzer unsurlar etrafında bütünleştirilmesine karşılık giderek karmaşılaşan endüstri toplumlarında toplumsal farklılaşmanın artışına ve bunlara paralel olarak bireyselliğin ve farklılaşmanın egemen olduğu bu toplumlarda

¹ FREYER, s. 59-61.

² KONGAR, s. 93.

³ İ. ÜŞÜR, Malumat Toplumu ya da Buharlaşan Herşey Katlaşıyor, Türk-İş 1997 Yıllığı, C. 2, Ankara 1998, s. 300.

Organik Dayanışma dediği işbölümünden kaynaklanan bir bütünleşmenin ortaya çıkmasına işaret etmektedir¹. Durkheim toplumsal değişmelerin temelinde işbölümü dolayısıyla teknolojiyi esas neden olarak görür. İşbölümü² Durkheim'e göre üretimi arttırmak için değil, rekabeti arttırmak için gelişir³.

Durkheim'e göre iş hayatında bazı kurumsallaştırılmış anlaşmazlık sonuçları (institutionalized dispute resolution at work) olmadan gagesizlik galip gelecektir⁴. Ona göre toplum tipleri sınıflandırılırken, kullanılacak temel kriterler, basitten bileşiğe geçiş kriterleridir. Modern toplum sosyal işbölümünden doğan bir organik dayanışma dünyasıdır. Diğer bir ifade ile uzmanlaşma, tamamlama ve bağlaşıma dünyasıdır. Durkheim işbölümünün gelişmesiyle toplumlarda köklü değişimlerinde meydana geldiğini vurgulamaktadır. Gittikçe artan bir işbölümü sonunda, mekanik dayanışma (mechanical solidarity)⁵ üzerine kurulu toplumdan, organik dayanışma (organic solidarity) üzerine kurulu endüstri toplumuna geçilmiştir. Bu iki toplum arasındaki temel fark; düzen olgusundan ve sosyal teşkilatlanma prensibinden kaynaklanır⁶.

Durkheim'in açıklamaya çalıştığı işbölümü olgusu iktisadi bir kavram olma görünümünden uzaktır. İşbölümü, bir bütün olarak toplumun yapısıdır⁷. Durkheim toplumsal farklılaşma ve dolayısıyla toplumsal değişmeyi işbölümünün gelişmesine bağlamaktadır. İşbölümünün gelişmesi ise nüfus artışı ile doğru orantılıdır. Nüfus az ve işbölümü yokken, toplumda mekanik dayanışma egemendir. Bu tip toplumlarda bireyler homojendir. Topluma gelenekler hakimdir ve bireycilik gözlenmez. Nüfusun artmaya başlamasıyla işbölümü ortaya çıkar. İşbölümünün ortaya çıkması ise toplumları mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya götürür. Organik dayanışmanın egemen olduğu toplumlarda, bireycilik gelişmiştir. Uzmanlaşma artar, din evrenselleşir, yerel bağlar zayıflar ve evrensel değerler gelişir⁸.

¹ BOZKURT, s.14.

² İşbölümü Durkheim'in yanı sıra, Adam Smith, K Marx, Toennies, Weber, Simmel, Park ve Mannheim gibi düşünürlerin ilgisini çekmiş bir kavramdır. Ayrıca hemen hemen bütün yönetim ve organizasyon teorileri de bu kavramı çeşitli açılardan geliştirmiştir.

³ M. HARRIS, *The Rise of Anthropological Theory*, Thomas Y. Crowell Co., New York 1968, s. 475-476.

⁴ GRINT, s. 118.

⁵ İşbölümünün elementer düzeyde veya çok az geliştiği, toplumsal uzlaşmanın (consensus) sosyal açıdan benzerlik gösteren bireyler arasında kolektif bilince dayalı olarak ortaya çıkan mekanik dayanışmalı toplum (örneğin, askeri ve tarım toplumları) ilkel ve basittir. İşbölümünün geliştiği, birbirleriyle benzerlik göstermeyen bireyler arasında karşılıklı güvene dayalı organik dayanışmalı toplum (endüstri toplumu) daha olgun ve ileri bir toplumdur. L. A. COSER, *Introduction to Sociology*, Harcourt Brace Jovanovich Inc., New York 1983, s.23-25.

⁶ C. DURA, *Bilgi Toplumu*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Yayın No.1244, Bilim ve Teknoloji Dizisi No. 3, Ankara 1990, s.29-30.

⁷ ARON, s. 229.

⁸ KONGAR, s. 103.

Weber'de endüstrinin gelişmesini daha genel bir sürecin bir parçası olarak ele alır ve tarihte temel gelişme olarak rasyonelleşmenin merkezi önemini vurgular¹. Weber ussallığı (aklılaştırmeyi) toplumsal süreçte en önemli değişken olarak kabul eder. Ona göre ussallığın tarihi hiçbir şekilde tek bir yaşam alanına koşut gelişim göstermez². Weber'in ana fikri rasyonelleşme (rationalization) ve evrenselliştir (universalism). Endüstri toplumunda tek bir ahlak ve biçim, kişilik dışı normlar, performans ve sonuca ulaşma, en az maliyet üzerine kurulu etkinlik (efficiency) kriteri ve yönetimin her alanında rasyonel hesaplama (rational calculus) düşüncesi esastır³.

Weber toplum içindeki eylemlerin sınıf çıkarlarından doğduğunu ileri sürer. Ancak Weber'in sınıf kavramı insanların üretim araçları karşısındaki durumları değil, piyasadaki mallara hangi ölçüde sahip olduklarına ve hayatta elde edecekleri olanaklara bağlıdır. Sınıf anlayışı, Marksist teorinin aksine üretim ile değil tüketim ile belirlenir. Weber'e göre sınıf çatışmaları yavaş yavaş piyasadaki mallardan işgücünün ücreti üzerine kaymıştır⁴. Siyasal güç yada akıl dışı spekülasyon tarafından yönlendirilmiş pazar ilişkileri içinde işleyen ussal endüstriyel örgütler, Batı kapitalizminin tek belirleyici özelliği değildir. İki önemli gelişim ögesi olmadan kapitalist işletme olanaklı olamazdı: bugünkü ekonomik yaşamı tamamıyla yöneten ev ile işin birbirinden ayrılması ögesi ve bununla yakından ilişkili olan ussal defter tutma⁵. Weber Batı kültürüne özgü bir ussallık olgusundan hareketle Batı Kapitalizminin özelliklerini, kapitalist ussal iş örgütleri ile olan ilişkilere bağlamaktadır.

Sivil pazar olanakları, birlikler, loncalar ve kent ile köy arasındaki her türlü hukuki fark her yerde ortaya çıktığı halde, Batı dışında hiçbir yerde burjuva ve burjuvazi kavramları gelişmemiştir; ayrıca sınıf olarak proleterya da yoktu. Çünkü her şeyden önce özgür emeğin bir işletme içinde ussal bir örgütü yoktu. Borç veren ile borçlanan, toprak sahibi ile topraksızlar, serf yada kiracılar ve tüccarlar ile tüketiciler yada toprak sahipleri arasındaki sınıf çatışmalarının çeşitli biçimlerine her yerde rastlanılıyordu. Fakat işverenle işçi arasındaki Batı Ortaçağına özgü çatışmalar başlamaktaydı. Büyük endüstri sahibi ile ücretli özgür emek arasındaki çağdaş karşıtlık ise hiçbir yerde yoktu⁶. Weber'e göre Avrupa kültürüne özgü ussal (akılcı) kapitalizm temellerini Protestan ahlakından almaktadır. Ekonomik ve toplumsal gelişimin temelinde Hristiyanlık dininin inançları yatmaktadır. Tarihsel süreç içinde gelişen fikirler ve entelektüel ortam, kültürel bir

¹ R. BATHAM, The Sociology of Industrial and Post-Industrial Societies, Current Sociology, Vol. 32, No. 1, s. 18.

² M. WEBER, The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism, George Allen & Unwin Publisher, London 1984, s. 76-77.

³ BELL, s. 75.

⁴ KONGAR, s. 100.

⁵ WEBER, s. 20-21.

⁶ WEBER, s. 22.

birikimin oluşmasına yol açmakta ve tarihin etkili güçleri haline gelmektedir. Böyle gelişimler sonunda olağan mevcut toplumsal düzen geçerliliğini yitirmektedir.

Weber, Batının tarihsel gelişimini rasyonellik¹ ve rasyonel gelişmeye doğru bir gidiş olarak ele alırken, artan hesaplılık ve sistematik denetimin, bireysel inisiyatif ve geleneksel bağlılıkları zayıflatacağını, ortaya çıkan bürokratik denetim ve gözetimle toplumsal ilişkilerin gayri şahsilik ve resmiyet kazanacağını bu süreçle hukukunda rasyonelleşeceğini belirtmektedir.

Weber'e göre batı endüstrileşmesini bir bürokratikleşme süreci izleyecektir. İş ve meslek türlerinin çoğalması, büyük işletmelerin hızla gelişmesi; bürokrasiyi modern toplumda her zamankinden daha gerekli kılmıştır. Teknik bilginin genişleyip yayılması endüstride yöneticilerin, devlette ise bürokratin yükselmesi ve ön plana çıkması, yeni bir hakimiyet biçimi anlamına gelmektedir². Weber bürokratikleşmenin sadece kapitalizm için değil, sosyalizm içinde belirleyici bir karakteristiği olduğunu vurgular. Buradan da kapitalizmin ve sosyalizmin birbirine zıt iki sistem olmaktan çok, bürokrasi toplumunun alt iki tipi olduğu sonucuna varır. Bürokrasi de rasyonelleşmiş yönetim ve onun dayandığı sınıfla aynı paralelde olduğundan gelecek işçi sınıfına ait değil, bürokrasiye, özel eğitim görmüş, uzmanlık bilgisine sahip, nitelikli, kamu veya özel sektörde çalışan yöneticilere, teknisyenlere ait olacaktır³.

Toplumsal karakterize edilmesi açısından Weber, Durkheim gibi modern toplumu endüstri toplumu olarak nitelendirmekle beraber, toplumun temel belirleyici özelliğinin endüstri olduğu görüşünü kabul etmemektedir⁴. Nitekim Weber endüstri toplumu yerine kapitalizm kavramını kullanmayı tercih etmekle beraber sosyal yapının kültürel etkileri kapitalizmden daha önemli olgulardır⁵.

Weber gibi endüstri toplumu kavramı yerine kapitalizm kavramını kullanmayı tercih eden Marx'ın düşüncesinin merkezinde çağdaş toplumun özü olan kapitalizm çelişkisi ve kapitalist toplumun sınıf çatışması vardır.

Marx, toplumu büyük ölçüde ekonomik ilişkilerin (alt yapının) belirlediğini savunur. Toplumsal doku ekonomik ilişkilerin ve bu ilişkilerde bulunanların iradeleri

¹ Weber'e göre Batı toplumunun altın anahtarı rasyonelleşmedir. Diğer bir ifade ile ekonomi, teknoloji, muhasebe ve hukuk doğrultusunda ilerlemidir. Batı toplumunun özü; hayatın, bütünüyle fonksiyonel etkinlik ve ölçme ruhuna sadık kalınarak yalnız maddi kaynaklar karşısında değil bütün bir hayat karşısında iktisadileştirici (economizing) tutuma (maksimumlaştırma, optimumlaştırma ve en az maliyet fikri) bağlı kalınarak sevk ve idare edilmesidir. Söz konusu tutum ve teşkilatlanma belirli bir sınıf ve insan grubuyla sınırlı değildir, toplumun her düzeyine yayılarak sosyal dokuya derinlemesine nüfuz etmiştir.

² BELL, s. 68.

³ BELL, s. 67-68.

⁴ BATHAN, s. 17.

⁵ COSER, s. 24.

dışında meydana gelir, ve toplumun maddi üretim olanakları ve araçları ile belirlenir. Bu üretim olanakları ve araçları gelişerek, daha önceki üretim ilişkileri düzeni ile çatışmaya girer. Her bir yeni üretim biçimi yeni bir sınıfı ve ideolojiyi eski toplumsal yapıyı yeni üretim biçimine uygun olarak değiştirir. Böylece Marx, toplumsal değişmeyi toplumun kendi içinden üretim biçimi ve güçlerine bağlı olarak meydana gelen bir kaynağa bağlar¹.

İnsanlık kaçınılmaz bir şekilde üretim ilişkilerine bağlı olarak sınıf çatışmalarının belirlediği belli devrelerden geçmek zorundadır. Marx'a göre bu devreler şu şekilde sıralanabilir².

1. İlkel toplum: Üretim araçlarının hepsi topluma aittir.
2. Köleci toplum: Kölenin, diğer üretim araçlarıyla birlikte özel mülkiyet konusu olduğu toplumdur.
3. Feodal toplum: Üretim araçlarına feodal beylerin ve kısmen de olsa serflerin sahip olduğu toplum.
4. Kapitalist toplum: Bütün üretim araçlarının üzerinde kapitalistlerin egemenliği bulunan toplum.

Ancak Marksist düşüncede kapitalist sistem toplumsal gelişmenin son aşaması olarak görülmemektedir. Kapitalist toplumu içsel çelişkileri sonucu, yerini sosyalist bir topluma, oradan da sınıfsız bir toplum yapısı olan komünizme bırakacaktır³.

Marx'a göre kapitalist toplumda üretim araçlarının sahibi kapitalistler (burjuva) ile üretim araçlarına sahip olmayan ve işgücünü satan işçiler (proleterya) arasındaki çatışmayı doğuran endüstridir.⁴ Marx'a göre, kapitalist toplumda sınıf egemenliğinden en çok zarar gören kesimi işçi sınıfı oluşturur. Kapitalist sınıf, işçi sınıfının emeği ile oluşan ekonomik olanakları doğrudan doğruya işçi sınıfını ezmek ve kendi egemenliğini sürdürmek için kullanır. Bu nedenle de kapitalist toplum düzenini yıkacak olan temel güç işçi sınıfıdır.

¹ KONGAR, s. 128-129.

² ÖLMEZOĞULLARI, s. 156; KONGAR, s. 129.

³ Kapitalizmin niteliksel açıdan kendisinden farklı bir sisteme /topluma dönüşümünü Marx'dan sonra ilk inceleyen Alman iktisat tarihçisi Werner Sombart'tır. Sombart, kapitalizmin zaman içinde değişimini mekan boyutunda Batı ile sınırlı olarak belirtmeye çalışarak kapitalizmi; i- Erken Kapitalizm (XIII. yüzyılın ortasından XVIII. yüzyılın ortasına kadar geçen dönem), ii- Tam Kapitalizm (1750-1914 yılları arasındaki dönem), iii- Geç kapitalizm (I. dünya savaşı sonrasını kapsayan dönem) olmak üzere üç döneme ayırmıştır. Ona göre son dönemle birlikte kapitaliz yerini müteşebbislerin egemenliğinden bürokratik bir sınıfın egemenliğine geçilecek yeni bir sisteme bırakacaktır. Bu dönemlerin özellikleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. BELL, s. 64-67.

⁴ ARON, s. 44.

Teknolojideki gelişmelerin yarattığı işbölümü¹, üretimi kolektif bir çalışmanın ürünü yapmıştır. Oysa üretim kolektif iken üretim araçlarının mülkiyetinin özel oluşu bir çelişkidir. Özel mülkiyete dayalı üst yapı kurumları ile alt yapı kurumları arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. İşçi yarattığı değerden az pay aldığı için, yarattığı ürünü satın alamayacak demektir. Yarattığı ürün ona yabancılaşacak, kendi yarattığı artı-değer işverenin elinde giderek onu ezen bir güce dönüşecektir².

Marx kapitalist toplumda zenginliğin çoğalması ile çok sayıda insanın artan sefaleti arasındaki çelişkinin ortaya çıkaracağı kutuplaşma sürecinde³ burjuva ile proleterya arasında kaçınılmaz bir mücadele olduğunu vurgular. Servetin giderek belirli ellerde toplanması sonucu üretim araçları üzerinde bir tekelin oluşması kaçınılmazdır. Ara tabakalar korudukları sınıf mevkilerini kaybetmemek için burjuvaziye karşı savaşırlar. Çünkü rekabete dayalı ekonomik yaşamda güçlü güçsüzü ezer ve güçsüz yok olmaya mahkumdur. Sermayenin ve üretim araçlarının belirli ellerde toplanması hızlanırken ara tabakalar erir ve toplumun çoğunluğu proleterleşir.

Marx'a göre toplumda üç yapısal değişim meydana gelecektir. Birincisi, yeni banka sisteminin doğuşuyla, sermaye birikimi artık müteşebbislerin değil, bir bütün olarak toplumun tasarrufuna bağlı hale gelecektir. İkincisi şirketlerin yaşadığı değişimdir. Bu değişim işletme sahipliğini yönetimden ayırarak yönetim emekçileri adını verdiği yeni bir meslek kategorisinin oluşmasına neden olacaktır. Üçüncüsü ise, banka ve kredi sisteminin genişlemesi ve işletmelerin büyümesi, zorunlu olarak, büro personelinin (beyaz yakalı çalışanların⁴) çoğalmasına neden olacaktır⁵.

Marx ve Durkheim arasında göze çarpan farklılıklardan bir tanesi Marx'ın endüstrileşmeyi toplumun temel belirleyici eksenini olarak tanımasıdır. Kuşkusuz Marx endüstriyel toplumu çiftçi toplumlarla kıyaslayarak, bu toplumu hem ileri bir toplum olarak tanımlamış hem de insanın özgürlüğünün nihai zaferi için gerekli bir aşama olarak değerlendirmiştir. Ancak bu sosyal yapılanmanın temelini endüstriyel gelişmelere değil, bunun kapitalist özelliğine bağlamıştır⁶.

¹ Marx, modern kapitalizmin üretkenliğinin işbölümünden değil de, öncelikle makineli üretimden (teknoloji kullanımından) kaynaklandığını vurgularken, işbölümünün günün birinde ortadan kaldırılabilirliğine inanmaktaydı. FUKUYAMA, s. 90.

² KİŞLALİ, s. 90.

³ Feodal toplumsal düzenin bir kalıntısı olarak, önemli sosyal eşitsizlikler taşıyan çok farklılaşmış sınıfsal yapıya sahip ülkelerde kutuplaşmanın en sık yaşanan biçimi sınıf çatışmalarıdır.

⁴ "Beyaz yakalı çalışanlar" sınıfından ilk olarak bahseden ve bu konuda kavramsal katkılarda bulunan K. Marx'tır. Marx'ın beyaz yakalı çalışanların geleceği hakkındaki görüşleri ise kötümserdir. Beyaz yakalı çalışanlar sayıca artsa da, kapitalizmin gelişmesi bunların proleterleşmesine sebep olacaktır; çünkü bürolardaki işbölümünün ve kamu eğitiminin yaygınlaşması, değerlerinin azalması sonucunu doğuracaktır.

⁵ DURA, s. 8.

⁶ GRINT, s. 104.

Colin Clark'a¹ göre işgücünün dağılımıyla da tanımlanabilen ekonomik faaliyetler üç sektörde sınıflandırılabilir. Bunlar, birinci sektör (extractive tarım ve madencilik), orta sektör (endüstri) ve üçüncüsü (hizmetler) sektörüdür. Her sektörün hacmi sektörlerin verimlilik fonksiyonlarına bağlıdır. Ekonomik gelişme, işgücünün bir sektörden diğer sektöre geçiş oranı olarak tanımlanabilir. Geçiş oranını da sektörler arasındaki verimlilik farklılıkları belirler². Bu nitelermeleriyle Clark toplumların endüstri toplumuna doğru oluşan gelişim sürecini, işgücünün tarımdan endüstriye ve her iki sektörden hizmet sektörüne geçişini esas alarak açıklamaya çalışır.

Joseph Schumpeter'e göre kapitalist medeniyetin dönüşümü biri mantalite (mentality), diğeri sosyal yapı (social structure) olmak üzere iki düzeyde gerçekleşmektedir. Kapitalist mantaliteyi değiştirme yönünde üç unsur faaliyet içindedir. Bunlardan birincisi, kapitalizmin ileri düzeyde rasyonel olmasıdır. Kapitalist süreç insanın fikir ve davranışlarını romantik renklerden ayırarak rasyonelleştirmektedir. Böylece toplumda rasyonel davranış yayılarak kalıplaşır. Bu gelişim doğrultusunda kapitalist sistemin işleyişini aksatacak bir nitelik taşıyan refah devleti olma talepleri gittikçe artar. İkinci unsur girişimcilik fonksiyonunun eskimesidir (obsolescence of the entrepreneurial function). Kapitalizmin gelişmesi müteşebbisin öncü rolünün azalmasına ve demode olmasına yol açmıştır³.

1.3.2. Çağdaş Endüstri Toplumu Yaklaşımları

1950'lerden sonra endüstri toplumu kavramı popülerite kazanarak yeniden tartışma platformlarına taşınmıştır. 19. yüzyıl düşünürlerinden farklı olarak endüstri ve endüstrileşme ulusal niteliklerin dışında dünya ölçeğinde bir olgu olarak düşünülmeye başlandı⁴. Bu paralelde bir çok sosyolog modern toplumu en iyi tanımlayan kavramın endüstri toplumu olması gerektiği görüşünde birleştiler⁵.

¹ C. Clark, ülkeler arasındaki gelişme farklılıklarının, ekonomik faaliyet kategorileri itibarıyla işgücü verimliliğinin farklı olmasından kaynaklandığını ileri süren ilk iktisatçıdır. Ekonomik faaliyet sektörlerinde istihdam eğilimleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz; N. GEMMEL, Economic Development and Structural Change: The Role of The Service Sector, The Journal of Development Studies, October 1982.

² BELL, s. 75.

³ İleri kapitalizm safhasında firmalar devleşmiş, sermaye şirketleri halini almıştır. Sermayedarların büyük bir kısmı ve küçük hisse sahipleri şirketin yönetimiyle direk olarak ilgisizleşmeye başlamışlardır. Yenilikler, firmaların kendi bünyelerinde günlük bir faaliyet alanına dönüşerek girişimciler sermaye sahibinden ve yönetici kadrodan ayrılmıştır. Bu şartlar altında Schumpeter'e göre yetişmiş uzman kadro girişimcilik fonksiyonunu da üstlenecektir. Böylece bireysel girişimcinin öncülük görevi bürokrasinin (ücretli yöneticilerin) eline geçecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz; İ. ADELMAN; Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Teorileri, İstanbul 1972.

⁴ C. KERR- F. HARBISON- J. DUNLOP- C. MYERS, Industrialism and Industrial Man, Harvard University Press, Cambridge 1960, s. 1.

⁵ BADHAM, s. 2.

Ralf Dahrendorf¹ Amerikan toplumunun, 1950'lerden itibaren mülkiyet ilişkilerinin başlıca çatışma merkezi olmaktan çıktığı, bürokratik hiyerarşinin üst kademesinde emretme yetkisine sahip kişilerin, yönetici sınıfı oluşturduğu kapitalizm sonrası topluma (post-capitalist society) dönüşmüş olduğuna inanmaktaydı. Dahrendorf'a göre endüstri toplumu artık sadece kapitalizmi kucaklamakla kalmayıp onun ötesine geçmektedir. Sınıf çatışmaları artık endüstri toplumlarında toplu pazarlık, tahkim, arabuluculuk şeklinde kurumsallaşmıştır. Böylece sınıflar arasındaki gerilimler etkinliğini kaybetmişlerdir. Kapitalizm endüstriyel üretimin örgütlenme biçimlerinden sadece biridir ve geçici olanıdır. Endüstriyel üretim gelip geçici bir evre değil, sonsuza kadar bizimle beraber olacaktır.

Endüstri toplumu üzerine çalışan çağdaş yazarlardan Anthony Giddens'a göre çeşitli sosyolog ve yazarlarca ele alınan endüstri toplumu aşağıda sayılan özelliklerden en az birkaçını vurgular².

1. Çağdaş dünyadaki en önemli değişme, tarıma dayalı geleneksel toplumlardan (traditional societies) makinalaşmış üretime ve mal değişimine dayalı endüstri toplumlarına geçiştir. Literatürde bu iki toplumdan söz edilirken değişik isimler kullanılmış, geleneksel ve endüstriyel toplum biçimleri farklı açılardan nitelendirilmiştir.
2. Geleneksel toplumdan sanayi toplumuna geçiş tarihte gelişimci (progressive) bir hareketi temsil eder. Endüstri toplumlarının çatışmasız ve gerilimsiz oldukları iddia edilemez. Ancak endüstriyel düzenin getirdiği yararlar, çatışma ve gerilimler karşılıklı olarak dengelenir. Bir endüstri toplumu toplumsal ayrımların katı biçimlerinin çözüldüğü ve fırsat eşitliğinin (equality of opportunity) egemen olduğu bir toplumdur.
3. Batı Avrupa'da 19. yüzyıl ve 20. yüzyıl başlarında tanık olunan sınıf çatışmaları (class conflicts) geleneksellikten endüstri toplumuna geçişin ortaya çıkardığı sıkıntıların sonucu olarak açıklanabilir. Buradaki en önemli husus sınıf çatışmasının kurumsallaşmasıdır.
4. Liberal-Demokratik devletin doğuşu, geleneksel toplumdan çağdaş topluma geçişe eşlik eden önemli bir unsurdur. Liberal demokrasi batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bilinen biçimleriyle çok partili parlamenter rejime dayalı politik bir sistemdir. Bazı yazarlar bu devlet biçiminin endüstri toplumlarının gelişmesinin/yayılmışının doğal bir uzantısı olduğunu varsayar.

¹ R. DAHRENDORF, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Routledge & Hegan Paul, London 1967.

² GIDDENS, s. 33-37.

5. Endüstri toplumu teorisi savunucularına göre endüstriyel toplumlar öyle özelliklere sahiptirler ki, politik ideolojileri ne olursa olsun, bu özellikler onları ortak bir endüstri modeline doğru yakınlaştırır.
6. Endüstri toplumu kavramı genellikle endüstrileşmemiş (non/ industrialised) toplumlarla ilgili modernizasyon teorisi (modernisation theory) ile sıkı bir ilişki içindedir. Bazen Batılaşma (Westernisation) anlamında kullanılan modernleşme teorisinin kilit düşüncesi; az gelişmiş ülkelerin (underdeveloped) modernleşmeleri geleneksellikten kurtulmalarını ve endüstri ülkelerinde mevcut olan toplumsal yapı formunu benimsemelerini gerektirir.

Endüstri toplumu ile modernleşme¹ kavramı aynı toplumların farklı boyutlarını ifade eden özdeş kavramlar haline dönüşmüştür. Özellikle endüstrileşmeyle daha çok refaha ve güce sahip olmak isteyen geliştirmekte olan ülkelerin aydınları için zaman zaman batılaşma² ile ifade edilen modernleşme, son döneme kadar temel hedeflerden birisi olarak görülmüştür.

Endüstri toplumları Giddens'ın da belirttiği gibi ilerlemeci bir süreci temsil eder ve endüstri toplumlarındaki mevcut çatışmalarında bu ilerleme sürecine paralel olarak çözüleceği düşüncesi hakimdir.

Yaygınlık ve etkililik (bütün insanları etki altına alması) endüstri toplumun göstergeleridir. Bu göstergeler; geniş ölçekli üretimi, cansız enerji kaynaklarının kullanımını, teknik işbölümünü, yüksek oranda ekonomik büyüme ve verimlilik artışlarını, kişi başına düşen reel geliri artmasını, teorik ve pratik bilginin egemenliğini, insanların günlük yaşamlarındaki organizasyonların (işyeri, okul, hastane gibi) rasyonelleşmesini kapsar.

¹ Modernleşme konusunda ortak bir yaklaşım bulunmamakla birlikte kavramın, en geniş anlamıyla değişim olgusuna ilişkin ve genellikle de kalkınma olgusuyla birlikte ele alındığı görülmektedir. Nitekim değişim ve yenilik eğilimi geliştirmekte olan ülkeler açısından modernleşme veya çağdaşlaşma kavramlarıyla ifade edilir hale gelmiştir. Kavramın teknoloji ve endüstrileşme gibi olgular çerçevesinde ele alınması genel kabul görmekte, ayrıca kırdan kente doğru bir geçiş süreci ile artan ticaret olgusu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte modernleşmenin salt teknolojiyi içerdiği de kabul edilmemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz; M. FEATHERSTONE, *Consumer Culture and Postmodernism*, Sage Publications 1991; D. HARVEY, *Postmodernliğin Durumu, Kültürel Değişimin Kökenleri*, Çev: S. SAVRAN, Metis Yayınları, İstanbul 1996; A. M. ROSE, *Post-Modern and Post-Industrial*, Cambridge University Press 1991; A. YILMAZ, *Modernden Postmoderne Siyasal Arayışlar*, Vadi Yayınları, Ankara 1996.

² Bilim ve teknolojiyle uyumlu davranış ve kurumları salt batı toplumlarına özgü değerler olarak düşünmek geliştirmekte olan ülkeler açısından geleneksel bir modernleşme yaklaşımıdır. Bugünkü anlamıyla modernleşme; geliştirmekte olan ülkelerin kalkınmaları için gerekli olan temel yapısal ve davranışsal değişimleri gerçekleştirmeleridir.

II. Dünya savaşından sonra, pek çoğu az gelişmiş olan elliden fazla ülkenin ekonomik kalkınma tutkusu içine girmesi, endüstri öncesi (pre-industrial) ve endüstri toplumu ayırımını iyice kuvvetlendirmiştir. Bu konuyla ilgili olarak Aron, Asya ülkelerine yapmış olduğu geziler sonucunda elde ettiği izlenimleri değerlendirirken, döneme egemen olan kavramın endüstri toplumu kavramı olduğu görüşünü kuvvetlendiğini belirtmektedir. Nitekim Avrupa, Asya'dan bakıldığında birbirinden farklı iki zıt dünya (Sovyetler birliği ve batı dünyası¹) olarak görülmemektedir. Bu durum tek bir gerçek olan endüstri uygarlığının göstergesidir. Sovyet toplumu ve kapitalist toplumlar, aynı bir cinsin veya aynı bir sosyal tipin yani ileri endüstri toplumunun iki türünden başka bir şey değildir. Üçüncü faktör yerleşik inançların (establish belief) yıpranmasıdır². Bell'e göre endüstri toplumlarıyla karakterize edilen rasyonalizm ve ampirizm her şeyin sorgulanması şeklinde somutlaşan eleştirici bir tutum (a critical attitude) yaratır. Gelenekler çözülmeye başlar. Sürekli değişim arzusu, sistem içinde yapılaşır. Kapitalizme karşı söz ve ifade gücüne sahip entelektüel (akılcı ve tenkitçi) bir sınıf oluşur. Böylece kapitalizme karşı sosyal antagonizm (kin, nefret, düşmanlık) gelişecektir³.

Schumpeter, toplumsal yapı düzeyinde kapitalizmin, özel mülkiyet⁴ (property) ve sözleşme serbestisine (freedom of contract) dayalı kurumsal bir çatı sayesinde ayakta kaldığını belirtmektedir. Kurumsal çatının politik desteği ise küçük ve büyük ölçekli işletmelerin sahipleri veya yöneticileri tarafından sağlanmaktadır. Ancak zamanla kapitalizmin bu kurumsal yapısı zayıflayacaktır. Çünkü sözleşme serbestisi sendikaların ve hükümetin gücünden kaynaklanan değişik biçimdeki düzenlemelerle kuşatılmıştır. Özel mülkiyet kurumu ise iki açıdan yıpranmaya yüz tutmuştur. Birincisi, monopolleşme süreci (process of monopolization) ve büyük ölçekli işletmelerin çoğalarak, orta ölçekli işletmeleri yok etme eğilimi göstermektedir. Mal sahipliğinin (owner-proprietor) organizasyonel anlamda ücretli yöneticilere geçmesi, özel mülkiyetin gücünü azaltmış ve yöneticiler pay sahibi ortaklar ile çelişen sosyal tutumlar sergilemeye başlamışlardır⁵. Reynolds'a göre endüstrileşmenin temel özellikleri şöyle sıralanabilir⁶.

¹ R. Aron'a göre, tarihi açıdan sosyalizm, toplumsal evrimin gelecekteki bir aşaması değil, endüstrileşmenin alternatif şekillerinden sadece bir tanesidir. Nitekim R. Aron'un, "sovyet rejimi, kendisini batı ekonomilerine yaklaştıracak bir dönüşüm içindedir. Buna karşılık, kapitalist ekonomilerinde de belirli bir sosyalleşme süreci gözlenmektedir" şeklindeki hipotezi günümüzde daha büyük bir anlam kazanmıştır. DURA, s. 27.

² BELL, s. 74.

³ BELL, s. 65-66.

⁴ Marx'a göre bütün toplumların sınıflı bir yapıya sahip olması üretim araçlarının sürekli olarak özel mülkiyet alanında oluşundan kaynaklandığı halde, Schumpeter bu durumu insanlar arasındaki farklara ve sosyal hareketliliğe bağlamaktadır. Ona göre sosyal sınıf gruplar arasında bütün toplumlarda görülebilen farklılaşmaların bir sonucudur.

⁵ BELL, s. 65-66.

⁶ L. REYNOLDS. *Labor Economics and Labor Relation*, Prentice Inc, New Jersey 1960, s. 4-5.

1. Tarım sektöründe çalışan işgücü oranının gittikçe azalmasına paralel olarak yeni sektörlerin ve mesleklerin ortaya çıkması.
2. Yatırımların artması.
3. Yeni iş adamları ve profesyonel yönetici sınıfının doğması.
4. Yaşamını sürdürebilmesi için çalışma hayatında ücrete bağımlı olan kentsel ücretli sınıfının (class of urban wage earners) gelişmesi.

Endüstri toplumunda endüstriyel mallarının üretimi, mekanik güce dayalı makinelerin oluşturduğu fabrika örgütlenmesi içinde sağlanmaktadır. Nitekim mekanik güce dayalı teknoloji, işbölümü, uzmanlaşma ve verimliliği görülmemiş boyutlarda arttırmıştır. Endüstriyel gelişme sosyal alanda aristokratlar yanında burjuvazi ve sanayi işçilerinin doğmasına yol açarken köleliği ortadan kaldırdı. Karar verme yeteneğine sahip, özgür ve eşit birey; politik alanda mutlak diktatörlüklerin sonu olurken; ulusal devlet parlamenter yapı ve demokrasinin doğmasına yol açtı. Politik alandaki bu gelişmelerle birlikte toplumda farklı inanç, ideoloji değer ve davranışlar için kültürel ortam oluşmuştur¹.

Aron, bütün endüstri toplumları için mevcut olan ortak nitelikleri beş kategoride değerlendirmektedir. Birincisi; işletmeler yapı ve işleyiş açısından aileden ayrılmıştır. Ancak iş yeri ayrılığı bir mecburiyet değildir. İkincisi; endüstri toplumu iş bölümü modelini getirmiştir. Endüstri toplumu sadece köylüler, tüccarlar, meslek sahipleri, ekonomi kesimleri arasında zorunluluğu değil; endüstri toplumlarının en belli başlı özelliklerinden biri olan işletme içindeki teknolojik iş bölümünü ortaya çıkarmıştır. Üçüncüsü, endüstri toplumu sermaye birikimini gerektirir. Endüstri toplumu sermayenin çoğalması için her işçiyi önemli derecede bir sermaye miktarı üzerinden çalışmaya zorlar. Ancak sermayenin biriktirilmesi kapitalist toplumların değil bütün endüstri toplumların niteliğidir. Dördüncü olarak zenginliklerin genişlemesi için her endüstri toplumu ekonomik hesaba başvurur. Beşinci olarak, üretim araçlarının mülkiyeti sorununun ortaya çıktığı işyerinde işgücünün yığılmasıdır. Bu bağlamda bütün endüstri toplumlarının temel sorunları üretim araçlarının ferdi mülkiyeti ve işçi kitlelerinin teşkilatlanmasıdır².

Kerr ve arkadaşlarına göre bütün insanların ulaşmak istediği evrensel bir toplum olan endüstri toplumunun özellikleri şu şekilde belirtilmektedir³.

1. Endüstri toplumu teknoloji düzeyi ile yakından ilgilidir. Endüstriyel bilim ve teknoloji, üniversiteler, araştırma kurumları, laboratuvarlar ve işletmelerin

¹ ERKAN, s. 96.

² ARON, s. 77-79.

³ KERR- HARBISON- DUNLOP- MYERS, s. 384.

araştırma departmanları gibi araştırma organizasyonları üzerine kuruludur. Bu açıdan endüstri toplumları yüksek oranda sermaye birikimi gerektiren donanım, makine ve fabrika yatırımlarıyla karakterize edilir.

2. Endüstriyel sistem geniş bir alanda nitelikli ve profesyonel işgücünü gerektirir. Gerçekten yüksek nitelikli işgücünün yaratılması endüstrileşmeye geçişte en önemli problemlerden biridir. Bilim ve teknoloji sürekli bir değişime yol açtığından yeni beceri ve meslekler eskilerinin yerini almaktadır.
3. Endüstrileşme büyük ölçekli organizasyonlarla ilişkilidir. Nitekim endüstriyel toplum büyük yönetim organizasyonlarıyla karakterize edilebilecek kentsel (urban society) bir toplumdur. Mamüllerin ve hizmetlerin üretimi ister kamu ister özel sektör olsun büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaşır. Bu açıdan endüstri toplumu aynı zamanda organizasyon toplumdur (organization society).
4. Endüstri toplumunun varlığını devam ettirebilmesi, bireyler ve gruplar arasında ortak fikir, inanç ve değer yargılarını içeren konsensus sürecini geliştirebilmesine bağlıdır.

Özetle endüstri toplumu; işbölümünün ve bağımlı çalışmanın, istihdam ilişkilerinde standartlaşmanın, uzmanlaşmanın, kentleşmenin, sekülerizasyonun rasyonelleşmenin¹, bürokratikleşmenin, sermaye birikiminin, modernleşmenin, teknolojik gelişmenin, nitelikli işgücünün, formel ilişkilerin, çoğulculuğun, toplumsal farklılaşmanın, ve çekirdek aile hakimiyetinin arttığı toplumlardır.

2. Endüstri Toplumunda Geleneksel İstihdam Modeli ve Temel Unsurları

Endüstri devrimiyle birlikte toplumsal formasyon alanında geçiş yaşanan toplumların istihdam ilişkileri açısından en büyük özelliği toplumsal yapıyı biçimlendiren temel dinamiklerin bu alanda getirdiği standartlaşmadır. Bu standartlaşma 1970'lere kadar aşamalı olarak gelişerek olgunlaşan, ancak 1980'li yıllarla birlikte enformasyon teknolojilerinin öncülük ettiği yeni bir toplumsal yapıya geçişteki dinamiklerin etkisi altında kalan bir istihdam modeli yaratmıştır. Bu model günümüze kadar olan gelişim çizgisi noktasında endüstrileşmeyle birlikte yaygınlaşarak geleneksel (klasik) bir görünüm niteliği kazanmıştır. Nitekim bu model endüstri ilişkileri bilim dalının temel çalışma alanını da oluşturmaktadır.

¹ Endüstri toplumunda ekonomik sistem aile sisteminden kopmuş, işyeri (work place) de evden tamamiyle ayrılmıştır. Geleneksel "kollektif bilinç" (traditional collective conscience) parçalanması ile temel inançlar; iş ahlaki ve meslek normları (occupational codes) etrafında organize olmuştur. BELL, s. 75.

Bu çalışmada geleneksel istihdam modeli sadece istihdam biçimi ile sınırlandırılmayıp, toplumsal bir bütünlük içerisinde endüstrileşmeyle (toplumsal gelişme) birlikte şekillenen istihdam ilişkilerinin günümüze kadar biçimlendirmiş olduğu kurumsal yapı model olarak ele alınmaktadır. Çalışma alanımız açısından endüstri toplumunun yarattığı geleneksel istihdam modelini oluşturan temel unsurlar; tek tip istihdam biçimi, çalışma sürelerinin standartlaştırılması, ücretin sosyo- ekonomik anlamı, işgücünün homojenliği ve istihdam ilişkilerinin kurumsallaşması olmak üzere beş kategoriye dayandırılmıştır.

2.1. Tek Tip (Tipik) İstihdam Biçimi

Endüstri devrimiyle birlikte gelişen süreç, işe alma, tam süreli çalışma¹, ücretli izin, işten çıkarma ve emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeleri içeren tek tip (tipik)² bir istihdam biçiminin gelişmesine yol açmıştır³.

Geleneksel istihdam modeli, büyük ölçüde ölçek ekonomisine ve kitlesel üretime uygun olarak, geniş işçi kitlelerinin tek tip istihdamına olanak tanıyan bir modeldir. Tipik istihdam biçiminin temel özellikleri; ücret karşılığında, tek bir işverene bağlı olarak, işverenin yönetimi ve denetimi altında, tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmaktır⁴.

1970'li yılların başına kadar, genel geçerliliğe sahip istihdam biçimi Tipik (standart, normal, tek tip) ya da diğer bir ifade ile klasik iş ilişkisidir. Tipik iş ilişkisiyle anlatılmak istenen herhangi bir süreye bağlanmamış, işverenin tam yönetim hakkıyla tam gün uygulanan ve emekli olana dek, istihdam için düşünülmüş, sürekli ve tam gün süreli istihdam ilişkisidir⁵.

¹ Çalışma sürelerinin standart bir yapıda olması (tam gün esasına dayalı çalışma) tipik istihdam biçiminin bir özelliği görünümünde olmasına karşılık işgücü piyasası esnekliği bağlamında çalışma sürelerinin standartlaştırılmasını geleneksel istihdam modelinin diğer bir unsuru olarak değerlendirmeyi uygun bulduk.

² M. EKONOMİ, Türk İş Hukukunda Esnekleştirme Gereği, *Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları*, İzmir 1994, s. 67; Endüstri toplumlarında kitlesel üretimin gelişimiyle de özdeşleştirilen tipik istihdam biçimiyle ilgili yazında, Geleneksel, Normal, Standart, Çekirdek, Bağımlı, Fordist istihdam gibi kavramlarla da tanımlanmaktadır. Ancak tüm bu tanımlamalarda ortaya konan istihdam biçimi ile; çalışanın, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak ücreti kazanmak amacı güderek, sıkı ve güçlü bağımlılık ilişkisi içinde bir işverene ve işyerine bağlı olarak haftalık ve günlük çalışma süresini tamamen dolduracak şekilde şahsen iş görmesi ifade edilmektedir.

³ H. SAFRATI- C. KOBRIN, *Labour Market Flexibility: A Comparative Anthology*, Gower Publishing Company, England 1988, s. 17.

⁴ Bu koşulların bir arada olduğu durumlarda, istihdamın hukuksal güvenceye kavuştuğu görülmektedir. Oluşturulan hukuk sistemi çerçevesinde, işçilerin bir dizi haklardan ve güvencelerden yararlanmalarının yanı sıra, işverenlerin ve devletin de belirli yükümlülük ve sorumlulukları üstlendikleri bir istihdam biçimi oluşmaktadır.; E. CORDOVA, From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relation, *International Labour Review*, Vol. 125, No. 6, November-December 1986, s. 642; T. ERDUT, *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 1994, s. 62.

⁵ W. BLOMEYER, Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, *Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları*, İzmir 1994, s. 195; İstihdam ilişkisinin tipik

Tek tip istihdam biçiminin geleneksel bir yapı kazanmasındaki temel faktör uygulama alanı açısından egemenliğidir. Nitekim geleneksel istihdam biçimi endüstri toplumlarında işletme ve işkolunda standart (geleneksel) hale gelmiştir¹. Ancak tipik istihdam biçimi tüm sektörler için genel geçerliliğe sahip bulunmasa da endüstri devriminden günümüze kadar olan süreç içerisinde çalışma hayatında egemen bulunan istihdam biçimi olma özelliğine (son zamanlara kadar) sahip olmuştur².

2.2. Çalışma Sürelerinin Standartlaştırılması

Endüstri devrimi; teknolojisi, kurumları, yaşama biçimi, düşünce ve yönetim anlayışıyla toplumu şekillendirmiştir. Öyle ki, endüstri toplumu, günlük yaşamı makinaların işleyiş ritmine uydurarak uyku saatini, çalışma saatini, eğlence saatini senkronize etmiştir. İşgücü açısından, aynı saatte işbaşı yapıp çalışılması belirli saatlerde işe gidiş ve dönüşte trafiğin yoğunlaşması ve bu şartlara uyumun sağlanması, yemek ve dinlenme saatlerinin işyerinde çalışanlar için aynı zamana rastlar biçimde belirli olması³ geleneksel bir yapı olarak algılanmaktadır.

Endüstri toplumunda standart normlara bağlı kalınması istihdam modeline de yansımış ve işçilerin çalışma süreleri açısından zaman yönünden standartlaşarak tam gün esasına dayalı istihdam ilişkilerinin kurulması⁴ ve düzenlenmesinde geleneksel bir özellik görünümüne ulaşmıştır.

Endüstri toplumunun gereklerine uygun olarak çalışma süreleri düzenlenirken, işte geçen zamanı standartlaştırma eğilimi ağır basmış, fabrikada; seri üretim yapan çok sayıdaki işçinin aynı günlerde çalıştığı, çalışmaya aynı saatlerde başladığı, aynı saatlerde ara dinlenmesi yaptığı, aynı saatlerde paydos ettiği bir organizasyon yapısına gidilmiştir⁵.

olarak kurulması durumunda, tek bir işyerinde, işverene hem hukuki hem de iktisadi açıdan bağımlı olarak çalışan işçi, hukuk normlarının düzenlendiği hizmet akdine dayalı olarak tam gün (genelde 8 saat) çalışmayı kabul eder. TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK Yayınları, Ankara 1999, s. 27.

¹ Bu istihdam biçiminin gerek işletme ve gerekse iş kollarında standart bir yapıya ulaşması, endüstriyeşme süreci içinde, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin gelişmesi için olumlu koşulların doğmasına yol açmıştır. CORDOVA, s. 642.

² M. CARNOY- M. CASTELLS- C. BENNER, *Labour Market and Employment Practices in The Age of Flexibility a Case of Silicon Valley*, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1 (Spring 1997), s. 27.

³ EKONOMİ, s. 66.

⁴ EKONOMİ, s. 67.

⁵ Hukuksal anlamda çalışma sürelerinin işçinin korunması amacıyla standartlaştırılması hukuk normlarının kitlesel üretimle uyumlaştırılmasına örnek olarak gösterilebilir. Nitekim ülkelerin çalışma mevzuatları standart çalışma şekil ve sürelerini düzenlemiştir. E. KARAKOYUNLU, *Çalışma Saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı, Kamuoyunda Esneklik*, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s. 24; A. GÜZEL, *İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik*, *Kamu- İş Dergisi*, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 209.

2.3. Ücretin Sosyo- Ekonomik Açıdan Değerlendirilmesi ve Belirlenmesi

Genel olarak, üretim unsurlarından biri olan emeğin fiyatı şeklinde ele alınan ücretler, gerek emeği karşılığında çalışan işgücünün gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen¹ bir unsur olarak, gerek işveren açısından bir maliyet unsuru olarak ve gerekse milli gelirin dağılımı ve üretim hacminin belirlenmesi açısından çok yönlü tartışmaları beraberinde getiren toplumun bütün kesimlerini ilgilendiren bir özellik taşımaktadır.

Günümüze kadarki gelişim süreci içinde çalışan nüfusun büyük bir bölümünün ücretlilerden oluşan homojen işgücü piyasasına sahip endüstri toplumlarında ücret istihdam modeli açısından sosyal içerikli bir boyuta ulaşmıştır².

Endüstri devrimi ile birlikte ücretler ve diğer çalışma koşulları, emeğin de bir mal sayılması düşüncesinden hareketle belirleniyordu. Ancak endüstri devriminden sonraki emeğin fiyatının arz ve talep kurumları arasında oluşması anlayışına dayalı liberal düşünce ortamı ve sözleşme serbestisi ilkesi çalışanları sosyal sefaletle karşı karşıya bırakmıştır.

Devlet müdahalelerinin de söz konusu olmadığı bu dönemde artan sefalet ve sosyal sorunlar ücretin piyasa koşullarına bırakılamayacağını ve sadece ekonomik bir bakış açısıyla ele alınamayacağını göstermiştir. Bunun üzerine ücret konusu sosyal açıdan ele alınmaya başlanmış ve aşama aşama 1960'lı yıllara kadar devam eden süreç içerisinde sosyalleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çabalardaki temel düşünce ise, tarihi gelişime paralel olarak bir maliyet unsuru olarak değerlendirilen ücretin artık çalışanların ve ailelerinin gelir unsuru olarak sosyal (toplumsal) açıdan değerlendirilmesidir. Bu bağlamda genel olarak ücretlerin sosyalleştirilmesinin, ücretin bireysel nitelikten uzaklaştırılması anlamını taşıdığı ifade edilebilir.

Geleneksel istihdam modeli içerisinde ücret, ilk dönemlerde olduğu gibi yalnız ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal bir olgu haline gelmiştir³. Ücret artık işçinin

¹ Endüstri toplumlarında ücretler emeğin tek gelir kaynağını teşkil ettiğinden işgücü piyasasında homojen bir yapıda bulunan emeğin satın alma gücü yaşam düzeyini belirleyen en önemli faktör konumundadır.

² Mikro ekonomik açıdan ücretler işletmeler için bir maliyet unsuru oluştururken makro ekonomik düzeyde ise ücretler işgücünün yaşam şartlarını belirlemesi ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştiren emek unsuru olması açısından en önemli sosyal politika alanlarından birini oluşturmaktadır.

³ Ücret yalnız ekonomik yönü üzerinde durulan bir olgu değildir. Ücretin bu niteliği yanında toplumsal bir yanının da bulunduğu kesin olarak kabul edilmektedir. Ücretin işçinin geliri olması, emeğin insanın kişiliğinden ayrılmasının olanaksızlığı, geçmişte olduğu gibi emeğide sade mallar dizisi içinde düşünmenin yarattığı adaletsizliğin ve huzursuzlukların yoğunlaşması olgusu, ücretin aynı zamanda bir sosyal (toplumsal) yönünün bulunduğu ortada çıkarmıştır. Liberal düşünce döneminde, işçinin ücretinin kaynağı olan emek, herhangi bir mal gibi görülmüş ve bundan dolayı uzun süre ekonomistler, fizyotratlardan bu yana yalnız ücretin kaynağını (emeği) ele alarak ücret düzeyinin ne suretle oluştuğunu ve bu düzeydeki değişmelerinin nedenlerini araştırmakla yetinmişlerdir. C. TALAS, Toplumsal Ekonomi, İmge Yayınları, Ankara 1995, s. 34,37.

yalnız emeğine değil, kişiliğine ve insanlık haklarına bağlanarak ekonomik olduğu kadar, sosyal bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve bu nedenden dolayı toplumlar, ekonomik sistemlerinin mantığını da daima göz önünde tutarak uygun gördükleri bir ücret politikası ile emeğin karşılığı olan ücretin adil bir ölçüde oluşmasına çalışmaktadırlar. Bu çabaların en önemli sonucu da işgücü piyasası içerisinde emeğin en düşük düzeydeki fiyatının (asgari ücret/ minimum ücret) düzenleyici bir kurum olarak yapılaşmasıdır.

Bu gelişmeler yanında ücretin sosyalleştirilmesi işçilerin işletmeyle bütünleşmesine de yardım etmektedir. Emek; artık iş pazarında alınıp satılan bir mal değildir, yapılan işin fiyatı, işgücü piyasasının koşulları işveren lehine bile olsa, serbestçe kararlaştırılamamakta ve işverenler önceden saptanan asgari ücreti işçilere ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Asgari ücret, yapılan işin niteliğine ve niceliğine göre değil, işçinin ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin asgari ihtiyacına göre saptanmaktadır. Bunun yanında işverenlerin iflası halinde ücretler imtiyazlı alacaklar sayılmakta, ücreti koruyucu özel hükümlere¹ yer verilmektedir. Ayrıca çalışılmadığı halde (zorlayıcı nedenler, hastalık, analık, kaza gibi hizmet akdinin askıya alındığı hallerde) ücretler ödenmekte ve sosyal sigorta teknikleriyle kaybedilen gelirin tamamlanması yoluna gidilmektedir. Nihayet bir kusuru olmaksızın işten çıkarmalarda, işçiler tazminatlar ve işsizlik ödenekleriyle desteklenmektedir. Bütün bu gelişmeler, artık işin değil, işçinin değer kazandığını; ücretin bireysel olmaktan çıkarak sosyal bir nitelik kazandığını göstermektedir².

2.4. İşgücünün Homojenliği

Endüstrileşmenin gerek istihdam biçimi gerekse çalışma süreleri açısından yarattığı standartlaşmanın oluşumunu sağlayan ve bu yapıyı kuvvetlendiren en önemli faktör işgücünün, işgücü piyasasındaki homojenliğidir.

Endüstri toplumunda çalışma hayatı açısından ortaya çıkan bağımlı ve ücretli işgücü sınıfı özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında oluşan sosyo ekonomik yapıda üretim biçiminin de etkisiyle standart bir hale gelmiştir.

Endüstrileşmeyle birlikte, toplam işgücünün önemli bir kısmı bağımlı statüsü içinde çalışmaya başlamıştır. Endüstrileşme kitlesel bir istihdam yaratırken, ücretli çalışma biçimi öne çıkarak işgücü piyasasındaki statü dağılımını büyük ölçüde etkilemiş ve işgücünün giderek homojenleşmesini sağlamıştır. Bu açıdan endüstri toplumlarının ücretliler toplumu olarak da değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır.

¹ Örneğin ücretin haczedilmesi, zarar karşılığı ücretten yapılan kesintilerin taksitli bağlanması, ücret kesme cezalarının sınırlandırılması, çalışma sürelerinin azaltılması halinde ücretin indirilememesi gibi.

² F. DEMİR, İş Güvencesi Hukuku, İkinci Baskı, Fakülte Yayınları, İzmir 1999, s. 8-9.

Ekonomik gelişme ve endüstrileşme her ülkede aynı modele uygun olarak ortaya çıkmadığı gibi, bu gelişmenin hızı da farklı olabilir. Ancak açıkça belli olan bir nokta şudur ki, endüstrileşmenin işgücünün homojenleşmesi yönündeki etkisi universal bir nitelik taşımakta ve endüstrileşme kendisiyle birlikte gittikçe büyüyen bir bağımlılar gurubu oluşturmaktadır¹.

Genellikle gelişmiş endüstri ülkelerinde toplam işgücünün 3/4'ü ile 9/10'u ücret karşılığı çalışan bağımlı işgücünden oluşurken, Latin Amerika ülkelerinin çoğunda aynı oran daha az, Afrika ve Asya ülkelerinde ise 1/3'den daha küçük, hatta bir çok ülkelerde 1/5 oranını teşkil etmektedir². Böylece endüstri toplumlarında işgücü piyasasının önemli bir bölümünün bağımlı veya ücretli çalışanlardan oluşması, işgücünün homojen bir yapıda olduğunu göstermektedir.

2.5. İstihdam İlişkilerinin Kurumsallaşması

Endüstrileşmenin giderek hızlanmasına paralel olarak geniş bir alanda hareket eğilimine giren istihdam ilişkileri giderek daha kompleks bir içerik kazanmıştır. Gerek istihdam ilişkilerinde kompleks bir yapılanma gerekse işgücü piyasasının insan merkezli dinamik yapısı sonuçta kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan düzenlemeleriyle önemli bir kurumsallaşmayı da beraberinde getirmiştir.

Burada kurumsallaşmayla ifade edilmek istenen, istihdam ilişkilerinin toplumsal dinamikler altında yapısal bir nitelik kazanmasıdır. Endüstri toplumlarında, istihdam ilişkilerinin kurumsallaşmasında, en önemli faktör işgücünün homojen bir yapıya sahip olmasıdır. Ortaya çıkan ücretliler, bağımlılar, işçiler, veya emekçiler toplumu geleneksel toplumdaki heterojen yapıdaki çalışma hayatını emek açısından homojen bir düzeye getirmiştir. Bu açıdan homojenlik olgusu, istihdam ilişkilerinin kurumsal bir nitelik kazanmasındaki en önemli dinamiği oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasında istihdam ilişkileri açısından ilk kurumsal yapılaşmanın sendikalar olduğu söylenebilir. Daha sonra artık işgücü piyasasındaki gelişmeler ve karşılıklı olarak korunması gereken işçi ve işveren ilişkilerinin rastlantıya bırakılmaması gerektiği ortaya çıkmış ve koruyucu önlemler ulusal düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de alınmaya başlamıştır³.

¹ Gerçekten endüstri devriminden günümüze bütün ülkelerde bağımlılar sınıfı büyük bir süratle artmıştır. Günümüzde gelişme halinde bulunan ülkeler aşağı yukarı iki yüzyıl geçmişle aynı yapısal işgücü değişimlerine uğramaktadır. Endüstrileşmenin ilk birkaç neslinden sonra tarımdan olan akım devam etmekle beraber, bağımlı olarak çalışan sınıf kendisini bizzat kendi içinde tekrar artırarak hızla geliştirmiştir. Bu dinamik gelişme süreci içinde, bir yandan işgücünde bağımlıların nispi önemi devamlı bir şekilde artarken, diğer yandan bağımlılar grubu da kendi bünyesinde değişikliğe uğramakta ve beyaz yakalıları da gittikçe önem kazanmaktadır. EKİN, s. 26.-27.

² EKİN, s. 26.

³ B. CEYLAN, ATAMAN, *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma, Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye*, A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No. 583, Ankara 1999, s. 5.

Bu açıdan endüstri toplumunda istihdam ilişkilerinin kurumsallaşması, işçi ve işveren kesimlerinin örgütlenerek sendikalaşmaları ve toplu pazarlık yoluyla çalışma koşullarını düzenlemeleri ile devletin endüstri ilişkilerine doğrudan karışıp hukuksal düzenlemelerle (iş hukuku) çalışma koşullarını belirlemesi, olmak üzere üç temel düzlemde gerçekleşmiştir.

2.5.1. Sendikacılık

Endüstrileşme ile birlikte başlayan sendikacılık hareketi¹ endüstrileşmenin toplumsal yapıda yarattığı değişim sürecine paralel olarak gelişmiş ve endüstri toplumları açısından kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Bu açıdan sendikalar endüstri toplumunun içsel dinamikleriyle oluşturduğu istihdam modelinde, istihdam ilişkilerinin düzenlenmesi açısından ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Nitekim sendikalardan bahsedildiğinde akla ilk gelen işçi sendikaları olması (özellikle mavi yakalı işgücünün örgütlendiği sendikalar) ve işçi kavramının tamamlayıcı bir unsur haline gelmesi söz konusu kurumsallaşmanın bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Endüstriyel işgücünün ilk organizasyonları gelişmiş ülkelerdeki ortak amaçlara yönelik ve kendileri tarafından finanse edilen dernekler biçimindeydi. Sendikaların hızlı bir şekilde büyümesi ve kısa sürede güven kazanması açısından, ücret düzeylerinin yüksekliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi sendikaların toplu sözleşmeler ile yaşam standartlarına yönelik problemin çözümünde sağladığı başarı ile bu kazanımların elde edilmesinde önemli bir faktördür². Diğer yandan geleneksel istihdam modeli içerisinde, üretim sürecinin akan bir montaj hattı ile sürekli kılınarak işçilerin büyük fabrikalarda yığılması sonucunda, işçi sınıfının gücü artmış ve böylece güçlü işçi sendikaları ortaya çıkmıştır. Ayrıca Keynesçi ekonomik politikalar da işçi sendikalarının sosyo-ekonomik ve siyasal önemlerinin artmasına neden olmuştur. Bu dönemde özellikle koruyucu yasal düzenlemeler sayesinde işçi sendikaları, işverenler ve hükümetler

¹ Sendikacılığın başlangıcı noktasında genel kabul görmüş yaklaşım endüstri devrimini orijin olarak ele almışsa da esas itibarıyla her sosyal olgu gibi sendikacılık da bir anda endüstri devrimiyle meydana çıkmış bir olgu değildir. İngiltere’de ilk sendikalar olarak bilinen birlikler birden bire ortaya çıkmamıştır. Genellikle ilk birliklere İngiltere’de rastlanması İngiltere’de endüstri devriminin burada ortaya çıkmasına bağlıdır. Halbuki ilk devamlı işçi birimleri manifaktür sisteminden yarım yüzyıl önce kurulur ve onun için bu teşkilatlara, henüz el işçiliğinin sürdüğü sanat kollarındarastlanmaktadır. Bu anlamda ilk birlikler doğrudan doğruya makinalaşmanın bir ürünü sayılamazlar. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir hususta, genel kabul görmüş yaklaşımların sendikacılığın başlangıç orjini olarak endüstri devrimini ele almaları kurumsal bir hareket (geniş bir kitleyi kapsayıcı) niteliğini taşıması açısındandır. Endüstri devriminden öncede mevcut bulunan çalışanlara özgü örgütlenmeler (özellikle meslek esaslı), endüstri devrimiyle birlikte işçi örgütlenmeleri (eski yapının devamıyla birlikte sınıfsal bir örgütlenme niteliğinde) düzeyinde toplumsal ve paralelinde kurumsal bir bir nitelik kazanmıştır.

² P. CHU, The Modern Approach to Industrial Welfare, *International Labour Review*, Vol. 96, No. 3-4 (1995), s. 379.

karşısında güçlü konuma gelmiş ve toplu pazarlık mekanizması da istihdam ve çalışma koşullarını düzenleyen temel mekanizma haline gelmiştir.

2.5.2. Toplu Pazarlık

İstihdam ilişkileri açısından işçi ve işveren arasındaki ekonomik ve toplumsal çıkarların ve hakların düzenlendiği diğer önemli kurumsal yapı toplu pazarlıktır. Nitekim toplu pazarlık toplumsal barışın¹ da en önemli bir unsurudur.

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturdukları ve toplu sözleşme bağladıkları sürecin bütünüdür².

İşçiler endüstrileşmenin ilk dönemlerinde egemen olan fiili eşitsizliği, sendikal örgütlerin ağırlığı ile bir ölçüde dengelemeyi başardıktan sonra devletin bu ilişkiye müdahale etmesini ilke olarak istememişler hak ve menfaatlerini daha çok grev yoluyla ve onun bir ürünü sayılabilecek toplu pazarlık yoluyla koruma ve geliştirmeyi tercih etmişlerdir. Bu açıdan toplu pazarlık istihdam ilişkilerinin oluşumunda yasal düzenlemeler dışında kalan bir düzenleme biçimi olarak kurumsal bir nitelik kazanmış ve geleneksel istihdam modelinin sendikal yapısıyla ayrılmaz bir bütünü oluşturmuşlardır.

2.5.3. İstihdam İlişkilerinin Hukuksal Bağlamda Düzenlenmesi (Kurallaştırılması)

Endüstri devrimiyle birlikte sosyo-ekonomik hayata damgasını vuran liberalizm ve paralelindeki bireysel hizmet ilişkisinden kaynaklanan hukuk anlayışı³ ile devletin istihdam ilişkilerine müdahalesi söz konusu değildir. Bu dönemin sosyal alandaki en belirgin özelliği ise ağır ve düzensiz çalışma koşulları ile insan onuruna yakışmayan sefalet ücretlerinin varlığıdır.

Endüstri devrimiyle paralel olarak söz konusu bu gelişmelerin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla devletin istihdam ilişkilerine çoğu emredici

¹ Toplu pazarlık süreci kendi içinde doğan uyuşmazlıkların çözümünü de kendi içinde tutarlı bazı mekanizmalara bağladığı için, demokratik olduğu kadar uzun dönemde çalışma barışının sağlanmasında da önemli bir araçtır. Sistem, kendi içinde bütün uyuşmazlıkların grev ve lokavtlardan daha çok, ortak çabalarla görüşme ve uzlaşma yoluyla çözümünü öngörmektedir. EKİN, s. 106.

² KORAY, s. 133.

³ 18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinasının keşfedilmesiyle başlayan sanayi devrimi ile birlikte fabrika üretimi başlamış ve bunun etkisiyle de yeni bir işçi sınıfı doğmuştur. Emek gücünün serbest dolaşımını dokunulmaz ilke olarak benimseyen, ekonomik liberalizm ve bundan kaynaklanan bireyci hukuk anlayışının simgelediği bu ilk dönem, irade özgürlüğüne üstünlük tanıyarak devletin işçi işveren ilişkilerine müdahalesini dışlamaktaydı. İş ilişkisi, roma hukukunun etkisiyle, biçimsel olarak eşit iki suje arasındaki hizmet kiralaması olarak adlandırılan sözleşme çerçevesinde düzenlenmekteydi.

veya sadece işçi lehine aksi kararlaştırılabilen sosyal kamu düzenine yönelik kurallar koyma yoluyla müdahale ettiği görülür¹. Nitekim iş hukukunun temelini oluşturan istihdam ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kurallar (çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışması, hafta tatili, işçi sağlığı ve güvenliği, ücretin anlamı ve sosyal koruma altına alınması, yıllık izin, çeşitli düzeydeki tazminatlar gibi) bu dönemin işçinin korunması gereksinimi üzerine dayalıdır².

Günümüze uzanan süreçte bireysel ve kollektif iş hukukunun belirgin özelliği, bu hukuk dalının kurum ve kurallarının yaslandığı temel düşünce, fabrikalarda seri üretim çerçevesinde, gittikçe sayıları artan işçileri korumak düşüncesi olmaktadır. İşletmelerde tipik istihdam biçimine dayalı olarak işverenin güçlü hiyerarşik otoritesi altında ve dolayısıyla ona bağımlı olarak çalışan işçileri korumak temel hedef olmuştur. Günümüzdeki iş hukukunun eksen kavramı olan işçi kavramı, endüstri toplumunun simgesi olan fabrika çerçevesinde algılanmış, pozitif düzenlemeler ve yargı kararları bu olguyu bir önveri olarak benimsemiştir³.

İstihdam ilişkilerinin hukuksal güvence altına alınması, geleneksel istihdam modeline iki açıdan kurumsal bir nitelik kazandırmıştır. Bunlar; iş hukuku ile (kamu hukuku kuralları olarak) işçilerin iş ilişkileri çerçevesinde korunan taraf olma özelliği ile tüm çalışanlar için ortak bir statünün oluşturulmasıdır.

Demir'e göre hukuksal alandaki kurumsallaşmaya yönelik bu gelişmelerin yasalara yansması, hukukun sosyal düşüncelerde ifadesini bulan ekonomik ve sosyal gelişmeye ayak uydurması demektir. Diğer bir ifadeyle, işletmelerin beşeri ve maddi unsurların getirdiği bir bütün olduğu düşüncesinin, hukuki planda düzenlenmesi anlamındadır⁴. Sonuç olarak istihdam ilişkilerini güvence altına alan düzenleyici kurallar,

¹ GÜZEL, İş Hukukunda, s. 207; M. GÜLMEZ, *Türkiyede Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)*, Ankara 1993, s. 33.

² İş hukuku endüstri devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. İşverene ekonomik olarak bağımlı olan işçiyi koruma amacı, iş hukukunun temel prensiplerinden birisidir. İşçiyi korumak amacıyla iş hukuku, çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici yada sadece işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici kurallar ile belirlemeyi ilke edinmiştir. M. ÖZVERİ, *Çalışma Mevzuatı ve Esnekleştirme, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı*, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 807; Bu açıdan başkasına bağımlı olarak bir ücret karşılığında emeğini sunan kişilerle bunları çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen bu bilim dalı, iktisaden zayıf olan tarafı, işçileri korumayı amaçlamış böylece sosyal adaletin ve toplumda huzurun sağlanmasına çalışmıştır. M. KUTAL, *Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları, Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma*, T.C. Başbakanlık İktisadi Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara 1991, s. 57.

³ Kamu iş hukuku kuralları (sosyal kamu düzeni kuralları) fabrikada seri üretim yapan ve işverene göre ekonomik yönden güçsüz olan işçileri korumayı amaçlar. Söz konusu normlar, sanayi toplumunun gereklerine yanıt vermek amacıyla, işçiler açısından standart bir statü oluşturur. GÜZEL, İş Hukukunda, s. 209; GÜZEL, *Fabrikadan İnternet'e*, s. 84.

⁴ DEMİR, s. 9-10.

endüstri devriminden sonra çalışanların (ücretlilerin) haklarının korunması için ortaya çıkmıştır.

Bu çerçevede ücretli çalışanların korunmasına yönelik olarak hukuksal düzenlemelere gidilmiş ve böylece, gelişen iş hukuku, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik çerçevesi içinde, işletme ve işkolunda kurumsal bir yapı kazanarak standart (geleneksel) hale gelmiştir¹.

Bu dönemde istihdam güvencesini sağlamaya yönelik düzenlemeler yanında asgari ücret, haftalık ve günlük çalışma saatleri, tatil süreleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi yasal konular hemen hemen günümüzün bütün sanayileşmiş batı ülkelerinde asgari evrensel şartları oluşturmuştur.

3. Endüstri Toplumundan Endüstri Sonrası Topluma Geçiş

II. Dünya savaşı sonrasında üretim yapısı ile özdeşleşen modernizdem, işgücü süreçlerinde, tüketim eğilimlerinde, işgücü piyasasında, devletin rolünde, teknolojiye ve coğrafi politik bağlamda köklü değişimlerle birlikte gelen bir dönüşümden söz edilmeye başlanmıştır. 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başlarında endüstri toplumunun ortaya çıkardığı sosyo- ekonomik problemleri tartışan gelişmiş ülkeler, yirmi birinci yüzyıla girerken büyük oranda endüstri sonrası topluma (post industrial society) geçiş sürecini ve buna paralel olarak gelişen küresel değişimi tartışmaktadır².

Post endüstriyel dönüşüm süreciyle beraber ortaya çıkan yeni dinamikler kaçınılmaz olarak geleneksel istihdam modelini de etkilemektedir. Dönüşüm sürecine ilişkin sayısız kavram, yaklaşım ve teori ileri sürülmüş, teorilerin tek bir noktada birleştiği değişim olgusu, farklı alanlarda ve düzeylerde incelenmiştir.

3.1. Endüstri Toplumunun Krizi ve Yapısal Dönüşüm Kuramları

1970'lerde yaşanan bunalım tüm dünyadaki ekonomik gelişmeler açısından bir dönüm noktası oluştururken, ekonomik, politik ve sosyal yapıda yeni gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Dünya ekonomisinde yaşanan krizin yorumlanmasında gelişme kuramının yetersiz kalması yapısal dönüşüm kuramları (Theories of Structural Change) çerçevesinde çeşitli çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. 1970'ler ve 1980'lerin başlarında bunalımın tanımlanması, nedenleri, sosyal ve politik etkilerinin belirlenmesi,

¹ CORDOVA, s. 642.

² Aslında endüstri toplumunun başka bir toplum tipine dönüşeceği 19. yüzyılın başlarından itibaren fark edilerek çeşitli şekillerde ortaya konmaya başlanmıştır. K. Marx gelecekteki toplumsal yapıyla ilgili olarak, yeni bir sınıfın mevcut sosyal düzeni değiştireceğine inanırken, S. Simon, Spencer ve J. Purckhardt'a göre, askeri nitelikte olan eski toplum, yerini müteşebbis ve mühendisler tarafından yönetilen yeni endüstri toplumuna bırakacaktı. D. BELL, s. 5.

daha önce yaşanan ekonomik bunalımlardan farkları, ortaya çıkan yeni üretim yapısı ve yeni iş bölümünün açıklanmasını içeren farklı kuramsal çabalar ortaya çıkmıştır¹.

Çalışmanın bu bölümünde de köklü bir değişim içinde bulunan toplumsal yapıdaki kriz ve yeni dinamiklerin niteliğini sorgulayan farklı kuramsal yaklaşımlardan, üzerinde çokça durulan ve tartışılan düzenleme, tekno-ekonomik determinizm, ve disorganize kapitalizm yaklaşımlarını ana hatlarıyla belirtmeye çalışacağız.

3.1.1. Düzenleme Kuramı ve Birikim Rejimi

1970'li yıllardan itibaren ekonomik kriz, teknolojik değişim, yeni üretim sistemleri ile ilgili tartışmalara kapitalizmin yapısal yenilenme süreci (regulation) yaklaşımıyla Fransız iktisatçıların oluşturduğu bir okulda katılmıştır. Düzenleme Okulu veya Fransız Düzenlemeciler olarak adlandırılan ve M. Aglietta, R. Boyer, A. Lipietz, J. Mistral, B. Coriat C. Andre ve R. Delorme gibi iktisatçıların katkılarıyla gelişen bu okul kapitalist gelişmenin dinamiğini ve evrimini, devletin yapısı ve fonksiyonlarıyla birlikte karşılaştırmalı olarak tarihsel bir bakış açısıyla incelemektedir².

Düzenleme kuramı, kapitalist üretim tarzının (sosyal üretim ilişkilerinin, social relation of production) zaman içindeki evrimini geliştirmiş olduğu birikim rejimi (regime of accumulation) ve düzenleme biçimleri/modları (mode of regulation) kavramlarından hareketle³ sistematik biçimde tanımlamaya ve incelemeye çalışmaktadır.⁴ Diğer anlamda düzenleme kuramının odak noktasını kapitalizmin tarihsel gelişim süreci içinde, ücret ilişkilerinin gelişimi, para politikaları, işbölümü, devletin yapısı ve fonksiyonları ile üretim ve tüketim ilişkileri oluşturmaktadır⁵.

Birikim rejimi uzun bir dönem için ekonomik büyümeye paralel olarak sermaye birikiminin de sürekliliğini sağlayan düzenlemelerin tarihsel formasyon olarak ortaya

¹ A. ERAYDIN, *Post- Fordizm ve Değişen Mekansal Özellikler*, ODTÜ Mimarlık Fakültesi, Ankara 1992, s. 8.

² A. AMIN, *Post-Fordizm: Models, Fantasies and Phantoms of Transition*, *Post- Fordizm*, (Ed.) A. AMIN, Blackwell Press, Oxford 1994, s. 7; M. ELAM, *Puzzling Out the Post-Fordist Debate: Technology, Market and Institutions*, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 11 (1990), s. 10; W. BONEFELD, *The Reformulation of State Theory*, *Post-Fordizm and Social Form*, (Ed.) W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993, s. 38; U. ESER; *Türkiye'de Sanayileşme*, İmge Yayınları, Ankara 1993, s. 48.

³ Düzenleme okulunun kapitalizmin gelişme dinamikleri ile ilgili olarak bu iki temel kavramdan başka, kuramcıların kendilerine özgü geliştirdikleri; emek süreci (Coriat), gelişme biçimi (Lipietz), Toplumsal Paradigma (Jessop) kavramları da bulunmaktadır. AMIN, s. 8.

⁴ K. NIELSEN, *Towards a Flexible Future- Theories and Politics*, *The Politics of Flexibility*, (Ed.), B. JESSOP- H. KASTENDIEK- K. NIELSEN- O. PEDERSEN, Billing & Sons Inc., London 1991, s. 22; AMIN, s. 8; ELAM, s. 24; W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, *Introduction: Post-Fordism and Social Form*, *Post-Fordizm and Social Form*, (Ed.), W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993, s. 4.

⁵ BONEFELD, s. 38.

konmasıdır¹. Düzenleme modu kavramı ise, ekonomik ve toplumsal yapı verisi iken, mevcut birikim rejiminin sürekliliğini ve yeniden üretimini sağlayan kurumsal formlar (institutional formation)² ile sosyo- ekonomik düzenlemeleri (çalışma hayatını şekillendiren hukuksal normlar, devletin benimsediği sosyal politika anlayışı, hükümet felsefeleri, sosyal beklentiler, tüketim kültürü vb..) ifade etmektedir. Bu düzenlemeler üretimin organizasyonlarını, çalışma ilişkilerini, ekonomik sektörler arasındaki değişimi, ve toplumsal tüketim biçimlerini belirleyen temel kurallardan oluşur³. Sonuç olarak birikim rejimi üretim ilişkilerinin ve tüketim formunun sosyo- politik ilişkilerle birlikte oluşturduğu toplumsal formasyonu belirlemekte, Düzenleme biçimi de işgücünün çalışma hayatında örgütlenme biçimlerini belirleyen politik ve teknik kurumsal formlar anlamına gelmektedir⁴.

Her düzenleme biçimi bir birikim rejimi ile birlikte var olur⁵ ve bir toplumun gelişme biçimini belirler. Tarihsel olarak da evrensel tek bir düzenleme biçiminden değil, farklı gelişme aşamalarına karşı gelen farklı düzenleme biçimlerinden söz etmek gerekir. Ancak birikim rejimlerinin işleminde en önemli unsur kurumsal formlar oluşturur. Bu formlar başlıca, para-kredi mekanizmaları, emek sermaye ilişkileri, piyasa yapıları, rekabet biçimleri, devletin ekonomiye müdahale yöntemleri ve ülkelerin dış dünya ile ilişkilerinin organizasyon biçimlerinden oluşur. Düzenleme biçimi bu kurumsal formların işleminde etkinlik göstermektedir. Birikim rejimlerin sürekliliği ve kararlılığı da kurumsal formların sürekliliğine ve onunla uyum içinde olmasına bağlıdır. Aynı zamanda toplumsal düzeni oluşturan ve temel toplumsal ilişkileri de düzenleyen bu formların bozulmasıyla, birikim rejiminin kararlılığını ve başarısını sağlayan koşullarda ortadan kalkar ve bir süre sonra birikim süreci yeni sınırlarına vardığında büyüme durur, krize bağlı kopmalar ortaya çıkar⁶.

¹ Bir anlamda birikim rejimi artık değer üretim biçimi olarak ele alınmakta , kapitalizmin evriminin üretim ve yönetim ilişkilerinin özel tipleriyle desteklenerek açıklanmasıdır.

² Düzenleme yaklaşımına göre kurumsal formlar iki temel düzeyde tanımlanabilmektedir. Birincisi; firma içi ilişkiler; üretiminin merkezileştirilmesi ya da yerelleştirilmesi, çatışmacı veya kolektif ilişkiler. İkincisi ise; devlet müdahalelerin niteliğidir. ; devletin ekonomik alandaki statüsü, kamu harcamaları, eğitim sistemi gibi. ELAM, s. 27.

³ R. BOYER, Technical Change and the Theory of Regulation, Technical Change and Economic Theory, (Ed.), C. FREEMAN- R. NELSON- G. SILVERBERG- J. SOETE, Frances Pinter, London 1988, s. 71; AMIN, s. 8; NIELSEN, s. 22; BONOFELD, s. 38.

⁴ BONOFELD, s. 39.

⁵ Birikim rejimi ile düzenleme biçimi arasındaki ilişkinin biçimi de hegomonik bir yapı olarak ele alınmakta, buda politik ideolojik sistemin yeniden üretilmesini kapsamaktadır. Bu bağlamda her kapitalist gelişim özel bir hegomonik yapıyla tanımlanmaktadır. A. LIPIETZ, Post Fordism and Democracy, Post- Fordizm, (Ed.), A. AMIN, Blackwell Press, Oxford 1994, s. 339-341; İ. BELEK, Postkapitalist Paradigmalar, Sorun Yayınları, İstanbul 1997, s. 234; ESER, s. 49-50; HIRSCH, Fordism and Post-Fordism: The Present Social Crisis and its Consequences, Post- Fordizm and Social Form, (Ed.), W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993, s. 25.

⁶ ESER, s. 50.

Birikim rejimi açısından 1970'lerde yaşanan ve bazılarınca çağımızın ikinci büyük krizi olarak adlandırılan krize kadar birbirini izleyen dört birikim rejimi söz konusudur. Bunlar; yaygın birikim (common accumulation), kitlesel tüketim olmaksızın yoğun birikim (intensive accumulation) Taylorizm, kitlesel tüketimle birlikte yoğun birikim Fordizm ve yeni gelişen Post-Fordist birikim rejimleridir.

Endüstri devrimini izleyen dönemde 1914'e kadar geçerli olan birikim rejimi, teknolojik değişimin zayıf verimliliğin düşük ve sermaye birikiminin ön plana çıktığı yaygın birikim rejimidir. Bu birikim rejiminde kapitalizmin en özgün faaliyeti olarak kabul edilen endüstri üretimine geçilmesiyle birlikte, ekonomik ve toplumsal yaşam daha farklı krizlerin etkisindedir. Ücretlilik ilişkisinin zayıf, toplumsal talebin yetersiz olduğu bu aşamada birikim rejiminin sermaye birikimini sağlamada önemli sorunları vardır. Endüstri devrimiyle beraber teknolojik gelişmenin yol açacağı verimlilik artışlarıyla kar artışını sağlamak mümkün olmadığından, işgücünün çalışma sürelerinin uzatılması ve üretim sürecinde daha yoğun kullanılması artı değeri oluşturma'nın en önemli yoludur. Bu açıdan, ekonomik işleyiş ve toplumsal yaşama müdahalenin son derecede sınırlı olduğu bu birikim rejiminde üretim ve verimliliğin artırılması, çalışma sürelerinin uzatılmasına, kadın ve çocukların emek sürecine katılmasına dayalıdır. Ancak kitlesel üretimin sürdürülebilmesinin koşulu olan kitlesel tüketimin yerleşmemesi, toplumsal talebin üretim kapasitelerinin altında kalmasına yol açmakta ve birikim rejimi aşırı üretim, yetersiz tüketim krizleriyle karşılaşmaktadır¹.

Düzenleme okuluna göre birikim rejiminin bu krizi kitlesel tüketimin yoğunluğu açısından birbirinden ayrılan Taylorist ve Fordist yoğun birim rejimlerine geçişle çözülmüştür. Kitlesel tüketimin tam anlamıyla oluşmadığı 1945'li yıllara kadar olan süreçte geçerli olan yoğun birikim rejimi Taylorist, 1945 ve 1970'li yılları kapsayan dönemde ise üretimin kitlesel tüketim kalıplarıyla birleştiği yoğun birikim rejimi Fordizm² olarak nitelendirilmektedir.

Kitlesel tüketimin yoğunlaşmadığı Taylorist yoğun birikim rejiminde fordist yoğun birikim rejiminin de alt yapısını oluşturan yeni ücret sistemleri ve iş organizasyonları bağlamında çalışma koşulları ve ücret politikaları geliştirilmeye başlanmıştır. Yoğun birikim rejiminin, yaygın birikim rejimine göre önemli bir özelliği, üretimi ve iktisadi artışı

¹ ESER, s. 52.

² Fordizm nitelemesinin orijin itibarıyla kullanılmaya başlanması 1975'li yıllarda Fransız iktisatçı Palloix ve Aglietta'nın çalışmalarıyla başlar. Fordizm nitelemesi artan ücret ile verimlilik artışlarını birleştiren bir düzenleme biçimi ve birikim rejimi olarak kullanılmaktadır. Fordizm nitelemesi için bkz; BONEFELD, s. 49; AMIN, s. 9; B. JESSOP, Thatcherism and Flexibility: The White Heat of a Post-Fordist Revolution, *The Politics of Flexibility, Restructuring State and Industry in Britain, Germany, and Scandinavia*, (Ed.), B. JESSOP- H. KASTENDIEK- K. NIELSEN-O. PETERSEN, Billing & Sons Press, London 1991, s. 136; BONEFELD- HOLLOWAY, s. 1.

arttırmanın, sermaye birikimini sağlamanın çalışma sürelerinin sınırlandırıldığı fakat çalışma yoğunluğunun arttığı yeni bir emek sürecinde gerçekleşiyor olmasıdır.

1929 yılında ABD'de ortaya çıkan büyük kriz, Taylorist birikim rejiminde mevcut kurumsal formların ekonomiyi düzenleme işlevini artık yerine getiremediğini gösterdi. Krizin aşılabilmesi ve sermaye birikiminin genişleyerek sürmesinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması için köklü bir dönüşüm gerekmektedir. Böylece II dünya savaşı sonrası hızlı büyüme dönemine egemen olacak Fordist yoğun birikim rejimine girilmiştir.

Fordist yoğun birikim; kitlesel üretim dinamikleri, aşırı ölçüde detaylandırılmış işbölümü, verimlilik artışı için artan ölçüde mekanizasyon ve çeşitli monopolistik düzenlemeler işgücü sürecinin (labour process) taylorist formatların yeniden organize (reorganization) edilmesi ile tanımlanmaktadır¹. Lipietz'e göre fordizm üçlü bir saç ayağından (tripot) meydana gelmektedir. Bunlar; ilk olarak, Taylorist işbölümünün devamı olan kitlesel tüketime yönelimlerin iş organizasyonu açısından getirdiği uygulamalar. İkinci olarak, verimlilik amaçlarıyla orantılı olarak büyüyen popüler tüketimin bir göstergesi olan birikim rejimi. Üçüncü ve son olarak, gerek işverenlerin ve gerekse işçilerin uymaları gereken düzenleme biçimleridir. Özellikle son nitelik açısından Fordist düzenleme biçimleri, işçilere düzenli bir gelir garantileyen refah devleti ve paralelinde toplu sözleşme dönemi olarak değerlendirilebilir².

Düzenleme okuluna göre fordist yoğun birikim rejimine geçişte en önemli faktör olarak devlet görülmektedir³. Dünya piyasalarındaki rekabet, sermaye yoğunlaşması ve sosyal politikaların artan oranda gündeme gelmesi refah devletini şekillendiren gelişmeler arasındadır. Sermaye birikimi ve sosyal- politik gündem devletin; düzenleyici, denetleyici, sosyal güvenlikçi ve diğer sosyal işlevlerinin genişlemesine yol açmıştır. Devlet bütün alanlarda müdahaleci, düzenleyici, üretici işlevler üstlenmiştir. Bürokratik devlet yapısı ekonomik sürecin ve işgücünün sürekliliğinin sağlanmasında temel dayanak konumuna gelerek değişik sektörlerde üretici işlevini üstlenmiştir. Ekonomide artı değer

¹ JESSOP, s. 136; HIRSCH, s. 15; BELEK, s. 238.

² LIPIETZ, s. 341-342.

³ Düzenleme kuramında devlete yüklenen rol birikim rejiminin sürekliliği ve kararlılığını sağlamaktır. Düzenleme okulunun başlattığı teorik tartışmalara 1980'lerde Almanya'da Fordist Devlet (Fordist State) kavramını ilk olarak kullanan J. Hirsch 'te katılmıştır. Daha sonra bu kavram B. Jessop tarafından ele alınmıştır. Hirsch ve Jessop'un bu tanımlamalarının yanı sıra Bonefeld'in düzenleme yaklaşımı çerçevesinde Reformulation (reformulation of state theory) teorisinde bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz; W. BONEFELD. Devlet müdahalesinin niteliği, keynesyen ekonomik politikalar ve bunların 1980'lerdeki dönüşümü düzenleme okulu analizlerinde merkezi bir önemi vardır. Nitekim fordist birikim rejiminde uygulanan ekonomi politikaları Keynesçilik olarak adlandırılmaktadır. BONNOFELD- HOLLOWAY, s. 1-2; S. CLARKE, Over Accumulation, Class Struggle and the Regulation Approach, Post- Fordizm and Social Form, (Ed.), W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993, s. 103. Fordist birikim rejiminde, birikim rejiminin güvence altına alınmasında önemli işlevler üstlenen devlet sosyal devlet, refah devleti yada sosyal refah devleti olarak isimlendirilirken, birikim rejimine kapitalizmin altın çağı (the golden age of capitalism) nitelenmesi de yapılmaktadır.

oranını arttırıcı nitelikte sağlık, eğitim hizmetleri gibi işgücünün yeniden üretimi alanına getiren işlevleri tekellinde toplamıştır.

Ücret artışlarının verimlilik artışlarını yakından izlediği 1945'li yıllarda ücretlilik ve meta ilişkisinin yaygınlaşmasıyla tüketim, standart ürünlerin tüketimi biçimini almıştır. Nitekim standart ürünlerin tüketimin yaygınlaştığı bu dönemde, piyasada hem tüketici hemde üretici konumunda bulunan işgücünün elde ettiği ücretler bir yönüyle üretim maliyetlerini diğer yönüyle de tüketimi ve sonuçta toplumsal talebi belirlemektedir¹. Bir yandan kitlesel tüketimin sürdürülmesi, diğer yandan ücretlerin verimlilik artışlarıyla paralel olması (ücretlerin verimlilik artışlarının üstüne çıkmaması) ve karların azalmasını önleyici düzenlemelerin oluşturulması açısından devlet kamu harcamalarıyla talep yaratarak tüketimi sağlıyor diğer yandan sosyal politikalarla gelir dağılımını düzenlemekteydi. Yine bu dönemde ücret düzeyleri ve çalışma koşulları iş yasaları ile kurallaştırılıyor iş ilişkilerinin belirlenmesinde toplu iş ilişkileri ve toplu pazarlık sonucu oluşturulan işkolu sözleşmeleri kurumsal bir yapıya kavuşuyordu.

1960'lı yılların sonlarından itibaren sosyal ve ekonomik dengelerin (özellikle verimlilik ve kar oranlarındaki düşme eğilimi) bozulmaya başlamasıyla yeni bir kriz süreci yaşanmaya başlandı. Fordist birikim rejiminin kararlılığını tehdit eden yeni kriz Düzenleme kuramcılarına göre yapısal bir kriz idi². Fordizmin krizi düzenleme okuluna göre kapitalizmin krizi olarak değerlendirilmektedir. Krizin sermaye ve kapitalist sistem açısından anlamı birikim rejimini gerçekleştiren formların sınırlarına varılması ile ortala kar ve verimlilik³ oranlarındaki düşme eğilimidir. Verimlilik artışlarının durduğu ve paralelinde büyüme hızının yavaşladığı kriz ortamında yoğun birikim rejimi her

¹ Fordizm'in sınıf çatışması açısından temel ögesi işçi sınıfının taleplerinin kapitalizmin bu özel formuyla içselleştirilmesidir. Bir yandan işçileri de içine alan kitlesel talebin yaratılması ve kitlesel talebi destekleyecek sosyal ve ekonomik refah politikalarının uygulanması ile, diğer yandan işçilerin sınıfsal taleplerinin sisteme entegrasyonu ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

² Başlangıçta birikim süreci kesintiye uğramış, devamında ise bütün sosyal ve ekonomik değerler ulusal ekonomilerin kendi içinde daha sonrada uluslar arası alanda birikim rejiminin dayandığı tekilci düzenleme sisteminin yapısında tüm düzenleyici kurumsal formların bozulmasıyla alt üst olmuştur. Kriz sistemde bütün kurumları içine alan çözümsüzlük, kilitleme şeklinde görüntülenen dağılma ve çözülme olarak algılanmaktadır. Kriz ekonomik boyutuyla kapitalizmin kar oranlarının artışı sağlamaya yönelik düzenleme mekanizmalarının tıkanıldığını göstermektedir. BELEK, s. 237. Düzenleme okuluna göre kapitalizmin genişleme dönemleri birikim rejimi ile düzenleme modu arasındaki uyumluluğu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Nitekin kitlesel üretim ve kitlesel tüketimle özdeşleştirilen yoğun birikim rejimi monotaristler tarafından aşırı ücret politikaları, devletin aşırı tüketim harcamaları, sosyal güvenlik sistemlerinin yaygınlaştırılması ve sosyal harcamaların arttırılması gibi düzenleme formlarıyla sağlanmıştır. HIRSCH, s. 8. Kapitalist ilişkiler alanındaki toplu sözleşme, sosyal güvenlik gibi formlar kapitalist birikim sürecindeki sınıfsal çatışmaları minimize etmek için kullanılmaktadır. Düzenleme okulu üç tür kriz biçimi tanımlamaktadır. Birikim rejiminin her anında bulunan mikro krizler, konjektürel krizler ve birikim rejimi ile düzenleme biçimi arasındaki ilişkilerin iyice bozulduğu ve birikim rejiminin yapısal deformasyonlara uğradığı yapısal krizler. BELEK, s. 236.

³ Fordist yoğun birikim rejiminde verimlilik artışları sürdürülebilir ve istikrarlı bir büyüme açısından değil, birikim rejiminin temelini oluşturan toplumsal ilişkilerin sürdürülmesi ve kurumsal formların çalışması bakımından önemlidir.

zamankinden pahalı bir niteliğe dönüşmüş ve mevcut kurumsal formlar içinde özellikle iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalar çözülmedikçe ve ücret artışlarını getiren kurumsal yapılanmanın gücü azaltılmadıkça iktisadi artışı sağlamak olanaklı değildi. Bu bağlamda kitle üretimi ve kitlesel tüketimle özdeşen fordist yoğun birikimin içinde bulunduğu kriz başlangıçta, üretim ile tüketim arasındaki ilişkisinin bozulması değil, sermayenin değersizleşmesi¹ ve artan sermaye yatırımlarının yeterince karlı olmamasından kaynaklanmaktaydı. Ancak ilerleyen dönemde talep yanlı politikalar ve sıkı para politikaları mevcut krizin aşılmasında yetersiz kaldığı gibi kriz yetersiz tüketim, aşırı üretim ve bir durgunluk biçimine dönüşerek giderek artmış, işsizlik yapısal bir hal almıştır.

Lipietz'e göre fordizmin krizi iki ön önemli nedene bağlanabilir. Bir yandan üretimin uluslararası bir boyuta taşınarak ulusal piyasaların Fordist birikim rejiminin gelişimini sürdürecektir düzenleme biçimlerinin bozulması, diğer yandan iş organizasyonlarına hakim olan formların sınırlarına ulaşması. Bunların doğal bir sonucu olarakta verimlilik oranları sürekli bir düşüş eğilimi içerisine girerken yatırımların durması ve beraberinde yapılaşan işsizlik refah devletinin de krizi olmuştur².

Diğer yandan fordist düzenlemede önemli bir konuma sahip bulunan devletin niteliklerinde de bir bunalım gözlenmiştir. Bonefeld Fordizmin krizini devletin fonksiyonları arasında bulunan sınıf düzenlemelerinin, sermaye açısından ekonomik ve siyasal yük olarak algılanmaktadır³.

Sosyal güvenlik sistemini ayakta tutan kurumsal yapılar çözülmeye başlamış devlet kurumsal yapılara yönelik desteğini geri çekmeye yönelmiştir. Kamu harcamalarının azaltılması, vergilerin düşülerek devletin küçültülmesi çabaları ve dünya ekonomisiyle ilişkilerin yeniden düzenlenmesi gerekliliği ekonomik, sosyal ve politik gündemin ilk sıralarına taşınmıştır.

Dünya ekonomisindeki değişimler devletlerin ekonomik ilişkilerini yeniden gözden geçirmeleri zorunluluğunu doğurmuştur. Özellikle ABD'nin başta Japonya olmak üzere bir çok ülke karşısında tekeli rekabet yapısının ve rekabet gücünün azalmasına bağlı olarak ekonomik gücünün zayıflaması, yeni güç odaklarının ortaya çıkması,

¹ Endüstriyel kapitalizmin başlangıcından itibaren sermaye birikimi verimliliği arttırmak amacına yönelik olarak teknik gelişmelere bağımlıdır. Giderek işgücünün yerini makinaların alması sabit sermayedeki artışların ve teknolojinin yenilenmesinin getirdiği maliyetler sermayeyi değersizleştirdiği gibi kaynak gereksinimini de önemli ölçüde arttırmıştır.

² LIPIETZ, s. 341.

³ BONEFELD, s. 50.

uluslararası ilişkilerde bir belirsizlik ve istikrarsızlık ortamına yol açmıştır. Hirsch, Perifer¹ ülkelerdeki tüketim kalıplarının düşüklüğü ve düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarına karşı başlayan hareketlenmelerin uluslararası piyasa koşullarında bir daralma eğilimine neden olduğu ileri sürmektedir².

Boyer'a göre yapısal krizin meydana gelmesinde belli başlı dört eğilim tanımlanmaktadır. Bunlar; verimlilik artışında ve kar oranlarında düşme, küreselleşme³ ile birlikte üretimin teknik ve sosyal formunun (organizasyonunun) aldığı yeni biçimler, eğitim sağlık gibi kamusal harcamaların giderek artması, tüketim kalıplarının değişmesi ve standart üretimin önemini kaybetmeye başlaması.⁴

Düzenleme okulu sonuç olarak, fordizmin krizinde şu dört eğiliminin etkisi bulunduğunu belirlemektedir⁵;

1. Teknik ve işçi hareketleri gibi kısıtlılıklara dayalı olarak fordist üretkenlik artışındaki düşüş, fordizmin sınırlarına ulaşması,
2. Kitlesele üretimin yaygınlaşması sonucunda uluslararası rekabetin artması ve maliyetleri minimize etmek için sürdürülen kitlesele üretimin iflas etmesi,
3. Refah devleti anlayışının getirdiği sosyal harcamaların ve sermaye maliyetlerinin artması,
4. Tüketici eğilimlerinin çeşitlenmesi neticesinde kitlesele üretim yöntemlerinin yeni talep eğilimlerinin karşılanmasında yetersiz kalması.

Düzenleme okuluna göre, kısaca yukarıda belirtmeye çalıştığımız nedenlerden dolayı 1945 sonrası ekonomik büyüme dönemine damgasını vurmuş olan Fordist yoğun birikim rejimi, birikim ve düzenleme yöntemlerin geçersizliği nedeniyle karşılaştığı kriz sonucunda kapitalist yapılanmanın belirli bir birikim ve büyüme dinamiğini sürdürebilmesi

¹ Düzenleme okulu yazarlarından Lipietz, emek yoğun ve basit üretim sektörlerinin ucuz işgücüne sahip (özellikle kadın ve çocuk işgücü) üçüncü dünya ülkelerine kaydırılarak bu ülkelerin endüstrileştirilmelerini periferel fordizm (seçici endüstrileştirme; selective industrialisation) olarak tanımlamaktadır. HIRSCH, s. 24; NIELSEN, s. 23.

² BELEK, s. 241; HIRSCH, s. 8-19.

³ Küreselleşme ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz; J. H. MITTELMAN, *Globalization Critical Reflections*, International Economy Year Book, V. 9, Lyn Rienner Publisher, USA 1996.

⁴ R. BOYER, *The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition*, Clarendon Press, Oxford 1988, s. 199-203.

⁵ NIELSEN, s. 24; BELEK, s. 242.

için 1980li yıllarda yerini post fordizm olarak isimlendirilen yeni bir birikim rejimi ve düzenleme biçimine bırakmıştır.

Düzenleme okulu Post Fordist birikim rejiminin kapitalizm açısından yeni bir genişleyici uzun bir dalganın hazırlığı anlamında ele alıp değerlendirmektedir¹. Bilgisayar, iletişim teknolojilerinde olduğu kadar biyo teknolojideki gelişmeler kar oranlarının ve üretimin artırılmasına yönelik gelişmeler olduğundan bu gelişmeler bir anlamda Taylorizmin mikro elektronik dönüşümüdür². Teknolojik gelişme³ ile işgücünün azaltılması ve esnek ilişkiler temelinde yeniden örgütlenmesi hedeflenmiştir. Post Fordist birikim rejiminde üretime yönelik düzenleme biçimlerindeki değişim artan ölçüde işgücü piyasası esnekliği gerektirmektedir. Buda çalışma zamanları ve iş olanakları ile makine arasındaki ilişkileri birbirinden ayırmaktadır. Bu gelişmeler tipik Fordist üretim sürecinde çalışan işgücünü yol ayırımına getirmektedir⁴.

İşgücü piyasasında esneklik uygulamaları işgücünü; çekirdek işgücü (core worker) ve çevresel post fordist yığın işgücü (peripheral post fordist mass worker) olmak üzere ikiye ayırmıştır. Çekirdek işgücü; işinden zevk alan, yüksek gelir ve iş güvencesine sahiptir. Yönetim ve yönetim politikalarına karşı olumlu davranışlar içerisindedir. Çevresel işgücü ise; yalnız bırakılmış, esnek, düşük gelirli, sendikasız, iş güvencesi bulunmayan kısa dönemli hizmet sözleşmeleriyle istidam edilen işgücüdür. Çevresel işgücü hem fabrikalarda hem de diğer işgücü piyasasındaki çalışma alanlarında mevsimlik veya kısmi süreli çalışma biçiminde istihdam edilmektedir. Bu bağlamda Post Fordist organizasyonun amacı, kitle işçisinin ortadan kaldırılması, işletmelerin kapasite kullanım oranlarının yükseltilmesi ve işyerinde kollektif çalışma ve kollektif organizasyon olgusunun yaratılmasıdır⁵. İş organizasyonlarına yönelik bu düzenleme biçimlerinin yanı sıra diğer düzenleme biçimleri şu şekilde özetlenebilir⁶.

1. Üretimde yerelleşme eğilimi ve alt-işveren uygulamalarının artışı ile küçük ölçekli işletmelerin yaygınlaşması,

¹ Post Fordizme yönelişteki en önemli nedenlerden biri, sermayenin organik bileşimindeki artışın doğurduğu ortalama kar oranlarındaki düşüş eğiliminin engellenebilmesi için işgücü maliyetlerinin azaltılarak, sermaye birikiminin geliştirilmesi ve sermaye devir hızının artırılmasıdır.

² BONEFELD, s. 54; HIRSCH, s. 25.

³ Düzenleme okuluna göre; kapitalizmin gelişmesini devam ettirebilmesi için yeni bir birikim rejimine ihtiyacı vardır. Bu bağlamda Hirsch teknolojik gelişmeleri Post Fordist birikim rejiminin gerçekleştirilmesi açısından düzenleme biçimi olarak değerlendirmekte ve teknolojik gelişmeleri hiperendüstrilizasyon olarak nitelendirmektedir.

⁴ HIRSCH, s. 25-26; BONEFELD, s. 55.

⁵ HIRSCH, s. 26; BONEFELD, s. 55.

⁶ BELEK, s. 224.

2. Refah devleti formunun ve sosyal güvenlik sisteminin zayıflaması ile iş güvencesine yönelik hukuksal yapının esnekleştirilmesi,
3. Anti sendikal davranış ve tutumların yoğunlaşması, sendikaların zayıflaması, işsizliğin yapılaşması, tipik istihdam biçimlerinden uzaklaşma ve atipik istihdam biçimlerine yöneliş, işgücü piyasasında ve işgücünün yapısında homojenliğin azalması giderek heterojen bir yapıya kaydırılması,
4. İşçi-işveren ilişkilerinde ulusal düzeyli toplu pazarlık sisteminin parçalanması ve işyeri düzeyli kooperatizme (decentralize corporatism) geçiş.

İşlevleri değişmekle birlikte Post Fordist birikim rejiminde devlet önemli bir yere sahiptir. Bu birikim rejiminde devletin en temel fonksiyonu; Fordist yoğun birikim rejimine oranla talep yönlü değil, ekonominin arz yönünü organize etmeye yöneliktir. Esneklik temeline dayalı arz yönlü stratejilerle üretim sürecindeki sorunları çözmeye çalışır ve kamuya dönük sosyal harcamaları kısıtlama eğilimindedir.¹

Yukarda belirtmeye çalıştığımız Post Fordist birikim rejiminin özelliklerini ana hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz.

1. Enformasyon ve diğer teknolojiler temelinde üretim ilişkilerinde Fordizm sonrası bir organizasyon yapısına geçiş,
2. Hizmet sektörünün ekonomik alanda giderek genişlemesine paralel olarak hizmet sektörünün endüstrileşmesi sonucunda hizmet endüstri merkezlerinin gelişmesi,
3. İstihdamın sektörel dağılımı açısından tarım sektöründeki istihdam hacminin her bakımdan öneminin kalmaması,
4. İş ilişkilerinde her açıdan esnek bir yapılanma,
5. Ücret ve verimlilik ilişkisinin bozulması. Sosyalizasyonun enformasyon temelinde gerçekleşmesi sonucunda bireyselleşme eğilimlerinin doğması.

¹ JESSOP, s. 99.

3.1.2. Neo-Schumpeterian Teori ve Teknolojik Determinizm

E. Mandel, C. Freeman, C. Perez ve G. Dosi, İngiltere'de SPRU okulu ve Amerika'da birikimin sosyal yapısı yaklaşımı (social structure of accumulation)¹ 1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik krizi ve sosyal yapı ile teknoloji arasındaki ilişkiyi tekno-ekonomik/ tekno-determinist paradigma² üzerine kurulu, kavramsal bir çerçeveden hareketle açıklamaktadırlar³. En genel anlamıyla teknolojik determinizm yaklaşımı teknolojiyi, geleneksel yaklaşımın tersine ekonomiye dışsal bir faktör olarak değil, ekonominin yapısal yenilenmesinde içsel bir faktör olarak ele alıp, sosyal ve ekonomik düzenlemeleri ve ilişkileri zorlayıp belirleyen otonom bir gelişme olarak değerlendirmektedir⁴.

Tarihsel süreç içerisinde teknoloji ve organizasyon formlarına göre şekillenen kapitalist yapılanmanın belirli bir büyüme ve teknolojik gelişme dinamiğini sürdürebilmesi için hakim olan tekno-ekonomik alt sisteme uygun bir toplumsal çerçevenin bulunması gerekir. II. Dünya Savaşından sonraki uzun süreli büyüme dönemi bu iki alanın uyum içinde bulunduğu bir dönemdir. Tekno-ekonomik alt sistem ve toplumsal çerçevede meydana gelebilecek değişimler nedeniyle bu iki alanın birbirine uyumlu olmaması, büyümenin durması ve kapitalist yapılanmanın krize girmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu yaklaşıma göre kriz (dördüncü dalgadaki), özellikle rekabet artışının teknolojik gelişmenin olgunlaşma döneminde önüne geçilmesidir. Kriz tekno-ekonomik paradigmanın toplumsal ve kurumsal formlarla uyumsuzluğunu gösterir. Kriz, yalnız üretimin teknik organizasyonunda ve üretim sisteminin kendisinde değil, aynı zamanda toplumsal ve kurumsal yapılarda da yıkım ve bozulmalara yol açar. Sanayileşmiş ülkelerde verimlilik ve büyüme hızlarında düşüş şeklinde kendini gösteren 1970'lerin dünya çapındaki ekonomik krizini de bu bağlamda değerlendirmek gerekir. Bu iktisatçılara göre son kriz, ucuz hammadde ve enerjiye dayalı, standart ürünlerin kitle

¹ Freeman ve Perez dönüşüm teorilerini 1920'lerdeki Kondratiev'in kapitalist ekonominin gelişmesinde uzun dalagalar yaklaşımına ve 1930'lardaki Schumpeter'in çalışmalarına dayandırmaktadır. AMIN, s.12; ELAM, s.10-11. Literatürde Teknolojik Determinizm; Neo-schumpeterian teori, Tekno Ekonomik Paradigma, Teknolojinin İçselleştirilmesi ve Uzun dalga yaklaşımı şeklinde de isimlendirilmektedir.

² Bilim felsefesi literatüründen başlayarak tüm bilim dallarında da yaygın olarak kullanılmaya başlayan paradigma kavramının net bir tanımı bulunmamaktadır. Bu kavramı popüler hale getiren amerikalı bilim felsefecisi Thomas Kuhn'un tanımıyla paradigma; belli bir zaman dilimi içinde bir grubun yada topluluğun düşünce biçimi ve davranışlarını belirleyen bir dünya görüşü, bir algı dayanağı, bir izlenceler bütünü, bir perspektif, bir model olarak tanımlanabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz; T. KUHN, *The Structure of Scientific Revolutions*, The University of Chicago, 1970; H. ŞİMŞEK, *21. Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı*, Kaostaki Türkiye, Sistem Yayınları, İstanbul 1997; E. YILDIRIM, *Endüstri İlişkileri Teorileri, Sosyolojik Bir Değerlendirme*, Sakarya 1997; D. CÜCELOĞLU, *İyi Düşün Doğru Karar Ver*, Sistem Yayınları, İstanbul 1993.

³ R. FLORIDA, *The New Industrial Revolution*, *Futures*, July/ August 1991, s. 562; AMIN, s. 13; ELAM, s. 11; ERAYDIN, s. 45.

⁴ GRINT, s. 321.

tüketimine yönelik bir teknolojik rejimden, yeni yeni gelişmeye başlayan bilgi ve teknoloji yoğun, büyük ölçüde mikroelektronığe¹ dayalı üretim, tasarım, yönetim ve pazarlama faaliyetlerinin entegre bir sistem içinde yapıldığı yeni bir üretim sistemine geçişte ortaya çıkmıştır².

Freeman ve Perez'e göre teknolojik bir aşamadan diğer aşamaya başarılı bir geçişin sağlanması iki faktöre bağlıdır. Bunlardan birincisi; endüstriyel verimlilik alanında teknolojik gelişmelere öncülük eden ilerlemelerin bütün ekonomiye yayılan bir özellik taşıyarak önemli bir atılım (quantum leaps) yapması gerekir. İkinci olarak; teknik gelişmelerin düzenleme normlarıyla ve sos yo- kurumsal normlarla uyuşmasıdır. Diğer bir ifade ile ekonominin yapısal yenilenmesi yeni teknolojilerin yaratılmasına, mevcut ve yeni yaratılan teknolojilerin yayılmasına ve ulusal teknoloji kapasitesinin geliştirilmesine bağlıdır. Teknolojik gelişmeler yalnızca yeni üretim teknikleri yada endüstriyel sürece özgü olarak değerlendirilemez. Teknolojik gelişmeler aynı zamanda yeni iş organizasyonu ve yönetim formlarını, yeni sektörlerin oluşmasını, yeni ulaşım ve iletişim teknolojilerini, yeni coğrafik yapılanmayı kapsar³.

Bu yaklaşımda, kitlesel üretim aşamasına geçiş elektromekanik teknolojiler, kitlesel tüketim endüstrileri ve petrol ve temel ucuz enerji kaynakları ile açıklanır. Düzenleme yaklaşımında olduğu gibi standardizasyon, yoğunlaşma, ölçek ekonomisi, oligopolistik rekabet, kitlesel tüketim gibi tanımlamalar yapılmaktadır. Bu açıdan düzenleme yaklaşımında olduğu gibi toplumsal ve kurumsal düzenlemeleri teknoloji boyutunda ele alıp değerlendirir. Ancak düzenleme yaklaşımına göre daha fazla devlet politikaları üzerinde odaklanır⁴. Bu yaklaşımda teknolojik değişim konusunda şu varsayımlar kabul edilmektedir⁵.

1. Teknoloji, kendine has olan (idiosyncratic), yığın bir bilgiye ve yoğun öğrenme sürecine dayalı, zor anlaşılır, yoruma açık (heuristic) ve geliştirildiği toplumların özelliklerini taşıyan bir değişkendir. Teknolojinin bu özelliği, teknolojinin bir ülkeden bir başka ülkeye problemsiz olarak transfer edilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

¹ Yapısal yenilenmenin her aşamasında geliştirilen teknolojik paradigma bir öncekinden çeşitli açılardan farklılık göstermekte ve eskisinden derin bir kopuşu ifade etmektedir. Kapitalizmin yapısal yenilenmesi açısından teknolojik bir değişimin gerçekleştirilmesi gereklidir. Bugün beşinci kondratiev dalga olan enformasyon teknolojisinde temel faktör olarak mikroelektronik alanındaki gelişmeler gösterilebilir. ELAM, s. 11.

² ESER, s. 45-46; AMIN, s. 13; ELAM, s. 11; FLORIDA, s. 562.

³ AMIN; s. 12.

⁴ AMIN, s. 12.

⁵ G. DOSI, The Nature of Innovative Process, Technical Change and Economic Theory, (Ed.), G. DOSI, Pinter Publisher, London 1988, s. 224-225.

2. Teknolojik gelişme ve yenilikler sosyo-ekonomik formasyonlarda heterojen ve hiyerarşik bir özellik taşır.
3. Teknolojik gelişmenin hızı ve yönelimi, kısmen firma davranışları, piyasa yapıları ve rekabet biçimi gibi faktörlere, kısmen de bilimdeki ilerlemelerin teknolojiye aktarılmasındaki süre, teknolojilerin yayılmasını hızlandıracak kurumsal yapıların düzeyi ve toplumsal örgütlenme biçimi gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

Teknolojik değişim toplumda bütün öğeleri kapsayan tekno-ekonomik paradigmalardan (techno-economic paradigms) yönlendirdiği süreçlerle birlikte ortaya çıkar. Her bir tekno-ekonomik paradigma uygun teknolojinin seçimi ve üretim süreçlerine uygulanması, bireysel davranışlar örgütsel tutumlar ve toplumsal ilişkiler alanında izlenecek yöntem ve tercihlerini tanımlar. Bu açıdan tekno ekonomik paradigmanın (aşamanın) üretim açısından aşağıda belirtilen temel niteliklere sahip olması gerekir¹.

1. Düşük veya hızlı bir şekilde maliyetleri düşürücü etkinliğinin bulunması,
2. Her türlü amaç ve talep karşısında sınırsız arz yeteneğinin bulunması,
3. Verimliliğin bütün alanlara yaygınlaştırılabilmesi,
4. Kapasite ve sermaye ekipmanlarının değişim maliyetlerinin en az düzeyde gerçekleştirilme yeteneğidir.

3.1.3. Disorganize Kapitalizm

Lash ve Urry içinde bulunulan süreci, kapitalist ekonomik yapılanmanın bir evresi olarak ele alıp Disorganize Kapitalizm² nitelemesiyle tanımlamışlardır. Bu süreçle birlikte emek ile sermaye arasındaki bölünmeye dayalı ilişki, yerini insan ile devlet arasındaki sosyal nitelikli ilişkileri bırakmaktadır. Gönüllü ve sosyal nitelikli kuruluşların gelişmesi horizontal (yatay) bir sivil toplum örgütlenmesi yaratmak, sınıf ilişkilerinin yerini cins, yaş, etnik temelli ilişki biçimleri almaktadır. Bu değişimde; mesleki yapıdaki değişimin, imalat endüstrisindeki azalmanın, işgücünde esnek örgütlenme biçimlerinin Taylorist ilişkilerin yerini almasının, işgücünün mesleki doyum kapasitesinin artmasının,

¹ ELAM, s. 11-12, s. 225, C. FREEMAN- C. PEREZ, Structural Crises of Adjustment, Business Cycles and Investment Behavior, Technical Change and Economic Theory, (Ed.), G. DOSI, Pinter Publisher, London 1988, s. 48; AMIN, s. 13.

² Disorganize kapitalizm tezi aslında yeni bir kapitalizm aşamasını tanımlamakta ve onun özünü oluşturan dinamiklerin sürdüğünü kabul etmektedir. Diğer yaklaşımlar hemen hemen sınıf oluşumunu reddedip , özü itibarıyla kapitalizmden farklı toplumsal formasyonun geliştiğini ileri sürmektedirler. Buna karşın disorganize kapitalizm sermaye birikimi temelindeki kapitalist yapının varlığını sürdürdüğünü, ancak bu yapının organize dönemdeki sınıfsal çelişkilerin yumuşadığını belirtir. Ayrıntılı bilgi için bkz; S. LASH- J. URRY; The End of Organized Capitalism, Wisconsin Press, Great Britain 1987.

hizmet sektörünün genişlemesinin, kitle iletişim araçlarıyla postmodern kültürel ve ideolojik hegemonya yaratılmasının etkisi vardır. Bütün bunlar işçi sınıfının sınıfsal kapasitelerinde düşüşe neden olmaktadır¹. Disorganize kapitalizm yaklaşımına göre örgütlenmiş ve örgütlenmemiş kapitalizm arasındaki farklılıklar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo: 1. Örgütlenmiş ve Örgütlenmemiş Kapitalizm Arasındaki Farklar

ÖRGÜTLENMİŞ KAPİTALİZM	ÖRGÜTLENMEMİŞ KAPİTALİZM
Düzenlenmiş ulusal Pazarda endüstri, bankacılık ve ticaret sermayesinin yoğunlaşması ve merkezileşmesi	Hızla artan büyük şirket gücünün ulusal pazarlardan uzaklaşması. Sermayenin artan ölçüde uluslararasılaşması ve bazı durumlarda endüstriyel sermayenin banka sermayesinden ayrılması.
Sahipliğin kontrolden artan ölçüde ayrılması ve karmaşık yönetim hiyerarşilerinin ortaya çıkması	Genişlemesi süren yönetsel katmanların, sınıf politikasından oldukça farklı, kendilerine özgü bir bireysel ve politik gündem oluşturmaları
Yeni yönetsel, bilimsel, teknolojik aydın katmanlarının ve bir orta sınıf bürokrasisinin büyümesi	Mavi yakalı işçi sınıfının gerilemesi
Bölgeler ve ulus devletler çerçevesinde kolektif örgütlenmelerin ve toplu pazarlığın gelişmesi	Ulusal çapta toplu pazarlığın etkisinde gerileme
Devlet ile büyük tekelleri sermaye çıkarlarının yakından eklenmesi ve sınıf temelli refah devletçiliğinin yükselişi	Büyük tekellerin devlet düzenlemesinden artan ölçüde bağımsızlaşması ve merkezileşmiş devlet bürokrasisine ve iktidarına çeşitli biçimlerde zıt düşme
Ekonomik imparatorlukların yayılması ve deniz aşırı üretim ve Pazarların denetimi	Üçüncü dünyanın endüstrileşmesi ve bunların rekabeti karşısında endüstrisizleşen merkez ülkelerin hizmetlerde uzmanlaşmaya dönüşü
Farklı sınıf çıkarlarının müzakerelere dayalı uzlaşmalar ve bürokratik düzenlemeler aracılığıyla oluşturulan bir ulusal gündem çerçevesinde bütünleştirilmesi	Sınıf temeline dayalı politikanın ve kurumların gerilemesi
Teknik ve bilimsel rasyonalitenin egemenliği	Kültürel parçalanma ve çoğulculuğun yanı sıra geleneksel sınıf yada ulus kimliklerinin zayıflaması
Kapitalist ilişkilerin nispeten az sayıda sektör ve bölgede yoğunlaşması	Kapitalist ilişkilerin bir çok sektör ve bölgeye dağılması
Madencilik ve imalat endüstrisi sektörleri istihdamın hakim kaynaklarını oluşturmaları	Madencilik ve sanayi sektörlerinin gerilemesi, organizasyona ve hizmetlere dönük sektörlerin yükselişi
Madencilik ve imalat sektörlerinde belirli bölgelerde güçlü bir yoğunlaşma ve uzmanlaşma	Bölgesel- mekansal işbölümüne dayalı, farklılaşma
Fabrika (işgücü) büyüklüğünü artırma yoluyla ölçek ekonomisi arayışı	Fabrika ölçeğinde, coğrafi dağılıma, artan ölçüde taşeron iş verme, küresel üretim sistemleri aracılığıyla küçülme
Merkezileşmiş (ticari ve mali) hizmetlerin sunuluşu yoluyla bölgelere hakim olan büyük endüstri kentlerinin gelişmesi	Endüstri kentlerinin gerilemesi, kent merkezlerinden çevresel ve yarı kırsal bölgelere doğru dağılmanın artan ölçüde iç kent sorunlarına yol açması

Kaynak: HARVEY, s. 200-201.

¹ HARVEY, s. 197- 200; BELEK, s. 159.

Kapitalist bir ekonomik sistemde sistemin ayakta kalabilmesi için başarıyla çözülmesi gereken başlıca iki sorun alanı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, fiyatı belirleyen piyasaların anarşik doğasından kaynaklanabilir, ikincisi ise, üretimde değer katılmasını, dolayısıyla mümkün olduğu kadar çok kapitalistin pozitif kar elde etmesini güvence altına almak üzere emek gücünün kullanımı üzerinde yeterli bir kontrol sağlanması ihtiyacından kaynaklanmaktadır¹.

Örnek olarak sendika türü işçi sınıfı örgütlenmeleri, ayakta durabilmek için işçilerin fabrikaya yığılmasına bağlıdır; aile ve ev içi çalışma sistemlerinde nüfuz elde etmeleri özel olarak güçtür. Paternalist sistemler ise işçi örgütlenmesi açısından tehlikeli bölgelerdir. Çünkü sendika çalışanları babanın hakimiyetinden ve paternalist himayesinden kurtulacağı yerde sistemin sendikayı yozlaştırması daha büyük bir olasılıktır. Emek sürecinin ve küçük ölçekli kapitalist üretimin bu tür günü geçmiş biçimlerini dikkate değer avantajlarından biri, bunların işçi sınıfı örgütlenmesini zayıflatacak sınıf mücadelesinin nesnel temelini dönüştürmesidir. Sınıf bilinci artık sermaye ile emek arasındaki düz sınıf ilişkisinden türemez, hiyerarşik olarak düzenlenmiş toplumsal ilişkilere dayalı bir akrabalık ya da güç mücadelelerinin karışık alanında gelişmek zorundadır².

3.2. Endüstri Sonrası Topluma İlişkin Kavramlar

1950'ler boyunca endüstri toplumu üzerine yapılan tartışmalar yeni bir düzlemde 1970'lerin başlarından itibaren Endüstri Sonrası Toplum tartışmalarına dönüşmüştür. Nitekim 1970'yi yıllar siyasal gelişme çalışmalarında duraklama dönemine işaret ederken aynı dönem gelişmiş ülkelerde toplumsal yapının geçirdiği değişikliklere dayanan endüstri sonrası çalışmaların yoğunlaştığı yıllar olarak görünmektedir. 20. yüzyılın son çeyreği, toplumsal yapıda yeni bir değişim sürecine işaret edilmeye başlandığı ve yine bu süreç ile ilgili kuramsal nitelermelerin sıkça yapıldığı bir dönem olarak belirlemekte, toplumsal yapı ve zihinsel özelliklerin bazı değişimler geçirdiği ifade edilmektedir³.

Endüstri toplumundan yeni bir toplum yapısına geçişin temellerinin derin ve karmaşık olduğu, geçiş sürecinin teorileştirilmesinde ve değişimlerin (ekonomik, sosyal, politik, kültürel) bir çerçeveye yerleştirilmesinde ileri sürülen kavramların yoğunluğundan anlaşılmaktadır⁴.

¹ HARVEY, s. 144.

² HARVEY, s. 176-177.

³ YILMAZ, s. 75,92; ÜŞÜR, s. 307.

⁴ Nitelendirmelerle ilgili genel bir değerlendirme için bkz; BOZKURT; BELEK; YILMAZ; LASH- URRY; K. KUMAR, *Prophecy and Progress*, Harmondsworth: Penguin, 1978; BATHAM; BELL; B. FRANKEL, *Sanayi Sonrası Ütopylar*, Çev: K. DURAND, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1991.

Bu yeni dönemi Bell, "Endüstri Sonrası Toplum", Drucker "Bilgi Toplumu", Machlup "Bilgi Ekonomisi", Etzioni "Modernlik Sonrası Çağ", Dahrendorf "Post Kapitalizm, Hizmet Sınıfı Toplumu", Lichtheim "Burjuva Sonrası Toplum", Brzezinski "Teknokratik Çağ", Kumar, Masuda, Giddens "Enformasyon Toplumu, Bilgi Toplumu", Kohn "Ekonomi Sonrası Toplum", Bookching "Kıtlık Sonrası Toplum", Boulding "Uygarlık Sonrası Toplum", Holmes "Kişisel Hizmet Toplumu", Toffler "Üçüncü Dalga Toplumu", Piorre- Sabel "İkinci Endüstriyel Bölünme/ Eşik", Lash- Urry "Disorganize Kapitalizm" şeklinde nitелеmektedirler.

Tanımlardan bir kısmı siyasal (Post Kapitalist Dönem, Disorganize Kapitalizm), bir kısmı ise (Post Endüstriyel Toplum, Sanayi Sonrası Toplum, bilgi toplumu) daha teknik ve ekonomik anlamlara gönderme yapmaktadır¹.

Endüstri sonrası toplum kavramının literatürde farklı tanımlamalarından söz edilebilir. Hatta ekonomik yapıdaki değişmelere rengini veren sanayi ötesi ekonomilerin baskın elemanları göz önüne alınarak "Servis ve Hizmetler Toplumu", "Bilgi Toplumu ve İletişim Toplumu" gibi isimlerle de söz konusu dönüşüm tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ortaya çıkan yeni sınıflar ve güç odakları, yeni tüketim formları ve üretim ilişkileri ile endüstri sonrası toplumlarda aslında kapitalist sistemin değişim sürecine girdiği ve bu özelliği ile kapitalist ötesi (post capitalist) toplumlar olarak isimlendirilmesini uygun gören akademisyenlerde vardır. Drucker, bilginin nitelik ve işlevi, teknolojinin türü ve yayılma hızı, üretim ve yönetimdeki devrimler gibi bir çok önemli değişimin sanayi sonrası toplumlarda endüstri toplumlarından oldukça farklı bir yapılanmayı gerektirdiğini ifade etmektedir. Ona göre, bu değişimler de doğal olarak endüstrileşmenin ürünü olan kapitalizmin sistem olarak nitelik değiştirmesine yol açmakta ve kapitalist ötesi toplumlar oluşmaktadır.

Bu kavramlar arasından Amerikan Sosyologu Daniel Bell'in endüstri sonrası toplum kavramı genel kabul görmüş² ve konunun ilgilileri tarafından kullanılmaya devam

¹ BELEK, s. 10.

² Endüstri sonrası toplum terimi konunun tartışılmaya başlandığı ilk yıllardan bu yana sosyolojik olarak endüstrileşme sürecindeki gelişmeyi daha iyi ifade ettiği için yaygın olarak benimsenmiş bir kavramdır. Söz konusu bu toplum biçiminin nitelendirilmesinde yaygın kullanımı iki nedene bağlanmaktadır. İlki "post endüstriyel" kavramı gerçekten iktisadi gelişme süreci bakımından sanayi öncesi "pre-industrial", endüstri "industrial" ve endüstri sonrası "post industrial" toplumlarının oluşumunda birbirini takip eden bir süreklilik söz konusudur. İkinci olarak, endüstri sonrası toplum kavramı teknolojik gelişme açısından endüstri toplumlarına göre önemli bir farklılığa işaret etmektedir. Bu da "entelektüel teknoloji" olarak nitelendirilebilecek yeni teknolojidir. İşgücünün niteliklerinde, işin yeniden örgütlenmesinde, ürün teknolojileri ve pazarlanması gibi konularda ortaya çıkardıkları önemli değişimlerle yeni teknolojiler endüstri sonrası ekonomilere geçiş sürecini hazırlayan etkenlerin başında gelmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus toplumsal değişim süreçlerinde ne kadar önemli olursa olsun tek bir faktörün yalnız başına etken olamayacağıdır. Yeni teknolojiler de, süreci hızlandırıcı ancak tek belirleyici faktör değildir. Aksine sosyal değişim süreçleri ekonomi-politikten uluslar arası ekonomik dengelere, iktisadi

edilmektedir. Ancak son dönemlerde ise bilgi toplumu kavramı da çeşitli eleştirilere karşı¹ yeni toplum yapısını tanımlamada sıkça kullanılmaktadır.

Endüstri sonrası toplum kavramı ilk kez 1914'te İngiliz Lonca Sosyalisti Arthur Penty tarafından Endüstri Ötesi Denemeleri (Eassay in Post Industrialism) adlı makalede kullanılmıştır². 1959'da Daniel Bell bir dizi konferansta endüstri sonrası toplum kavramını kullanmış, 1973 yılında da Endüstri sonrası toplumun gelişi (The Coming of Post Industrial Society: A Venture in Social Forecasting) isimli kitabını yayınlamıştır³. Bell endüstri sonrası toplum kavramının çok geniş kapsamlı olduğunu ve sosyal değişimin anlaşılabilmesi için belli boyutlar ele alınarak konunun incelenmesi gerektiğini öne sürmektedir.

3.3. Endüstri Sonrası Toplumun Temel Özellikleri

Bir sanayi sonrası toplum; dinamikliğini kolgücü veya enerjiden değil bilgiden (information) alan, merkezi ve öncü insanı toplumun talep ettiği becerilerle yetiştirilmiş uzmanlar, ana üretim sektörü hizmetler olan bir toplumdur. Bu toplum, hayat standartlarının göstergesi olarak mal miktarı ile tanımlanan sanayi toplumunun aksine; hizmetlerle, sağlık, eğitim, dinlenme ve sanat faaliyetlerinin bir göstergesi olarak hayatın kalitesiyle tanımlanır⁴.

Bell'e göre endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde dört farklı aşama bulunmaktadır⁵.

- i) Tam anlamıyla endüstriyel bir gelişme; malların mübadele gücünü kolaylaştıran ulaştırma ve kamu hizmetleriyle birlikte mavi yakalı işgücünün

yapıdan sosyal dengelere kadar bir dizi faktörün etkisi altında şekillenen süreçlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. KURTULMUŞ, s. 1-30.

¹ Bilgi toplumu yaklaşımlarının karşısında yeralan görüşler açısından toplumsal yapıyı derinden değiştirebilecek bilgi devriminden söz edebilmek için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Dönüşüm süreci bu nitelemenin yapılabilmesi için daha çok erkendir.

² 1917'de Petty endüstriyel toplumlardaki işbölümünü eleştiren zanaatçı topluma dönüşün tartışıldığı "Yeni İçin Eski Kelimeler: Endüstri Sonrası Devlet Hakkında Bir Çalışma (Old Words For New: A Study of The Post Industrial State)" ve 1922'de sosyalistleri eleştiren "Post Endüstrilizasyon (Post Industrialization)" isimli çalışmalarını yayınlamıştır. 1958'de ise endüstri sonrası toplum kavramı David Riesman tarafından Endüstri Sonrası Toplumda Boş Zaman ve İş (Leisure and Work in Post Industrial Society) başlıklı makalede kullanılmıştır. BELEK, 141-142; BELL, s. 37; FRANKEL, s.23.

³ Endüstri sonrası toplum kavramının ilk olarak tartışma platformuna taşındığı bu çalışmaların en göze çarpan özelliği; mevcut kurumları ve kurumsal yapıyı üretim ilişkileri ekseninde değil de endüstrileşme (teknolojinin içselleştirilmesi) süreci boyutunda ele alıp değerlendirmeleridir. Daha sonraki aşamalarda bu değerlendirmeler sosyalist yazarlar tarafından postkapitalist (postcapitalist) paradigma olarak nitelendirilmiştir.

⁴ BELL, s. 127; DURA, s. 54.

⁵ BELL, s. 127-128; DURA, s. 54-55.

(blue-collar force) istihdam edildiği imalat dışı sektörlerin gelişmesini gerekli kılar.

- ii) Kitlesele mal tüketimine ve nüfus artışına bağılı olarak, beyaz yakalı (white-collar) işğörenlerin geleneksel sektörleri olan ticaret (toptan veya perakende), finans, gayrimenkul, sigorta işleri gelişir.
- iii) Kişi başına düşen milli gelir arttıkça hane halkının besin harcamalarının oranı azalır, marjinal gelir artışları önce dayanıklı mallar (giyim, ev eşyası, otomobil) için, sonra lüks mallar, eğlence ve benzeri şeyler için kullanılır. İnsanların bu bağlamdaki istek ve zevkleri geliştikçe (restoran, hotel, oto servisleri, seyahat, eğlence, spor) hizmetler sektörü de kaçınılmaz olarak büyür ve paralelinde yeni bir bilinçlenme etkisini göstermeye başlar. Toplumun vadettiği müreffeh hayata ilişkin talepler müreffeh hayatın temel iki alanı, sağık ve eğitim alanlarında yoğunlaşır. Hastalıkların ortadan kaldırılması, yaşam süresini uzatma çabaları; sağık hizmetlerini modern toplumun vazgeçilmez bir unsuru haline getirir. Teknik gereksinimlerin ve mesleki becerilerin (professional skills) artması; her aşamasıyla eğitimi endüstri sonrası topluma geçişin temel şartı yapar. Böylece öğretim elamanlarından oluşan yeni bir entelektüel (Intelligentsia) sınıf oluşmaya başlar.
- iv) Sonuç olarak daha iyi hizmet talepleri çerçevesinde halkın daha iyi eğitim, sağık ve daha temiz bir çevre ihtiyaçlarının karşılanmasında piyasasın yetersiz kalması bu hizmetlerin ulusal ve yerel düzeyde devlet tarafından yürütölmesini zorunlu kılar. Bu açıdan endüstri sonrası toplum; sosyal üniteyi birey yerine topluluğun (community) oluşturduğu bir toplumdur.

Bell günümüz ileri toplumlarında endüstri toplumunun temel yapısını değıştiren karmaşık değışikler olduğunu, toplumun kültürel ve yapısal temelinin değıştiğini belirtmektedir. Bu değışikleri¹;

Ekonomik alanda; mal ve eşya üreten bir ekonomiden hizmet üreten bir yapıya, daha az bilgi gerektiren bir yapıdan daha çok bilgi temelli bir sanayiye geçiş,

Mesleki açıdan; el işçiliğinin değıer kaybetmesi, profesyoneller ile teknik işçilerin önem kazanması,

¹ YILMAZ, s. 93.

Örgütler ve kurumlar açısından; mülkiyetin en önemli faktör olmaktan çıkıp teorik bilginin yenilik kaynağı oluşturmada merkezi yer tutması,

Yeni ilgi alanı olarak da; teknolojik gelişmeleri öngörme teknikleriyle yeni teknolojilerin uygulama sonuçlarının değerlendirilme faaliyetlerinin geliştirilmesi, teknoloji temeline dayalı ve entelektüellerin etkin olduğu karar verme biçimlerinin gelişmesi, olarak belirtmektedir.

Kısaca, sanayi öncesi toplumda temel ekonomik kaynak toprak iken sanayi toplumunda makine, sanayi sonrası toplumda ise bilgidir. Bell'e göre sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma doğru gözlenen değişim radikal bir yeniden yapılanmayı sergilemekten ziyade eski yapının karakterinde bir değişimdir.

Toffler, tarım devriminin on bin yıl önce insan toplumunda ilk büyük değişim dalgasına yol açtığını, endüstri devriminin üç yüz yıl veya ona yakın bir zaman önce beraberinde toplumsal ve siyasal çatışmaları getirerek gerçekleştiğini ve ikinci büyük değişim dalgasını başlattığını, günümüzde ise teknoloji, ekonomi, siyaset, aile hayatı, enerji kullanımı ve hayatın diğer alanlarında duyulan çağdaş ilginin üçüncü bir medeniyet kırılmasına işaret ettiğini ve üçüncü dalga toplumsal biçimlere geçişi haber verdiğini belirtmektedir.

Toffler'a göre insanlık tarihinde iki büyük dalga gözlenmiştir. İlk dalga, geniş kapsamda, tüm çeşitli endüstri öncesi , tarımsal ve avcı toplumlarla eşanlamlıdır. İkinci dalga, dar endüstri anlayışını aşan bir dizi toplumsal pratik ve düşünce biçimlerini belirtir. Toplumun kapitalist yada komünist siyasal ekonomiye dayalı oluşuna bakmaksızın, Toffler, ikinci dalga ülkelerinin belirgin özelliğinin, devasa bürokrasilerin gelişimi olduğunu savunur. Bu bürokrasilerde nispeten istikrarlı endüstri ortamında yinelenen üretken ürünler ya da yinelenen kararlar yaratmaya elverişli, hiyerarşik, kalıcı, tepeden-aşağı, mekanik bir örgütlenmeye dayalıdır¹. Toffler'e göre insanlık tarihinin eşiğinde bulunduğu üçüncü dalga beraberinde şunları getirecektir².

Çeşitlendirilmiş, yenilebilir enerji kaynaklarına dayalı gerçekten yeni bir yaşam tarzı. Bu yaşam tarzı ayrıca şunlara dayalı olacaktır. Pek çok fabrika montaj hattını gereksiz kılacak yeni üretim yöntemleri; yeni çekirdek aile dışında aile tipleri, elektronik ev denilebilecek yeni bir kurum, radikal biçimde değişikliğe uğramış geleceğin okulları ve

¹ A. TOFFLER, *Üçüncü Dalga*, Altın Kitaplar, 1981, s. 326.

² TOFFLER, s. 29.

şirketleri. Doğmakta olan uygarlık bizim için yeni bir davranış kodu yazmaktadır ve bizi standartlaşmanın, senkronizasyonun ve merkezileşmenin ötesine, enerji, para ve güç yoğunlaşmasının ötesine götürmektedir. Eskisiyle rekabet eden yeni uygarlık bürokrasileri devirecek, ulus devletin rolünü azaltacak ve emperyalizm sonrası dünyada yarı özerk ekonomilerin doğmasına yol açacaktır. Yeni uygarlık daha sade, daha etkili, buna karşılık bugün bilinen herhangi bir demokrasiden daha demokratik hükümetlere gerek duyacaktır. Bu kendi ayırt edici dünya bakışına, zaman, uzay, mantık ve nedenselliği ele alışında kendi yöntemlerine sahip bir uygarlık olacaktır.

Toffler'e göre, ekonomiler, kullanım amacıyla üretim ve değişim amacıyla üretim olarak ikiye bölünmüştür. Birinci dalga toplumlarında çoğunlukla insanlar ürettiklerini tüketirler, ikinci dalga toplumlarındaysa, üretim doğrudan tüketimden daha çok değişim amaçlıdır¹. Üçüncü dalga toplumlarının gelişimiyle toffler, mal ve hizmetlerin kullanım değerleriyle değişim değerleri arasında yeni bir kayma görmektedir. Endüstri sonrası toplumların, yaygın olarak kendin yap ilkesine ve piyasanın işlemediği bir ekonomiye², ayrıca bireysel ve genel mal ve hizmetlerin toplumsal yapısına dayalı olacağına inanmaktadır³. Prosumerlerin (kendi mal ve hizmetlerini üretilip, tüketen insanlar) artışı, geleneksel değişim temelli piyasa ekonomisine bağımlılığı daraltacak, böylece piyasasızlaşma sürecine yol açacaktır. Küçük çapta kurumsal yapı, kitlesel boyutun küçülmesi, yenilebilir enerji kaynaklarına ve eğlence araçları ile hizmetlerine yönelik elektronik evlere dayalı bir ekonomi, kendine yeterli bir ekonomi piyasa sürecinin sona ereceğini göstermektedir⁴.

Bell, analitik amaçla toplumları, endüstri öncesi toplum, endüstri toplumu ve endüstri sonrası toplum şeklinde üçe ayırarak bunların, çeşitli yönleri itibariyle birbirlerinden farklı olduklarını göstermeye çalışır. Sosyal değişime ilişkin açıklamaları Tablo 2'de gösterilmiştir.

¹ TOFFLER, s. 227.

² Yeni dünya ekonomisinde Toffler; yeni düşünce, çalışma, etkileşim, yönetim, üretim ve dağıtım yöntemlerinin doğuşunu öngörmektedir. Bölgesel ve yerel güçler iktisadi ve siyasal karar alma mekanizmasını merkezden koparıırken daha büyük uluslararası, iktisadi, siyasal, kültürel ve bilimsel kurumların gelişmesi biçiminde ikili bir süreç oluşacaktır. Her iki eğilimde ulus devleti ve ulusal ekonomiyi zayıflatacak ve yeni bir şekle dönüştürecektir. Dünya çapında etkileşim, küçük, kitlesel olmayan kurumları ve standart üretim dışı ürünleri eski, merkezi ulus devlet sınırlarından geçirerek birbirine bağlayacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz; TOFFLER 18-19. Bölüm.

³ Bkz; TOFFLER, 20. Bölüm

⁴ TOFFLER, s. 295-299.

Tablo: 2. Sosyal Değişim Şeması

	Endüstri Öncesi Dönem	Endüstriyel Dönem	Endüstri Sonrası Dönem
BÖLGELER	Asya, Afrika, Latin Amerika	Batı Avrupa, Sovyetler Birliği, Japonya	Amerika Birleşik Devletleri
EKONOMİK SEKTÖRLER	Tarım, Madencilik, Balıkçılık, Ormancılık	İmalat (Mal Üretimi)	3.Sektör: Ulaştırma Enerji 4.Sektör: Ticaret Finansman Sigortacılık 5.Sektör: Sağlık, Eğitim, Araştırma, Turizm,
MESLEKLER	Vasıfsız İşçi, Çiftçi, Madenci, Balıkçı	Yarı Vasıflı İşçi, Mühendis	Profesyoneller, Teknisyenler, Bilim Adamları
TEKNOLOJİ GİRDİSİ	Hammadde	Enerji	Bilgi (Information)
HEDEF	Doğaya Karşı	Fabrikaya Karşı	Bireylerarası
METODOLOJİ	Sağduyu, Genel Gözleme Dayalı Deneyim	Ampirisizm ve Deney	Soyut Teori: Modeller, Simülasyon, Karar Teorisi, Sistem Analizi
ZAMAN PERSPEKTİFİ	Geçmişe Oryantasyon	Projeksiyonlar	Geleceğe Oryantasyon (Forecasting)
EKSENPRENSİP	Gelenekselcilik: Toprak ve Kaynak Sınırlılığı	Ekonomik Gelişme: Yatırım Kararları Üzerinde Devlet veya Özel Sektör Kontrolü	Teorik Bilginin Merkeziliği

Kaynak: DURA, s. 49.

Endüstri öncesi toplumun amacı doğaya karşı bir oyun ve mücadeledir. Kaynaklarını toprağa dayalı sektörlerden sağlar, azalan verimler kanununa ve düşük verimliliğe tabidir. Buna karşılık endüstri toplumunun mücadelesi (oyunu) mamül doğasına karşı cereyan eder. Bu mücadele insan-makine ilişkileri üzerinde

yoğunlaşmıştır. Doğal çevreyi enerji sayesinde teknik çevreye dönüştürür. Endüstri sonrası toplumda ise hedef kişiler arası mücadeledir. Bu oyun boyunca bilgiye dayalı entelektüel bir teknoloji, makine teknolojisine paralel olarak gelişir. Bundan başka, bu farklı hedefler nedeniyle, gelişme safhaları arasında, mesleki eğilimlerle iktisadi sektörlerin dağılımı bakımından da büyük farklılıklar vardır. Her toplumun metodolojisi birbirinden farklıdır. Daha da önemlisi, toplumların kuramsal ve örgütsel karakterlerinin, çevresinde kıvrımlanıp yapılandığı, belirgin şekilde farklı Eksen Prensipler (kurumlar) vardır. Bütün bunlar nedeniyle her toplumun karşı karşıya bulunduğu yapısal problem türleri, birbirlerinden kesin şekilde ayrılır. Endüstri toplumunun temel iktisadi problemi sermaye birikimidir. Sosyal ilişkilerin mekanı, işletme veya firmadır. İşveren işçi çatışması başlıca sosyal problemi oluşturur. Buna karşılık endüstri sonrası toplumun temel problemi, bilimin teşkilatlandırılması, ana kurumu bu fonksiyonun gerçekleştirildiği üniversiteler ve diğer araştırma birimleridir¹.

Tablo: 3. Endüstri Sonrası Toplumun Yapısı ve Problemleri

EKSEN PRENSİPLER	TEORİK BİLGİNİN MERKEZİLİĞİ VE KODLANMASI
Ana Kurum	Üniversite, Akademik Enstitüler, Araştırma Kuruluşları
Ekonomik alan	Bilime Dayalı Sektörler
Ana Kaynak	Beşeri Sermaye
Siyasal Problem	Bilim ve Eğitim Politikası
Yapısal Problem	Özel Sektörle Kamu Sektörü Arasında Denge Sağlanması
Tabakalaşma Temel Giriş	Beceri, Eğitim ve Öğretim
Teorik Sorun	Yeni Sınıfın Dayanışması
Sosyal Tepkiler	Bürokratikleşmeye Direnme, Rakip Kültür

Kaynak: DURA, s. 52.

Eksen-Prensipler kavramıyla (Tablo 3) Bell, toplumsal dönüşümün en iyi şekilde incelenebileceğini belirtmektedir. Kapitalist toplumda eksen-kurum özel mülkiyet iken, endüstri sonrası toplumda ise teorik bilgidir. Batı kültüründe eksen görevini üstlenen

¹ DURA, s. 49-53.

düşünüş şekli, geleneğe ve yerleşik kurumlara savaş açan modernizm olmuştur. Böylece batı politik sistemlerinde eksen- problem bürokrasiyle halkın katılımı arasındaki ilişkidir¹.

Drucker'e göre, 20. yüzyılı tanımlayan temel sosyo-ekonomik paradigmanın sona ermesinin nesnel zemini çıkar gruplarının ortadan kalkmış olmasıdır. Ekonomik çıkar grupları farklı bütünleri oluşturan ve üyelerine bilinçli bir kimlik kazandıran niteliklerini kaybetmektedirler. Gelişmiş hiçbir ülkede ne çiftçinin, ne işçinin bir ekonomik sınıf oluşturacak sayısal gücü ve siyasi önemi yoktur. İş dünyası artık toplum içinde bir ekonomik sınıf olarak yer almaktadır². Bell ise, endüstri toplumunun güç odaklarının ve toplumsal tabakalaşmanın farklı alanlara kaydığına işaret etmektedir (Tablo 4).

Tablo: 4. Toplumsal Tabakalaşma ve Güç

TOPLUMSAL TABAKALAŞMA VE GÜÇ			
KRİTERLER	ENDÜSTRİ ÖNCESİ DÖNEM	ENDÜSTRİYEL DÖNEM	ENDÜSTRİ SONRASI DÖNEM
KAYNAK	Toprak	Makine	Bilgi
SOSYAL ODAK	Çiftlik	Fabrika	Üniversite
DOMİNANT UNSUR	Toprak Sahibi, Asker	İş Adamı	Bilimci, Araştırmacı
GÜÇ ARAÇLARI	Gücün Doğrudan Kontrolü	Polikada Dolaylı Etki	Teknik-Politik Güç Dengesi
SINIF GÜCÜ	Mülkiyet	Mülkiyet	Teknik Beceri

Kaynak: BELL, s. 359.

Hunhington da endüstri sonrası toplumun sanayi toplumundan bazı özellikleriyle ayrıldığını belirtmekte ve bu özellikleri³;

1. Hizmet sektörünün hakimiyeti,
2. Beyaz yakalı işçilerin artışı ve toplumda teknik ve yönetim işlerinin önemli yer edinmesi,

¹ DURA, s. 48.

² P. DRUCKER, *Yeni Gerçekler*, Çev: N. ERDOĞAN, İş Bankası Yayınları, Ankara 1993, s. 26.

³ YILMAZ, s. 94-95.

3. Ekonomi ve toplumda fiziki sermayeye göre teorik bilgi, teknoloji ve araştırmanın öneminin artması, fabrikalar yerine üniversite, düşünce kuruluşları ile enformasyon yaratan ve dağıtan kurumların öne geçmesi,
4. Nüfusun büyük kısmı için boş zaman yaratan ekonomik iyileşmeler olması, toplumsal refahın artması ve zenginliğin yayılması,
5. İçe ve işe yönelik Protestan çalışma ahlakı yerine yaşam kalitesine dönük insani değerlerin oluşması ve yeni bir burjuva sonrası değer yapısının ortaya çıkması, şeklinde özetlemektedir.

Brzezinski ise, teknokratik diye nitelediği bu yapıda çoğulcu güç yapısının yeni liderlerce tehdit edileceğini, özel beceri ve entelektüel niteliğin güç aracı olacağını, siyasal katılmayı düzenlemenin de güçleşeceğini, siyasal yabancılaşmanın artacağını ve kitle iletişim araçlarıyla örgütsüz kitlelerin yönlendirilebileceğini belirtmektedir. Alain Touraine, bilim ve teknolojinin ve eğitilmiş yetiştirilmiş teknik personelin tüm endüstri toplumlarında ön plana geçtiğini belirtmektedir. Touraine, işçi kavramını da genişleterek teknik olarak eğitilmiş insanları bu kategoriye almakta ve toplumu programlanmış toplum olarak betimlemektedir. İşçi hareketlerinin toplumun ve toplumdaki çatışmanın merkezinde olup olmadığını araştırmakta, programlanmış toplumda işçi sınıfının (çalışan) topluma yön veren ayrıcalıklı tarihsel sınıf olmadığını vurgulamaktadır. Bunun nedeni ise toplumsal değişimle birlikte kapitalist firmadaki güç ilişkisi ve uygulamasının, ekonomik sistem ve onun doğurduğu toplumsal çatışmanın merkezinde bulunmamasıdır. Artık ne firmalar ne de sendikalar toplumsal güç üzerinde temel aktörler değildirler. Yeni toplumsal çatışmada liderlik yapanlarda sendikalar gibi geleneksel örgütlerden çıkmakta, daha çok ekonomik olarak ileri gruplar arasından, yani araştırma ajanslarından, otoriteye sahip olmayan yetenekli teknisyenlerden ve üniversite içinden çıkmaktadır. Dolayısıyla geleceğin mücadelesi geçmişin tekrarı olmayacaktır. Touraine, sosyal ve kültürel değişimle birlikte işçi sınıfında da değişiklikler olduğunu, bu sınıfın eskiden farklı olarak bugün, hiyerarşiyi, devletçiliği ve korporatizmi reddettiğini ve artan şekilde kültürel hareketlerin bir parçası olma eğilimine girdiğini belirtmektedir¹.

Masuda'ya göre endüstri toplumu ile bilgi toplumunun yapısını oluşturan unsurları ve iki toplum arasındaki farkları (Tablo 5) şu şekilde özetleyebiliriz. Endüstri toplumunun mekanik teknolojileri ile gerçekleştirilen maddi üretim yerine, bilgi toplumunda bilgisayar ve bilişim teknolojilerine dayalı bilgi üretimi gerçekleşmektedir. Endüstri toplumunun mekanik teknolojisi, fiziksel emeği ikame ederken; bilgi toplumunun bilişim teknolojileri zihinsel emeği ikame etmektedir. Endüstri toplumunun maddi malları fabrikalarda üretilirken, bilgi toplumunda bilgi kullanımı veri bankaları ve bilgi ağlarına bağlı olarak üretilmektedir. Endüstri toplumu, yeni girdi ve pazarlar için kolonilere

¹ YILMAZ, s. 94-95.

yönelirken; bilgi toplumu ulusal sınırları ortadan kaldırıp küreselleşmeye yönelmiştir. Endüstri toplumunda imalat sanayi ön plana çıkarken; tarım, sanayi ve hizmetler şeklinde üçlü endüstriyel yapı doğmuştur. Bilgi toplumunda bilgi endüstrileri doğmuş ve dördüncü sektör olarak devreye girmiştir. Endüstri toplumunun maddi üretimi işbölümünü getirmiş, üretim ve tüketimi birbirinden ayırmıştır. Bilgi toplumunun ise müşterek üretimi ön plana çıkmakta ve paylaşım kullanımında gerçekleşmektedir¹.

Tablo: 5. Endüstri Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırılması

	Öz	Endüstri Toplumu	Bilgi Toplumu
		Buhar Makinesi	Bilgisayar
YENİLİKÇİ TEKNOLOJİ	Temel Fonksiyon	Fiziksel Emeğin İkamesi ve Amplifikasyonu	Zihinsel Emeğin İkamesi
	Üretim Gücü	Maddi Üretim Gücü	Bilgi Üretme Gücü (Optimum Hareket-Seçim Kapasitesinde Artış)
	Ürünler	Faydalı Mallar ve Hizmetler	İletişimsel Bilgi, Teknoloji, Bilimsel Bilgi
SOSYO-EKONOMİK YAPI	Üretim Merkezi	Modern Fabrika	Bilgi Kullanımı
	Piyasa	Yeni Dünya, Sömürgeler, Tüketici Satın Alma Gücü	Bilgi Sınırlarında ve Bilgi Alanında Artış
	Öncü Endüstriler	İmalat Sanayileri (Makine Sanayi, Kimya Sanayi)	Entelektüel Endüstriler (İletişimsel Bilgi ve Bilimsel Bilgi Endüstrileri)
	Ekonomik Yapı	Birincil, İkincil ve Üçüncül Endüstriler	Matris Endüstriyel Yapı
	Sosyo-ekonomik Prensip	Fiyat Prensibi (Arz ve Talebin Dengesi)	Amaç Prensibi (Sinerjik İleri Besleme Prensibi)
	Sosyo-Ekonomik Özne	Teşebbüs	Gönüllü Topluluklar
	Sosyo-Ekonomik Sistem	Sermayenin Özel Mülkiyeti, Serbest Rekabet, Kar	Altyapı, Sinerji Prensibi, Toplumsal Yararın Önemi
	Toplum Biçimi	Sınıflı Toplum (Merkezi Güç, Sınıfları Kontrol)	Fonksiyonel Toplum (Çok Merkez, Fonksiyon, Otonomi)
	Ulusal Hedef	Gayri Safi Ulusal Refah	Gayri Safi Ulusal Tatmin
	Hükümet Biçimi	Parlamentar Demokrasi	Katılımcı Demokrasi
	Sosyal Değişimde Güç Merkezi	İşçi Hareketleri, Grevler	Sivil Hareketler ve Sorunlar
	Toplumsal Problemler	İşsizlik, Savaş, Faşizm	Terör, Gelecek Şokları, Dokunulmazlığın İhlali
	En ileri Aşama	Yüksek Kitlevi Tüketim	Yüksek Kitlevi Bilgi Yaratılması
DEĞERLER	Etik değerler	Maddi Değerler (Psikolojik İhtiyaçların Tatmini)	Zaman Değeri (Hedefe Yönelik Başarı İhtiyaçlarının Tatmini)
	Değer Ölçüleri	Temel İnsan Hakları, İnsancılık	Öz Disiplin, Toplumsal Katılım
	Zamanın Ruhu	Rönesans (Bireyin Özgürleşmesi)	Globalizm (İnsan ve Doğanın Sembiozyonu)

Kaynak: ERKAN, s 102.

¹ ERKAN, s.101-103.

Endüstri toplumunda işletmeler sosyo ekonomik sürecin en önemli öznesi iken; bilgi toplumunda gönüllü topluluklar sosyo ekonomik sürecin öznesi durumuna gelmektedir. Endüstri toplumunda özel mülkiyet, rekabet ve kar maksimizasyonu ön plana çıkarken, bilgi toplumunda müşterek katılım ve sosyal yarar belirleyici olmaktadır. Ayrıca sınıflı toplum yapısı yerine çok merkezli fonksiyonel toplum yapısına bırakmaktadır. Politik sistem olarak parlamenter demokrasinin, katılımcı demokrasiye dönüşümü gerçekleşmektedir. Toplumsal değişimin itici gücü, işçi hareketlerinin sivil hareketlere kaymasıdır. Endüstri toplumunun karşılaştığı işsizlik, savaş ve faşizm gibi sorunların yerini daha çok gelecek şokları, kişisel terör ve sorunlar almaktadır. Toplumsal yapı kitlesel tüketim toplumundan bilgi toplumuna kaymaktadır. Maddi değerlerle psikolojik ihtiyaçların tatmini, amaca yönelik başarı ihtiyacının tatminine yerini bırakmaktadır. Aynı şekilde bireysel özgürlük ve hümanizma düşüncesi, yerini toplumsal katılım ve globalizme bırakmaktadır¹.

Masuda' ya göre bir toplumun belirli bir yapıdan başka bir yapıya geçmesinden söz edilebilmesi için, kendisinin sosyal teknoloji adını verdiği bir teknoloji boyutunda teknolojik bir değişimin meydana gelmesi gerekir. Toplumsal teknoloji, toplumun bütün dokularına nüfuz ederek, onu başka bir sisteme dönüştürecek derin sosyal etkiler yaratan bir teknoloji türüdür. Bu niteliğe sahip teknolojiler; tarım ve endüstri toplumu aşamalarında tarım ve endüstri teknolojileri olmuştur. Bilgi toplumunda ise enformasyon teknolojisi. Masuda' ya göre bilgi toplumunun özellikleri şöyle sıralanabilir².

1. Bilgi toplumunun gelişme dinamiğini bilgisayar teknolojisi yönlendirir. Bu toplumun simgesi, bilgisayara dayalı enformasyon şebekeleriyle veri bankalarından oluşan kamusal alt yapıdır.
2. Bilgi toplumunda önde gelen sektörler, dördüncü bir sektör olarak entelektüel sektörlerdir.
3. Bilgi toplumu, endüstri toplumunun aksine çok merkezlidir.
4. Bilgi toplumunun siyasal sistemi katılımcı demokrasidir.
5. Bilgi toplumu; büyük miktarlarda dayanıklı tüketim malı üretilip tüketen endüstri toplumunun aksine, yüksek seviyede kitlesel bilgi üreten bir toplumdur.

¹ ERKAN, s.103-106.

² DURA, s. 44.

6. Endüstri toplumlarında temel değerler maddi ihtiyaçların tatminine dayanır. Buna karşı bilgi toplumlarında temel değerler amaçlara ulaşmanın verdiği tatminden kaynaklanır.

Drucker da toplumu, Bilgi Görevlileri toplumu olarak betimlemekte, bu görevlilerin ne sömürölüp nede sömördüklerini, birey olarak kapitalist olmakla birlikte, emeklilik fonlarında biriken paraları ve yatırım-tasarruf fonlarıyla kollektif olarak üretim araçlarının sahibi olduklarını, ast durumunda olmakla birlikte çoğu kez kendilerinin de patron olduklarını, hem bağımsız hemde bağımlı olduklarını, iş değıştirebildiklerini ve etkili olabilmek için bir kuruma danışman veya görevli olarak girmek zorunda olduklarını belirtmektedir.

Hamrin, bilgi toplumuna doğru oluşan ekonomik, toplumsal politik ve kültürel değışiklikleri sessiz bir devrim olarak nitelendirerek, haber ve bilgi devrimi olarak adlandırmakta ve bu devrimin getirdiğı değışikliklerin, ulusun çalışma tarzını, seyahat ve düşünce biçimini değıştireceğini belirtmektedir. Hamrin endüstri devriminin insanların fizik kapasitesini genişlettiğini, bilgi devrinin ise beyin gücünü kutsallaştırdığını ifade etmekte ve endüstri devriminin, kömür petrol gibi biten kaynaklarına karşı, bilgi çağının, bilgi, fikir ve bitmez kaynaklarla ateşleneceğini belirtmektedir¹. Stuart Hall yeni zamanları şu özellikleriyle ortaya koymaktadır².

1. İkinci endüstri devrimini sürükleyen kimyasal ve elektronik ağırlıklı teknolojilerden yeni enformasyon teknolojilerine kayma görülmesi,
2. Emek sürecinin daha esnek uzmanlaşması, ademi merkezileşmesi, eski imalatçılık yerine bilgisayar temelli ileri teknoloji endüstrisinin büyümesi,
3. Evde yapılan işlev ve hizmetlerin yok olması ve başkalarına yaptırılması,
4. Tüketimin, tercih ve ürün farklılaşmasının toplumsal sınıf kategorilerinden çok yaşam tarzı, zevkler ve kültür sayesinde belirmesi,
5. Erkek ağırlıklı ve kol emeğine dayalı işçi sınıfı yerine beyaz yakalıların yükselmesi ve işgücünün femininasyonu,
6. Esnek zamanlı çalışmanın belirmesi,

¹ YILMAZ, s. 97.

² YILMAZ, s. 110-111.

7. Ulus devlet kontrolünün azalması ve çok uluslu şirketlerin egemenliğinde bir ekonomi oluşması,
8. Finans piyasalarının küreselleşmesi,
9. Yeni toplumsal bölünme kalıplarının ortaya çıkmasıdır.

Peter Shack, endüstri sonrası toplumu şu şekilde dile getirmektedir. Endüstri sonrası gelecek, temelde büyük olanın, merkezileşmenin ve bürokrasinin reddedilmesidir. Temel felsefesi; bürokratik uygarlığın antitezi olan Küçük Güzeldir¹ nitelemesidir. Büyük devlet anlamında sosyalist karakterde değildir. Devletin ortadan kalktığı küçük bir hükümettir. Büyük çaplı kapitalist girişim ve denetimin egemenliği anlamında da kapitalist karakterde değildir. Her işçinin üretim araçlarına sahip olduğu (yada sahipliğini paylaştığı) küçük çaplı, kooperatif nitelikli ve kendi kendine istihdama dayalıdır. Endüstri sonrası toplumda önem kazanan değerler şunlardır. Özgürlük, bireysellik, özdeşlik, ve iyilik arayışı. Bu toplum becerikli ve özgürdür².

Tablo: 6. Endüstriyel ve Endüstri Sonrası Paradigma Arasındaki Farklar

Değişkenler	Endüstriyel Paradigma (Eski Kapitalizm)	Endüstri Sonrası Paradigma (Yeni Kapitalizm)
İlerlemenin Ufku	Zorlu Büyüme	Akıllı Büyüme
Organizasyon Yapısı	Mekanik, Hiyerarşik	Piyasa Ağları
Karar Verme Süreci	Otoriter	Katılımcı Liderlik
Kurumsal Değerler	Finansal Hedefler	Çoklu Hedefler
Yönetimin Odağı	Operasyonel Yönetim	Stratejik Yönetim
Ekonomik Makro Sistem	Kar Merkezli Büyük İşletmeler	Demokratik İşletme Özgür
Dünya Sistemi	Kapitalizme karşı Sosyalizm	Kapitalizm ve Sosyalizmin Hiçbiri

Kaynak: HARVEY, s. 199.

¹ Bu niteleme için bkz; E. F. SCHUMACHER, *Small is Beautiful: A Study of Economics as if People Mattered*, Abacus, Londra 1974, Türkçe Basım; Küçük Güzeldir, Halkın Bir Önemi Varmışçasına Bir Ekonomi İncelemesi, Çev: O. D. TEKİN, Çep Yayınları, 1988.

² P. SHACK, How the Utopian Vision Can Make Things Happen, *The Australian*, 28 September 1985, s. 10.

Halal ve Wiley de Masuda gibi yakın gelecekte bir bilgi toplumu¹ şeması vermektedir. Emek ve sermaye yoğun endüstrilerin yerini bilgi yoğun endüstriler almaktadır. Bilgi toplumunun en önemli amacı insanın geliştirilmesidir. Halal ve Wiley'e göre endüstri toplumunda görülen eski kapitalizm gereklidir ama yeterli değildir. Fiziksel teknoloji yararlıdır, ama yenisi, yaşamın kalitesini arttırmak için sınırsız fırsatlar yaratır. otorite ve hiyerarşi gerekli olabilir; ama uyum, bireysel özgürlük ve yatırım katılımcı liderlik gerektirmektedir. Böylece yeni kapitalizm eskisini daha geniş bir bağlamda absorbe eder (Tablo 6).

3.4. Yeni Bir Toplumsal Formasyona Geçişte Esneklik ve İşgücü Piyasası Esnekliği

Yeni bir toplumsal formasyona geçişte düşünsel ve politik kaynakları çok farklı olmakla birlikte bu alanda yapılan çalışmalarda, ekonomi politikalarında ve paralelinde devletin üstlendiği işlevler konusunda, istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısını oluşturan unsurlarda ve özellikle hukuksal standartlarda, endüstri ilişkilerindeki yeniden yapılanmaya yönelik tartışmalarda, sermaye birikimi rejiminde, üretim sistemlerinde, teknolojiye, işgücü piyasalarında, yönetim ve organizasyon yapılarında, irdelenen değişikliklerin en çağdaş yorumları hemen hemen tümüyle esneklik kavramı aracılığıyla yapılmaktadır.

Bu açıdan esneklik kavramı söz konusu değişimlerin çözümlenmesine yönelik tüm yaklaşımlarda, dönüşüm sürecinin temel söylemi görünümündedir.

3.4.1. Esnekliğin Tanımı ve Farklı Düzeylerde Kavramlaştırılması

Literatürde post endüstriyel dönüşüm sürecinin sosyo- ekonomik yapı üzerindeki etkileşimleri bir çok kavramla ifade edilse de tüm bu kavramlaştırmalarda göze çarpan temel öge yeni bir paradigma olarak esneklik kavramıdır. Nitekim bir çok gelişmiş ülkede 80'li yılların başından itibaren esneklik hem kavramsal açıdan hem de bir strateji olarak ekonomik ve politik alanda hakim bir söylem haline gelmiştir².

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde esneklik kavramının özellikle post endüstriyel dönüşüm sürecindeki dinamiklerin ortaya konmasında gerek sebep ve gerekse sonuç ilişkisi içerisinde birbirleriyle ilişkili bir çok çalışmanın temel öznesi konumunda olduğu ve farklı düzeylerde kavramlaştırıldığı gözlenmektedir. Bu açıdan post endüstriyel dönüşüm süreci içinde esneklik kavramına ilişkin değişik nitelendirmeler aşağıda özetlenmiştir.

¹ Yazarlar bilgi toplumunu aynı zamanda endüstri ötesi paradigma (post- industrial paradigm) diye de nitelemektedirler.

² C. HOWELL, The Dilemmas of Post-Fordism: Socialist, Flexibility and Labor Market Deregulation in France, *Politics and Society*, Vol. 20, No. 1, March 1992, s. 71; BOYER, s. 221.

1. Üretim ve endüstrileşme süreci bağlamında esneklik kavramı, geleceğin endüstriyel yapılanmasında temel prensip¹.
2. Ekonomik kriz ve alternatif politika önerileri (yeniden yapılanma) açısından ekonomide düzenleme yaklaşımları.
3. İşgücü piyasası, istihdam biçimi ve istihdamın bileşimindeki değişimler.
4. Çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir dönem.
5. Mikro ekonomik düzeyde işletme davranışları ve yeni organizasyon yapılarına yönelik stratejiler.
6. Endüstri ilişkilerinde değişim ve yeniden yapılanma.
7. Küreselleşme ve paralelinde küresel rekabet ve sermayede esneklik.
8. Teknoloji ve teknolojik gelişmelerin toplumsal yapıya yansımaları açısından esneklik.

Sonuç itibariyle genelde, esnekliğin post endüstriyel dönüşüm sürecindeki yapısal değişimler açısından temel bir dayanak görünümünde olduğu ve yeni yapının bu kavram ekseninde açıklanmaya çalışıldığı söylenebilir. Nitekim bütün bu yaklaşımlar yeni sosyo- ekonomik yapının esnekliği gerektirdiği görüşü üzerinde hem fikirdir².

3.4.2. İşgücü Piyasası Esnekliği

Dönüşüm sürecinin çeşitli alanlarda temel pratizasyonu halinde bulunan esneklik kavramı bağlamında günümüzde geleneksel istihdam modelindeki değişimleri gündeme getiren faktörlerden en önemlilerden biri işgücü piyasasında esnekliktir. Esas itibariyle işgücü piyasası esnekliği 1980'li yılların başında önce ulusal düzeyde daha sonra ise mikro ekonomik düzeye taşınan ve tartışılan bir konudur³.

Esneklik kavramı ile ifade edilmek istenen kavramlaştırmalardaki farklı vurgular işgücü piyasası esnekliği açısından da söz konusu olmakta, bu konuda getirilen farklı kategorilerdeki tanımlamalarda çeşitli yönlerde vurgular yapılmaktadır. Örneğin OECD

¹ L. DURULZ- N. YENTÜRK; Restructuring Industrialisation, Facing the Challenge: Turkish Automobile Steel and Clothing Industries Responses to the Post Fordist Restructuring, (Ed) L. DURULZ- N. YENTÜRK, İstanbul 1992, s. 38.

² DURULZ- YENTÜRK, s. 42.

³ Literatürde post endüstriyel dönüşüm süreciyle birlikte, bu dönüşümün temel dinamikleri arasında sayılan ve incelenen , yeni teknolojilerin (mikroelektronik bazlı teknolojiler) ve yeni üretim sistemlerinin (esnek üretim sistemleri) ortaya çıkması, artan uluslararası rekabet ile işgücü piyasası esnekliği arasında nedensel bir ilişki kurulmaktadır. Bunun yanı sıra, yeni sürecin başlangıcındaki yapısal işsizlik problemi ve istihdamın bileşimindeki değişimler karşısında yeniden yapılanma politikaları, işgücü piyasası esnekliğinin nedenleri olarak gösterilmektedir.

bünyesinde, işgücü piyasasında esnekliğin çeşitli yönleriyle araştırılması amacıyla oluşturulan komisyon, işgücü piyasası esnekliğini altı kategoride tanımlamaktadır¹.

1. İşgücü maliyeti: Ücret artışlarının verimlilik artışlarının üzerinde gerçekleşmesini engelleyecek kurumsal veya otonom mekanizmaların kurulması.
2. İstihdam koşulları: Çalışanların iş güvencesi ile ekonomik etkinlik arasında denge kurulması.
3. İş uygulamaları: İşin niteliğinin zenginleştirilmesi, işgücünün nitelik düzeyinin artırılması ve çalışma sürelerindeki düzenlemelerle esnekliğin artırılması.
4. Kural ve Düzenlemeler: Kural ve düzenlemelerin kabul edilebilir düzeyde uygulanması, dolaylı ve dolaysız etkilerinin de normal koşullarda bulunması.
5. Değişkenlik: İşgücü hareketliliğinin önündeki engellerin kaldırılması.
6. Eğitim: Temel örgün eğitim geliştirilmeli, eğitim programları yenilenmeli ve esnek bir toplumda yaşam boyu eğitimin önemi vurgulanmalı.

Diğer tanımlamalarda işgücü piyasası esnekliği, işgücü piyasasında yer alan fert ve kurumların ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarına cevap verme kabiliyeti ve isteğidir. Diğer bir deyişle ekonomide ve işgücü piyasasında yer alan fertlerin yeni şartlara uyum sağlayabilme kabiliyetleri işgücü piyasası esnekliği olarak ifade edilmektedir².

Bu tanımlamalar karşısında işgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamaların iki düzeyde incelenebileceğini düşünmekteyiz³. Bu açıdan, işgücü piyasasında esneklik; bir kısmı dünya ekonomilerindeki yapısal değişimler (yeniden yapılanma politikaları orijinli) gibi makro düzeyde iken, diğer bir kısmı teknoloji ve uluslararası pazar şartlarına uyum olarak işin yeniden organizasyonu gibi işletme düzeyinde gerçekleşen esnekliktir.

3.4.2.1. Makro Ekonomik Düzeyli İşgücü Piyasası Esnekliği

Makro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği, post endüstriyel dönüşüm süreci ve endüstri toplumun krizi karşısında yeniden yapılanma politikalarının (hareketinin) bir anlamda işgücü piyasasına olan yansımalarıdır. İşgücü piyasası

¹ M. BRODSKY, Labor Market Flexibility a Changing International Perspective, Monthly Labor Review, November 1994, s. 55.

² M. GODDWIN, Labor Flexibility in Queensland Labor and Industry, Vol. 3, No. 1, March 1990, s. 23.

³ Bu konuda ilgili literatür incelendiğinde yapılan tartışmaların ve çalışmaların aslında iki düzeyde odaklaştığı gözlenmektedir. Bunlardan biricisi ekonomik politikalar bağlamında işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, diğeri ise makro düzeyde işletmelerin yeni toplumsal yapılanmanın dinamikleri karşısında işgücü piyasalarında esnek yapılanma stratejileridir.

esnekliği hem ulusal hemde uluslararası düzeydeki yeniden yapılanmaya yönelik ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin tartişmaların temel unsurunu oluřturmaktadır¹.

1980'lerden sonra işgücü piyasasına yönelik ekonomik politikaların odak noktasının değiştiği gür lmektedir. Bu dönemde devletin işgücü piyasasının işleyişini uygun bir yapıya oturtmak ve bu arada yasal ve kurumsal düzenlemelerden arındırıp ademi merkeziet ci bir yapıya kavuşturmaya yönelik çabalar yoğunluk kazanmıştır.

işgücü piyasasının esnekleştirilmesi açısından dünya ekonomilerindeki giderek artan istikrarsızlık ve belirsizlik karşısında yeniden yapılanma politikaların amacı işgücü piyasasının da mevcut yapılanmanın değişebilirliğini sağlamak ve gelişmeler karşısında uyum kabiliyetinin yükseltilmesini sağlamaktır.

Makro ekonomik düzeyde işgücü piyasası esnekliği tartişmalarının genellikle istihdam politikalarında değişim, çalışma hayatındaki regulasyonların (düzenlemelerin) ekonomik sisteme getirdiği katılıklar karşısında esnekleştirilmesi, sosyal politika önlemlerine yönelik harcamaların azaltılması ve kamu istihdam yükünün azaltılması gibi çeşitli alanlarda yoğunlaştığı söylenebilir.

3.4.2.2. İstihdam Politikalarında Değişim

1970'li yıllarda gözlenmeye başlanan işgücü ve istihdamın yapısındaki deđiřimle² birlikte yüksek işsizlik oranları ve sıkışmış işgücü piyasası³ hükümetleri işgücü piyasasının daha esnek ve etkin bir hale gelebilmesi için değişik programların uygulanmasına yöneltmiştir.

Bu programların işgücü piyasası açısından  n önemli özelliği bir çok ülke tarafından aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasıdır. Aktif işgücü piyasası politikalarından amaç; ekonomideki değişimlere uyum sağlayabilme, iş imkanları yaratma, bütün yaş gurubundaki çalışanlara yeni meslekler için mesleki eğitim ve

¹ B. CASEY- R. DRAGENDORF- W. HEERING- G. JOHN, Temporary Employment in Great Britain and the Federal Republic of Germany, *International Labour Review*, Vol. 128, No. 4, 1989, s. 449.

² özellikle işgücü ve istihdam yapısındaki değişim işgücü piyasasında esnek üretim teknolojisiyle ve değişen ekonomik koşullarla uyumlu bir yapılanmanın sağlanması yönünde mevcut istihdam politikalarında bir değişimi gündeme getirmiş ve bu değişimin sağlanmasında aktif istihdam politikalarından yararlanılmıştır.

³ 1970'li yıllarla başlayan yüksek işsizlik oranının 1980'li yıllarda da şiddetlenerek devam etmiştir. Bu durumun açıklanmasında değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bunlar; yetersiz ekonomik büyüme, işg vencesi ve teknolojik değişim gibi yapısal faktörler, gelişmekte olan ülkelerden gelen rekabet baskısı, işsizlik tazminatı ödemeleri, işsizliğin süresi ile iş bulamama arasındaki nedensel ilişkiler, ve işgücü piyasasının fonksiyonel etkinliğinin azalmasıdır. BRODSKY, s. 54. Bazı yazarlar da Avrupa ve gelişmiş ülkelerin işsizlik açısından içinde bulundukları durumu yapısal işsizlik (structural unemployment) olarak değerlendirmekte ve buna sebep olan nedenler arasında kurumsal katılıkları (institutional rigidities) göstermektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. P. E. HART, Types of Structural Unemployment in The United Kingdom, *International Labour Review*, Vol. 129, No. 2, 1990, s. 175.

istihdam fırsatları açısından işgücünün hareketliliğini sağlamaktır¹. Bu açıdan aktif istihdam politikaları işgücünün arz ve talebini birbirleriyle uyumlu hale getirilmesinde işgücü piyasasına doğrudan doğruya etki edebilen istihdam politikaları olarak değerlendirilebilir.

Günümüzde, çoğu Avrupa ülkesinde ulusal harcamalar, hala işsizlik yardımları gibi pasif politikalar üzerinde yoğunlaşmakla birlikte, aktif istihdam politikalarının da öneminin ve çeşitliliğinin arttığı görülmektedir. Bunlar, iş sürelerinin esnekleştirilmesi, işe alma ve işten çıkarılmasında hukuksal sınırlamaların esnekleştirilmesi gibi işgücü talebini arttırmaya yönelik politikalarla, mesleki eğitim ve yeniden eğitim gibi işgücü piyasasını arz yönünden düzenlemeye yönelik politikalardan oluşmaktadır.

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde çalışma sürelerinin azaltılmasına imkan veren atipik istihdam biçimleri (özellikle kısmi süreli çalışma) işsizliğin önlenmesine yönelik bir sosyal politika olarak gündeme gelmiş ve uygulanmıştır. Nitekim Avrupa'da iktisadi durgunluk ve kriz dönemlerinde de, işçileri işten çıkarmak yerine, atipik istihdama geçerek herkesin çalışma imkanından mahrum kalmamasını sağlamak, sosyal bir politika olarak benimsenmiştir².

3.4.2.3. Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasaların Serbestleştirilmesi

Post endüstriyel dönüşüm sürecinde, işgücü piyasasındaki diğer önemli makro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliğine yönelik adaptasyon politikası, çalışma hayatını düzenleyen kurallarda (hukuki yapıda) gerçekleştirilecek düzenlemelerle (deregulation), ortaya çıkan istihdamla ilgili sorunları çözmeye çalışmaktır. Bu politikaların ana amacı karar verme süreçlerindeki toplu kontrolleri öngören yasal düzenlemeleri kaldırmak yada yumuşatmaktır³.

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi açısından esneklik yaklaşımı, bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet koşullarına uyumunu sağlamak, diğer yandan çalışanların sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek için , katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir sistemin benimsenmesi olarak ifade edilmekte⁴ ve çalışma hayatının düzenlenmesinde yeni bir döneme vurgu yapılmaktadır.

¹ BRODSKY, s. 53.

² T. SINAV, Çalışma Sürelerinde Esneklik Arayışı, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s. 260.

³ N. KURTULMUŞ, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayınları, İstanbul 1996, s. 223.

⁴ S. DOĞAN, Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, 1997/2, s. 112.

Çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnekleştirilmesine yönelik düşüncelerin pratik alandaki¹ yansımaları iş hukukunda esneklik tartışmaları ile özdeşleşmektedir. Endüstri sonrası ekonomilere geçiş sürecinde bulunan ülkeler iş hukukunda sağlanacak esneklilerle, bir yandan işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu, öte yandan çalışanların sosyo ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma sisteminin arayışına girmişlerdir.

Endüstrileşme ile başlayan ve yüzyılı aşan bir süredir devam eden iş hukukunun günümüze kadar ki gelişimi, işçinin daha fazla korunması yönünde olmuştur. Ancak özellikle 1970'li yıllardan sonra, koruma düşüncesinin karşısına iş hukukunun esnekleştirilmesi ve yasal düzenlemelerinden arındırılması talepleri ortaya çıkmaya başlamıştır².

İş hukukunda esneklik, işgücü piyasası esnekliği konusundaki tartışmaların ve bu konuda getirilen yaklaşımların birbirinden farklı olduğu bir alandır. Ancak bu konuda getirilen yaklaşımlar iki düzeyde ortaya konulabilir.

Birinci düzeyde iş hukukunda esneklik, liberal politikaların³ iş hukukuna yansımaları olarak değerlendirilebilir. Nitekim bu yaklaşımlarda/ tanımlamalarda; çalışma yaşamını düzenleyen kuralların serbestleştirilmesi⁴ ile iş hukuku sisteminin olumsuz şekilde etkileyen esnek olmayan katı düzenin varlığı ifade edilmek istenmektedir.

İş hukuku kurallarının esnekleştirilmesi, bir anlamda işçi işveren ilişkilerinde devletin emredici, katı kural koyma yetkisinin yerine tarafların iradelerine ayrıcalık tanınarak özel hukuka⁵ (sözleşme hukuku) dönüşü ifade eder¹.

¹ Genellikle neoklasik iktisatçılar işten çıkarmalar ve atipik iş sözleşmeleri başta olmak üzere işgücü piyasasındaki her türlü kısıtlamanın kaldırılarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini, ücretlerin tamamen serbest piyasa koşulları tarafından işçi ve işveren arasında da yapılacak bireysel sözleşmeler ile belirlenmesi gerektiğinin savunmaktadır. E. TAYMAZ, Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi?, Türkiye'de Fason Üretim, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 708.

² Ö. EYRENCİ, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994, s. 161.

³ İş hukukunda esneklik tartışmaları açısından liberal politikaların ağırlık taşıdığı nitelendirmelerde bu politikalar bazen çalışma hayatını düzenleyen kuralların kaldırılması diğer bir ifade ile kuralsızlaştırma anlamında da kullanılmaktadır.

⁴ Özellikle bu kullanım ülkemizde esneklik tartışmalarının en belirgin konusudur. Diğer bir ifade ile 1990'larla birlikte dile getirilen esneklik kavramı bu anlamda iken son yıllarda bu yaklaşıma olan ilginin azaldığı gözlenmektedir.

⁵ İş hukukunda esneklik kavramı ile dolaylı olarak devlet tarafından konulan mevzuat (yasa, tüzük, yönetmelik, kararname) hükümlerinin çok katı olduğu, değişen koşullara uyum sağlayamadığı giderek işçi- işveren ilişkilerinde kapalı bir düzene neden olduğu kabul edilir. Esneklikle istenen, değişen koşullara uyum sağlayabilecek, ortaya çıkabilecek farklı koşullara olanak tanıyan kurallar hedeflenir. GÜZEL, İş Hukukunda, s. 204-205; Bu açıdan özel hukuka dönüşümün temel yaklaşımı emredici hükümlerin aksinin hizmet sözleşmeleri yada toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmasına izin verilmesidir. Geleneksel iş hukukunda en önemli ilkelerden birisi emredici hükümlerin aksinin sözleşmelerde değiştirilemeyeceğidir.

İkinci tür esneklik anlayışı ise; iş hukukunun yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması anlamında değildir. İş hukukunda esnekleşmenin sağlanması işçinin korunmasız bırakılması pahasına sağlanmayacaktır. Bu nedenle mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması gerekli olduğu ölçüde kurallardan uzaklaşmaya gidilmektedir².

Diğer bir ifade ile İş hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak. Diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek katı yasal kuralların yumuşatılarak daha çok serbest bırakan bir çalışma sistemini ifade eder³.

Her iki tür esneklik yaklaşımında da göze çarpan en önemli unsurlardan biri de iş hukukunun katı, standart kuralları nitelemesidir. Bizce bu nitelendirmelerden hareketle katılık karşısında esnekliğin oluşumu iki şekilde değerlendirilebilir. Birincisi, endüstri toplumunun günümüz şartlarına ve yeni oluşan toplumsal dokuya uyuşmayan kuralların esnekleştirilmesi, ikincisi ise çalışma hayatının sosyal tarafları arasında bugüne kadar denge ve uzlaşma ortamının sağlanmasında en önemli faktörlerden biri olan emredici kuralların⁴ kaldırılması veya işveren açısından uygun hale getirilmesidir. Bu açıdan bize de en anlamlı gelen yaklaşım birinci yaklaşım olmaktadır.

3.4.2.4. Sosyal Politika Önlemlerine Yönelik Harcamaların Azaltılması

Avrupa ülkelerinde toplu pazarlıkla belirlenen ücret artışlarının, verimlilik artışı ve ekonomik büyümeye dönüştürülememesi nedeniyle, yüksek işsizlik ve enflasyon oranları karşısında genel ücret düzeyinde yapılacak değişikliklerin, ekonomik koşullara uyum sağlama konusunda yeterli olamayacağı sonucuna varılmıştır. Böylece, ücretlerin katılığı ile işsizlik arasında bir ilişkinin kurulabileceği ileri sürülmekte⁵ ve sosyal politika ve sosyal güvenlik alanındaki evrensellik anlayışı/ ilkesi⁶ tartışılmaya başlanmıştır.

İşte bu normların esnekleştirilmesi amacıyla işçi lehine olmasada sözleşmelere aksine hükümler konulabilmektedir. C. TUNCAY, Değişim ve Esneklik İhtiyacı, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s. 94.

¹ GÜZEL, Fabrikadan İnternet'e, s. 84.

² TUNCAY, s. 95.

³ TUNCAY, s. 59.

⁴ Liberal yaklaşımda ilk planda işçi-işveren ilişkilerinde devletin daha az rol alması ve işçiyi korumaya amaçlayan emredici kuralların kaldırılmasıyla iş hukukunun katı, standart kurallardan arındırılması vurgulanmaktadır.

⁵ ERDUT, s. 69.

⁶ İkinci dünya savaşı sonrasındaki gelişmelerin sosyal güvenlik açısından en önemli özelliği sosyal güvenlikle evrensellik kriterinin öne çıkması, diğer bir ifade ile sosyal refah devleti anlayışının hakim olmasıdır. Y. ALPER, Sosyal Güvenlikte Yeni Eğilimler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar. Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No.14, s.81.

Bu nedenle dikkatler, işgücü piyasasının işleyişinde büyük ölçüde belirleyici olan vergi ve sosyal transfer harcamaları üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikle işsizliğin artmasına neden olabileceği gerekçesiyle vergi ve sosyal harcama politikalarının uygulama biçimleri üzerinde durulmuş, işsizlik yardımları ve ücret dışı işgücü maliyetleri azaltılmaya çalışılmıştır. Pek çok Avrupa ülkesinde vergi sistemi, işgücü maliyetleri ve vergi sonrası ücretler arasındaki fark arttığı gerekçesiyle eleştirilmiş, bunun verimlilik düzeyi ve istihdamı engellediği ileri sürülmüştür. Bu çerçevede daha çok ücret dışı işgücü maliyetleri üzerinde durulmuştur.

3.4.2.5. Kamu İstihdam Yükünün Azaltılması

Kamu kesimi bütün endüstrileşmiş ülkelerde 125 yılı aşkın bir süredir görünür bir biçimde büyümüştür. Bununla birlikte kamu harcamalarındaki bu büyüme ekonomik ve sosyal göstergelerde belirgin bir gelişme sağlamamış ve kamu istihdam yükünün azaltılmasına yönelik reformlar akademik ve politik alanda sık sık gündeme getirilmiştir¹.

Bu reformları yönlendiren liberal ekonomi politikaları açısından liberalleşmenin en önemli araçlarından birisinin devletin ekonomiye katılımının ortadan kaldırılması ve bu amaca yönelik olarak kamusal yatırımların özelleştirilmesi olduğu kabul edilmiş ve bir çok ülkede de reformlar bu yönde ortaya konulmuştur.

1980'li yıllarda İngilterede Margaret Thatcher'in hızla gerçekleştirdiği özelleştirme programı bu konuda çoğu ülke için örnek teşkil etmektedir. Bilindiği gibi Thatcher hükümetince aralarında British Telecom, British Gas ve British Airway gibi büyük şirketlerin de bulunduğu 16 önemli kamu şirketi özelleştirilmiştir. Özelleştirme yönündeki bu eğilim sadece az gelişmiş ülkeler açısından değil tüm dünyada kuvvetli bir eğilim olarak gözlenmektedir².

3.4.3. Mikro Ekonomik Düzeyli İşgücü Piyasası Esnekliği

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren işgücü piyasasında esneklik kavramı sosyo - ekonomik alanda yaşanan değişimlere işletmelerin uyum sağlayabilmesi için temel bir faktör³ olarak gündeme gelmiştir.

Bu bağlamda işgücü piyasası esnekliği; işletmelerin teknolojik gelişmelere, küreselleşme ve rekabet koşullarına, piyasadaki arz ve talep değişimlerine ve konjektürel

¹ V. TANZI- L. SCHUKNECHT, Kamu Kesiminin Yeriden Yapılanması: Son Yıllara İlişkin Bir Değerlendirme, Çev: M. SAKAL, Yeni Türkiye, 99/26, s. 1048.

² KURTULMUŞ, s. 121-122.

³ Bu açıdan, esneklik kavramı 1980 sonrası gerek ekonomik ve politik gerek rekabet koşullarının özellikle firmalara dayattığı yeni yaşamsal koşulların çıkış yolunun temel faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır.

dalgalanmalara gerekli uyumun sağlanmasında, yeni iş organizasyonu veya yeniden yapılanma politikaları açısından uyumluluk stratejisi¹ olarak değerlendirilebilir.

Howell'a göre işgücü piyasası esnekliği dar anlamda; işverenlerin ücret, iş alma ve işten çıkarma, gibi kontrol mekanizmalarını değiştirme girişimleri, geniş anlamda ise; ulusal veya işkolu düzeyindeki endüstri ilişkilerinin firma düzeyine indirgenmesidir².

Mikro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği, küreselleşen dünyada işletmelerin değişen ekonomik ve sosyal şartlara, artan uluslararası rekabete, yeni teknolojilere ve esnek üretim sistemlerine gereken uyumun sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Esneklikle ulaşılmak istenen amaç işyerinde işgücünün kullanımı açısından işletmenin ve üretimin değişen çevresel şartlara en kısa ve en iyi şekilde uyum³ sağlayabilmesidir.

İşgücü piyasası esnekliği, bir işletmenin önce işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini üretkenliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işleri talepteki değişimlere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisi anlatılmaktadır⁴. Bir işletmenin bu tür bir esnekliği gerçekleştirebilmesi, normal olarak istihdam biçiminde çalışma sürelerinde, ücret ödeme sistemlerinde ve işin organizasyonunda, değişikliklere gidebilmesiyle mümkün olmaktadır. Çalışmamızda da özellikle mikro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği bu tanımlama üzerine dayandırılmıştır.

Literatürde çok sayıda esneklik biçimlerine rastlandığı gibi, yeni biçimlerinin oluşmasına yönelik girişimlerde meydana gelmektedir. Ancak, özellikle uygulama açısından üzerinde durulması gerekli beş temel işgücü piyasası esnekliğinden söz edilebilir. Bu genel çerçeve içerisinde söz konusu esneklik türlerini aşağıda ana hatlarıyla açıklamaya çalışacağız.

¹ G. VICKERY- G. WURZBURG, Flexible Firm, Skill and Employment, The OECD Observer, No. 202, October/ November 1996, s. 8.

² HOWELL, s. 71.

³ İstihdam, teknolojik yenilenme, çalışma davranışlarındaki yapısal değişimler dahil sosyo- ekonomik faktörlere şiddetli bir tepki olduğu gerçeği aslında işgücü piyasası esnekliğidir. Diğer bir anlamda işletmelerin değişim yapısı içerisindeki değişime uyum sağlamadaki davranışları olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan, post endüstriyel dönüşüm sürecinin temel dinamikleri arasında bulunan üretim ve iş organizasyonu yapısındaki değişim açısından ilgili yazında işgücü piyasası esnekliğine yüklenen diğer bir anlam ise; fordist üretim sürecinin işgücü (emek) anlayışının yeni süreçte esnek işgücü piyasası şeklinde gerçekleştiğidir.

⁴ M. OZAKI, Negotiating Flexibility, The Role of the Social Partners and the State, International Labour Organization, First Pub., Geneva 1999, s. 2.

3.4.3.1. Sayısal Esneklik (Numerical Flexibility)

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre firmaların işgücü hacmini belirleyebilme serbestisidir. Sayısal esneklik işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların (özellikle hukuki kısıtlamalar) az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini gösterebilmesidir. Sayısal esnekliğe uygulamada dışsal esneklik (External Flexibility) veya istihdam esnekliği (Employment Flexibility) de denilmektedir¹. Dolayısıyla sayısal esneklik uygulamaları ile işletmelerin, hem piyasada değişen koşullara, hemde yeni teknolojilere ve üretim sistemlerine uyum yeteneğinin artırılması amaçlanmaktadır.

Burada gereksiz işçinin işletmelerden çıkarılabilmesi, gerekli olanın alınabilmesini sağlayıcı yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Çıkarmalardan önce işçiye uzun ihbar önelleri tanınması, bunların mutlaka haklı ve geçerli nedenlere bağlanması, haksız çıkarmaların veya gerekli olmayanların işe iadesiyle sonuçlanması veya işçiye tazminat ödenmesi bu esnekliğe engel olan bazı düzenlemelerdir².

Sayısal esneklik bazı çalışmalarda de içsel internal ve dışsal external olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel sayısal esneklik; işçi sayısı ile oynamadan, çalışma saatlerini değiştirerek emeğin kalite ve zamanlamasının yeniden düzenlenmesidir. Dışsal sayısal esneklik ise işçi sayısının değiştirilmesidir. Her ikisinde de toplam çalışılan gün /saat sayısında değişiklik olmaktadır. Değişiklik talebe ve piyasa şartlarına göre olmaktadır. Özellikle dışsal esneklik uygulamasının işletmeye üretim ve piyasa taleplerine hızla yanıt verme olanağı sağladığı bu yolla risklerin işçiler üzerine transfer edildiği, maliyetlerin düşürüldüğü belirtilmektedir³.

Yeni üretim sistemleri bağlamında sayısal esneklikle ilgili olarak ilk uygulamalar Japonya' da işçilerin, ekipmanın ve üretime bağlanan kaynakların azaltılması, otomotiv sektörünün yeniden yapılanması süreci ile başlamıştır. Özellikle otomobil, kimya, üretim araçları, elektronik üretim sektörlerinde uygulanan yalın üretim modeli sayısal esneklik ve diğer esnek üretim sistemleri açısından yeni bir dönemin orijini olarak değerlendirilmektedir.

3.4.3.2. Fonksiyonel Esneklik (Functional Flexibility)

Fonksiyonel (İşlevsel) esneklik, işgücünün organizasyonu ve onun beceri ve yetenekleriyle ilgili bir esneklik türüdür. İç (internal) esneklikte denilen fonksiyonel

¹ T. TREU, Labour Flexibility in Europe, *International Labour Review*, Vol. 131, No. 4-5, 1992, s. 498; VICKERY- WURZBURG, s. 7; A. YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994, s. 32.

² TUNCAY, s. 60 .

³ BELEK, s. 72.

esneklik, işgücünün işletme içindeki çeşitli görevleri üstlenebilmesi ve değişik işler yapabilmesi olarak tanımlanmaktadır. 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, İşletmenin 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 oynamaktadır¹.

İşletmede işgücünün sayısal esnekliği ile ilgili olmayan işlevsel esneklik doğrudan doğruya işletmelerin sahip olduğu işgücü organizasyonu ile ilgilidir. Bu tür esneklik, geleneksel üretim hattı modelini karakterize eden iş bölümü ve iş organizasyonu gibi kavramların terk edilerek değişik becerileri gerektiren işlerin tanımlanması ve bu tür işleri götürebilecek çok fonksiyonlu ve firma içindeki hareketliliği, görev ve sorumluluk alanı yüksek esnek işçi tipinin yaratılması esasına dayanmaktadır².

İşçinin görev ve sorumluluk alanının genişletilmesi, aynı kişinin değişik işler yapabilmesinin sağlanması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Böylece işgücünden tasarruf sağlanabildiği gibi, işin etkinlik ve sorumluluk alanı genişlediğinden çalışanlar için daha tatminkar olabilmektedir³.

Vickery ve Wurzburg'a göre işlevsel esneklik, yüksek beceri ve işbirliğine dayalı bir yaklaşım içerir. Mesleki sınırların genişletilmesi, bireysel becerinin artırılması, mesleki eğitimin artırılması, işgücü otonomisinin yükseltilmesi, işçilerin iş tanımlarının değişen üretim yükümlülüklerine bağlı olarak değiştirilebilmesi ve çok fonksiyonlu takım çalışması bu esneklik türünün temel göstergeleridir⁴.

Esnek firma modelinin kurucusu Atkinson da işçilerin birbirlerinin işlevlerini devralabilecek gruplara bölünmelerini, böylelikle vasıfların çeşitlendirilebileceğini belirtmektedir. Fonksiyonel esneklik kavramının altında yer alan grup ilkesine dayalı alt kavramlar şu şekilde özetlenebilir⁵:

1. Yatay İş Hareketliliği: Birbirine yakın tarz da çalışan değişik becerilere sahip işçi grupları arasında işçilerin gidip gelmeleridir. Bir örnek vermek gerekirse, üretim ihtiyaçlarına göre, fazla ek eğitime gerek olmadan, yeni bir üniteye işçi kaydırılması bu kapsamda düşünülebilir

¹ YAVUZ, s. 17; M. H. BİLGİN, Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2000, s. 42.

² B. GÜNALP, Dünya'da ve Türkiyede Esnek Çalışma, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s. 188.

³ M. KORAY, Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES Yayınları, İstanbul 1994, s. 42.

⁴ VICKERY- WURZBURG, s. 7.

⁵ TISK, s. 17-18.

2. Gruplararası Yatay Esneklik: Birbirleri ile yakın niteliklere sahip işçi gruplarının, temel vasıflarını koruyarak birbirlerini ikame edebilmeleridir. Örneğin delme uzmanı işçi grubunun tesviyede eğitilmiş bir grupla birlikte torna tesviye işi için ortak çalışması bu anlamda değerlendirilebilir.
3. Yatay Grup Bütünleşmesi: İşçi grupları arasındaki fabrika içi işbölümünün azaltılması şeklinde kendini göstermektedir. Benzeri niteliklere sahip ve yaklaşık olarak aynı ücreti alan bant işçileri ile bakım ve hammadde ekiplerinin birbirlerini işini yaparak tek bir grup halinde gelmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Yatay grup bütünleşmesi, sermaye yoğun şirketlerde takım çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır.
4. Dikey Grup Bütünleşmesi: Dikey grup bütünleşmesinde amaç, üretim ünitesi içindeki yetenek kademelerini azaltmak, böylece işletmeyi eğitim yükünden kurtararak maliyetleri en aza indirmektir. Kademeler arasındaki ciddi prim farklılıklarının olduğu durumlarda, işverenler özellikle yukarı kademelere doğru kaydırmanın doğuracağı maliyet artışlarını azaltmak için kademeleri sadeleştirmeye yönelmektedirler.
5. Dikey İşlevsel Bütünleşme: Planlama ve üretim işlevlerini üstlenen işçi gruplarının, nitelikli-yarı nitelikli farkını koruyarak tek bir takım içinde yer almalarıdır. Üretim sürecinin her bir aşamasının norm tutarlılığı içinde sürdürülmesini sağlar.
6. Kalite Kontrol: İmalat işlevleri ile, gözetim, düzeltme, kalite kontrol faaliyetlerinin aynı işçiler tarafından uygulanmasıdır. İşletme içi işlevsel esnekliğin en hızla yayılan biçimidir. İşletme içinde sorumluluğu toplumsallaştırmak hedefi güder. Her bir departman kalite kontrol grubu olabileceği gibi, formen-niteliksiz imalat yardımcı işçisi ve vasıflı bant sorumlusu işçilerden oluşan bir kalite çemberleri de kurulabilir.
7. Bütünleşmiş Takım Çalışması: İşletme içinde bir ekip ruhu ve bağlılığı yaratarak, işçilere aidiyet duygusu verilmesini amaçlar. Bütünleşmiş takım çalışmasında hedef işçinin belirli bir zanaatsal maharet, yetenek, işbölümü veya vasıfla özdeşmesini önleyip, işçiye kolektif yükümlülük sağlamaktadır.

3.4.3.3. Ücret Esnekliği (Pay Flexibility)

Ücret esnekliği ile işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve ekonomik koşullara(özellikle piyasa ekonomisinin kompleks yapısı) göre ayarlayabilme serbestisi ifade edebilmektedir. Ücret esnekliği ile üstün nitelikli ve yüksek performans gösteren işçiler liyakat, beceri ve verim üstünlüğü açısından

ödüllendirilirken, işçilerin performanslarının da geliştirilmesi sağlanmaktadır¹. Bu esneklik ile bir anlamda fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmektedir².

Ücret esnekliği işgücü maliyetlerinin; dış ekonomik faktörlere ve piyasa şartlarına göre değerlendirilmesi ve yeniden gözden geçirilmesi imkanı sağladığı gibi kolektif anlamda gerçekleştirilen ücret ve işgücü maliyetleri ilişkilerini bireyselleştirmeyi, ve özellikle işletmelerin üretim yaptığı bölgelerin ekonomik koşulları ve o bölgelerdeki yaşam şartlarının kriter olarak kullanılması anlayışını getirmektedir. Bu esneklik türü ile kolektif ilişkilere bağlı tek biçimli (uniform) ödeme sistemlerinden uzaklaşılarak daha çok bireysel ücret ödeme sistemlerine yönelinmektedir³.

Günümüz gelişmeleri açısından Ücret esnekliğini değişen koşulların hükümetler ve işletmeler üzerindeki baskılarına olan tepkisi olarak değerlendirilmektedir⁴. Bu açıdan Ücret esnekliğinin de, ekonomik koşullara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyleri (makro) ve işletme düzeyinde göreceli ücret esnekliği (mikro) olmak üzere iki boyutu vardır. İşletme bazında (göreceli) ücret esnekliği; ücretlerin işkolları, bölgeler, işletmeler, meslekler ve vasıflar arasında değişen gereksinimlerini karşılamada uyum gösterebilmesi ve işletmelerin finansal güce göre ayarlanmasını gerektirmektedir. Makro boyutlu ücret esnekliği ise; ücretlerin ekonomik şartlara ve konjektürel dalgalanmalara uyum sağlayabilecek düzeyde belirlenmesidir⁵.

3.4.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Teknolojik gelişme, yeni istihdam biçimlerini ve dolayısıyla çalışma sürelerinin bu üretim sürecine uydurulması zorunluluğunu ortaya çıkardığı⁶ gibi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi (kısıtılma eğilimi olarak) uzun yıllar emek ve sermaye arasında toplu pazarlığın en önemli tartışma konularından birini oluşturmaktadır. İşçi sendikaları, işçi sağlığı, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırması gibi düşüncelerle sürekli olarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısıtılmalarını istemektedirler. Post endüstriyel dönüşüm sürecinde yaşanan değişim dinamikleri ve bu paralelde ortaya çıkan ekonomik kriz çalışma sürelerinin kısıtılmasına karşılık çalışma süresi esnekliğini ön plana çıkarmıştır. Böylece 1980'lerden sonra işgücü

¹ TUNCAY, s. 62; YAVUZ, s. 23; BİLGİN, s. 42.

² Bu açıdan, ücret esnekliği hem rekabet hemde iş yaratmak için önemlidir K. KLASSON, AB Ülkelerinde Esneklik Uygulamaları, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, TISK Yayınları, Ankara 2000, s.34.

³ G. KUTAL- A. R. BÜYÜKUSLU, Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul 1996, s. 119.

⁴ OZAKI, s.16.

⁵ YAVUZ, s. 23; ERDUT, s. 49.

⁶ G. HUECK, Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994, s. 105.

piyasası esnekliği kapsamında çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları hemen hemen dünyanın her yerinde hızla yaygınlaşmaktadır.

Post endüstriyel dönüşüm sürecinde yaşanan değişim dinamiklerinin ortaya çıkardığı çalışma sürelerinde esneklik ile gittikçe değişken hale gelen ihtiyaçlara ve değişen hayat tarzlarına uyum sağlamanın yanı sıra işletme maliyetlerinin düşürülmesi de amaçlanmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin işletmelerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesidir.

Günümüzde geleneksel istihdam modelinin çalışma sürelerine¹ ilişkin standartları ve tam gün esasına ilişkin nitelikleri hem işçiler hemde işverenler açısından memnuniyetsizlik olarak algılanmakta ve bir çok ülkede çalışma sürelerine ilişkin değişik uygulamalar gözlenmektedir. Örneğin Fransa'da, esnek çalışma süreleri hükümet tarafından 1980'den beri işgücü piyasasının esnekliğinin sağlanmasında önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir².

Nitekim dönüşüm sürecine paralel olarak kısa bir süre içerisinde özellikle işsizliğin azaltılması ve işletmelerde yeni organizasyon yapılanmalarında işgücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması açısından çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılması (esnekleştirilmesi), ekonomik ve sosyal tartışmaların odak noktası haline geldi. Çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasındaki amaç; işletmelerde kapasite kullanımının maksimize edilmesi, talepteki değişimlere uyum ve işsizlik karşısında çalışma sürelerinin düşürülerek iş imkanının yaratılmasıdır³.

Mevcut çalışma sürelerini azaltan uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de bu gelişmeler iki kategoride incelenebilir. Birincisi işçilerin çalışma sürelerinde bir değişiklik meydana getirmeyen, mevcut çalışma sürelerini esnek hale getiren ve yeniden yapılandıran düzenlemeleri içermektedir. İkincisi ise, mevcut çalışma süresini azaltan ve düzenleyen uygulamaları içermektedir⁴. Çalışma sürelerini azaltan uygulamalarda kendi arasında iki kategoride incelenebilir. Birincisi; verimlilik artışlarıyla kombine olarak ücrette düşme olmaksızın geleneksel çalışma sürelerinin azaltılmasıdır. İkinci açılım ise

¹ Geleneksel çalışma süresi ile ifade edilmek istenen, günün belirli saatlerinde (genellikle 8 saat) ve haftanın belirli günlerinde (genellikle 6 gün) tam gün esasına dayalı olarak yapılan çalışma biçimidir. İşe başlama ve bitiş saati, dinlenme süreleri, önceden belirlenmiştir ve tüm çalışanlar aynı süreler içinde yer alır. OZAKI, s. 26.

² Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin hedefleri bazı durumlarda yeni esnek çalışma süresi fazla çalışmanın elimine edilmesinde bir araçtır. Bazı durumlarda ise, çalışanların kısa çalışma sürelerini işverenlere kabul ettirmede bir pazarlık aracıdır. Çoğu zaman ürün ve hizmet pazarındaki müşteri odaklı değişimlere hızlı ve en düşük maliyetle cevap verebilme yeteneklerinin artırılmasında bir araç olarak düşünülmektedir. OZAKI, s. 26.

³ ILR, Working Time and Employment: New Arrangements, International Labour Review, Vol. 131, No. 6, 1992, s. 259.

⁴ GÜNALP, s. 188.

çalışma süreleri ve ücretlerin birlikte azaltıldığı (atipik veya kısmi süreli istihdam gibi) uygulamalardır¹.

3.4.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri (Distancing), esneklik türleri içinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir². Uzaklaştırma, işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp alt- işverenlik gibi başka kişi veya kurumlarca yapılmasıdır. Uzaklaştırma da³ istihdam ilişkilerinin yerini ticari ilişkiler almaktadır.

Bu yolla işletmedeki bazı işler taşeronla devredilerek başka işçilere yaptırılmaktadır. Bu bağlamda talep dalgalanmalarına karşı tapon mekanizma görevi yapan taşeron işletmeler, endüstrileşmiş ülkelerde 1970'lerdeki krizle birlikte hızla yaygınlaşmıştır. Üretimin belirli aşamalarının işletme dışındaki başka işletmelere yada işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçiler çalıştırılarak yaptırılması şeklinde tanımlanan taşeronlaşmanın⁴ işletmelerce benimsenmesinin birçok nedeni olmakta ve bu stratejiler işletmelere şu faydaları sağlamaktadır. Öncelikle, kaynak israfı önlenmektedir. Bazı işletmelerin kendilerinin uzman olmadıkları, verimliliği ve rekabet gücü zayıf olan işler, bu alanda daha güçlü ve uzman olan firmalar tarafından yapılmaktadır. Böylece rekabet gücü yüksek ve alanlarında uzmanlaşmış firmalara söz konusu işlerin devredilmesi halinde gerek toplam işçi ücretleri gerekse işçi çalıştırmaktan dolayı meydana gelen diğer masraflar (istihdam maliyetleri) azalmaktadır.

Bu yolla gelişmiş ekonomiler veya örgütlenmiş sektör ve işletmeler üretimlerinin bazı bölümlerini ülke dışına çıkarma gibi bir uygulamaya geçmekte, böylece kendilerine büyük bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekliğe ulaşmaktadırlar. Diğer yandan uzaklaştırma stratejileriyle sendikasılaştırma politikaları da ifade edilmek istenmektedir⁵.

¹ ILR, s. 259.

² Bazı yazarlar da özellikle uzaklaştırma stratejileri açısından yeni yönetim stratejilerini gündeme getirmekte ve bunların içeriğini işgücü piyasası esnekliği bağlamında tartışmaktadır. Bu konuda özellikle insan kaynakları yönetimi Sendikası ve özellikle yüksek teknoloji sektörlerinde geniş uygulama alanı bulan, bir takım katılımcı mekanizmalar ve ideolojik motivasyon olarak sendikaları firmalardan uzak tutmayı amaçlayan yeni bir yönetim yaklaşımı olarak değerlendirilmekte, köklü ve sendikalarla iyi ilişkileri olan işletmelerin bile yeni kurdukları işyerlerinden sendikaları uzak tutmaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz; I. McLOUGHLIN- S. GOURLAY, Enterprise Without Unions: The Management of Employee Relations in Non-Union Firms, *Journal of Management Studies*, Vol. 29, No. 5, September 1992, s. 669.

³ İşgücü piyasası esnekliği ile işletmenin uzağında bir çözüm arayışı ifade edilmektedir. Taşeronluk günümüzde son derece yaygın bir model oluşturmakta, işletmeler maliyetlerden tasarruf edebilmek, uzmanlık alanlarında başka uzmanlardan yararlanabilmek düşüncesiyle işlerin bir bölümünü üçüncü taraflara havale etmektedirler. Onlarla bir istisna sözleşmesi veya bir başka sözleşme emzayayıp işlerin bir bölümünde taşeronlardan yararlanmaktadırlar. C. TUNCAY, *Dünyada ve Türkiyede*, s. 62.

⁴ BİLGİN, s. 43.

⁵ M. KORAY, Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi, *Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı*, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 756.

Uzaklaştırma stratejilerinin artış seyri ile ilgili olarak birçok araştırma yapılmış bulunmaktadır. Bu araştırmalarda 1980'den bu yana uzaklaştırmanın inişli-çıkışlı olarak artış kaydettiği gözlenmektedir. Ekonominin ve piyasanın iyi olduğu dönemde, işverenler uzaklaştırma stratejilerine oldukça sık başvurmakta, ekonominin durgun olduğu zamanlarda ise uzaklaştırmaya pek ilgi gösterilmemektedir¹.



¹ YAVUZ, s. 25.

İKİNCİ BÖLÜM

GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİNİN KURUMSAL YAPISINDAKİ DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ İLE İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİNİN NEDENSEL İLİŞKİSİ

1. Dünya Ekonomisindeki Yapısal Değişim ve Küreselleşme

İkinci Dünya savaşı sonrası gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde 1970'li yıllara kadar süren istikrarlı bir büyüme ve genişleme dönemi yaşanmıştır. Kapitalizmin Altın Çağı (Golden Age of Capitalism), Refah Devleti (Welfare State) gibi değişik nitelermelerde bulunulan bu dönemde ekonomik ve sosyal içerikli politikalarla önemli bir toplumsal uzlaşma sağlanmış ve 1970'li yıllardaki ekonomik krize gelinceye kadar bu istikrarlı yapı sürdürülebilmıştır.

Ekonomik krize bağlı olarak bir çok ülke ekonomik yapılarını yeniden değerlendirmeye başladığı 1980'li yıllar ekonomik ve toplumsal açıdan yeniden yapılanma sürecine girdiği bir dönemdir. Yeniden yapılanma sürecinde, temel ekonomik politika olan Keynesyen politikalar önemini kaybetmiş, devletin ekonomideki rolü ve müdahaleciliği tartışılmaya başlanmıştır. Diğer yandan yeniden yapılanmaya yönelik değişimlerle birlikte ticaretin, üretimin ve sermayenin küreselleşmesi yönündeki eğilimler bu dönemin en belirgin özellikleri arasındadır.

Dünya ekonomisindeki yapısal değişim ve küreselleşme yönündeki gelişmeler işgücü piyasasında esneklik uygulamalarına yol açan ve geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısını etkileyen değişim dinamikleri arasında önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Konumuz açısından dünya ekonomisindeki yapısal değişimleri; ekonomik kriz ve yeniden yapılanma politikaları, dünya ekonomisinde küreselleşme ve artan küresel rekabet ile ekonomide sektörel değişim olmak üzere üç ana başlıkta incelemek mümkündür.

1.1. Ekonomik Kriz ve Yeniden Yapılanma Politikaları

İkinci Dünya savaşından sonra başlayan ve yaklaşık 25 yıl süren toparlanma ve genişleme döneminde ekonomiler yüksek büyüme hızına ulaşmış dış ticaret hacmi büyümüştür. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde bu olumlu gidiş 1970'li yıllara gelinceye kadar sorunsuz bir şekilde sürdürülebilmıştır. Ancak 1970'li yıllar, büyümenin durduğu başta petrol şoku ve stagflasyon olmak üzere ekonomileri derinden etkileyen¹ ilk önce endüstrileşmiş ülkelerde başlayıp kısa zamanda tüm dünyayı saran bir ekonomik kriz içerisine girilmiştir.

¹ KORAY, Değişen Koşullarda, s. 11.

Dünya ekonomilerini daha önce yaşanmayan yapısal bir krize sürükleyen nedenlerin başında 1970'li yılların başından itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde kar oranlarının düşmeye başlaması ve 1973 yılındaki petrol fiyatlarındaki ani artışlar gösterilmektedir. Fiyatların artmasına, yatırımların durmasına ve istihdamın azalmasına neden olan kar oranlarındaki azalışlar petrol şokuyla beraber maliyetlerin yükselmesiyle uzun dönemli bir düşüş sürecine girmiştir. Bu dönemde ekonomik büyümeyi ve istihdamı olumsuz yönde etkilemesine rağmen enflasyon sorununun çözümüne öncelik verilmiş ancak istihdam ve yatırımları arttırmak amacıyla uygulanan katı ekonomik önlemlere karşı ekonomik yapıdaki olumsuzluklar düzeltilenmemiştir¹.

Krizi takip eden yıllar krizin etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla, sosyo- ekonomik sistemde bir dizi tedbirin uygulamaya konulduğu, bu nedenle esneklik eksenli yeniden yapılanma çabalarının gözlendiği kalıcı bir dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur. Ekonomideki esnekliği sağlamak üzere geliştirilen yeniden yapılanma (yapısal uyum) politikalarının işgücü piyasası açısından iki ayrı fakat birbirini tamamlayan eğilimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi; liberal ekonomik anlayışa dönüş ve devletin ekonomideki değişen rolü, ikincisi ise; ulusal düzeyde işgücü piyasasında yapısal esnekliğin sağlanmasıdır.

1.1.1. Liberal Ekonomi Anlayışına Dönüş

Dünya ekonomisindeki yaşanan yapısal krizin açıklanması noktasında, ülkelerinin ekonomik performansındaki bozulmanın, büyüme oranındaki yavaşlamanın, işsizlik ve enflasyondaki tırmanmanın nedeni olarak özellikle 1940'lı yıllardan sonra uygulanan Keynesçi ekonomik politikalar gösterilmektedir.

Bu politikalarla mal ve işgücü piyasalarında önemli katılımların yaratıldığına; rekabetçi piyasa ortamında yaşama şansı olmayan faaliyetlerin yapay olarak ayakta tutularak, üretimin talebe olan duyarlılığının ve ekonominin büyüme potansiyelinin düşürüldüğüne inanılmaktadır. Bu yaygın kabul gören görüşe göre; 70'lerdeki stagflasyon, petrol şokunun böyle bir yapı üzerine binmesinin sonucudur; petrol fiyatlarındaki sıçramanın yol açtığı kaynak aktarımının yükü ücretlerle karlar arasında eşit oranda paylaştırılrsa bile, yatırımların karlılığı düşecek, sermaye stokunun bir bölümü ekonomik olmaktan çıkacak, büyüme yavaşlayacak ve işsizlik artacaktır. Dolayısıyla yapılması gereken şey, bu yükün kar üzerine binmesini engelleyerek özel sektörün yatırım gücü ve isteğini kırmamak, yatırımları hızlandırarak endüstrinin yapısını görelî fiyatlardaki bu değişmeye uydurmak; verimlilikte hızlı bir artış sağlayarak kaynak aktarımının ücretler üzerindeki yükünü giderek hafifletmek olmalıdır. Ancak toplumsal

¹ F. SAPANCALI, 1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi, Kamu- İş Dergisi, C. 4, S. 3, Ocak 1998, s. 113.

ekonomik yapı bu tür yavaş bir inişe olanak vermemiş, hükümetler petrol fiyatlarındaki sıçrayışın deflasyonist etkilerini gidermeye koyulmuş, genişlemece politikalarla iç talebi şişirerek ücret ve fiyat artışını finanse etmişlerdir. Bunun yarattığı enflasyonist süreç içinde, reel işgücü maliyetlerindeki artış ve ticaret hadleri kaybı kar marjını düşürmüş, likidite genişlemesi de dünya piyasalarında birincil mal fiyatlarını hızla arttırarak karları daha da aşağıya çekmiştir. Böylece bu analize göre, yapısal bozuklukların, petrol şokunun ve şoka karşı uygulanan Keynesci politikaların kesişmesiyle, stagflasyonist bir süreç ortaya çıkmış yatırımlar ve büyüme düşerek işsizlik tırmanmıştır¹.

Ekonomik ve sosyal alanda yaşanan krizin Keynesyen politikalarla aşılammaması yeni arayışları gündeme getirmiştir. Bu amaçla ekonomik düşünceler alanında yoğun tartışmalar yaşanmış ve Keynesyen politikaların yetersizliğini aşmayı amaçlayan ve yeniden yapılanma politikaları olarak adlandırılan yeni politikalar geliştirilmiştir.

1980'li yıllardan itibaren yeni ekonomik düzen olarak da nitelendirilen yeniden yapılanmaya yönelik politikaların temel ekseni piyasa ekonomisi oluşturmaktadır. Neo-liberalizm olarak nitelendirilen ekonomi politikalarındaki bu dönüşüm² ABD'nin öncülüğündeki monoterist uygulamalarla işlerlik kazanmıştır

Yeni yaklaşımın amacı, efektif talebin hızını keserken nominal gelir artışını frenlemek, sadece enflasyonu düşürmekle kalmayıp karları daha yüksek bir sermaye birikimini sağlayacak düzeye çıkarttı. Bu strateji ile makro ekonomik yönetim, büyüme ve istihdam hedeflerinden koparılarak enflasyonun ve reel işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yöneltiyor, üretim ve istihdam piyasa mekanizması içinde oluşacak güçlere yani mikro iktisada bırakılıyordu. Mali piyasalarla işgücü piyasasının serbestleştirilmesi öngörülüyor; kamu kesiminin ekonomiden kaynak talebi düşürülerek özel kesime daha geniş bir hayat sahası bırakılması ve ekonominin itici gücü haline getirilmesi amaçlanıyor; kamu açıklarındaki azalışın, sıkı para politikasına rağmen, faiz oranlarını düşürerek ekonomiyi canlandırması bekleniyordu. Bu stratejinin genel olarak, arz yanlısı paracı politika sentezinin, daralmaya yol açmadan enflasyonu düşüreceği ve gelir dağılımını düzelterek orta ve uzun dönemde büyümeği hızlandıracağı kanısı egemendi.

¹ N. ÖZKAPLAN, *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, Türkiye Üzerine Bir İnceleme*, Kavram Yayınları, İstanbul 1994, s. 178-179.

² Bu dönüşüm sonucu endüstrileşmiş ülkelerin hemen hepsinde ekonomi politikalarında yeniden liberal yaklaşımlar dönülmüş ve liberal partiler iş başına getirilmiştir. Bu açıdan bu değişim sosyal refah devleti anlayışından da uzaklaşılması veya terk edilmesi tartışmalarını da gündeme taşımıştır. Nitekim Liberalleşme eğilimi sadece özelleştirme gibi yöntemlerle devletin ekonomik hayattan çekilmesini öngören politikalarla değil gelişmiş ülkeler başta olmak üzere sosyal refah devleti kavramı etrafındaki tartışmalarda da kendisini göstermektedir. KURTULMUŞ, s. 122.

Liberalleşmenin en önemli araçlarından birisinin devletin ekonomiye katılımının ortadan kaldırılması ve bu amaca yönelik olarak kamusal yatırımların özelleştirilmesi olduğu kabul edilmektedir. Nitekim Özelleştirme neoliberal politikaların amacına ulaşmasında en etkili araç olarak geniş bir uygulama alanı bulmuş ve devletin ekonomideki müdahaleci (düzenleyici) niteliğini de tartışılır hale getirmiştir.

Ekonomik büyümenin duraklaması ekonomik politikaların değişimine yol açarken, Keynesyen uzlaşma gereği olan refah uygulamalarına karşılık sermaye birikimi ve ekonomik büyüme sürdürülemediğinden, hem sendikaların hem de devletin rolü değişime zorlanmaktadır. Devlet liberal politikalar sonucu, ekonomiye müdahaleden ve refah politikalarından vaz geçmektedir¹.

1.1.2. İşgücü Piyasasında Yapısal Esneklik

Verimlilik artışlarında yavaşlama ve ona bağlı olarak ülkeler arası rekabet kaymaları, petrol şoklarının ağırlaştırdığı ekonomik kriz gelişmiş ülkelerde işgücü piyasalarının da ilgi odağı olmasına yol açmıştır. Bir çok ülkede enflasyon ve özellikle hızla artan işsizlik, giderek çalışan kesimlerin sendikal mücadeleleriyle kazandıkları, refah devleti çerçevesinde sağladıkları kazanımlarıyla ilişkilendirilmeye başlanmış ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi krizden çıkış için gerekli hedefler arasında gösterilmeye başlanmıştır².

1980'li yıllarda, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesine ilişkin girişimler, ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle savunmacı bir karakter taşımış ve genel ücret artışlarının sınırlandırılması, hatta dondurulması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında emek talebinin artırılması amaçlanmıştır³.

Yapısal uyum politikaları çerçevesinde işgücü piyasası ve istihdam ilişkilerini düzenleyen kurumlara esnek bir yapı kazandırılması, makro ekonomik düzeydeki performansları bakımından önem kazanmaktadır. Buna göre işgücü piyasasında da rekabet koşullarının işlemleri ve işgücü piyasasının esnekliğinde uluslararası rekabette bir üstünlük olarak yararlanılması istenmektedir. Bunun için işgücü piyasasında, işgücünü koruyucu yöndeki hukuksal düzenlemelerin serbestleştirilmesi, sosyal yardımların azaltılması, ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi, gündeme gelmiştir.

¹ KORAY, Değişen Koşullarda, s.73.

² G. STANDING, Unemployment and Labor Market Flexibility: The United Kingdom, International Labour Office, Geneva 1986, s. 59-60.

³ ERDUT, s. 67.

Bu bağlamda işgücü piyasasında yapısal esnekliğin temel amacı piyasayı düzenleyen kuralların piyasasın işleyişiyle uyumlu hale getirilmesi çabası olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle işgücü piyasasının dönüşüm sürecinin gereksinimlerini karşılayabilmesi için, yazılı ve yazılı olmayan kurallar, standartlar, ve normlarda da değişime gereksinim duyulmaktadır.

Bu dönemde işgücü standartları yapısal uyumun gerçekleştirilmesini, ekonomik büyümenin sağlanmasını¹, işsizliğin azaltılamayıp istihdamın artırılmasını önleyen bir engel olarak görülmüş, ücretlerin ve sosyal yardımların azaltılması için savunma niteliği taşıyan esnekliği arttırıcı çözümleri içeren stratejiler izlemeye başlamışlardır².

Hemen hemen bütün ülkeler için ortak bir sorun olan işgücü piyasasında uyum karşısında benimsenen politikalar birbirinden farklı olmaktadır. Ancak bu politikaların iki ekseninde geliştiği ve uygulamaların da bu iki uç arasında şekillendiği söylenebilir. Bunlardan birincisi, işgücü piyasalarındaki yapısal sorunların çözümünü ekonomik gelişmelere bırakan liberal yaklaşımlar. İkincisi ise, sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına öncelikli olarak yer veren sosyal yaklaşımlardır. Günümüzde Amerika birimci yaklaşımla sembolize edilmekte iken Avrupa (istisnaları bulunmakla birlikte) ise ikinci yaklaşımla sembolize edilmektedir. Bu açıdan özellikle liberal ekonomik politikaların amerikanın dünya ölçeğindeki ekonomik egemenliği gerçekleştirmesindeki temel etken olarak gösterilmesi ve bunun geçiş sürecinin de temel ekonomik yapı bileşeni olması yönündeki yaklaşımlar işgücü piyasalarındaki sorunların söz konusu ekonomik anlayış ile çözümlenebileceğine ilişkin yaklaşımlara da kuvvetli bir dayanak sunmaktadır.

1.2. Dünya Ekonomisinde Küreselleşme ve Artan Küresel Rekabet

Post endüstriyel dönüşüm süreci açısından işgücü piyasası esnekliğinin gerek makro gerekse mikro ekonomik düzeyde önemli bir nedeni de ekonomilerin ulusal sınırları aşarak küresel bir nitelik kazanmasına paralel olarak piyasalardaki rekabetin de giderek küresel boyutta yoğunlaşmasıdır. Küreselleşmenin ücretin sosyo-ekonomik anlamını yitirmesinde, geleneksel istihdam modelinin, işgücü piyasasının kurumsal bir nitelik kazanmasında etkili olan hukuksal güvencelerin (düzenlemelerin) gerilemesinin

¹ Bazı araştırmacılar işgücü piyasasında esnek işgücüne doğru belirgin bir değişim olduğunu ileri sürerken, çok farklı bazı kaynaklarda, çekirdek ve çevresel işgücünün yaratılmasının ekonomiye sayısal ve işlevsel esneklik sağladığını, bunda ekonominin büyük ölçüde canlanmasına yol açtığının ileri sürmektedirler. H. ANSAL, Esneklik: Fordizmden Post- Fordizme Dönüşüm Anahtarı, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı, Petrol- İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 647.

² BROADSKY, s. 53.

veya genel anlamda işgücü piyasası esnekliğinin nedeni olarak gösterilmesi son yılların en önemli tartışma konularından birini oluşturmaktadır.

Genel olarak Küreselleşme (Globalization) kavramı, yeni bir toplumsal formasyona geçiş sürecinin nitelendirilmesi açısından son dönemlerde gerek akademisyenler gerekse uygulamacılar tarafından yoğun olarak kullanılan kavramlardan biri olarak dikkati çekmektedir. Ancak, küreselleşme kavramının popülerliğine ve bu konudaki literatürün genişliğine rağmen kavramın kesin bir tanımı üzerinde uzlaşamamıştır.

Küreselleşme¹ kelime olarak, bütünün kuşatılması, sarılması, bütünleştirilmesi anlamına gelmektedir. Genel olarak; maddi ve manevi değerlerin ve bu değerler kapsamında oluşmuş birikimlerin, ulusal sınırları aşarak, dünya çapında yayılması olarak tanımlanır. Ülkelerdeki çeşitli piyasaların işleyiş biçimleri ve bu piyasaların birbiriyle olabilecek bağlantıları hakkında ortak düşünceler, benimsenecek siyasi sistem, demokrasi, insan hakları, din ve laiklik, çevre bilinci gibi düşüncelerin evrenselleşmesi fikri, küreselleşme olgusu içinde yer almaktadır. İletişim ve ulaştırma teknolojilerindeki sınır tanımaz gelişme, küreselleşmenin hem motorunu hem de ürününü oluşturmaktadır.²

Adams'a göre küreselleşme; kapitalizmin küreselleşmesi anlamına gelmeyip daha çok son on yıl içinde egemen olduğu görülen ekonomik güçlerin ve özellikle Asya endüstrilerinin yükselişi karşısında batı kapitalizminin egemenliğinin zayıflamasını ifade eden bir semboldür.³

Küreselleşme kavramı çoğu zaman, ulusal ekonomilerin kontrol edilmeyen küresel piyasa güçlerinin kontrol alanına girmesi⁴, üretim faktörlerinin, malların ve hizmetlerin artan ölçüdeki mobilizasyonu, ekonomik alanda karşılıklı dayanışmanın ve entegrasyonun artışı şeklinde tanımlanabilir⁵. Küreselleşme, dünyanın ekonomik bir bütün oluşturma, dünya toplumlarının birbirlerine benzeme, buna bağlı olarak tek bir küresel kültürün ortaya çıkmasını veya toplumların kendi kimliklerini ve farklılıklarını ifade etme ve tanımlama, nihayet dünyanın sıkışması, küçülmesi, ulusal olan her şeyin

¹ Günümüzde ekonomik, sosyal ve siyasal süreçlerin yanı sıra toplumsal değişimin açıklanmasında sıkça kullanılan Küreselleşme kavramı literatüre Marshall McLuhan'ın 1960 yılında yayınladığı Komünikasyonda Patlamalar isimli eseriyle girmiştir

² DPT, *Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Bütünleşmeler*, DPT Yayınları, Ankara 1995, s.1-2.

³ R. J. ADAMS, *Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sisteminin Dönüşümü*, Çev: T. DERELİ, Kamu- İş Dergisi, Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara 1994, s. 63.

⁴ J. MATHEWS- R. BADHAM; *The New Production Systems Debate, Labour and Industry*, Vol. 2/2, 1989, s. 199.

⁵ D. CAMPBELL, *Foreign Investment, Labour Immobility and the Quality of Employment, International Labour Review*, Vol. 133, No. 2, 1994, s. 185.

anlamını yitirmesi ve dünyanın tek bir mekan olarak algılanma bilincini tanımlamak için de kullanılmaktadır¹.

Bunun yanı sıra küreselleşme, uluslararasılaşma sürecinin tamamlanarak, bölgesel üretim ve tüketimin dünya ölçeğinde planlandığı, serbest rekabet düzeninin uluslararası kuruluşlarca denetlendiği, kuralların uluslararası bir anlayışla çalıştığı sistem şeklinde ifade edilebilir. Ancak bu genel tanımdan hareketle, her şeyin merkezden planlandığı, standart ürünlerin tüketildiği, homojen bir dünya pazarı anlaşılmamalıdır. Tam aksine, yerel pazarlara yönelik, sosyo-kültürel, ekonomik ve coğrafi özelliklerin dikkate alındığı, çeşitli mal ve hizmetlerin üretilmesi söz konusudur. Böylece küreselleşmenin, esnek talebin ve esnek arzın hakim olduğu bir sistem olduğu görülmektedir².

Bu açıdan küreselleşme uluslararası ekonomi politikasının özellikle ikinci dünya savaşı sonrası üretim sisteminin yeniden biçimlendirilmesi, üretim açısından ülkelerarası sınırların ortadan kalkması, ve üretim ve tüketimin esnekleşerek finansal piyasaların genişlemesine yönelik bir anlam taşıdığı da ileri sürülmektedir³.

Küreselleşme olgusu; firmalar, endüstriler ve ülkeler için rekabet gücünü ön plana çıkartmaktadır. Rekabet gücüyle çalışma hayatı ve istihdam ilişkileri arasında çok yakın bir ilişki ve etkileşim bulunmaktadır. Küreselleşme; çalışma hayatında barışı sağlayan, rekabet gücünü arttıran, bir diyalog ve işbirliği gerektirmektedir⁴.

İletişim teknolojisinin yarattığı ortamda ekonomik faaliyetlerin küreselleşme eğilimine girmesi iletişim sistemlerinin ülke sınırlarını küçültmesi ve bölgesel gruplaşmalara dayalı ekonomik bütünleşme eğilimlerini de beraberinde getirmiştir.

Artık ülkeler için ürettikleri mal ve hizmetleri sadece kendi ulusal pazarları içinde satabilmeleri yeterli olmamaktadır. Bunun için hem ekonomik işbirliği ve entegrasyon anlaşmaları ile aralarındaki bölgesel müşterek pazarları genişletme yolunu tutarken hemde dünyanın farklı bölgelerindeki pazarlardaki paylarını da arttırmayı hedeflemektedirler. Bu çerçevede, birbirleri ile rakip ticaret bölgeleri küreselleşen dünya ekonomisinde hakimiyet mücadelelerini sürdürmektedir⁵.

Ekonominin küreselleşmesi birbirleriyle ilişkili üç süreci ifade etmektedir. Bunlar; dünya ekonomisindeki büyüme, özellikle enformasyon teknolojisinin kullanılması

¹ H. TUTAR, Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi, Hayat Yayınları, İstanbul 1997, s.18.

² N. HOTAR, Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Problemi ve Türkiye, İşveren Dergisi, Temmuz 2000, s. 17.

³ MITTELMAN, s. 2.

⁴ N. HOTAR, s. 17.

⁵ KURTULMUŞ, s. 115.

bakımından birinci ve üçüncü dünya ülkeleri arasındaki ilişkinin değişimi ve finansal piyasaların entegrasyonudur. Bu üç süreç endüstri toplumlarını gelir eşitsizliği, iş güvencesi gibi refah devleti üzerindeki baskılar ile karşı karşıya getirmektedirler.

Küresel rekabetin yeniden yapılanmasında farklı bir özellik değişimin bütün hızıyla olmasıdır. Bir çok ülkede gerçekte uzun dönemdir gerileme içinde bulunan eski Avrupa ekonomisinin kömür, pamuk, çelik ve gemicilik temel sanayileri on yıllık zaman içerisinde yok olmuştur. Bunun yanı sıra 21. yüzyılın ilk büyüyen sanayileri de (motorlu araçlar ve dayanıklı tüketim malları) çok büyük olmamakla birlikte ciddi bir sorun ile karşı karşıyadır. Kitleleşen işyerleri kapanmakta ve iş kayıpları ulusal endüstri ilişkileri sistemi üzerinde önemli bir sıkıntı yaratmaktadır.

Günümüzde küresel ekonomi yeni bir güç olarak ortaya çıkmakta, piyasa ve üretim küreselleşirken uluslararası sistem gittikçe daha çok otonomileşmektedir. Ürün piyasaları hükümetlerin kontrolleri ve planlama mekanizmaları dışında işlemektedir.

Konumuz açısından küreselleşme üç temel unsura sahiptir. Bunlar dünya pazarında yoğunlaşan rekabet, yeni parasal akışkanlık ve para piyasaları ve ulusal sınırları aşan şirketlerin egemenliğidir. Bu unsurların işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde gerek makro düzeyde ve gerekse mikro ekonomik düzeyde üzerinde önemli etkileri bulunurken geleneksel istihdam modelinin istikrarını ve hatta geçerliliğini tehdit etmektedir.

1.2.1. Değişen Piyasa Koşulları ve Organizasyonel Esneklik

Üretimin, sermayenin ve ticaretin ulusal sınırları aşarak küreselleşmesi, rekabetinde uluslararası bir hale gelmesine, giderek yoğunlaşmasına ve uluslararası piyasalarda rekabet edilebilirlik koşullarının hızla değişmesine neden olmuştur.

Ekonomik rekabet parametrelerinin çok ciddi ölçülerde değişmesi üretim modellerinde de ciddi değişiklikleri gündeme getirmiştir. Üretim modellerinde Fordist Taylorist kitle üretim modellerinin ağırlıklı olduğu bir üretim biçiminden, stoksuz, esnek üretimin hakim olduğu ve piyasa taleplerinin süratle karşılanmasına yönelik bir çeşitlendirilmiş ürün anlayışını öne çıkaran yeni bir üretim modeline doğru süratle geçiş yaşanmaktadır¹. Nitekim 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren temel piyasa koşullarının değiştiği ve kitle piyasalarının giderek daraldığı gözlenmektedir. Özellikle 1980'li yıllarda geleneksel seri üretim tarzı ile kitle piyasalarına hitap eden ülkeler bu alanda başarısız

¹ Bu durum endüstride insan ilişkilerini sisteminin köklü değişikliklere karşı karşıya gelmesinin en önemli nedenlerinden biri olmakta ve yeni bir iş organizasyonuna (esnek) açılan kapıyı ifade etmektedir

kalmışlardır¹. Bu ortamda şirketlerin ve ülkelerin temel kaygısı rekabet güçlerini korumak ve artırmaktır.

Dünya piyasalarındaki değişimin işletmeler açısından en önemli görüntüsü üretimin yeniden organizasyonunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla dünya piyasalarındaki bu makro değişimler temel dikkatlerin işyerinin yeniden² organizasyonuna ve yeni üretim teknolojilerine çevrilmesine neden olmuştur. Bu ortamda rekabet gücünün artırılmasında, organizasyon yapılarının yeni üretim teknolojilerine uyumunun sağlanmasında, diğer bir ifade ile işletmelerin çağa uyumlu hale gelmesindeki temel mekanizma ise işletmelerin organizasyonel anlamda esnekleşmeleridir.

Günümüzde işletmeler, üretim ve rekabet koşullarının değişimine paralel olarak faaliyetleri piyasadaki belirsizlik ve riskleri karşılayacak biçimde örgütlenmede esnek ve dinamik yönetim politikalarına yönelmektedirler. Bu çerçevede organizasyonel esnekliğin sağlanmasında işgücü piyasası temel uygulama alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

Nitekim gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması esnekliği gerekli kılmaktadır. Özellikle son yıllarda baş gösteren ekonomik dalgalanmalar işletmelerin rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır. İşletmeler bu artan rekabet şartlarında ayakta durabilmek için verimliliklerini devamlı olarak arttırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. İşletmeler esnekli ile verimliliklerini artırıp artan rekabet şartlarına ayak uydurabilmektedirler.

Diğer taraftan artan rekabet işletmeleri organizasyonel açıdan son derece esnek, bürokrasiden uzak yapılanmalara zorlamaktadır. Değişimin çok yoğun olduğu bir ortamda çevresel faktörlerin çabuk algılanıp kararların çabuk verilmesi gerekmektedir. Fiyat rekabetinin yerini kalite rekabetinin alması, tüketici tercihlerinin çoğalması, ve yoğun Ar-Ge gerektiren yüksek fiyatla fakat değişik özellikleri olan, teknik deneyimi ile farklılaşmış ürünler ile bunlara özgü taleplerin geçerli olduğu fakat sürekliliği olmayan pazarın oluşması işletmelerin yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu koşullar içinde organizasyonel esneklik işletmelerin rekabet gücünü arttıran en önemli unsur olarak görülmektedir³.

¹ T. AKGEYİK, *Stratejik Üretim Yönetimi*, Sistem Yayınları, İstanbul 1998, s. 13.

² Değişen piyasa koşulları altında rekabet baskısı, işletmelerin verimlilik, karlılık ve rekabet gücünün sağlanması çerçevesinde yeniden yapılanmalarını gerekli kılmıştır. Rekabet koşullarının sürekli sertleştiği, pazara giren rakiplerin sayısının her gün arttığı günümüz piyasalarında geçmişin dev yapıları sarsılmaktadır. Küreselleşmenin dayattığı yok edici rekabet koşullarında örgütsel yapıların ve süreçlerin değiştirilmesi önem kazanmaktadır. İ. TÜRKMEN, *Bir Yanılsama Olarak Değişim Yönetimi ve Çalışma İlişkileri*, Petrol-İş 1995-1996 Yılı, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 735.

³ Bu yaklaşımlara göre, piyasa şartlarına bağlı olarak üretim faktörlerindeki değişimlere kolay uyum sağlayabilme ihtiyacı organizasyonel esnekliği zorunlu hale getirmektedir. Bu açıdan işletmelerin piyasadaki rekabet gücü; piyasada meydana gelen değişikliklere uyum sağlayabilme ve son teknolojik

Esnekliğin bir firmanın rekabet gücüne olan etkisinin anlaşılması için esneklik kavramları arasındaki ilişkinin ortaya konulması gerekli olmaktadır.

Firma bazında ele alındığında esneklik, hareket(action) esnekliği ve durum(state) esnekliği olarak ikiye ayrılabilir. Bu ayırım dinamik esneklik ve statik esneklik olarakta nitelendirilmektedir. Hareket esnekliği, firmanın piyasa koşulları değiştikçe, üretim yönetimini geliştirme ve yenilenme yoluyla, sürekli verimliliğini arttırarak değişime ayak uydurabilme yeteneğini gösterir. Durum esnekliği ise piyasa şartları değiştiği halde verimli şekilde üretim yapmaya devam edebilme yetisinin gösterilmesidir. Durum esnekliği sistem yönetimi seviyesinde ve tezgah seviyesinde olabilir. Sistem yöntemi esnekliği ise tasarım (üretim yöntemleri ve ürün tasarımı) esnekliği, iş (üretim yöntemleri ve ürün) esnekliği ve işlemsel esnekliğe bağlı olarak (iş akışı, işlem zaman çizelgesi düzenleme esnekliği) bağlıdır. Sayılan son üç esneklik bir bütün halinde organizasyon esnekliği olarak tanımlanabilir¹.

1.2.2. Ticaretin Küreselleşmesi Ve Sermayenin Serbest Dolaşımı

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan bir başka önemli gelişme dünya ticaretinde yaşanmıştır. Dünya ticaretinin modeli değişmiş ve gelişmiş ülkeler, gelişen ülkelerin ciddi şekilde artan rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır. Gelişmekte olan ülkeler, düşük maliyetli üretim imkanlarıyla rekabeti artırmıştır. Ayrıca bu ülkeler yeni pazarlara açılmak ve işçilik maliyetlerinde uzun dönemli avantajlar elde etmek amacıyla çokuluslu şirketlerin yeni yatırım alanları olmuşlardır².

Dünya ekonomisinde görülen en önemli gelişmelerden biri de başta Japonya olmak üzere Asya-Pasifik ülkelerinin yeni bir ekonomik güç olarak ortaya çıkması ve dünya ekonomi politığının uluslar arası dengelerini değiştiren bir süreci başlatmasıdır. Bu süreçte ABD ve Avrupa'nın dünya çapında ekonomik etkinliklerindeki payı azalmakta buna karşılık, dışa açık büyüme politikaları izleyen Japonya³ ve Doğu Asya ülkelerinin payı ise artmaktadır.

gelişmelerden yararlanabilme yetisi olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile amaç üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır. SAPANCALI, s. 142; EKONOMİ, s. 58; R. IŞIK, Esnekliğin Küresel Görünümü, Kamuoyunda Esneklik, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999, s. 40.

¹ TÜBİTAK, Esnek Üretim/ Esnek Otomasyon Sistem ve Teknikleri, Ankara 1994, s. 12.

² O. CLARKE, Industrial Relation in a Changing Economic World: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, Industrial Relations, (Ed.), R. BLAINPAIN, Fourth Revised Edition, Nedherland 1990, s. 4.

³ Japonların değişen piyasa koşulları içinde yeni rekabet anlayışına dayalı stratejilerini özellikle otomobil sektöründe gözlemek mümkündür. Japon otomobil endüstrisi 1970'li yıllarda otomobil üretimini ikiye katlayarak, 1980'lerde yıllık 11 milyonluk üretimi ile dünya piyasalarında egemen konuma yükselmiştir. Bu başarı, değişen piyasa koşullarına özel amaçlar için tahsis edilmiş spesifik ekipman ve yarı vasıflı işçilere dayalı standartlaşmış mamüllere hitap eden üretim anlayışının gerilemesi, buna karşılık esnek üretim

Bu değişim dünya ekonomisindeki güç dengesinin Atlantikken, yani batılı gelişmiş ülkelerden (özellikle ABD'den) pasifiğe (özellikle Japonya) doğru kayması (power shift) olarak değerlendirilmektedir. Japonya dünya çapında bir endüstriyel güç olarak yükselmekte, Tayvan Singapur gibi Güney Doğu Asya ülkelerinin başarısı ve bazı Avrupa ülkelerinin de İhracattaki ABD'yi rekabet edilebilirlik ve öncülük anlamında dünya ekonomisindeki liderlik konumundan uzaklaştırmaktadır.

Bu gelişmelere paralel olarak mal piyasalarında yoğunlaşan rekabet batının endüstrileşmiş ülkelerin uzun dönemli egemenliğini sarsmaktadır¹. Bu konuda 1970'lerdeki anahtar gösterge Japon şirketlerinin başarısıdır. Bugün ise özellikle Güney Doğu Asya'da yoğunlaşan yeni endüstrileşen ülkelerin sayıca çoğalması dikkati çekmektedir. 1960'lı yıllarda Amerikan firmaları dünya piyasalarında liderlik rolü oynarken, 1970'li yıllarda Japon firmaları küresel genişlemeye başlamışlardır. Özellikle 1980'li yıllarda Japon firmaları endüstri liderleri olarak ortaya çıkmış ve bazı alanlarda egemen konuma yükselmiştir. Aynı dönemde Amerikan firmaları, Pazar olanaklarını belirgin bir şekilde kaybederken, yeni rekabet stratejileri geliştirmede de başarısız kalmışlardır².

Küreselleşmenin diğer bir boyutu sermayenin davranışında meydana gelen değişiklikte yatmaktadır. Nitekim ülkelerarası sermaye transferleri iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle mal ve hizmet yatırımlarını geçmiştir. Bu durum sembol ekonomisi olarakta değerlendirilmektedir. Sermayenin serbest dolaşımı konusunda küreselleşme ile ilgili diğer bir konuda çokuluslu şirketlerdir.

teknolojisi ve yüksek vasıflı işçilere dayalı uzmanlaşmış üretimin ön plana geçmesine dayandırılmaktadır. AKGEYİK, s. 15-16.

¹ Tüm bu gelişmeler sonucunda, endüstrileşmiş ülkelerin ve özellikle bu ülkelerin işçi sendikalarının 1980 sonrasında ekonomik yapıdaki değişimin oluşturduğu baskıyla beraber yoğun dış rekabet unsurunu da çok dikkatli değerlendirme durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Bir başka ifadeyle endüstrileşmiş ülkeler bir yandan verimli ve düşük işçilik maliyetlerine sahip ülkelerin, diğer yandan Japonya gibi kaliteli esnek ve verimli çalışan ülkelerin hızlı ve yoğun rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır. Kuşkusuz iki ayrı boyutta yoğunlaşan uluslararası rekabetin sonucunda endüstrileşmiş ülkeler ve özellikle ABD'de ihracat-ithalat dengesi ihracat aleyhine bozulmuştur. Bu noktada ise; işverenlerin öncelikli tercihleri ise işçilik maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla işçi sendikaları üzerinde reel ücretlerin kısılmasına ve çalışma koşullarının işgücü aleyhine gelişmeler göstermesine yönelik baskıların oluşması yönündedir. A. SELAMOĞLU, *Sendikacılığın Gücündeki Değişim: Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994, s. 27.

² D. HURRY, *Restructuring in the Global Economy: The Consequences of Strategic Linkages Between Japanese and United States Firms*, *Strategic Management Journal*, Vol. 14/1, 1993, s. 72.

1.2.3. Çokuluslu Şirketler

Küreselleşmenin ve sermayenin bu süreçteki işlevi konusunda¹ en önemli dinamiklerden birini de sayıları günden güne artan çokuluslu şirketler oluşturmaktadır. Dünya çapında örgüt (World-class Organization, WCO), kendi sınıfında en iyi olan ya da en azından bir çok stratejik önem taşıyan alanda dünyadaki rakipleri kadar başarılı olan örgüt olarak tanımlanmaktadır. Dünya çapında örgüt, örgütsel büyüklük ve türe bağlı bir kavram değildir. Geleneksel bir sektörde faaliyet gösteren küçük bir işletme de bu kategoride ele alınabilir. Şirketler bazı özelliklerine bağlı olarak mesela dünya çapında üretim, dünya çapında kalite yönetimi, dünya çapında bilişim sistemleri ya da satın alma sistemleri dolayısıyla da sınıflandırılabilirler. Ancak, bunların çok az kısmı tam anlamıyla bir dünya çapında örgüt olarak tanımlanabilmektedirler. Bugün motorola, 3M, Merck, Rubber Maid, Hewlett-packard, Federal Express, Ritz-Carlton Hotels ve Zytec gibi firmalar dünya çapında örgüt olarak kabul edilmektedir².

Hem üretim girdilerinin temini, hem de ürün ve pazar stratejileri açısından ulusal sınırların ötesinde³ uluslararası ticaret ve üretim anlayışı ile hareket eden çokuluslu şirketlerde son yıllarda önemli değişimler gözlenmektedir. Dünya ekonomisindeki küreselleşme eğilimi arttıkça çokuluslu şirketlerde uluslararası bir nitelik kazanmaya başlamışlardır. Bilindiği gibi çokuluslu şirketler sermayenin birden fazla ülkenin girişimcisine ait olması aynı anda binden fazla ulusal veya bölgesel pazara hitap etmesi, yatırımlarının dünyanın çeşitli bölgelerine yayılması gibi özellikleri ile dünya ekonomisinde önemli bir değişimin aracı olmuşlardır. Çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisi açısından diğer önemli bir gelişme ise; bu şirketlerde sermayenin ulusal kimliğini kaybetmekte, buna karşılık firmaların dünya ölçeğinde uygulamaya koydukları kendilerine özgü kurum kültürlerinin öne çıkmasıdır⁴.

Lee ve Kim küresel bir şirketin yapısını ve temel özelliklerini bilişim sistemi üzerine kurulu beş noktada toplamaktadırlar. Söz konusu bu beş nokta, diğer bir ifade ile küresel bir şirketin temel özellikleri şunlardır⁵,

¹ Dünya ticaret hacmindeki büyüme, sermaye hareketlerindeki serbestleşme ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki artışlar ve bunların yanısıra özellikle çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisi içindeki artan önemi küreselleşme eğiliminin göstergeleri arasında değerlendirilirken, ticaretin küreselleşmesi ve sermayenin bu süreçteki işlevinin çokuluslu işletmelere farklı bir bakış açısı kazandırdığı da ileri sürülmektedir. SAPANCALI, s. 136.

² S. M. LEE- B. KIM, Developing the Information Systems Architecture for World-Class Organizations, Management Decision, 34/2, 1996, s. 46.

³ Çokuluslu şirketlerin yurt dışında genişleme istemlerine yönelik pek çok neden vardır. Birincisi, demir ve tuzdan kakaoya kadar tüm hammaddelere güvenli bir ulaşım elde etmek. İkincisi, nakliye ücretlerinden kar elde etmek. Üçüncüsü, genellikle ithal kısıtlamalarından kaçınarak yeni pazarlara girebilme şansı elde etmek. Dördüncüsü, ucuz veya nitelikli işgücünün kaynaklarını kullanmaktır. GRINT, s. 374.

⁴ KURTULMUŞ, s. 116.

⁵ LEE- KIM, s. 48.

1. Müşteri Odaklı Yönetim: Firma, müşterileri kalite stratejisinin merkezine koymakla kalmamalı, tüm sistemleri ve elemanları iç ve dış müşterilere hizmet edecek şekilde örgütlemelidir.
2. Küresel Anlamada Sürekli Gelişme: Dünya çapında şirketler ne yaparlarsa yapsınlar sürekli bunu geliştirirler. Sürekli değişim arayışı içindedirler. Küresel arenada rakiplerinden daha hızlı, daha verimli ve daha etkin olmayı öğrenirler. Rekabet durumunun ötesinde gelecekteki rekabetin gereksinimlerini analiz ederler.
3. Akılcı Esnek Örgütler: Bu şirketler, çevresel değişime hızlı adapte olmakla kalmayıp sürekli gelecek trendlerini tahmin etmeye çalışırlar. Hız ve zaman son derecede önemlidir.
4. Yaratıcı İnsan Kaynakları Yönetimi: İnsan kaynakları, tüm örgütlerin en önemli varlığı olarak gösterilmektedir. Bu durum, özellikle bilgi çağında geçerlidir. Küresel şirketlerin yaratıcı insan kaynakları yönetimi, çalışanları tüketici tatmini sağlayacak mal ve hizmet üretimini sağlayacak ve lidere yardımcı olacak şekilde güçlendirir.
5. Eşitlikçi Örgüt İklimi: Örgüt ve elemanları, örgüt içi ve dışındaki birimlere-müşteriler, satıcılar, toplum, çevre vs.- aynı değerler çevresinde yaklaşır. Şirket faaliyetlerinde ahlaki bir tutum izler.

Artan rekabet çokuluslu işletmelere özgü nitelik ve faaliyetleri birer üstünlük olarak ortaya çıkarmaktadır. Gerçekten, işletme büyüklüğü, çeşitliliği teknolojik durum, finansman ve yönetim gibi nitelikleri yanında üretimimin küresel bir nitelik kazanması, ve küreselleşmeye yönelik stratejiler izlemesi bu üstünlüğün göstergeleridir. Bu üstünlükler sayesinde çokuluslu işletmeler yapısal uyum sürecinin yattığı baskılara ve bu süreçte gereksinin duyulan esnekliğe ve değişim hızına daha duyarlı hale gelebilmektedirler. Çokuluslu işletmelerin sahip oldukları üstünlüklerin işgücü piyasası üzerindeki etkileri sendikaların eleştirilerine hedef olmaktadır. Bu eleştirilerin bir bölümü, işçilerin süresiz işlerde belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle (sayısal esneklik) çalıştırılmaları ile ilgiliyken diğer bir bölümü, ana işletmeye bağlı işletmeler kurulması veya taşeron (uzaklaştırma stratejileri) işletmeler aracılığıyla istihdamın dışşallaştırılmasıdır¹.

1.3. Ekonomide Sektörel Değişim

Günümüzde post endüstriyel dönüşüm sürecindeki toplumlar hızlı bir değişim geçirmekte, üretim faaliyetlerini süratle gelişmekte olan ülkelere kaydırarak kendi ülkelerinde daha fazla katma değer yaratabilecek iletişim ve bilgi teknolojileri pazarlama

¹ ERDUT, s. 41.

faaliyetlerine yönelmektedirler. Bu ülkelerdeki endüstriyel yapı, ürün üretimi endüstrisinden uzaklaşarak bilgi ürünleri ve hizmet endüstrisi olma yönünde ilerlemektedir.

Drucker'e göre dünya ekonomisi piyasa ekonomisi olarak kalmasına rağmen içeriği büyük ölçüde değişmiştir. Endüstri toplumunda ele alınan sorun malların üretimi ve pazarlanması sorunuyken bilgi toplumunda temel sorun bilgi ve enformasyonun üretimi ve dağıtımıdır. Drucker bilgi toplumunda üç tür endüstri yapısının olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar: ilaç endüstrisi, enformasyon endüstrisi ve bilgi üretip uygulayan endüstriler¹.

Günümüzde bilgi en önemli üretim faktörü hatta tek kaynağı haline gelmiştir. Tarım toplumunda zenginlik kaynağı topraktır. Endüstri toplumuna geçişle birlikte zenginlik kavramıda değişti. Bu toplumda en büyük zenginlik endüstri üretiminde kullanılacak makine, teçhizat ve fabrikalara sahip olanlardı. Endüstri toplumlarında sermayenin en büyük özelliği tekil olmasıdır. Endüstri toplumunda maddi bir özellik taşıyan sermaye günümüzde anlamını değiştirmektedir. Bilgi toplumunda hizmet ve iletişim sektörü büyür, imalatın kendisi bilgisayarlaşırken servetin niteliği de değişmektedir. Bugün gelişmiş ülkelerde en büyük servet sahiplerini bilgi üreten kişiler oluşturmaktadır².

Gelişmiş ülke ekonomilerinin GSMH'lerinin yarıdan fazlasını bilgi bazlı ürünler oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerin ürettiği ürün çeşitlerine bakıldığında, ileri teknoloji kullanılarak üretilen malların son yirmi yılda imalat içindeki paylarının ikiye katlandığı görülmektedir³.

Masuda ise endüstri toplumunun tarım, endüstri, ve hizmet sektöründen oluştuğunu belirtmektedir. Tarım sektörü birincil, hizmetler sektörü ikincil sanayi sektörünü de üçüncül olarak tanımlamaktadır. Bilgi toplumunda ise dikey yapıda bilgi bazlı endüstrilerin dördüncü sektör olduğunu yatay yapının ise eğitim, sağlık ve benzer endüstrilerde oluştuğunu belirtmektedir⁴. Bilginin ekonominin temeline oturmasıyla birlikte yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı mevcut ekonomik kuralların geçerliliğini yitirdiği öne sürülmektedir.

¹ Drucker bu üç endüstrinin örneklerini şu şekilde vermektedir. İlaç aslında bir mal olmayıp, maddenin bilgi ekseninde paketlenip önümüze gelmesinden ibarettir. İlaç endüstrisine benzer şekilde yarı iletken yazılım, bilgisayar, iletişim, gibi enformasyon işlem ve araçlarını üreten endüstriler bulunmaktadır. İkinci olarak enformasyon üreten pazarlayan endüstriler olarak: filmler, televizyon programları, cd, video kasetleri gibi. Üçüncü olarak; ticari yönü olmayan bilgi üretip uygulayan endüstriler olarak, eğitim ve sağlık endüstrilerini örnek olarak vermektedir. DRUCKER, *Kapitalist Ötesi Toplum*, s. 254.

² J. K. GALBRAITH, *Ekonomi Kimden Yana*, Çev: B. ÇORAKÇI- N. HİMMETOĞLU, Altın Kitaplar Yay, İstanbul 1990, s. 99.

³ H. ÇAHA, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Büyüme*, Yeni Türkiye, 98/20, s. 1045.

⁴ ERKAN, s. 63.

Bilgi ekonomisi içerisinde, bilgi içerikli ürünlerin üretilmesi endüstri dönemi üretim tekniklerinden farklılıklar göstermektedir. Endüstri toplumunda kitlesel üretimin olduğunu görmekteyiz. Montaj hattında birbirinin aynı olan ürünler üretilmektedir. Piyasa üretilen her tür ürünü tüketmek isteyen tüketicilerle kuşatılmıştır. Fakat bilgi çağında aynı tip malı talep eden geniş tüketici kitlelerinin ortadan kalktığı görülmektedir. Gelişen teknoloji tüketicilerin daha bilgili ve daha zor beğenir olmasına yol açmıştır. Endüstri toplumunun temel özelliği olan fordist üretimin ortadan kalktığını ve firmalarca esnek üretim sistemlerinin uygulamaya geçirildiği görülmektedir. Esnek üretim sistemleri istenilen ürünün az sayıda ve değişik özelliklerde olmasına imkan tanımaktadır. Bugün gelişen üretim teknolojileri sayesinde kişiye özel üretim dahi yapılmaktadır. Buda firmaların karşı karşıya kaldıkları rekabetin boyutlarını göstermektedir. Bu açıdan işletmelerin temel yapısı malların üretiminden, bilginin üretimine kayacaklardır¹.

Ekonomideki sektörel değişim açısından diğer bir gelişmede bir ülkenin yeni teknoloji geliştirebilme ve bu yönde araştırma yapabilme yeteneği ile ilgilidir. Burada da en önemli unsur, yetenekli ve bilgili insangücüdür. Yakın zamana kadar ekonomik büyüme modellerine sadece iki fiziksel girdi dahil edilebilirdi: sermaye ve işgücü. Dolayısıyla da ekonomi politikaları bu iki girdi üzerine inşa edilirdi. Bilgi, teknolojik gelişme gibi önemli unsurlar bilinir, fakat bunlar kontrol edilemez değişkenler olarak görülürdü. Nasıl yağmur yağması tarımı olumlu etkilese de, kontrol edilemez bir unsur olduğu için bir yağmur politikası geliştirilemezse, bilgi de benzer bir durumdadır. Öte yandan, bilginin giderek artan önemini de göz ardı etmek mümkün değildir. 1980'li yılların sonuna doğru Stanford ekonomi profesörü Paul Romer yeni ve çok önemli bir kuram geliştirerek, bilginin de ekonomik modellere bir girdi olarak girmesini sağladı. Bu sayede, bilginin ekonomiye en az sermaye kadar önemli katkıda bulunduğunu hesaplamak mümkün oldu, ve bilgi politikaları geliştirmenin kuramsal temeli de kurulmuş oldu². Bu bağlamda bilginin ekonomik düzlemdeki değişen konumu işletmeler açısından özellikle işlevsel esnekliği kaçınılmaz hale getirmektedir.

Endüstri sonrası toplum modeli içinde ortaya çıkan ekonomideki sektörel değişim ile ilgili diğer bir olgu da hizmet sektörünün geçirdiği değişimdir. Hizmet sektörü en başta anlam ve kapsam olarak değişip zenginleşmektedir. İkinci olarak da mal üretimi giderek hizmet sektörüne bağımlı duruma gelmektedir. Hizmet sektörü satış mağazaları veya lokantalar zinciri olmaktan çıkıp finans, hukuk, muhasebe, danışmanlık, reklam, eğitim, haberleşme gibi hızla büyüyen ve iş dünyasını kapsayan bir sektör durumuna gelmektedir. Öte yandan hizmet sektörü yapım endüstrisinin yerini almamakla birlikte,

¹ P. DRUCKER, Five Important Development, Japon Echo, Vol. 27, No. 2, Tokyo, April 2000, s. 14-16; ÇAHA, s. 1047.

² O. ÇOŞKUNOĞLU, Bilgi Çağı, İşveren Dergisi, Temmuz 2000, s. 21.

ona sermaye sağlanmasından ürün tasarımına, pazar araştırmasından işgücü eğitime kadar her alanda hizmet sunmaktadır. Hizmet sektörünün öneminin artmasıyla da hem ekonomik yapı, hem de işletmeler işgücü piyasası esnekliğine yönelik olarak yeniden yapılanmaya zorlanmaktadır¹.

2. Teknolojik Gelişmeler

1980'lerden sonra bilgi, ulaşım ve iletişim alanında giderek hızlanan teknolojik gelişmeler² ve bu gelişmelerin mikro ekonomik ölçekte işgücü piyasası esnekliğine yönelik baskıları (özellikle işlevsel esneklik) geleneksel istihdam modelini derinden etkilemiştir. Bu etkileşim geleneksel istihdam modelini oluşturan unsurların yapısında da köklü bir değişimi de beraberinde getirmiştir. Yeni teknolojiler özellikle mikro elektronik ve enformasyon teknolojileri gerek endüstriyel yapıların post endüstriyel yapılara dönüşümünde gerekse işgücü piyasasında esnekleşmeye doğru olan eğilimin temel kaynakları açısından önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır.

2.1. Teknoloji ve Teknolojik Gelişme

Gündelik dilde teknoloji kavramı, herhangi bir alanda değişikliği ifade eden teknik yenilikler olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda yeni bir işlemci yada modem teknolojik bir yenilik sayılabilir. Bu açıdan teknoloji ile ilgili getirilen bazı tanımlamalara bakacak olursak; Galbraith, pratik işlere bilimsel ya da başka türden düzenli bilgilerin uygulanması sürecini teknoloji olarak tanımlarken Williams, bir teknik yeniliğin, ancak üretime yönelik yatırım için seçildiğinde ve bilinçli olarak bir toplumsal kullanım yolunda geliştirildiğinde teknoloji niteliği kazanacağını belirtmektedir³.

Bir anlamda bilgi birikimi olan teknoloji, bilgi ve uzmanlık yanında üretim ve üretimin sosyal organizasyonunu da içermektedir⁴. Bu açıdan teknoloji, üretim sürecine, yönetimine ve organizasyonuna ilişkin bilgilerin tümü olarak tanımlanabilir⁵.

Bell'e göre teknolojide iki şey yenidir; araştırmanın sistematik gelişimi ve bilim temelli endüstrilerin yaratılması. İstatistik ve bilimsel yöntemlerin geliştirilmiş olması ile ampirik verilerin derlenmesi teknolojiye zengin bir temel sağlamaktadır⁶.

¹ KORAY, Değişen Koşullarda, s. 31.

² Teknolojik değişimin ilgili alanda en çok tartışılan yönü toplumsal formasyona geçiş ve bu geçişte bir çok alanda yaşanan değişimin temel dinamiği olarak değerlendirilmesidir.

³ R. WILLIAMS, İkibine Doğru, Çev: E. TARIM, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1989, s. 125.

⁴ L. DURUİZ- N. Y. ÇOBAN, Technological and Structural Change In The Turkish Clothing Industry, Turkish Social Science Association, İstanbul 1988, s. 3.

⁵ C. EDQUIST- S. JACOBSON, Flexible Automation: The Global Diffusion of New Technology in The Engineering Industry, Basil Blackwell, UK 1988, s. 7.

⁶ BELL, s. 196.

Teknolojik gelişmeler tarihsel açıdan değerlendirildiğinde, 1965'li yıllara kadar gelen zaman diliminde öncelikle mekanizasyon ve sonrasında ise otomasyona dayalı teknolojilerin yoğun olduğu görülmüştür. Nitekim bu dönemin üretim sürecinin temel özelliği üretim bandlarıdır. 1965-1975'li yıllar ise uzaktan kumandalı üretim araçlarının önem kazandığı bir dönemi oluşturmaktadır. 1975'li yıllardan günümüze kadar olan süreçte esnek karakterli teknolojiler gelişmiştir.

Bilgisayar tabanlı üretim teknolojilerinin son yıllarda hızla yayılması ileri teknoloji veya yeni yüksek teknolojiler olarak nitelendirilen bir teknolojik devrimin yaşanmasına neden olmuştur. Söz konusu devrimi gerçekleştiren yeni teknolojilerin temelinde ise mikroelektronikteki gelişmeler vardır¹. Nitekim Florida yeni endüstriyel devrimin teknoloji ve emek bağlamında getirdiği dört temel gelişmeye dikkat çekmektedir. Bu gelişmeler²,

- a) Çekirdek teknolojilerin yükselişi ve mikro elektroniğin yeni üretim gücü haline gelmesi,
- b) Teknolojik gelişimin hız kazanması,
- c) Yeni işyeri olgusunun yükselişi,
- d) El işçiliği ile entellektüel kapasitenin entegrasyonudur.

2.2. Yeni Teknolojiler ve Üretim Süreci Üzerindeki Etkileri

1980 sonrası yeni teknolojilerdeki devrim niteliğindeki gelişmeler üretim sürecindeki değişimi hızlandıran en önemli unsurlardan biri olmuştur. İleri teknoloji olarak adlandırılan ve yeni ekonomik düzene damgasını vuran önemli yeni yayılğan- jenerik³ teknolojiler özellikle beş alanda ortaya çıkmıştır⁴.

1. Enformasyon Teknolojisi: Mikroelektronik, bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinin bileşimi olan enformasyon teknolojisi bilişim devriminin motorudur. Ekonomi yanında toplum yaşamının her alanında değişikliklere neden olmakta, etkisi diğer teknolojiler üzerinde de görülmektedir.

¹ T. ÖNGEN, Teknolojik Gelişme Döneminde İşgücünün Niteliği, 95 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı 1-2, TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, Yayın No. 186, Ankara 1996, s. 176.

² FLORIDA, s. 562.

³ Yeni üretim biçimlerinin oluşmasına ve ekonominin tüm alanlarında köklü değişimlere neden olan ve ileriye dönük bağ etkileri son derecede kuvvetli olan teknolojiler "yayılğan-kapsayıcı teknolojiler (pervasive-generic technologies)" olarak adlandırılmaktadır. Günümüzün en yayılğan teknolojisi ise enformasyon teknolojisi. Enformasyon teknolojisiyle mikroelektronik, bilgisayar ve teleekonomikasyon teknolojilerinin bir bileşimi ifade edilmektedir. BİLGİN, s. 24.

⁴ DPT, Bilim ve Teknoloji, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Özel ihtisas Komisyon Raporu, Yayın No. 2357-ÖİK. 425, DPT Müsteşarlığı, Ankara 1994, s. 19-20.

2. Yeni Malzeme Teknolojisi: Diğer teknolojilerle iç içe olan malzeme teknolojisindeki başlıca atılım, doğal kaynaklarla rekabet eden sentetik malzeme kaynakları yaratılmış olmasıdır. Maddenin moleküler yapıda kontrolü sayesinde yeni özellikleri olan ürünler gündeme gelmektedir.
3. Biyo Teknoloji: Moleküler yapı, genetik ve organik sistemlerdeki buluş ve gelişmeler biyoteknolojinin 21. yüzyılın başındaki ilgi alanını oluşturmaktadır.
4. Nükleer Teknoloji: Elektrik enerjisi üretimi yanında, sağlık alanında, ilaç endüstrisinde, tarım ve hayvansal üretimin ıslahında, endüstride kalite kontrolünde ve yaşamın bir çok alanında kullanılır hale gelmiştir.
5. Uzay ve Havacılık Teknolojisi: Bu alandaki gelişmeler savunma, ulaşım ve iletişim teknolojileri yanında, yeni malzemeler, sağlık, uzay koşullarında deney ve üretim, dünyanın uzaydan gözlenip denetlenmesi ve uzayın mekan olarak kullanılması gibi orta- uzun vadede yaşamımızı etkileyecek uygulamalar içermektedir.

Yayılgan teknolojiler içerisinde özellikle mikroelektronik teknolojisindeki gelişmeler endüstriyel üretim sürecini de köklü bir biçimde değişime uğratmaktadır. Mikroelektronik teknolojisindeki gelişmelerin; yeni ürün veya hizmet yaratma kapasitesi, yayılganlığı, maliyetleri azaltıp, performansı geliştirmedeki etkinliği, rekabet avantajı sağlaması yönüyle güçlü bir ekonomik çıkar sağlayabilmesi, kriterleriyle değerlendirildiğinde diğer yayılgan teknolojilere oranla daha yüksek bir değere sahip olduğu ve sosyal kabul gördüğü ileri sürülmektedir¹.

Mikroelektronikğin üretim süreci üzerindeki etkileri değişik şekillerde ortaya çıkmıştır. Bu etkiler, sayısal denetime dayana makinaların, bilgisayarlı sayısal denetim araçlarının, sayısal kontrollü takım tezgahlarının, bilgisayar destekli tasarımların, endüstriyel robotların kullanımıyla belirginleştiği gibi yeni ekonomik düzenle birlikte endüstriyel üretim sürecinin yeniden yapılanmasına neden olmakta ve esnek üretim teknolojilerinin² ortaya çıkışıyla kendini göstermektedir.

¹ SAPANCALI, s. 138.

² Esnek üretim teknolojilerinin üretim süreci açısından bir yeniden yapılanma olarak nitelendirilmesinde teknolojik gelişmeler salt değişken olarak ele alınmaktadır. Diğer bir ifade ile teknoloji ve teknolojik gelişme kendi iç dinamikleri ile gelişmekte iken, bunun aksine olan yaklaşımlarda teknolojik gelişmenin nedenleri

2.3. Esnek Üretim Teknolojileri

Günümüz piyasalarının tüketiciler tarafından belirlenmesi doğal olarak üretimin potansiyel tüketici istekleri doğrultusunda sürdürülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır¹. Bu durum bir anlamda kitlesel talebin ve buna bağlı kitlesel üretimin sonu anlamındadır. Küçük partiler halinde üretim, daha kısa ürün ömrü, yeni ürünlerin hızla piyasaya sürülmesi ve benzeri normlar, tasarım ve üretim yöntemlerinin daha esnek hale getirilmesini ve şirketlerin esnek üretim sistemleri (EÜS; Flexible Manufacturing System; FMS) olarak anılan üretim sistemlerine yönelmesi sonucu doğurmuştur.

Esnek üretim teknolojileri, yani bilgisayar destekli tasarım, bilgisayar destekli mühendislik, simülasyon, robotik sensör teknikleri, sistem yönetimi ve benzeri teknolojiler bu çerçevede önemle durulan konular haline gelmiştir. Esnek üretim sistemlerinin temelini oluşturan teknolojiler, sayısal kontrollü tezgah teknolojisi, malzeme taşıyıcıları teknolojisi ve sistem elemanlarının birbirinden haberdar olmasını ve sistemin bir bütün olarak değerlendirilmesini sağlayan enformasyon teknolojisi olarak sınıflandırabiliriz. Bu teknolojilerin temel taşı ise mikroelektroniktir. Mikroelektronikte ileri atılan her adım, sipariş değerlendirmeden başlayarak, sisteme hammadde girişinden ürün çıkışına kadar geçen süreçte ihtiyaç duyulan çok fazla miktardaki verinin akışını ve değerlendirilmesini hızlandırmakta, bu da yukarıda sözü edilen teknolojilerin daha etkin bir şekilde uygulanabilmesini sağlamaktadır. Nitekim üretim teknolojileri bağlamında esnek üretim sistemlerinin en önemli özelliklerinden biride sayısal kontrollü tezgahlardan oluşan simülasyon metodolojisinden yararlanan bilgisayar kontrollü bir üretim sistemi olma özelliğidir. Sayısal kontrollü tezgahlar parça işlemek için gerekli esnekliği sağlarken malzeme taşıma sistemleri de aynı esneklik çerçevesinde tezgahlar arası fiziksel bağlantıyı sağlar. Bilgisayar sürekli bu elemanları denetler. Simülasyon ise sistemi oluşturan elemanların durumuna ilişkin olasılıkları hesaba katarak gerekli düzeltici önlemleri zamanında alabilmek için kullanılır².

Esnek üretim sistemlerinin ortaya çıkışı açısından esnek otomasyona imkan tanıyan teknolojilerin geliştirilmiş olmasıdır. Nitekim bu esnek üretim teknolojileri geliştirilmemiş olsaydı bugün esnek üretimin sistemlerinden bahsetmek olanaksız olurdu. Bu bağlamda esnek üretim sistemlerinin doğuşunu hazırlayan esneklik karakterli teknolojik gelişmelerin başında bilgisayar tümleşik üretim sistemi gelmektedir. Teknik

dışsal faktörlere indirgenmektedir. Diğer bir ifade ile teknolojik gelişme ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerle birlikte kapitalist bir yapılanma bağlamında değerlendirilmektedir.

¹ R. A. MALEKI, *Flexible Manufacturing Systems The Technology and Management*, Prentice Hall, New Jersey 1991, s. 1.

² TÜBİTAK, s. 11-16.

olarakta esnek üretim sistemleri, bilgisayar tümleşik üretim sisteminin bir türevi yada yan ürünü olarak da ele alınmaktadır¹.

Üretim süreci, temelde malzeme işleme, malzeme taşıma ve enformasyon teknolojilerine dayanmaktadır. Bunların içinde, özellikle enformasyon teknolojisi, üretim elemanlarını tümleştirici ve bu elemanlar arasındaki korelasyonu sağlayıcı işlevi nedeniyle önemli bir role sahiptir. Pazar yapısındaki değişme firmaların uyum sağlayabilmesi esnek üretim sistemlerinin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu uygulama ise, üretim sürecini giderek daha karmaşık bir hale getirmektedir. Bu karmaşıklığın üstesinden gelebilmenin² ve üretim sürecinde bütünlüğün sağlanabilmesi de enformasyon teknolojisinin sunduğu olanaklardan yararlanarak mümkün olabilmektedir. Enformasyon teknolojisi üretim organizasyonunun yeni bir gelişim eğilimi içerisine sokmuştur. Bu bağlamda enformasyon teknolojisinin anahtar rol oynadığı bilgisayar tümleşik ve esnek otomasyon teknolojilerinin egemen olduğu bir üretim yapısı ve fabrika olgusu karşımıza çıkmaktadır.³ Üretim bazında esneklik sağlanabilmesi ve bu esnekliğin sağlayacağı üstünlükten yararlanabilmek için esnek üretim sisteminin, temelde tümleşik bilgisayar üretimini doğuran teknolojilere dayandırılması gerekir. Bilgisayar tümleşik üretim sistemi üç ana alt sistemin oluşturduğu bir bütün olarak düşünülebilir⁴.

Yönetim Bilgi Sistemi (YBS; Management Information System; MIS); yönetimin fabrikayı yönlendirmedeki karar verme işlevinin destekleyen bilgisayar tabanlı bir veri iletişim ve bilgi işleme sistemidir.

Bilgisayar Destekli Tasarım (BDT; Computer Aided Desing; CAD) Sistemi; bilgisayar destekli tasarım temelde bir grafik terminalinden oluşur. Tasarlanacak parçanın teknik çisimi bilgisayar ekranında görüntülenebilir ve değişik araçlarla çizim yapılabilir. BDT teknolojisinin BtÜ ortamındaki önemi tasarımla ilgili verilerin veri tabanlarında saklanması ve gerektiğinde bu verilerin bilgisayar aracılığıyla üretim sistemlerine aktarılabilmesini sağlamasından kaynaklanır. BDT, üretim süreciyle tasarım süreci arasındaki tümleşik ve sistematik otomasyonu sağlamanın önemli kilit taşlarından biridir.

Bilgisayar Destekli Üretim (BDÜ; Computer Aided Manufacturing; CAM) Sistemi; bilgisayar destekli üretim, genel olarak bir hammaddeyi satışa hazır hale gelmiş ürüne

¹ TÜBİTAK, s. 17.

² Üretim sürecine bilgisayarın doğrudan girmesiyle piyasadan gelen uyarıların bilgisayarda depolanması ve değerlendirilmesi ile uygun yanıtlar üretilebilmektedir. Bütün bunların üretim sürecine ekledikleri iki yeni boyut; bilgisayarla gelen yaratıcılık ile hızdır.

³ TÜBİTAK, s. 17.

⁴ TÜBİTAK, s. 17-18; Bilgisayar tümleşik üretim sistemleri ve alt elemanları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz; S. NAHMISAS, *Production and Operation Analysis*, Second Edition, Boston 1993.

çeviren bilgisayar kontrollü üretim teknikleri ve onların ön hazırlık basamaklarının tamamı olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile BDÜ sürecindeki birimlere ve üretim donanımına program hazırlamakta kullanılan bir işletim desteği olarak düşünülebilir¹.

2.4. Enformasyon Teknolojilerinin Özellikleri

Mikroelektronik teknolojisindeki gelişmeler, yeni ürün ve teknolojiler yaratırken, iletişim donanımındaki gelişmeler, endüstriyel üretimin alt yapısını oluşturarak getirdiği hızlı değişimle, ekonomide girdi temini ve verimliliği hızla arttırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp, kolaylaştırdığı gibi zaman ve mekan kullanımında sağladığı avantajlarla, üretimde etkinlik ve verimliliği arttırmaktadır². Enformasyon teknolojisinin özelliklerini konumuz açısından şu şekilde sıralayabiliriz³.

1. Son derecede geniş bir kullanım alanına sahip yeni enformasyon teknolojileri maliyetlerle büyük oranda düşüşlere yol açmaktadırlar. İşgücünün , hammaddenin ve sermayenin verimli bir biçimde kullanılmasına yol açmaktadır.
2. Firmaların günlük değişen müşteri taleplerine daha kolay adapte olmalarını, diğer bir ifade ile esneklik kazanmalarına yardımcı olmaktadır.
3. İşgücü açısından yeni nitelikleri gündeme getirir. Ayrıca küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimine yardımcı olur.
4. İşletmelerin yönetim yapıları açısından uygulama kolaylıkları getirir. Departmanlar arası iletişimde daha kolay bir akış sağlar.

2.5. Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki Gelişmelerin Yeni Bir Toplumsal Formasyona Geçişteki Rolü

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin paralelinde 1970'lerde endüstri devriminin insanlığa getirdiği köklü değişim ve dönüşümlere benzer bir süreç yaşanmaya başlamıştır. 1980 sonrası ortaya çıkan teknolojik gelişmeler gelişmiş ülkelerin endüstri toplumundan post endüstriyel topluma , bilgi veya hizmet toplumuna geçmelerine imkan vermiştir. Böylece endüstri toplumundan farklı yeni bir toplumsal yapı ortaya çıkmaya başlamıştır.

¹ TÜBİTAK, s. 18.

² ERKAN, s. 53; SAPANCALI, s. 138.

³ BOZKURT, s. 96.

Söz konusu yeni teknolojiler içerisinde özellikle mikroelektronik teknolojinin tüm ekonomik ve toplumsal yapıyı etkileyerek, yeni bir toplumsal formasyona geçişin ve yeni üretim ilişkilerinin yaratılmasına yol açan temel teknolojik gelişme olduğu kabul edilmektedir. Yeni endüstri devrimi mikro elektronikteki devrimsel gelişmelere bağlanmaktadır¹. Nitekin günümüzde teknolojik alandaki en önemli gelişme enformasyon, bilgisayar ve iletişime dayanan mikroelektronik alanında yaşanmaktadır.

Halal tarihsel gelişimi içinde teknolojiyi iki ana grupta incelemektedir. Bunlar; tarımsal ve fiziksel donanımı tanımlayan aşağı düzey teknolojiler ile kısaca high tech de denilen yüksek düzey teknolojiler. Yüksek düzey teknolojiler de ikiye ayrılmaktadır. Sosyal sistemlerin işlevini geliştirmeye ve hizmet sunmaya yönelik olan sosyal teknoloji ve eğitim, iletişim gibi bilimsel araştırmaya zemin hazırlayan enformasyon teknolojisi. Halal bir teknolojinin kendisine özgün bir toplumsal örgütlenme modelini yarattığını düşünerek, toplumsal tarihi de dört teknolojik modeline karşılık gelen dört aşamada sınıflandırmıştır².

- 1) Tarımsal toplum ve tarımsal teknoloji.
- 2) Endüstriyel toplum ve fiziksel teknoloji (bu iki teknoloji aşağı düzey teknoloji grubundandır).
- 3) Hizmet toplumu ve sosyal teknoloji.
- 4) Bilgi toplumu ve enformasyon teknolojisi (son ikisi ileri teknoloji grubunda yer almaktadır. Halal hizmet toplumu ile bilgi toplumunu post endüstriyel (post industrial) dönem olarak nitelemektedir.

Bilgi veya enformasyon teknolojisi, yüksek yeni ürün ve hizmet yaratma kapasitesiyle geniş bir kabul görmektedir. Bu yaygınlığın oluşumunda bilgi teknolojilerinin maliyetleri azaltma eğiliminin bulunması önemli bir rol oynamaktadır. Bilgi teknolojisindeki hızlı gelişim, iletişim, hızlı işlem yapma gücü, bilgi depolama kapasiteleri ve küçülme eğilimini desteklemeleri yeni teknolojik aşamanın büyük boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. Mikroelektronik teknolojilerinin simgelediği bu teknolojik bileşim diğer yayılgan teknolojik gelişmelere oranla görülmedik bir biçimde toplumsal yapıyı devrimsel nitelikte etkilemektedir³.

Ekonomik dengeleri alt üst ederek yayılan yeni teknolojiler, ekonomik, sosyal, siyasal güçleri denge arayışına itmekte ve toplumsal yapının bu yeni dengeler etrafında

¹ FILORIDA, s. 560.

² W. E. HALAL, *The New Capitalism*, John Wiley & Sons Inc., Canada 1986, s. 54.

³ H. ANSAL- D. ÇETİNDAMAR, *The Impact of New Technologies on Industrial Production Turkish Case on Firm Level Change, Ninth World Productivity Congress, June4-7, Vol. 1, İstanbul 1995, s. 22-23.*

biçimlenmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak enformasyon teknolojilerindeki gelişmeler yeni ekonomik düzeni şekillendirdiği gibi, toplumsal değişimi derinden etkilemiş ve endüstrileşmiş ülkelerin endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçiş sürecini başlatmıştır.

3. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim

Fordist üretim sonrasında bu üretim biçiminden farklı nitelikleri olan ve temel farklılığı esnek¹ ilişkilerden kaynaklanan bir üretim evresine geçildiğinden söz edilmektedir. Bu yeni üretim biçiminin niteliğinde ve üretim süreci içerisinde emeğin kullanımında daha önceki üretim sistemlerinden önemli farklılıkların olduğu benimsenmekle birlikte, bunun ne anlama geldiği konusunda çeşitli değerlendirmeler bulunmaktadır. Ancak esnek üretim ile ilgili temel tartışma bu üretim biçiminin genel toplumsal yapı içerisindeki yeri ile ilgilidir².

1970 sonrasında başlayan ekonomik verilerdeki bozulmalar, teknolojik gelişme ve uluslararası ticaret hacminin genişlemesi sonucu rekabet ve dünya pazarı kavramının ön plana çıkması kaçınılmaz olarak üretim anlayışını da etkilemiştir. Özellikle endüstrileşmiş ülkelerde görülen talep hacmindeki daralma sonucu 1970'lere kadar devam etmiş olan arza dayalı üretim modeli büyük bir sarsıntı geçirmiştir. Ayrıca 1970 sonrası hızla gelişen ve yaygınlaşan teknoloji sonucu ürün çeşitliliği büyük bir artış göstermiştir. Buna paralel olarak talep yapısında yaşanan değişim ile birlikte 1980 öncesinin temel özelliklerinden biri kabul edilen standart ürünlere olan talep hızla daralırken, çeşitlenmiş ürünlere olan talep hacminde büyük bir artış yaşanmıştır³.

Değişim, mal üretiminde değil, üretim tarzında gerçekleşmekte ve bu üretim tarzının yeni bir emek, sermaye ve örgütlenme getirmesindedir. İşte yeni bu bileşim işin, yönetimin ve örgütün yeniden yapılanmasını gerektirmektedir⁴.

Literatürde yeni döneme (post endüstriyel dönüşüm sürecine) ilişkin esneklik açılımlı tartışmalarda, toplumsal yapının üretim merkezli dinamiklerin egemenliği altında olduğu görüşü önemli bir yer tutmakta ve üretim modelleri ile toplumsal formasyon arasındaki interaktif ilişkiler birlikte değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile üretim tarzındaki değişimin toplumsal değişimlerin dinamiğini oluşturduğu ifade edilmektedir. Geleneksel istihdam modelinin de toplumsal yapının özelliklerini yansıttığı göz önüne

¹ Esneklik kavramı yeni üretim yapısına geçiş konusundaki tartışmalarda da farklı bağlamda ön plana çıkmıştır. Kitlesele üretime dayalı kalkınma modelinin 1970'lerden sonra krize girdiği belirtilerek, krizden çıkış için üretim sürecinin esnekleştirilip, esnek ilişkilere dayalı yeni bir üretim evresine geçişe vurgu yapılmaktadır.

² ERAYDIN, s. 22.

³ SELAMOĞLU, s. 30 .

⁴ KORAY, Değişen Koşullarda, s. 30.

alındığında üretim ve iş organizasyonlarındaki değişimler konumuz açısından önem taşımaktadır.

3.1. Endüstri Toplumunda Kitle Üretimi (Fordizm)

İstihdam ilişkileri açısından 1900'lü yılların başında otomobil endüstrisinde Henry Ford¹ tarafından geliştirilen hareket eden imalat bantları ile birlikte tüm ekonominin ve üretim sisteminin genel yapısını da değiştirmeye yönelik olarak Fordizm², Kitlesele üretim veya Seri üretim olarak adlandırılan yeni bir dönem başlamaktaydı.

Bir üretim sistemi olarak Fordizm, üretimin sürekli kayan bir montaj hattı (assembly line) üzerinde, özel amaçlı makineler ve ağırlıklı olarak niteliksiz işgücü kullanılarak yapıldığı seri, kitlesele üretim sistemi olarak tanımlanmaktadır³.

Kitle üretimi sürecinde kullanılan makineler niteliksiz işçilerin kullanabileceği şekilde dar amaçlı bir biçimde tasarlanmıştır. Ayrıca bu dönem emekle sermaye arasındaki gerginliğin yoğun yaşandığı yıllardır. Bu gerginliğin de etkisiyle Fordist kitle üretiminde iş, belirsizliklerden korunmaya ve yerine kolayca ikame edilebilecek şekilde örgütlenmiştir. Bunun yanında işçi, karar sürecinin de bütünüyle dışında tutulmuştur. Diğer bir ifade ile işçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen ortadan kaldırılmaya çalışılmış ve işçilerin tatmini ise büyük ölçüde ücret artışlarıyla sağlanmaya çalışılmıştır⁴.

Seri üretim sisteminin üç konuda standartlaşma getirdiği ileri sürülmektedir. İlk olarak, mamül standartlaştırılması ile üretici, üretim teknolojisini değiştirmeden , uzun yıllar varlığını koruyabilmekte ve ekonomik avantajlar edinebilmekteydi. İkinci olarak, Taylor, Gantt, Emerson, Gilbert'in geliştirdikleri yönetim ilkeleriyle işgücü, üçüncü olarak da üretim süreçleri standartlaştırılmaktaydı. Standartlaşma hareket eden imalat bantları ile sağlanmaktaydı. Böylece üretimi hiç durdurmada n sürdürmek mümkün olabilmekteydi. Hirschorn, akan bant sisteminin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır⁵.

1. Ürünlerin standardizasyonu.

¹ El- sanat üretimin düşük hacimli ve pahalı üretim yapısını değiştirmeye yönelik ilk girişimler, Henry Ford tarafından gerçekleştirilmiştir. Ford tasarladığı yeni sistemle (hareket eden imalat bantları) birim başına maliyetleri düşürürken kalite ve verimliliği de artırmayı başarıyordu. Bu yeni sistem Henry Ford tarafından seri üretim olarak adlandırılmıştır. AKGEYİK, s. 48-49.

² Genellikle işletme literatüründe bant-tipi, seri/ kitlesele üretim olarak adlandırılan bu yeni üretim sisteminin Fordizm olarak tanımlanmasının nedeni ise ilk defa otomobil endüstrisinde Henri Ford tarafından kullanılmasıdır.

³ P. HIRST- J. ZEITLIN, Flexible Specialization Versus Post- Fordism: Theory, Evidence and Implications, *Economy and Society*, Vol. 20, N. 1, February 1991, s. 2.

⁴ BOZKURT, s. 47.

⁵ S. CROOK- J. PAKULSKI- M. WATERS, *Postmodernization, Change In Advanced Society*, Sage Publisher, London 1992, s. 171.

2. Üretimin sürekliliği.
3. Kesinlik: Amaçlar arasındaki ilişki zamansal bakımdan kesin olarak tanımlanmıştır. Bant sisteminde işlemde geçirilen parçanın işi biter, sistem de bir önceki makinede yer alan diğer parça boşalan makineye aktarılır.
4. Amaçların Basitliği: Bütün amaçlar işçiler için en basit biçimde tanımlanmış ve üretim sistemi buna göre düzenlenmiştir.

Bonefeld ve Hollaway, Fordizmin nitelikleri şu şekilde değerlendirmektedirler: montaj hattı ilkesine (assembly-line) dayalı kitlesel üretim (mass production); kitlesel üretim ile kitlesel tüketim (mass consumption) kalıplarının (pattern) birbiriyle uyumlaştırılması için yüksek ücret politikaları, büyük ölçekli fabrikalar (large factories); Keynesyen ilkelere dayalı olarak devletin artan ölçüde müdahaleciliği; refah devleti formunun gelişmesi; sendikaların kurumsallaşan toplu sözleşmelerle devletin sosyal politikalarının merkezi odağı haline gelmesi¹. Jessop ise Fordizm'in dört düzeyde analiz edilebileceğini belirtmektedir²:

- 1) Emek süreci (labour process) veya endüstriyel bir paradigma (industrial paradigm) olarak, yarı vasıflı emek gücünün kullanıldığı bant tipi (moving assembly line) üretim tekniklerine dayalı fordizm, kitlesel üretimdir (mass production).
- 2) Makro ekonomik büyümenin stabil modu veya birikim rejimi olarak, bir büyüme döngüsüdür. Ölçek ekonomilerinde verimlilik artışları beraberinde ücretleri artışlarını da getirir. Böylece kitlesel talep yaratılarak, kar artar, karın artışı yatırımları uyarır ve nihayet yeniden kitlesel üretime döndürülür.
- 3) Sosyal ve ekonomik düzenleme modu olarak çok bölümlü büyük işletmelerde kontrol ve mülkiyet birbirinden ayrılır. Merkezi kontrol ve toplu pazarlık sistemi bu düzenlemenin çıktılarıdır.
- 4) Fordizm genel bir sosyal organizasyon modeli (societalisation) olarak ele alınabilir. Bu çerçevede standart ve kitlesel malların çekirdek aile içinde tüketimini ve bürokratik devletçe standart, kolektif mal ve hizmet sunumunu kapsar. Bu son özellik, fordizmin gelişmesi için gerekli olan Keynesyen ekonomik politikalarla ve üniversal refah devletinin yükselişi ile yakından ilişkilidir.

¹ BONEFELD-HOLLOWAY, s. 1.

² JESSOP, s. 136-137.

Özetle belirtmek gerekirse seri/ kitlesel üretim biçiminin veya Fordizm'in temel özellikleri şunlardır¹;

1. Standart parçaların birleştirilmesi, özel amaçlı makinaların kullanımı, işgücünün nitelik yönünden fragmantasyonu ve montaj hattı.
2. Büyük hacimli kitle üretimi yoluyla sağlanan ölçek ekonomileri.
3. Gümrük duvarları yoluyla korunan pazarda uzun süreli standart mal üretimi.
4. Büyük fabrikalarda yarı vasıflı kitle işçileri ile yüksek ücretli işçilerin konsantrasyonu.
5. Merkezi yönetim tarafından karakterize edilen iş örgütlenmesinin hiyerarşik ve bürokratik biçimi.
6. Arz, talep ve refah dengeleri ile Keynesyen politikalar tarafından düzenlenen ulusal devlet ekonomilerinin yönetimi.

Üretim alanında yeni bir süreç başlatan seri üretim I. Dünya savaşı sırasında ekonomik bir güç olma niteliğini özellikle savaş endüstrisinde kazanmış, savaş sonrası dönemde de önce ABD' de ve daha sonra da Avrupa'da diğer sektörlerde de yayılmıştır. 1945 döneminden sonra endüstrileşmiş ülkelerde yaygınlaşan seri üretim sistemi, yapısında taşıdığı bazı ekonomik avantajlar nedeniyle üreticilere önemli kazanımlar sunmaktaydı. Bu avantajlar arasında önemli olanları şöyle sıralanabilir².

1. Üretici firmalar, düşük birim maliyetler ile standartlaşmış yüksek hacimli üretim elde etmekteydiler.
2. Üretim akışı bir makineye ve firma içi organizasyona bağlı olduğundan , işletme organizasyonu katı olmak ve aynı nitelikli işlemleri tekrarlamak zorundaydı. Buda üretimin hızını arttırmaktaydı.
3. Sürekli akan üretim geniş stoklar yaratmaktaydı. Ancak özellikle tüketimi arttırmaya yönelik Keynesyen politikalar bu konuda ek bir avantaj sağlamaktaydı.

¹ BOZKURT, s. 47-48.

² M. DIETRICH, Total Quality Control, Just in Time Management and Economics of the Firm, *Journal of Economics Studies*, Vol. 20/6, 1993, s. 17; AKGEYİK, s. 51.

1970'li yıllar dünyada genel ekonomik krizle birlikte kitle üretiminin de krize girdiği yıllardır. Kitle üretiminin varlığını sürdürebilmesi standart tüketim kalıpları ve istikrarlı pazarların mevcudiyeti ile yakından ilgilidir. Ayrıca kitle üretiminde pazarlar hem kitle olarak üretilmiş mallar için yeterli, hem de büyük ölçekli firmaların maliyetlerini amorti edebilmesi için istikrarlı olmalıdır. 1970 li yıllara değin gerek ulusal gerekse uluslar arası piyasalar kitle üretimi için oldukça müsait olmuştur. Bu dönemde uygulanan Keynesyen politikalarla desteklenen refah devleti uygulamaları piyasaları genişleterek kitle üretimi için oldukça uygun bir ortam sağlamıştır¹.

Ancak 1980'li yıllarda seri üretim yavaşlamış ve ortaya çıkan alternatifler karşısında gerileme süreci içine girmiştir. Seri üreticilerin dünya piyasalarında hızlı pazar payı kaybetmeye başladıkları bu rakipler Uzak Doğu'da ve Japonya'da ortaya çıkmaktaydı.

Seri üretim uygulayan işletmelerin Japon rakipleri karşısında başarısız kalmaları temelde iki nedene bağlanabilir. İlk olarak, seri üretim sisteminin kendi karakterinde problemler ve gelişmeyi engelleyici sınırlamalar getirmesidir. Bu problem ve sınırlandırmaların bazılarını sıralamak mümkündür².

1. Üretim, standart ve tek tip olması nedeniyle sistem piyasa değişmelerine sınırlı ölçüde cevap verebilmekteydi.
2. İşletme içi kaynakların dağılımında fazlalık ve darlıklardan kaçınmak yüksek maliyetli bilgi ve denetim sistemleri gerektirmekteydi.
3. Büyük stok birikimleri artı bir maliyet gerektirmekteydi. Üretim ve kalite problemleri stoklar içinde gizli kalabilmekte, ayrıca üretim seviyelerini devam ettirmeye verilen öncelik sorunların kaynakta çözümüne engel olmaktaydı.
4. Kalite denetimi ekstra bir maliyet unsuru olmakta ve ayrı bir kalite kontrol departmanı katma değere ilave bir artış yaratmadan genel giderleri arttırmaktaydı.

¹ Bunun yanı sıra 1970' li yılların sonundan itibaren bazı ülkelerin talebi canlandırmayı öngören Keynesyen politikalarla sıkı para politikası öngören Friedmancı politikalarla yönelmiş olmasının da etkisiyle talepte daralmaların ortaya çıkması kitle üretimini olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle petrol fiyatlarının artışı devletlerin sosyal refah harcamalarını kısmalarına yol açmıştır. BOZKURT, s. 50.

² W. SERGENBERGER, *Lean Production: The Way of Working and Production in the Future, Lean Production and Beyond: Labour Aspects of a New Production Concept*, (Ed.), W. SERGENBERGER- W. CAMPBELL, International Institute for Labour Studies, Geneva 1993, s. 1; AKGEYİK, s. 52.

5. Sistem, koordinasyon ve kontrol için katı ve dikey bir hiyerarşi gerektirmekteydi. Bu hiyerarşi, verimlilik ve motivasyonu yüksek denetimin yol açtığı problemler nedeniyle olumsuz etkilemekteydi.

İkincisi ve daha önemlisi Japonlar seri üretimden belirgin şekilde ayrılan yeni bir üretim sistemi ile dünya piyasalarında rekabet etmekteydiler. Japonların Toyota üretim modeli olarak adlandırdıkları bu yeni imalat modeli bazı yazarlarca yalın üretim diye tanımlanmakta ve 21. yüzyılın geçerli üretim modeli olarak değerlendirilmektedir¹.

3.2. Esnek Üretim Sistemleri

Fordist üretim sistemi 1970' li yıllarda krize girmiş ve etkinliğini kaybetmiş, buna karşılık Esnek Uzmanlaşma, Yalın Üretim, Toyotizm gibi isimlerle anılan ve esneklik temeline dayalı esnek üretim (Post Fordist) üretim sistemlerinin özellikle gelişmiş ülkelerde etkinliğini arttırdığı görülmüştür.

Post Fordist üretim sürecinde, Fordist sistemde olduğu gibi aynı standartlarda, aynı modelde bir malı olabildiğince uzun bir süre kitlesel olarak üretmek ve dolayısıyla buna kitlesel bir talep yaratmak anlayışı egemen değildir. Bunun yerine çok sık model değişikliğine gitme, üründe sürekli değişiklik yapma, fiyat rekabeti yerine, yeniliği yada kalitede üstünlüğü rekabetin uç noktası haline getirme düşüncesi üretimi biçimlendirmektedir. Bu ise, üretimde esnekliği ve buna olanak tanıyan donanımın, özellikle de bilgisayar teknolojilerinin kullanımı zorunlu kılmaktadır². Esnek üretim sistemleri birbirinden farklı yapılarıdaki geniş bir üretim sistemleri yelpazesini anlatan genel bir terimdir. Bu bağlamda kesin bir esnek üretim sistemi tanımı yoktur. Literatürde çeşitli tanımlar verilmiştir. Bu tanımlamalarda kullanılan ortak kavram ise esnekliktir. Üretim sistemi açısından esneklik; üretim sistemlerinde bir etkinlik ölçüsü olup, üretim sisteminin tasarımında sistem yapısı, organizasyon, sistem elemanları materyal bilgi ve enerji akışları olarak tanımlanırsa, esneklik uzun vadede sisteme iyileştiren önemli bir değişkendir. Diğer bir tanıma göre esneklik, üretilebilen parça çeşitliliğinin fazla olması ve buna paralel olarak üretimin miktar ve kompozisyonunun gerektiğinde kolaylıkla değiştirilebilmesidir. Esnek üretim sistemlerindeki esneklik kavramının içeriği şöyle özetlenebilir³.

1. İlgili ve farklı parçaların parça karışımını ortaya çıkarmak için gelişmiş teknoloji kullanımı.

¹ SERGENBERGER, s. 1; AKGEYİK, s. 53.

² SAPANCALI, s. 142-143 .

³ J. R. LINDBECK- W. MONLY- M. W. ROBERT, *Manufacturing Technology*, Prentice-Hall, New Jersey 1990, s. 573.

2. İşlem sırasında ekleme ve parçaların iptalinin sağlanması.
3. Parçaların makinalara dinamik olarak yönlendirilmesi.
4. Tasarım değişikliklerine hızla cevap verilmesi.

Ulusal ve uluslararası düzeydeki rekabetin boyutları, esnek üretim sistemlerinin önemini arttırmaktadır. Çünkü söz konusu rekabet, üretim sürecinde, verimlilik artışını ve bu artışı sağlayabilmenin başlıca unsurları arasında yer alan esnek üretim sistemlerinin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Günümüzün değişen piyasa şartları göz önüne alındığında bir firmanın ayakta kalabilmesi için yüksek bir hareket esnekliğine sahip olması gerekir. Buda esnek üretim sistemlerinin sağladığı esnekliğin kullanılması ile mümkündür¹.

Esnek üretim sistemi, değişik işlemler yapabilen ve aralarındaki bağıntı esnek olan, iki ya da daha fazla esnek üretim hücrelerinin bir araya getirilmesinden oluşan sistem şeklinde tanımlanabilir. Esnek üretim sistemi planlanırken ana sorun, sistemi oluşturacak hücreleri belirlemektir.

Genel anlamda esnek üretim, üretim niceliği yüksek ancak esnek olmayan seri üretim ile, esnek ancak üretim niceliği düşük atölye üretim sistemlerinin olumlu yönlerini bir araya getirilmesidir.

Önemli ölçüde bütünleşmiş esnek, üretim atölye üretim esnekliği ile, sürekli üretimin etkinliğini birleştirme olanağı sağlar. Esnek üretimde amaç, otomasyon kavramı ve teknolojisi ile, bir üretim sisteminin belirli bir yapıdan bir diğerine olası en kısa sürede geçebilme yeteneği olan esnekliğin bir üretim sisteminde birleştirilmesidir.

Esnek üretim sistemleri pratikte otomasyon yoğun sistemlerdir. Üretim sürecine genel gidiş ileri düzeyde sistematik otomasyona doğru gidiştir. Doğal olarak; esnek üretim sistemleri de, hem kendilerini doğuran gereksinimlerin bir gereği, hem de üretim sürecinde işaret edilen genel gidişin bir sonucu olarak, otomasyon bazına oturacak ve ancak o bazda gelişebilecekti. Esnek üretim ve otomasyon arasındaki ilişkiye bugün esnek otomasyon kavramı temsil etmektedir. Bu açıdan esnek otomasyona olanak tanıyan bilgisayar tümleşik üretim sistemi esnek üretim sistemlerinin temelini oluşturur².

Genel olarak esnek üretimden beklenen, ortamdaki olası değişikliklere en kısa sürede uyum sağlayabilmesidir. Ancak yine de esneklik düzeyi, işletmelerdeki üretim

¹ TÜBİTAK, s. 12, 17.

² TÜBİTAK, s. 17.

sisteminin teknolojik özelliklerine, üretim politikasına, stratejik hedeflere ve uygulamada kazanılan deneyimlere bağlıdır.

3.3. Üretim Yapısı ve İş Organizasyonu Arasındaki İlişki

İşçilerin belirli makinalar kullanarak belirli hammaddeleri ürüne dönüştürme süreci olarak tanımlanan emek süreci ve iş örgütlenmesi alanındaki değişimler, Fordizm dönemi ile de sınırlı kalmamış, son yıllarda da bu alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Emek süreci, üretim süreci ve üretim araçları yanında üretim organizasyonu, üretim ilişkileri gibi değişkenleri de kapsadığından, 1980'li yıllarda üretim sistemlerinde ve teknolojiye yaşanan değişimler, emek sürecini ve işçilerin makine ile olan ilişkileri olan iş örgütlenmesi içindeki konumlarını da büyük ölçüde değişime uğratmıştır¹.

Yeni teknolojilerin esnek üretim süreçlerine uygulanması ile birçok alanda otomasyona gidilmiş ve otomasyona gidilen alanlarda iş örgütlenmesi köklü bir değişim geçirmiştir. Üretim sistemi yalnızca teknik iş sürecini içeren bir örgütlenme olmadığından, üretim sistemlerinde yaşanan değişimler, teknik iş bölümünün yanı sıra üretimin sosyal organizasyonu ve iş örgütlenmesini de yeniden biçimlendirmiştir. Post-Fordist yeniden yapılanma sürecinde, yeni teknolojilerden maksimum yararı sağlamak amacıyla, iş sürelerini uzatan ve dönüşümlü çalışmayı devreye sokan esnek bir iş örgütlenmesi ortaya çıkmıştır. Fordist üretim sistemi ile birlikte, üretim sürecinin işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı olarak örgütlenmesinden çıkılarak makinanın mantığına ve nesnelliğine göre örgütlenmesine geçilmiştir.

3.3.1. Kitle Üretiminde Klasik Organizasyon Yapısı

Organizasyon yapıları ile ilgili ilk çalışmaları birinci bölümde belirttiğimiz gibi sosyolojinin öncü isimleri olan saint Simon ve Comte'un çalışmalarına kadar götürebiliriz. İşin örgütlenmesine yönelik en kapsamlı teoriyi ise Weber getirmiştir. Weber'in bu katkılarının yanında daha sonraki yıllarda Fayol, Taylor, Mayo gibi yönetim bilimcileri örgüt teorilerine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ancak uygulamada endüstri toplumunun organizasyon yapısı ve iş örgütlenmesindeki yöntemler Taylor'un Bilimsel Yönetim kuramıyla özdeşleşmiştir².

¹ BİLGİN, s. 67.

² Tarihi çok eskilere, insanlığın varoluşuna dayanan yönetim bilimi, ancak 20 yüzyılın başından bu yana F. Taylor'un 1911 yılında bilimsel yönetim adlı kitabını yazmasından sonra ciddi olarak sosyal bilim haline gelmiştir. Taylor'un çalışmalarını H. Fayol ve M. Weberin yapıtları izlemiştir. Bu eserler klasik yönetim yaklaşımının temelini oluşturur. Bu eserlerde işletme, çevre koşullarından etkilenmemekte, yönetici elinde bulundurduğu insanlardan azami verimi elde edecek bir organizasyon ve işbölümü meydana getirecek hedeflere erişmektedir. Rasyonelleşme ve kapalı bir üretim sistemi içinde kural ve kaidelere göre etkili bir üretim organizasyonu gerçekleştirilmektedir. E. EREN, Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınları, İstanbul 1998, s. 14.

Taylor 1911 yılında, o zamana kadar yapmış olduğu çalışmalarını İşletmelerin Bilimsel Yönetimi adlı yapıtta özetlemiştir. Taylor incelemelerinde endüstride çalışan işçilerin ekonomik olarak çalıştırılmadıklarını gözlemlemiştir. Taylor'a göre bu durumun iki olumsuz sonucu bulunmaktaydı¹.

- a) İnsan iş için gerekli olmayan bir takım hareketleri yapmaktaydı. Böylece işe harcayacağı enerji ve zamanın büyük bir kısmı boşa gidiyordu. En basit yapabileceği işleri, daha güç ve karmaşık yol ve yöntemlerden hareket ederek yaptığı için çabuk yoruluyordu.
- b) Çalışma zamanını tamamlayıp belli bir süre sonra işi paydos etmesi sonucunda, elde edilen verim düşük olmaktaydı. Çünkü, kişinin gerekli hareketler yanında gereksiz olanlarını da yapması hem saat başına üretimi azaltmakta ve hem de işçiyi daha çok yorarak, çalışma saatleri ilerledikçe verimi düşürmekteydi.

Bilgiyi işin incelenmesinde kullanan Taylor ve onun paralelindeki diğer teorisyenler, içinde bulundukları durumun tarihi özelliklerini ve kişisel formasyonlarını, diğer yandan da üretimin gerçekleştirilmesinde makineler ve bunlara ek olarak işgücü kullanımını incelemişlerdir. İşgücünün istihdamına ilişkin temel sorunları ortaya koymaya çalışarak bunlara ilişkin çözüm yolları geliştirmiş ve rutin üretim ilişkilerinde yapılan faaliyetlerin belirlenmesinin mümkün olduğunu göstermişlerdir. Taylor'un bu noktada ki önermeleri şunlardır²;

1. Bir işi yapmak için en iyi ve tek yolu bulmak amacıyla, günlük üretimi ortalama en yüksek düzeye çıkaran yönetim anlayışına dayalı zaman ve yöntem araştırmalarının kullanılması.
2. Çalışanların hareketlerinin anında yapılabilir hale getirilmesi.
3. İş en iyi biçimde ve en hızlı bir biçimde yapılabilmesi için çalışanların özendirilmesi.
4. Çalışanlara verilen ücret ile performansı arasında yakın ilişki olmalıdır. İşçi standart üretim düzeyine ulaştığı zaman, günlük ücret dışında belli bir ek prim verilerek motive edilmelidir.
5. Emrin tek yerden alınması.

¹ EREN, s. 18.

² BOZKURT, s. 42.

6. Amaçların yalın olması ve tek yöne yöneltilmesi.

7. İşletmelerin merkezden yönetilmesi.

8. Kişisel çıkarın genel çıkardan sonra gelmesi.

Klasik organizasyonun en önemli özelliklerinden biri de bürokratikliğidir. Bürokratik uzmanlaşma, etkin bir uzmanlaşma ve klasifikasyon sistemine dayanmaktadır. Uzmanlaşma derecesi koordinasyon ve denetim gereksinimini arttırmaktadır. Böylece herkesin organizasyon içindeki konumu belirlenmiştir.

Bürokratik organizasyonların diğer bir özelliği ise davranış formlarının belirlenmiş olmasıdır. Böylece sorumluluk boşlukları, otorite kayıpları önlenmiştir. Kişilerin bürokratik yapı içindeki konumlarıyla tanımlanmaları, bireyselliğin etkisini minimize etmeye yöneliktir.

İşletmeler gerek endüstri sektöründe gerekse hizmetler sektöründe olsun hiyerarşik bir yapıdadır. Hiyerarşi, onun yönetimi bakımından en uygun örgütlenme biçimidir ve özellikle yönetsel işlevlerin ayrı bir yapısı olarak işletme içinde organize edilmesiyle belirginleşmiştir. Yönetim ve hiyerarşinin gelişimini sağlayan ortam fikir ve kas gücünün birbirinden koparılması ve üretimin net bir işbölümü temeline dayandırılmasıdır. İşbölümü ve üretimin en ince ayrıntısına kadar analiz edilmesi, hareket ve zaman standartlarının hazırlanması; çalışanların da yakından denetlenmesini gerektirmektedir. Böylece işbölümü ve hiyerarşi, sıkı denetim, zaman ve hareket standardizasyonları klasik örgütlenme yapısının temel özellikleri olarak belirlemektedir¹.

Klasik organizasyon teorisi büyük ölçüde mekanik ve lojiktir (akılcı). Bir makinenin iyi çalışmasını sağlamak için gerekli mekanik prensipler ile klasik (geleneksel) organizasyon teorisi birbirine benzer. Geleneksel organizasyon prensipleri, işletmedeki çalışanların ve çevresinin şu özellikleri bulunduğu varsayımına dayanır².

1. Çalışanların günlük çalışma dünyaları üzerindeki kontrolü son derecede küçüktür.
2. Çalışanlar pasif, başkalarının emrinde çalışan ve başka kişilere bağlı kişilerdir.

¹ C. PEREZ, Microelectronics Long Waves and World Structural Change: New Perspectives For Developing Countries, *World Development*, 13/3, 1995, s. 444; BELEK, s. 92.

² İ. MUCUK, *Modern İşletmecilik*, İstanbul 1989, s. 25.

3. Çalışanların kısa bir geleceği düşünen ve planlayan kimseler olduğu varsayılmaktadır.
4. Çalışanlar çok basit bazı becerileri bulunan ve bunların değiştireceği bir atmosferde yaşayan kişilerdir.
5. Çalışanlar ancak psikolojik başarısızlığa sebep olacak şartlarda çalışma olanağına sahiptir.

Genel olarak klasik organizasyon¹ yapısı; hiyerarşinin ve ünvanların fazla olduğu, kararların yukarıdan aşağı emir komuta zinciri içinde iletildiği, çalışanların fikirlerinin fazla önemli olmadığı, açık iletişimin sağlanamadığı ve en önemlisi çabuk ve esnek hareket edemeyen örgüt yapısıdır².

3.3.2. Esnek Organizasyon Yapısı ve Temel Özellikleri

1970'li yılların ortalarından itibaren sosyo ekonomik alandaki gelişmelere paralel olarak, klasik iş organizasyonu yapısının özelliklerinde önemli değişiklikler gözlenmeye başlanmış, yönetim ve organizasyon düşünce ve uygulamalarında pek çok sayıda yeni ve değişik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

Yeni Taylorist veya Post Fordist iş organizasyonu olarak anılan bu süreç üretim yoluyla değil, işgücü piyasası aracılığıyla işlemektedir. Yeni iş organizasyonu salt ücretlerin farklılaşması ve esnek biçimde düzenlenebilen bir işgücü rezervinin işgücü piyasasında kullanabilirliğiyle uygulamaya konabileceği çeşitli yaklaşımlarla ileri sürülmektedir.

Örgüt yapısındaki bu değişimler, beraberinde esnek örgüt yapılarını gerektirmektedir³. Nitekim günümüzdeki teknik, sosyal, ekonomik ve siyasal gelişmelerle paralel olarak organizasyon yapısı da değişmeye başlamış (Tablo 7) ve organizasyonların yapılandırılması konusunda yeni görüşler ve yeni organizasyon yapıları ortaya çıkmıştır.

¹ Klasik organizasyon ifadesi ile organizasyon teorileri ile bilimsel yönetim kavramları kastedilmektedir. Yönetim bilimi açısından organizasyon yaklaşımları genellikle yönetim düşüncelerinin altında ortaya konmaktadır.

² H. ERSEN, Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi, İkinci Baskı, İstanbul 1997, s. 32.

³ J. SEREPH- R. J. SEBASTIAN, Developing a Quality Culture, Quality Progress, Bizden Haberler Dergisi, Koç Yayınları, Aralık, 1993, s. 6.

Tablo: 7. Geleneksel ve Yeni Organizasyonların Karşılaştırılması

GELENEKSEL ÖRGÜTLER	YENİ ÖRGÜTLER
Teknolojinin dominantlığı	İnsan-Makine optimizasyonu
Makinanın bir parçası olarak insan	Makinanın tamamlayıcısı olarak insan
İyi tanımlanmış düşük nitelikli, basit yetenekler gerektiren işler	İşin niteliklerinde optimum Gruplanma (çoklu ve geniş yetenekler)
Harici kontroller (denetçi ve uzmanlar, kontrol süreçleri)	Dahili Kontroller (kendi kendini kontrol eden alt sistemler, grup dinamikleri)
Dikey örgütsel şema, otokratik yönetim	Yatay örgütsel şema, katılımcı yönetim
Çalışanlar arasında rekabet	Çalışanlar arasında arkadaşlık ruhu
Sadece örgütsel hedefler	Örgütsel hedefler yanında grubun ve bireylerin hedefleri
Yabancılaşma	Bağlılık
Düşük risk alma	Yenilikçilik
Basit ve strüktürel kontrol	Kurum kültürü
İş ve görev tanımları	Hedeflere yöneltme ve örgütsel sinerji
Bireysel kar maksimizasyonu	Bireysel tatmin

Kaynak: C. MICHAEL, Flexibility and Integration at The Workplace, **Employee Relations**, Vol. 7, No. 1, 1985, s. 4.

Bolwijn ve Kumpe organizasyonel değişikliği, işletmelerin piyasa koşullarının gereksinimlerine yönelik yanıtlarının koşulladığını belirtmektedirler onlara göre bütün işletmeler aşağıda belirtilen dört gelişme sürecinden geçmektedirler¹;

¹ BELEK, s. 98.

Etkin (Fordist) İşletme: Etkin işletmede temel amaç maliyetlerin azaltılarak en düşük düzeyde tutulmasıdır. Bunun içinde en uygun yöntem kitlesel/seri üretimdir. İşletme içi düzenlemeler basit, işgücü ucuzdur. Ancak piyasa koşullarının değişmesi ve piyasada kalitenin ve müşteri tercihlerinin ön plana geçmesi, etkin tipteki işletmeleri bir değişim içerisine sürüklemiştir. Nitekim bu tipteki işletmelerin ilk tepkileri, piyasadaki fiyat savaşını yoğunlaştırmak ve maliyet azaltıcı önlemlerin daha da arttırılması olmuşsa da , bu politikalar belli bir sınıra kadar dayanabilmiş, sonuçta bütün etkin işletmeler kalite sorunlarının bulunduğunu anlayarak, üretim ve yönetim süreçlerinin bütün aşamalarında kalite uygulamalarına yönelmişlerdir.

Kalite Merkezli İşletme: Kalitenin stratejik bir sorun olarak algılandığı bu dönemde işletmeler, sürekli gelişme eğilimi içerisine girmişlerdir. Organizasyonlarda dikey ve yatay iletişim yeniden ele alınarak arttırılmış, tüketici ilgisi, tatmini gibi direk müşteriye yönelik konular önem kazanmaya başlamış, ürün çeşitliliğinin sağlanması, giderek üretimin temel felsefesi olmaya başlamıştır. Ancak tüm bu gelişmeler aşırı üretim nedeniyle ürün stoklarının yoğunlaşmasına ve maliyetlerin kalite artışıyla karşılanamayacak derecede artmasına neden olmuştur.

Esnek İşletme: Kalite merkezli işletmelerin çeşitli sorunlarla karşılaştığı ortamda, kalite ve fiyat unsurlarına ek olarak esnekliğinde göz önüne alındığı, esnek işletme ortaya çıkmıştır. Esnek işletmelerdeki organizasyonel düzenlemeler, getirdikleri çeşitli değişikliklere en kısa sürede yanıt vermeyi olanaklı kılan iletişimin yaratılmasına dayanır. Bu açıdan esnek işletmelerde iletişim yolları kısadır. Bunun yanısıra esnek işletme ürünlere oryentedir. Hiyerarşi basıktır. Yeni ürünlerin planlanması kolaydır. Ancak bu tipteki işletmeler rekabet avantajlarını yakalayabilmek için kendi içinde yenilikçi bir iklim yaratmak zorundadırlar. Bu durum işletmelerin gelişimindeki son aşamayı tanımlamaktadır.

Yenilikçi işletme: Takım çalışmasının egemen olduğu yenilikçi işletme yalnızca çeşitli ürünler üreten değil, aynı zamanda kendi özgün ürünlerini üreten firmalardır. Çalışanlararası ilişkiler daha sıkı olduğu gibi katılım iş ilişkilerinin demokratikleştirilmesinde önemlidir. Bu tipteki işletmeler teknolojik gelişmeyi koordine etme yeteneğine sahiptirler. Esnek işletmedeki dikey ve yatay iletişim kanallarına ek olarak çapraz iletişim kanalları da oluşturulmuştur. İşletmenin yenilikçiliği yalnızca yeni teknolojilerle sınırlı bir yetenek olmayıp aynı zamanda, yeni piyasaların, organizasyonların, işyerlerinin, endüstriyel ilişkilerin oluşturulması bağlamında da anlam taşımaktadır.

Tofler, bürokratik geleneksel örgüt yapısının, kendi yerini; hiçbir organizasyonun bulunmadığı bir yerde, hiyerarşik düzendeki gibi rekabet edebilecek, en ufak rüzgara uyabilen ve bir iki yönetim bağı dışında tümüyle özerk modüllerden oluşan bir yapıya bıraktığını belirtmektedir¹.

Piore ve Sabel ise işletme yapısındaki esnekleşmenin iki mekanizma ile gerçekleşmekte olduğunu belirtmektedirler. Bunlardan birincisi, kitlesel üretim yapan ve hiyerarşik yapıdaki işletmelerin, hiyerarşik yapılarını düzeltmeleri ve alt düzey yöneticilerine daha fazla sorumluluk ve inisiyatif vermeleriyle ortaya çıkmaktadır. İkincisi ise; ileri teknoloji kullanan ve küçük ölçekli olmanın getirdiği rekabet avantajlarından yararlanan küçük ölçekli işletmelerin belirli bölgelerde odaklaşmalarıyla gerçekleşmektedir. ABD'de Silikon Vadisi ve İtalya'daki yapılanma ikinci yolun en tipik örnekleridir. Halal, günümüz değişen sosyo- ekonomik konjektür içerisinde klasik organizasyon yapılarının (Taylorist ve Fordist) karşısı, yeni (Esnek) organizasyon yapılarının niteliklerini şu şekilde açıklamaktadır².

- a) Teorik bilginin önemi: Bilginin karışık, tekdüze olmayan, sürekli gelişmeye ihtiyaç duyan yapısı organizasyonlara da esneklik kazandıracaktır.
- b) Eşitçilik: İşletme içi hiyerarşik yapının düzleşmesine (yataylaşması) bağlı olarak ilişkiler daha eşitlikçi olacaktır.
- c) Profesyonelleşme: Çalışanların performanslarının, kısa vadeli ekonomik başarısının yerine, profesyonelleşmeye endekslenmesi, organizasyon içinde teknik uzmanlaşmanın önemini arttıracaktır.
- d) Otonomi: Çalışanların profesyonelleşmesi, işletmedeki bürokratik düzenlemeleri gereksiz hale getirirken, çalışanlara sorumluluklarıyla ilgili otonomi kazandıracaktır.
- e) Kollektif Karar Verme: Takım çalışması ve çalışanların kararlara ortak katılmasıyla sağlanacaktır.

Bu açıklamalar ışığında günümüzün işletmeleri, işgücü esnekliğinin sağlandığı, kurum içi iletişimin önemli ölçüde kesintisizleştirilmeye çalışıldığı, takım çalışması ve diğer katılım biçimleri ile çalışanların işletmeye katılım mekanizmalarının oluşturulduğu, hiyerarşik yapının düzleştirilerek azaltılmaya çalışıldığı organizasyon özelliklerine

¹ TOFLER, s. 327.

² BELEK, s. 99-101.

sahiptirler. Söz konusu bu durum esnek olarak tanımladığımız organizasyon yapılarının karşılığıdır.

Jerald Hage ve H. Charles Powers endüstri ötesi olarak adlandırdıkları yeni dönemin organizasyonlar üzerindeki etkilerine vurgu yaparak birtakım farklılıklara değinmektedirler (Tablo 8). Endüstriyel ve endüstri sonrası organizasyonlar arasındaki temel farklar şu şekilde ortaya çıkmaktadır¹.

1. Endüstriyel organizasyonlarda kesin hiyerarşik çizgiler varken, endüstri sonrası organizasyonlarda hiyerarşik yapıda daralmalar gözlenmektedir.
2. Endüstriyel organizasyonlarda birimler işlevsel uzmanlaşmayla ayrılmışken, endüstri sonrası organizasyonlarda işlevler ve birimler entegre edilmektedir.
3. Endüstriyel organizasyonlar uniform (değişmez) kuralların uygulanmasına dayanırken, endüstri sonrası organizasyonlarda kurala bağlı olmayan ve informal (resmi olmayan) görüşmelerle yürütülen davranışlar yaygınlaşmaktadır.
4. Endüstriyel organizasyonlarda işe alma ve işten çıkarma formel eğitim düzeyine göre belirlenirken, endüstri sonrası organizasyonlarda işe alma ve ilerleme çalışanların işe yönelik motivasyonları temelinde sağlanmakta ve yaratıcılığa önem verilmektedir.
5. Endüstri sonrası organizasyonlarda atipik istihdam biçimleri ağırlık kazanmış ve organizasyonlarda bilgiye² ulaşma kolaylaşmıştır.
6. Endüstri sonrası toplumlarda iş yapısı değişmekte, rekabetin yerini kooperasyon ve ekip çalışması; büyük şirketlerin yerini yüksek teknolojiли küçük firmalar almaktadır.
7. Çalışmanın endüstriyel ve endüstri sonrası formları arasında birtakım farklılıklar belirginleşmektedir.

¹ J. HAGE- C.H. POWERS; **Post Industrial Lives, Roles and Relationships in The 21'st Century**, Sage Publisher, USA 1992, s. 10-17.

² Bu yazarlara göre, değişimin dinamiklerini belirleyen temel güç bilgi patlamasıdır. Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin artışı, esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşması ve işgücünün yükselen eğitim düzeyi bunun en açık göstergesidir.

Tablo: 8. Endüstriyel ve Endüstri Sonrası Çalışma Formları Arasındaki Farklılıklar

Endüstriyel Rollerin İdeal Nitelikleri	Endüstri Sonrası Rollerin İdeal Nitelikleri
Fiziksel Aktivite	Mental Aktivite
Maddi objelerin Dönüştürülmesi	Enformasyon İşleme
Önceden Tanımlanmamış Roller, Rutin işlemler	Amaca Göre Değişebilen Roller
Zaman ve Mekan Bakımından Sınırlama	İşlemlerde Zaman ve Mekan Açısından Serbestlik
Makinelerin İnsan Üzerindeki Belirleyiciliği	İnsanların İş Tanımlaması ve Makineleri Denetlemesi
Tatminkar İş Performansının Bitkinlik Hissi Yaratması	Tatminkar İş Performansının Gelişme Hissi Yaratması
Yöneticilerle Çalışanlar Arasında Düşük Etkileşim	Yöneticilerle Çalışanlar Arasında Yüksek Etkileşim
Hizmetlerin Küçük Bileşen Oluşu	Hizmetin, Rollerin Çoğu İçin Önemli Bir Bileşen Olması

Kaynak: HAGE- POWERS, s. 13.

Endüstri sektöründe özellikle bant tipi üretim yapan işletmeler ve otomobil sektörü esnek organizasyon uygulamalarının gözlendiği ilk alanlar olarak dikkati çekmektedir. Bu yeni organizasyon uygulamalarında , kalite, esneklik, stoksuz üretim (sipariş üzerine), ve dikey entegrasyon ve araştırma geliştirme üzerindeki yoğunlaşma temel yeniliklerdir¹.

¹ VICKERY- WURZBURG, s. 8.

3.3.2.1. İşgücü Piyasası Esnekliği

Geleneksel olarak işgücü temelde işletmeler açısından kolayca ikame edilebilen değer olarak görülmüştür. Kitle üretimine yönelik üretim sürecinde; herhangi bir yeteneğin aranmadığı, ucuz ve niteliksiz işgücü yoğun bir şekilde kullanılmaktaydı .

Günümüz üretim ilişkilerinde ise niteliksiz işgücü istemleri yerini nitelikli işgücü istemlerine bırakmıştır. Bununla birlikte, küreselleşen piyasalarda gittikçe yoğunlaşan rekabet ortamı ve rekabet yöntemlerindeki dinamik değişim, özellikle enformasyon teknolojisi , robot ve bilgisayar kullanımının artması işgücünde nicelik ve nitelik açısından hızlı bir yeniden yapılanmayı da gündeme getirmiştir. İşletmelerdeki bu arayış esneklik kavramı ile birlikte değerlendirilmiş, işveren ve yönetici tercihlerinin esnek işgücüne yönelmesine neden olmuştur.

Bu bağlamda işgücü piyasası esnekliği; işgücünün işletmede daha optimal ve daha rasyonel kullanımınıdır. İşgücü piyasası esnekliği ile insan kaynaklarının yeniden organizasyonu ve biçimlendirilmesi arasında direk bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim meslekler ve klasifikasyonlar arasındaki sınırların esnekleştirilmesi, kısmi süreli veya geçici çalışanların artırılması gibi atipik çalışma biçimlerinin tercih edilmesi ve çalışma zamanlarının esnekleştirilmesi gibi yeni uygulamalar pratikte gündeme getirilmektedir.

İşgücü kullanımında yeni bir strateji olarak esnekliğin sağlanmasında en önemli faktörlerden biride atipik istihdam biçimleridir (özellikle sayısal esneklik). Atipik istihdam biçimlerinin işletmelerde nasıl uygulanacağını ortaya konması amacıyla, J. Atkinson tarafından İnsan Gücü Araştırmaları Enstitüsü çerçevesinde (Institute of Manpower Studies; IMS) geliştirilen esnek firma modeli¹ özellikle işgücü piyasasında esneklik konusunu akademik dünyaya tartışmaya açan yaklaşımların başında gelmektedir.

Esnek işletme modeli 1980'li yıllarda geliştirilen yönetim düşüncesine ilişkin iki büyük yönetim anlayışının izlerini taşımaktadır. Bunlardan birincisi, Japon yönetim ve organizasyon modeli ve işgücü piyasası yapısı, ikincisi de, bilimsel yönetim yaklaşımıdır. Esnek işletme modeli, ekonomik durgunluk ve artan rekabet baskısı karşısında bu iki akımı tek bir yönetim stratejisinde birleştirmeyi amaçlamıştır². Esnek firma modeli öncelikli olarak; firmanın piyasadaki genişlemelere, daralmalara ve değişimlere adaptasyon açısından esnek olacağını ileri sürer. Bu açıdan firmanın esnekliği firmanın çalışanlarının esnekliğine bağlıdır³.

¹ A. POLLERT, The "Flexible Firm": A Model In Search of Reality (or a Policy In Search of a Practice), Warwick Papers in Industrial Relation, No. 19, December 1987, s. 2.

² C. FUDGE, Flexibility Reconsidered: Selected Issues, Flexible Management in The Public Service, OECD, Paris 1990, s. 91; ERDUT, s. 32.

³ POLLERT, s. 2.

Esnek firma mikro düzeyli dual işgücü piyasası modelidir. İşletmelerin talep değişikliklerine, konjektürel dalgalanmalarına ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilmeleri için işgücü; çekirdek grup (core group), çevresel grup (peripheral group), olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Çekirdek işgücü; yöneticiler, teknikerler, görev ve beceri bakımından esnek özelliklere sahip çalışanlardan, sürekli olarak istihdam edilen işgücünden oluşur¹.

Çekirdek işgücü, işletmenin istihdam güvencesine sahip daimi işgücünü oluşturduğu ve yasalar tarafından korunduğu için, bu işgücünün gerek ferdi gerekse toplu olarak işten çıkarılması zor olmakta, bir takım kurallara ve sınırlamalara bağlı bulunmaktadır. Bu işgücü grubu için, fonksiyonel esneklik önemlidir².

Çevresel grupta ise; kısa süreli iş sözleşmeleri (short term contracts), kısmi süreli çalışma(part time), iş paylaşımı (jop sharing), kamu destekli stajyerler(public subsidy trainees), kamu hizmeti ile (askerlik gibi) yükümlü bulunanlar (Delayed recruitment), gibi temel olarak istihdam güvencesinden yoksun esnek şekilde çalışanlar ile kendi hesabına çalışanlar (self employment), özel istihdam acentelerinin sağladığı geçici işçiler (agency temporaries) ve alt işveren (subcontracting) lerden oluşur.³ Bu açıdan çevresel işgücünde daha çok sayısal esneklik söz konusudur.

3.3.2.2. Organizasyonların Küçülmesi ve Desantralizasyon

Bilgi teknolojilerinin gelişimi ve bu teknolojilerin işletmelerin tüm yönetsel ve örgütsel süreçlerinde kullanılması, Esnek üretim anlayışı ve değişim hızına kısa sürede uyum sağlayabilme gereği organizasyonların küçülmesine örgütsel kademelerin azalmasına neden olmaktadır⁴.

Küçülme uygulaması⁵ ile, bir organizasyonda kademe sayısı ve çalışan sayısı azalmaktadır. Organizasyonlar, belirledikleri amaçlara ulaşabilmek için, bilinçli bir şekilde yapılmakta olan işleri, bu işleri yapanların sayısını ve organizasyondaki kademeleri azaltmaktadırlar. Yönetim kademelerini azaltarak görevlerin ve fonksiyonların yeniden tanımlanıp, sorumlulukların artırılması yoluna gidilmesi modern organizasyonların temel nitelikleri haline gelmiştir.

Küçülme eğilimi aynı zamanda merkezkaççı bir anlayışta beraberinde getirmektedir. Günümüz yönetim anlayışında, merkezde tek bir şirket tarafından yönetsel

¹ POLLERT, s. 2-3.

² P. PROWSE, Assessing the Flexible Firm, *Personnel Review*, C. 19, S. 6, 1990, s. 13.

³ PROWSE, s. 13.

⁴ Fordizmi karakterize eden içsel büyük ölçekli ekonominin yerini, burada dışsal küçük ölçekli bir ekonomi almaktadır.

⁵ Literatürde organizasyonların küçülmeleri; kademe azaltma, değişim mühendisliği, dış kaynaklardan yararlanma, ağ organizasyonları şeklinde de ifade edilmektedir.

faaliyetlerde bulunmak yerine, büyük ölçüde otonom işletmeler oluşturarak, birkaç küçük yatay yapılanma meydana getirilmektedir¹.

Diğer yandan desantralizasyon (merkezkaççı yapı) matriks² tipi yapılanma ile birlikte geliştirilebilmektedir. Gelişmiş bir matriks yapı, matriksi oluşturan birimlerin aktivitelerinin çeşitliliğin arttıracak ve hareket sınırlarını genişletecek şekilde üç veya dört boyutu birleştirmektedir. Bu yapıda sistemin üretken kalbi yaratıcı yatırımları gerçekleştiren küçük iş birimlerinden oluşmaktadır. İşlevsel birimlerin (araştırma ve geliştirme, imalat, pazarlama gibi) her birisinin diğer birimlerle kar esasına dayalı ilişkileri olabilmektedir. Bölgesel birimleri ise kendi bölgeleri içinde ürün dağıtımı ve satışı yapmaktadır. Böylece sermayeye olabildiğince yüksek düzeyde serbesti getiren otonom birimlerden oluşan, birimlerin her birinin özerk tarzda üretken ve ticari ilişkilerini geliştirebildiği oldukça karmaşık, ancak aynı zamanda dinamik bir yapı ortaya çıkmaktadır³.

Giderek artan ve merkezileştirilmesi olanaksız olan enformasyon sistemleri, desantralize karar mekanizmalarının gelişimini hızlandırmaktadır. Bunun sonucunda HP, Tandem, 3M, Esmark, Xerox ve TRW gibi büyük sermayeli firmalar küçük, otonom, esnek/ ağı yapılar dönüşmektedirler⁴. Matriks yapının sağladığı organizasyonel esneklik diğer yandan çalışma sürelerinde, istihdam biçimlerinde gerçekleştirilen esnek yapı ile (çalışma sürelerinin düzenlenmesi, kısmi süreli çalışma, geçici çalışma vb.) daha da güçlendirilmektedir⁵.

3.3.2.3. Hiyerarşik Yapıda Erime

Geleneksel örgütler çoğu zaman dikey otorite hiyerarşileri yada, piramitleri içinde yer alan, satış, imalat ve finans gibi işlevsel alanlara göre işbölümü esası temelinde örgütlenmişlerdir. Her işlevsel alan, faaliyetleri ve imkanları açısından kendini maksimize etmeye çalışır. Esnek organizasyon modelinde ise, işletmedeki bütün işlerin bu fonksiyonel birimler içinde dikey olarak yapılmadığını, önemli işlerin fonksiyonel sınırları önemsizleştiren süreçler içinde yatay olarak biçimlendiği gözlenmektedir.

¹ TUTAR, s. 129.

² Matriks organizasyon yapıları, işletmelerin faaliyetlerini dünya ölçeğine yaymaya başlamalarıyla gelişen bir örgüt yapısıdır. Diğer organizasyon yapılarının yararlı yanlarını alıp, faaliyetler açısından uygun olmayan taraflarını dışarıda bırakan, çok boyutlu ve karma bir örgüt yapısıdır.

³ BELEK, s. 103.

⁴ HALAL, s. 66.

⁵ HALAL, s. 132.

3.3.2.4. Çalışanların İşletmeye Bağlılığı ve Katılımı

Çalışma hayatının insanileştirilmesi, endüstrileşmenin ileri seviyelerinde, üretim biçiminin dayandığı yüksek ölçüdeki iş bölümü ve uzmanlaşmanın yol açtığı sosyal ve psikolojik sorunların çözümüne ve işçilerin beşeri yeteneklerinin iyileştirilip geliştirilmesine imkan sağlayacak yeni bir iş organizasyonunun kurulması anlamına gelmektedir¹.

Post endüstriyel dönüşüm sürecinde endüstri ilişkileri açısından gelişmekte olan bir diğer eğilim ise, işçi yönetim işbirliğini öngören (corporatism) yönetim şeklinin yaygınlaşmasıdır. Japon işyeri sendikacılığının etkisi ile işletme düzeyinde gerçekleşen işçi yönetim işbirliği (micro-corporatism) yanı sıra ülkelerin yerel şartlarına bağlı olarak işletmeler üstü (supra-enterprise) düzeyde işçi-işveren ilişkilerini esas alan uygulamalarda görülmektedir².

İşletmelerin değişen piyasa ve ekonomik koşullara uyumluluğu açısından yeni üretim sistemlerinin avantajlarının kullanılması doğaldır. Ancak yeni üretim sistemlerinin getirmiş olduğu bir takım özellikler sendikasız endüstri ilişkileri olarak ta adlandırılan yeni yapılanma sürecinde göz ardı edilmemelidir. Özellikle yeni sistemin mümkün olduğunca işgücüne bağımlı olması iş ortamında güven esasına dayalı bir atmosfer gereksinimini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışanların işyerine katılımı günümüze özgü bir kavram değildir. 1960'lı yıllarda çalışma hayatının kalitesinin arttırılması yönündeki tartışmalarla başlayan gelişmeler 1970'li yıllarda endüstriyel demokrasinin oluşturulması çabaları ile devam etmiştir. 1980'lerde ise konunun tekrar güncelleşmesinin dayanağı ise yine insan kaynakları politikalarının getirdiği yeni modern işletmecilik anlayışının ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak 1970'li ve 1990'lı yıllardaki gelişmeler karşılaştırırsa çalışanların katılım anlayışı günümüzde daha değişik bir eksendedir. Yeni görüntüsüyle bugün işletmelerin çalışanların işyerinde katılımı düşüncesi kolektif bir katılım formundan daha çok bireysel katılımı vurgulamaktadır³.

Çalışanların katılımı değişik biçimlerde⁴ olabilmektedir. En geniş anlamıyla kalite çemberleri, takım çalışması, toplam kalite yönetimi, finansal katılım gibi görüntüleriyle karşımıza çıkmaktadır.

¹ E. LEVENT Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri, TOOBB Yayınları, No. 156, Ankara 1990, s. 23-24.

² KURTULMUŞ, s. 223.

³ A. R. BÜYÜKUSLU, Sosyal Esneklik mi? Pazar Esnekliği mi?, İşveren Dergisi, TİSK Yayınları, C. 36, S. 8, Mayıs 1998, s. 131.

⁴ İşletmelerde çalışanların katılımının sağlanması ve artırılmasına yönelik katılım modelleri veya programlarının tümü işletmeler tarafından uygulanmamaktadır. Genel eğilim değişik katılım modellerinden işletme politikalarına ve amaçlarına en uygun olanının seçimidir. BÜYÜKUSLU, s. 149.

3.3.2.4.1. Kalite Kontrol Çemberleri (Quality Control Circles)

Kalite kontrol çemberleri ile ilgili çalışmalar 1960'lı yıllarda Japon işletmelerinde gündeme gelmiştir. Ancak kalite kontrol çemberlerinin ortaya çıkışı ile ilgili hareketler 1950'li yıllarda ABD'de başlamıştır¹.

İsimlendirilmesi konusunda farklı görüşlerin bulunduğu² kalite kontrol çemberlerinin tanımlanması noktasında da değişik kişi ve kuruluşlarca birçok tanımlama yapılmıştır.

Uluslararası Kalite Çemberleri Birliği (IAQC) kalite kontrol çemberlerini; birlikte çalışarak periyodik toplantılar yapan işle ilgili problemlerin kaynaklarını ve nedenlerini araştıran, bulan, çözen ve üst yönetime rapor eden gönüllü çalışanlar grubu şeklinde tanımlamaktadır³.

Japon Kalite Kontrol Kuruluşu'na göre kalite kontrol çemberleri, aynı üretim birimi içinde kalite kontrol faaliyetlerini yürüten, sorunlarını çözmek için kendi kendilerini örgütleyen ve genellikle 10-15 kişiden oluşan küçük bir gruptur⁴.

Kontrol çemberi, sayıları, 3-15 arasında değişen, aynı veya benzer işler üzerinde çalışan, haftanın belirli günlerinde, birkaç saat, bir lider başkanlığında, mesai saatlerinde düzenli ve gönüllü olarak toplanan, kendilerini eğiten ve işlerindeki sorunları belirlemeye çalışan, analiz eden, çözen, yönetimlere çözümlerini sunan ve mümkün olduğunda kendi kendilerine çözümleri uygulayabilen küçük bir gruptur⁵.

Kalite kontrol çemberleri, belirli bir üretim süreci üzerinde çalışan bir grubun, işin bütününe iyi kavramaları sonucu kalite ve üretim yöntemleri açısından yeni çözümler, öneriler geliştirerek bunları yönetimin üst kademelerine ulaştırmaları biçiminde

¹ Japonya'da kalite konusundaki bilinçlenme ve çalışmaların Amerikalı uzmanların öncülüğünde başlatıldığı da göz önüne alınırsa, ABD bir anlamda kendi bulgusu olan kalite kontrol çemberlerini, Japonya'da başlayan çalışma ve uygulamalardan ancak yıllar sonra ithal edebilmiştir. Bu açıdan çeşitli uygulamaları bulunan kalite kontrol çemberlerinin kökleri beşeri bilimlerin kurucuları sayılan ve yönetime katılma konusunda büyük katkıları bulunan Chris Argyris, Douglas Mc Gregor ve Rensis Likert'e dayanmaktadır. Bu yönüyle kalite kontrol çemberleri belirli bir organizasyon araştırmasından çok daha önceki çalışmaların ve özellikle Amerikan yönetim sisteminin bir parçası olan katılımlı yönetimin bir başka uygulaması olarak düşünülebilir. İ. ÖZALP, *İşletmelerde Kalite Çemberi Uygulaması*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 6, Kasım 1988, s. 52; İ. ÖZALP, *Japon Yönetim Biçimi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 5, Kasım 1987, s. 11.

² Kalite kontrol çemberleriyle ilgili olarak terminolojide; kalite kontrol çemberleri, kalite çemberleri, kalite kontrol halkaları, kalite halkaları, kalite çevrimleri, kalite geliştirme gurupları, geliştirme gurupları, sorun çözme gurupları, toplam-katkı yaklaşımı, sosyal yaratıcılık, çalışma gurupları, yaratıcı ekipler, verimlilik geliştirme gurupları gibi değişik kavramlar da kullanılmaktadır.

³ M. K. İMREK, *İşletmenin Verimini Arttırmada Japon Modeli: Geliştirme Grupları*, Ekonomik Bülten, 9-15 Ekim 1989, s. 2.

⁴ S. YILDIR, *Kalite Kontrol Çemberleri*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 2, Kasım 1982, s. 170.

⁵ D. HUTCHINS, *Quality Circles Handbook*, Nichols Publishing Company, New York, 1985, s. 1.

özetlenebilir¹. Kalite kontrol çemberleri, işgücünde mevcut olan yaratıcı ve yeni gücü kavramaya yarayan bir yoldur. Diğer bir ifade ile, aynı alanda çalışan bir grup işçinin, sorunlarını tartışmak, nedenlerini araştırmak, çözüm yolları önermek ve kendi yetki alanlarını kapsadığı zaman kurtarıcı önlemlere başvurmak üzere haftada bir saat kadar bir araya gelmesidir².

Kalite kontrol çemberleri, bir işletmenin verimlilik, etkinlik, kalite gibi çok çeşitli sorunlarını tartışmak ve çözümlmek amacıyla oluşturulan küçük çalışma gruplarıdır³. Kaoru Ishikawa'ya göre, kalite kontrol çemberleri aynı bölümde çalışan kişilerden oluşan ve kalite kontrol faaliyetlerinde bulunan küçük gönüllüler grubudur. Bu küçük grup firma çapında kalite kontrol faaliyetlerinin bir parçası olarak kişilerin kendilerini ve birbirlerini geliştirmelerini, bölüm içinde kontrol ve gelişmeyi, bütün üyelerin katılımıyla sürekli olarak sağlar⁴.

3.3.2.4.2. Takım Çalışması (Team Working)

Hücre grupları olarakta adlandırılan Takım Çalışması kavramı son yıllarda işletme düzeyli endüstri ilişkileri sistemlerinde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Takım çalışması esas itibariyle Japon yalın üretim modelinin paralelinde gelişmiştir. Takım çalışmasının farkı, takım çalışmasına katılanların işletme bazında problemleri çözücü yönde motive olmalarından kaynaklanmaktadır⁵. Bu sistemde takım çalışması esnek firma çerçevesinde fonksiyonel esnekliği ve çalışanların iş birliğini sağlaması açısından önemlidir⁶.

Takım çalışmasında sayıları 5 ile 20 arasında değişen nitelikli işçiler, kendi aralarında üstlenmek veya paylaşmak suretiyle yapılacak işi organize etmektedirler. Yapılacak işin veya üretimin verimliliği ve kalitesi üzerindeki sorumluluğu da üzerlerine alarak takım çalışma grubu oluşturulur. Takımı oluşturan işçiler takıma dahil olacak yeni eleman seçme hakkına sahiptirler. Takım işin başlangıcından sonuna kadar bütün süreçten sorumludur. Bu süreçte ortaya çıkabilecek sorunlar yine takım tarafından çözümlenir. Çalışanların niteliklerinin ve becerilerinin geliştirilmesi, iş rotasyonu

¹ S. SARGUT, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin Psiko-Sosyal Boyutları, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 4, s. 1-2, 1988, s. 393.

² D. LEWAR, Kalite Çemberleri Rehber El Kitabı, Koç Holding Araştırma ve Geliştirme Merkezi, Şubat 1985 İstanbul, s. F1-1

³ E. E. LAWLER- S. A. NORHMAN, Quality Circles After The Fad, Harvard Business Review, January-February 1985, Vol. 63, No. 1, p. 66.

⁴ D. ASLAN, Kalite Çemberleri, Kalite Planlaması ve Kontrolü Semineri (SEGEM), 1989 İzmir, s. 1.

⁵ Takım çalışmasının temelde iki olgu üzerinde odaklandığı yönünde görüşlerde bulunmaktadır. Bu görüşlere göre takım çalışmasının birinci fonksiyonu, üretim sürecine ilişkin tüm sorunlarının çözülmesi, ikinci olarakta, sendika ve yönetimin rekabet gücünün arttıracak yeni bir çalışma psikolojisinin yaratılmak istenmesidir.

⁶ BÜYÜKUSLU, s. 140.

(fonksiyonel esneklik) ve işin genişletilmesi ile (esnek uzmanlaşma) gibi programlarla gerçekleştirilmektedir. Takım çalışmasının en yaygın olduğu işletmeler arasında Japon; Komatsu, Nissan, Toyota ve Hitachi, Amerikan; General Motors, Ford ve Chrysler gösterilebilir¹. Cutcher ve arkadaşları üretim sistemleri bağlamında üç tür takım biçimi tanımlamaktadırlar².

1. Esnek üretim sistemlerinde takım çalışması: Pazar ve tüketici eğilimlerinin belirleyici olduğu, tüketici ile üretici arasında tam zamanında üretim ilişkisinin kurulduğu, takım çalışması temelinde organize olan, sorun çözmeye dayalı, yüksek derecede çalışanların katılımı ile, işin planlanması ve kalitesinin sağlanmasında takımın sorumlu olduğu, üretim sürecinin her aşamasında sürekli gelişmenin ön planda tutulduğu bir modeldir. Bu modelde çalışanların otonomisi belirli ölçülerde sınırlandırılırken, üretimin sürekli akışı sağlanmaktadır. Bu açıdan üretim süreci doğrudan doğruya takım çalışmasına göre düzenlenmiştir. Takım çalışmasının getireceği sosyal, psikolojik, entelektüel avantajlar kalitesinin artırılması diğer bir ifade ile ekonomik amaçlarla ilişkilendirilmiştir. Japon Toyota firmasıyla özdeşmiş olan bu model esnek firma olarak tanımlanan organizasyon yapısıyla uyum sergilemektedir.
2. Sosyo-teknik sistemde takım çalışması: İskandinav ülkelerinde görülen bu modelde, sosyal ve teknik sistemlerin gereklilikleri birbirleri ile ilişkilendirilerek entegre edilmiştir. Sosyal ve teknik sistemler arasındaki denge işçi otonomisi üzerinden ve takım çalışmaları çerçevesinde kurulmaya çalışılmaktadır. Bu modelde üretim sisteminin örgütlenişiyle takımın oluşturulması arasında bire bir gereklilik bulunmamaktadır. Karar almada yüksek işgücü katılımı, çalışanların yakın denetime tutulmamaları, değişik beceri ve niteliklerin kazandırılmasına yönelik iş rotasyonları, ergonomik koşullara önemli ölçüde dikkat edilmesi sistemin temel özellikleri arasındadır. Çalışanların sosyal gereksinimlerinin tatmininin ön planda tutulduğu bu modelde sürecin sosyal yönü ağır basmaktadır.
3. Sıra dışı takım çalışması: Bu modeldeki takım çalışmaları üretim sürecinin tamamına yönelik olmayıp, belirli periyotlarla genel sorunların görüşülmesi için toplanılan bir modeldir. Bu açıdan bu model tüm sürece yönelik olmadığı için diğer takım çalışmalarından ayrılır. Bu modele örnek olarak; Amerika ve Japonya'daki Kalite Grupları örnek gösterilebilir.

¹ BÜYÜKUSLU, s. 140; BELEK, s. 114 .

² BELEK, s. 115.

Sonuç olarak, Takım çalışması sorun çözme tekniklerinin geliştirilmesinde, çalışanlara sorun çözme yeteneğinin kazandırılmasında, geleneksel işbölümünün sınırlarının aşarak çalışanlara çok yönlü beceriler kazandırılmasında, çalışanların yabancılaşmasının aşılmasında önemli işlevler görmekte ve bu işlevler beklenmektedir.

3.3.2.4.3. Finansal Katılım

Uygulamada finansal katılımın değişik görünüşleri bulunsa da yoğun olarak iki şekilde görülmektedir. Bunlardan birincisi; çalışanların pay ortaklığı sisteminde, işletmenin hisselerini satın alarak işletmeye kar ortağı olmalarıdır. İkinci olarak; kar paylaşımı yöntemiyle, çalışanlara işletmenin belirli bir dönemde faaliyetlerinden elde ettiği kardan veya performanslarından dolayı ikramiye veya direk ödüllendirme yoluyla gelir sağlanmasıdır.

3.4. Üretim ve Organizasyon Yapılarındaki Değişimin Yönetim Politikalarına Etkisi

Üretim sistemi yalnızca maddi mal üretimiyle sınırlı olan, başka bir deyişle yalnızca teknik iş süreçlerini içeren bir örgütlenme değildir. Üretim süreçlerindeki değişiklikler, teknik işbölümünün yanı sıra üretimin sosyal organizasyonun da yeniden biçimlendirmektedir¹.

Bu temel değişmelere ilave olarak, yalın üretimin işçiyi daha da bireyselleştirdiği, geniş sorumluluk alanlarıyla çok vasıflı işçi tipinin ortaya çıktığı işveren yönünden yöneticinin ayrıcalıklı konumunun zayıfladığı, yönetim kademelerinin azaldığı ve insan kaynaklarının öneminin arttığı yeni bir yapı oluşmaktadır. Diğer yandan personel seçimi ve eğitimin, performansa dayalı ücret sistemlerinin ve etkin yönetimle işbirliği mekanizmalarının genişlediği gözlenmektedir.

1980'lerden itibaren üretim ve yönetim alanlarında meydana gelen köklü değişiklikler, şirket kültüründen personel almaya, terfi sisteminden işgüvencesine kadar yönetimin her aşamasında kendini göstermiş ve bu gelişmeler yönetim alanında genel nitelikli bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde ortaya çıkan yeni anlayışlar, çalışanların vasıf seviyesinin artması, yeni üretim tekniklerinin işletmelerde kullanılmaya başlanması, sanayide robot kullanımının artması ve bilgisayar teknolojisinin firmalar için zorunlu bir ihtiyaç haline gelmesi işletmelerde insan faktörünü ön plana çıkarmıştır.

Bu bağlamda, işletmelerde çalışanların yönetimi ile ilgili departmanlar daha önemli hale gelmiş ve karmaşıklaşmıştır. Geleneksel personel yönetimi, işletmelerde

¹ T. ÖNGEN, Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 829.

personel alma, düzeni sağlama, kayıt ve sicil dosyalarını tutma gibi geleneksel işler yaparken yeni yönetim anlayışının gelişmesiyle birlikte işletmede çalışanların yönetimi daha da önemli hale gelmekte ve karmaşık bir sürece girmektedir¹.

3.4.1. Yeni Yönetim Stratejileri

1970'li yılların ortalarından itibaren sosyo- ekonomik alandaki gelişmelere paralel olarak günümüzde kalite geliştirmenin önem kazanması, teknik önceliklerin sosyo-ekonomik yaklaşımlarla dengelenmesine yol açmıştır. Bu çerçevede klasik örgüt yapısının uyum mekanizmalarının gerçekleştirilmesindeki yetersizliği karşısında, yönetim ve organizasyon düşünce ve uygulamalarında pek çok sayıda yeni ve değişik modeller (yaklaşımlar) geliştirilmiştir.

Esneklik ve verimlilik² düşüncesinin birarada gerçekleştirilmeye çalışıldığı bu modellerde işletmede katılım ve işbirliğinin artırılması, yatay örgütlenme ve hiyerarşik düzey sayısının en aza indirilmesi ve giderek ortadan kaldırılması, birimler arasındaki çok yönlü bağlantıların kurulması gibi düzenlemeler yer almaktadır.

Günümüze gelindiğinde, yönetsel ve örgütsel faaliyetlerde ve uygulamalarda değişik adlar altında ele alınan bu yeni yaklaşım biçimlerine örnek olarak; Öğrenen Organizasyon, Değişim Mühendisliği, Benchmarking (İşletmeler Arası Kıyaslama), Şebeke Organizasyonlar, Toplam Kalite Yönetimi, Kendi Kendine Öğrenen Organizasyon, Örgütsel Küçülme ve yerel organizasyon, İnsan Kaynakları Yönetimi, Reorganizasyon, Yalın İşletme Yönetimi, Sıfır Hiyerarşi, Personel Güçlendirme, Sanal Organizasyon biçimleri gösterilebilir.

Modern örgüt kuramlarına göre kendine yeten, uzun vadeli karı düşünen örgütler günümüzde daha başarılı olmaktadır. Aynı zamanda örgütler için önemli olan konulardan biri de sonuca değil sürece önem verilmesidir. Bu yaklaşım beraberinde sürekli gelişmeyi getirebileceği gibi, uzun vadeli fakat sağlıklı bir kar elde edebilmesini sağlayabilecektir³.

3.4.2. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

İnsan kaynaklarının en önemli güç olarak gerek endüstri, gerekse hizmet sektöründe yer alması, endüstri sonrası toplumun özelliklerinin başında yer almaktadır. Nitekim, insanlık bir yandan hızla artan bilgi birikimi, değişme ve gelişmeler karşısında

¹ ŞENKAL, s. 163.

² Düzenleme okuluna göre söz konusu Post-fordist gelişmeler bir yandan küçük ve istikrarsız pazarlara ve de değişik tüketici tercihlerine uyum sağlayabilecek, diğer yandan, sermaye verimliliğini düşürecek öğeleri ortadan kaldırmayı hedefleyen bir verimlilik ve karlılık artırma anlatımıdır.

³SEREPH- SEBASTIAN, s. 6.

yeni bilgilerle başa çıkma ihtiyacı gösterirken, diğer yandan da değişime karşı direnci de artmıştır. Öyle ki iş alanı ne olursa olsun kurumun başarısını belirleyen birinci öğenin çalışanlar ve onların arasındaki ilişkilere dayandığı gerçeği, çalışanlara yönelik politika, ilke ve uygulamaların ve çalışanların yönetiminin başlı başına bir araştırma ve uygulama alanı olmasına yol açmıştır¹.

Bu açıdan, İKY'nin personel yönetiminin yerinin aldığı veya alması gerektiği İKY yanlılarınca savunulmaktadır. Bunun nedeni olarak da örgüt içinde personel bölümlerinin zayıflığı ve etkisizliği gösterilmektedir. Personel yönetimi bölümünün bireysel ve örgütsel performansa yaptığı katkı zayıf kalmıştır. Aslında İKY, personel yönetimine alternatif olarak değil, personel yönetiminin belli bir biçimi olarak görülebilir. Personel yönetimi, yönetimle işgörenler arasında bir köprü vazifesi ifa eder ve örgütün işgörenleriyle olan ilişkisine vurgu yapar. İşgören bulma ve onları eğitme, ücretlerini ve hizmet sözleşmelerini düzenleme, onlardan bekleneni onlara izah etme, yönetimin yaptıklarını meşrulaştırma personel yönetiminin işlevleri arasındadır. Personel yönetimi işgören seçimi geliştirilmesi, ödüllendirilmesi ve yönetilmesiyle ilgili olup, bunları işgörenlerin işlerinden haz alacakları biçimde ve işletmenin de amaçlarını gerçekleştirecek şekilde sağlamaya çalışır².

Personel yönetiminin kökeninde iki temel gelenek vardır. Bunlardan birincisi; çalışanlara yönelik hayırsever faaliyetlerle ilgili olup, paternalist usta-çırak ilişkisinden kaynaklanmaktadır. İkinci gelenek ise; işverenlerin sendikalarla olan ilişkilerinin bir sonucudur. Bu gelenek ağırlıklı olarak sendika karşıtıdır. Personel yönetiminin hayırseverlik yönü 1930'larda zayıfladı ve refah devletinin gelişmesiyle II. Dünya savaşıdan sonra önemini iyice kaybetti. Personel yönetimi ve endüstri ilişkileri yönetiminin temel amacı örgütsel istikrarın muhafazasıydı. Bu düzen kitlesel piyasalar ve büyük ölçekli üretim birimlerinin hakim olduğu geçmiş dönemlere uygunken, bu alanlardaki istihdamın azalması ve piyasalardaki hızlı değişmeye uyum sağlanabilmesi ihtiyacının İKY'yi doğurduğu öne sürülmektedir. Personel yönetimi işletme içinde önemli bir konumda bulunmayan, faaliyetleri sınırlı kalan ve alt kademe çalışanlarla meşgul olan bir yapı taşımaktaydı. Diğer bir değişle personel yönetimi genel işletme yönetimi içerisinde marjinal bir konumdayken, İKY merkezi bir konumda yer almaktadır. Personel yönetimiyle İKY arasındaki önemli bir farklılık da personel yönetimi yönetici konumunda olmayan çalışanlara yönelirken, İKY yöneticilerde dahil olmak üzere bütün çalışanları kapsamaktadır³.

¹ İ. FINDIKÇI, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul 1996, s. 8.

² YILDIRIM, s. 125.

³ YILDIRIM, s.126.

Tablo: 9. Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklılıklar

BOYUT		Personel Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Yönetimi
Varsayımlar	Sözleşme	Ayrıntılı Düzenlenmiş Yazılı Sözleşmeler	Sözleşmenin Ötesine Geçme Amacı
	Kurallar	Açık Kural Oluşturulması	Kuralsız Olabilir Yaklaşımı
	Yönetim Davranışının Dayanağı	Prosedürler	İşletme İhtiyacı, Bağlılık
	Davranış Nedeni	Normlar	Değerler, Misyon
	Yönetimin Çalışanlara Karşı Görevi	Denetleme	Koruma
	İlişkilerin Niteliği	Çoğulcu	Tekilci
	Çatışma	Kurumsallaşmış	Önemi Azalmış
Stratejik Unsurlar	Temel İlişkiler	İşçi-Yönetim	Firma- Müşteri
	İnsiyatif	Parça Parça	Bütünleşmiş
	Şirket Planı	Marjinal	Merkez
	Karar Verme Hızı	Yavaş	Hızlı
Yönetim	Yönetimin Rolü	İşlemci	Dönüşümcü Liderlik
	Kilit Yöneticiler	Personel Uzmanları	Genel ve Hat Müdürleri
	Standartlaşma	Yüksek	Düşük
	İletişim	Dolaylı	Doğrudan
	Değer Verilen Yönetim	Pazarlık	Kolaylaştırma Vasfı
Anahtar Süreçler	İşgören Seçimi	Marjinal Bir Görev	Temel Görev
	İşgören Yönetimi	Toplu Sözleşme	Bireysel Sözleşme
	İş Kategorileri	Çok	Az
	İş Tasarımı	İşbölümü	Ekip Çalışması
	Çatışmanın Çözümü	Geçici Ateşkesler	Kültür Yönetimi

Kaynak: YILDIRIM, s. 147.

Bu bağlamda son yıllarda gerek personel yönetimi, gerekse endüstri ilişkileri sistemlerinde görülen değişim; bu iki fonksiyonun birbirine yaklaşma eğilimi içerisine girmesidir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuç, işçi-işveren ilişkilerinde, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimini kapsayan yeni bir dualizm'in¹ ortaya çıkmasıdır².

¹ 1990'da çıkmaya başlayan uluslararası insan kaynakları yönetimi dergisinde yazılan tanıtım makalesinde derginin amacının İKY 'yi bir sosyal disiplin haline getirmek olduğunu belirterek, istihdam ilişkisi alanında pragmatik anlamda bir dönüşümün yaşandığı ileri sürülmektedir. YILDIRIM, s. 126.

² BÜYÜKUSLU, s. 92.

İKY aslında yönetsel otoritenin meşrulaştırılması ve firma yararı için çalışanların firmaya sadakatle bağlılıklarını ifade eden tekelci yaklaşımın bir yansımasıdır; gücün önemli oranda yönetimin elinde toplanmasının hem bir nedeni, hemde sonucudur. 1980'lerde ortaya çıkan toplu pazarlığın katılıklarından kurtulan, idealize edilmiş bir işletme tasvir etmekte ve bu işletmenin çalışanlarıyla ekip oluşturması ve iş ortaklığıyla hem çalışanlarına, hem kendisine, hem de topluma fayda sağlamakta olduğu öne sürülmektedir¹.

Geleneksel yönetici stratejileri ve taktikleri genelde personel yönetimi ve endüstri ilişkileri sistemleri kapsamı içinde değerlendirilmiştir. Personel yönetimi fonksiyonları itibarıyla iş yeri düzeyinde ferdi ilişkiler düzeyi hedeflenmiş, diğer taraftan endüstri ilişkileri sistemleri ise daha geniş bir açılımla kolektif ilişkileri kapsamıştır. Genel anlamda klasik personel yönetimi fonksiyonları, işe alma, seleksiyon, iş değerlendirmesi, ödüllendirme ve eğitim gibi konuları kapsamaktadır. Endüstri ilişkileri ise; sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grevler ve toplu iş şikayetlerini içermiştir².

Ürün piyasalarının uluslararasılaşması, Japon firmalarından kaynaklanan artan rekabet, sendikaların zayıflaması ve devletin nispi olarak işgücü piyasalarını düzenlemeden çekilmesi, hizmet sektörü ve beyaz yakalı istihdamın gelişmesi, siyasi alanda yeni liberal düşüncelerin etkisi uygulamada olmasa bile İKY'nin yaygınlaşmasının belli başlı nedenleri olarak gösterilebilir. İnsan kaynakları yönetimi Japon yönetim metotlarının Amerikanlaştırılmış biçimi olarak görülebilir.³ Japon yönetim tarzı genel olarak yalın ve esnek üretim tarzlarının geliştiği, işletmeye dayalı ve refah hizmetlerini işletme içinde temin etmeye çalışan bir anlayışa sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamasında öne çıkanlar genellikle Amerikan ve Japon çokuluslu firmalardır⁴.

İnsan kaynakları yönetimi temel olarak bir Amerikan kavramıdır. Dolayısıyla Amerikan kültürünün temel özelliklerini, örneğin bireyciliği içinde barındırmaktadır. Amerikalılar ülkelerini bir fırsatlar ülkesi olarak görmekte ve çok çalışan herkesin başarılı olabileceğine inanmaktadırlar. ABD'de devletin çalışma ilişkilerine pek karışmamasının altında yatan nedenlerden biride budur. Yöneticiler arasında da sendikacılığa karşı yaygın bir düşmanlık vardır. Amerikan İnsan kaynakları yönetimindeki sendika karşıtlığı amerikan kültürüne has bir özelliktir. Ayrıca yönetim ve organizasyon teorisinin Amerika

¹ YILDIRIM, s. 126.

² BÜYÜKUSLU, s. 91.

³ İKY Japonlarla rekabette başarısız kalan Amerikan firmalarının karşılaştığı kriz ortamında ortaya çıkmıştır. Amerikan firmalarının sorununun Japon firmaları gibi çalışanlarda kendilerine bağlılık ve sadakat oluşturamadıklarında yattığı görüşünün benimsenmesiyle, bunu sağlamaya yönelik bir mükemmellik yazını ortaya çıkmıştır. Mükemmellik yazınına göre yönetimin esas görevi çalışanlar için anlam oluşturmak ve hir alanda mükemmele ulaşmaya çabalamaktır. Mükemmellik akımı popüler yönetim kitaplarının yaygınlık kazanmasıyla önem kazanmıştır. YILDIRIM, s. 125.

⁴ YILDIRIM, s. 124.

egemenliği altında olması belli işçi yönetim geleneği ile Marx'ın görmezden gelindiği ve Weber ile Durkheim'in radikal yönlerinin ihmal edildiği sosyolojik bir geleneğin olması, amerikan endüstri ilişkileri ve İnsan kaynakları yönetimi yazınının ayırt edici özelliklerini oluşturur. Avrupa'da ise Amerika'dan farklı olarak, devlet müdahalesi ve sendikacılık çok daha geniş olarak tarihsel açıdan kabul görmüştür. Amerika'da devlet geleneksel olarak endüstri ilişkilerine pek fazla müdahale etmediğinden ve sendikacılıkta Avrupa gibi gelişmediğinden Avrupa İnsan Kaynakları yönetiminde devletin yasal düzenlemeleri, Amerikan İnsan kaynakları yönetimine göre çok daha önemlidir. İşe alma ve işten çıkarma, ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma saatleri, sendikal temsil hakkı gibi alanlarda devletin yasal düzenlemeleri Avrupa'da yaygındır¹.

Storey insan kaynakları yönetimini tanımlarken, insan kaynakları yönetiminin katı ve yumuşak olarak iki türlü ortaya çıktığını söylemektedir. Katı insan kaynakları yönetimi işletmede daha çok materyal ve maliyet anlayışının ve rasyonel davranma tarzının hakim olması anlamına gelirken, diğer taraftan yumuşak insan kaynakları yönetimi ise çalışanların geliştirilmesi ve eğitimi, grup ilişkileri ve takım ruhunun oluşturulması ve yapıcı danışmanlık ilişkilerini kapsamaktadır. Başka bir ifade ile katı insan kaynakları yönetimi işletmelerde insan kaynağını değerlendirirken ekonomik faktörleri ön plana çıkarır. Yumuşak insan kaynakları yönetimi politikası ise insan kaynağının sadece bir maliyet unsuru olmadığını aynı zamanda işletmenin önemli bir varlığı olduğunu savunur. Komünikasyonun, motivasyonun ve liderliğin işletme açısından yararlarını vurgulamaktadır². Uygulamada yumuşak ve katı uygulamaları ile karşımıza çıkan insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkileri sisteminde temelde ayrıldığı noktalar Tablo 10'da gösterilmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminin karşılıklı sadakat ve bağlılık oluşturduğu öne sürülse de burada hakim olan aktör yönetimdir³. İnsan kaynakları yönetimi de taylorist iş tasarımı ve parçalanması ile ilgili olan kontrol sistemleri yerine sadakat ve bağlılık kontrol aracı olarak kullanılmaya çalışılmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin gücü, etkenliği sağlarken çalışma hayatının kalitesini de arttırmayı taahhüt etmesinden kaynaklanmaktadır. Geleneksel endüstri ilişkileri işgören bağlılığından ziyade işgören itaatini vurguladığından, geleneksel endüstri ilişkilerinde düşük güven ilişkilerinin yaygın olduğu İnsan kaynakları yönetimi yanlılarınca sık sık dile getirilmektedir⁴. İşgücü piyasası

¹ YILDIRIM, s.148-149.

² BÜYÜKUSLU, s. 93.

³ Aslında Japon şirketleri japonyada uyguladıkları yönetim sisteminin tamamen batıdaki işletmelerinde uygulanmamaktadır. Örneğin kıdeme dayalı ücret ve terfi sistemleri ve ömür boyu istihdam gibi uygulamalar Japonya ile sınırlı tutulmaktadır. YILDIRIM, s.130.

⁴ YILDIRIM, s. 127,135.

esnekliğine bağlı olarak sendikacılığın gücünün azalması ve işgücünün eğitim seviyesinin yükselmesi İnsan kaynakları yönetiminin önemini arttırmıştır.

Tablo: 10. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Karşılaştırılması

İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ BOYUTLARI	ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
Kontrol	Yazılı Kontrol	Yazılı Kontrolün Ötesine Gidebilmek
Kurallar	Kurallara Bağlı Kalma	Kurallar ile sınırlı Olmama
Davranış	Normlar/ Örf ve Adetler	Değerler ve Misyon
Yönetim İçin Rehber Oluşturma	Prosedür, Sürekli Kontrol	Firma İhtiyaçları, Esneklik, Bağlılık
Yönetici ve Çalışanların Görevleri	Gözlem/ Kontrol	Destekleme/ Önem Verme
İlişkilerin Yapısı	Plüralist	Ünitarist
Çatışma	Kurumsallaşma	İfade Edilmiyor
Standartlaşma	Yüksek	Alçak (Çeşitlilik, Farklılaşma)
Ana İlişkiler	İşçi-Yönetici	Firma-Müşteri
Firma Stratejik Planı	Önemli Değil	Çok Önemli
Karar Verme Hızı	Yavaş	Hızlı
İşe Alma ve Seleksiyon	Uzmanlaşma	Çok Yeteneklilik
Ödeme Şekli	İş Değerlendirmesi	Performansa Duyarlı Ücret
Çalışma Şartları	Ayrıca Pazarlık Edilmiş	Harmonize Edilmiş
Çalışan Yönetici İlişkileri	Toplu İş Sözleşmesi	Bireysel Kontrat
Komünikasyon	Sınırlı	Sınırsız
İş Dizaynı	İş Bölümü	Takım Çalışması
Eğitim ve Geliştirme Projesi	Dışardan Kurslar	Firma içi Eğitim

Kaynak: KUTAL- BÜYÜKUSLU, s. 23; YILDIRIM, s. 147.

4. İşgücü ve İstihdam Yapısında Değişim

Üretim sistemleri ve teknolojiye yaşanan değişimlerin ve paralelinde diğer dönüşüm sürecine ilişkin dinamiklerin etkisiyle 1970'lerden sonra işgücünün yapısında ve istihdam biçimlerinde önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu çerçevede, son yıllarda üretim ve istihdamın hizmetler sektörüne kaydığı ve işgücü içinde kadın ve genç işgücü

oranının arttığı atipik istihdam biçimlerinin yoğun olarak kullanıldığı, endüstriyel istihdamın azaldığı görülmektedir.

4.1. İşgücünün Niteliğinde ve Tanımında Değişim

İşletmelerin işgücü piyasası esnekliği ile yeniden yapılanmaları, işgücünün nitelik düzeyinde de önemli değişimlere yol açmıştır. Nitekim değişimler sonucu ortaya çıkan esnek üretim sistemleri ve yeni teknolojiler düşük nitelikli emeğe olan talebi azaltmakta, buna karşılık nitelikli işgücü talebini artırarak işgücünün nitelik düzeyinde bir yükselmeye yol açmaktadır.

Bu nedenle, ayrıntılı işbölümü ve niteliksiz emek kullanım yoluyla işçinin üretim süreci üzerindeki kontrolünü ortadan kaldırmayı amaçlayan ve bu şekilde verimlilik artışı sağlayan fordist üretim sürecinden en önemli kopuş, emek süreci ve işgücünün niteliği konusunda ortaya çıkmaktadır. Özel amaçla makinaları kullanarak sürekli aynı işi yapan düşük nitelikli işgücünden, tasarım, bilgisayar programlama, makine ayarlama, bakım operatörlüğü gibi çok sayıda niteliğe sahip bir işgücüne geçiş yaşanmakta ve bu geçiş işletmeler tarafından fonksiyonel esneklik ile karşılanmaya çalışılmaktadır.

1970'lerdeki ekonomik krizle birlikte, verimlilik ve kar artışlarının gerilemesi konusunda Fordist üretim sisteminin niteliksiz işçiyi öne çıkaran bant sistemi yetersiz kalmıştır. Bu süreçte üretim sistemleri ve teknolojiye yaşanan değişimlerle birlikte, üretim sürecinin bütününe ilişkin bilgi sahibi olan, ürün yenileme, kalite artışı ve buluş sürecinde aktif katkıda bulunan işgücü temel ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Yeniden yapılanma döneminde tamamen mikroelektronik ve enformasyon teknolojilerinin şekillendirdiği üretim sürecini denetleyecek bir işgücü gereksiniminin doğması, niteliksiz işgücüne göre yeni tip işçilerden oluşan çok daha nitelikli bir işgücü ortaya çıkarmaktadır.

Üretim sistemin teknolojiadaki değişimler yanında, özellikle 1980'li yıllarda önem kazanan küreselleşme hareketiyle birlikte artan uluslararası rekabet de işgücünün nitelik düzeyinin yükselmesinin bir başka nedenini oluşturmaktadır.

Bell, yeni işgücünün en çarpıcı niteliği olarak onun eskisiyle kıyaslanamayacak derecedeki eğitim düzeyini göstermektedir. Yeni işgücünün en fazla oranda yoğunlaştığı meslekler, profesyonel olarak tanımlanan ve hizmet sektöründe yer alan eğitim, sağlık, ve bilgisayarlı üretimin en dinamik gücü olan teknisyenliktir. Bunların tümü yüksek derecedeki bilgi ve eğitim nitelikleri ile tanımlanmaktadır. Bu meslekler için enformasyon mesleki yaşamın temel niteliğidir. Hizmet sektöründeki önemli büyümede bunun kanıtıdır¹.

¹ BELL, s. 129-143.

Drucker ise, işgücü içindeki en önemli oranı oluşturan teknisyenleri tanımlayan özelliğin , beceri düzeyi değil; formel bilgiye, her şeyden çok da ek bilgi edinip, öğrenme konusundaki yüksek bir kapasiteye sahip olmaları olduğunu belirtmektedir. Teknisyenler hem yüksek düzeyde beceriye hemde formal bilgiye ve öğrenme kapasitesine sahip durumdadır. Drucker bu yeni işgücünün bilgi yada hizmet işçisi olarak tanımlamaktadır.

Teknisyenler yöneticiler çeşitli alanlardaki uzmanlar profesyoneller bilgi işçileridir. Bilgi işleri aynı zamanda yüksek ücretli işlerdir. 1970'li yılların ortalarına kadar yüksek ücretli işler vasıfsız beden işlerinde yoğunlaşmışken şimdi yüksek ücretli işler bilgi işleridir. Bilgi işçileri belli bir kuruluşa bağlı kalmak zorunda değildirler. Bunun nedeni onların bugünün toplumundan temel gücü olan bilgiyi kafalarında taşıyor olmalarıdır. Bu güç onlara aynı zamanda ekonomik ve sosyal statü kazandırmaktadır. Onlar için önem taşıyan şey aldıkları para dışında işyeri donanımının en son teknolojiye uygun olması ve verilen görevlerin becerilmesini ortaya dökceklerini gerektirecek tarzda onları zorlamaktadır. Bu nedenle bilgi işçisinin değer sistemi içinde ticari değerler ikinci plandadır ve hatta onun performansına engel olabilir¹.

Toffler ise, elle imalatın (manifaktür) yerini zihinle imalat (men-tifaktür)'ın aldığını belirtmektedir. Bu gelişme yeni emek gücünün yetiştirilmesinde eğitimi rolünü öne çıkarmaktadır. Yüksek eğitilmiş nitelikleri yeni emek gücüne daha fazla oranla pazarlık gücü ve işletmelerin gözünde vazgeçilmez bir konum kazanmaktadır. Endüstriyel işçi sınıfının görece güçsüzlüğünü yaratan unsurlar ortadan kalkmıştır. Bu nedenle Toffler yeni işgücünün oluşturulduğu toplumsal grubu (cogniterya) olarak tanımlamaktadır. Tüm bu gelişmeler cogniteryanın çalışılan kuruma sadakatini de azaltmaktadır. Artık geçerli olan örgüte, kuruluşa sadakate değil, mesleğe göreve olan sadakattir. İşverene bağlılığın yerini bilgiye ve işe bağlılık almıştır. Bu nedenle bu üstün eğitilmiş, yetenekli kişiler rahatlıkla gezebilir ve işyerlerini değiştirebilir².

Üretim sürecinde yaşanan bu gelişme beraberinde işgücünün yapısında da farklılaşma getirmiştir. Özellikle 1970 öncesinde üretim sürecinin önemli bir unsuru olan toplu halde üretimde bulunan işçi tipinin yerini teknolojik yeniliklere uyul sağlamış, üretim sürecine katkıda bulunabilen işçi almaktadır. Doğal olarak teknolojik gelişmenin neden olduğu üretim sürecinde ve işgücünde yaşanan değişim işyerinin yapısında da farklılaşmayı gündeme getirmiştir. Bir yanı sıra bu farklılaşma küçük miktarlarda verimli üretimin yapılabilirdi, sendikal hareketin fazla kuvvetli olmadığı ve esneklik yeteneği yüksek olan orta ve küçük ölçekli işletmelerin önem kazanmasıdır³.

Sonuçta yeni işgücünün nitelikleri arasında; çok işlevlilik, belli bir yere bağlı olma zorunda kalmama, hiyerarşik düzenlemelerden kurtulma, kafa ve kol emegini

¹ BELEK, s. 67.

² BELEK, s. 68.

³ SELAMOĞLU, s. 36.

birleştirme, yaratıcılık gibi özellikler sayılmaktadır. Bu açıdan atipik istihdam esnek üretim ihtiyacının kaçınılmaz bir sonucudur. Üretimin esnekleştirilmesi için işgücünün de esnek hale getirilmesi gerekir. İşgücü hem sayısal, hemde fonksiyonel anlamda esnek olmalıdır.

4.2. Endüstriyel İstihdamın Azalışı ve Mesleki Yapıdaki Değişim

Endüstri sonrası topluma geçiş sürecini yaşayan ülkelerde dumanlı endüstriler yok olmakta veya daralmakta, hizmet sektörü ise giderek genişlemektedir. Yakın zamanlara kadar yığınlara iş bulma kapasitesi en yüksek görülen endüstri sektörünün artık bu özelliği, en azından azalmaktadır. Sektörel daralma yanında ileri teknoloji kullanımında endüstride istihdam yaratma kapasitesini sınırlamaktadır. Sonuç olarak endüstride çalışan sayısı giderek azalan bir eğilim içindedir¹ (Tablo 11). Nitekim bu eğilim ABD'deki 1900- 1993 yılları arası temel meslek gruplarının dağılımını gösteren tablodaki verilerden açıkça gözlenmektedir.

Tablo: 11. Amerika Birleşik Devletlerinde 1900, 1950 ve 1993 yılları itibariyle Temel Meslek Gruplarının Dağılımı

MESLEKLER	YILLAR		
	1900	1950	1993
BEYAZ YAKALILAR	17,6	37,5	57,4
Profesyonel	4,3	7,5	17,2
Yöneticiler	5,9	10,8	12,8
Satış elemanları	3,0	6,4	12,1
Sektereterlik ve destek	4,5	12,8	15,3
MAVİ YAKALILAR	35,8	39,1	25,6
Zanattkar	10,6	12,9	11,4
Teknisyen	12,8	20,3	10,3
Tarımsal olmayan işgücü	12,5	5,9	3,9
HİZMET ÇALIŞANLARI	9,1	11,0	13,9
Özel Ev Hizmetleri	5,4	3,2	0,8
Diğer	3,6	7,8	13,1
TARIM SEK. ÇALIŞANLAR	37,5	12,4	3,1
TOPLAM	100	100	100
İSTİHDAM (Milyon)	29,0	58,9	120,6

Kaynak: I. H. RIMA; Labor Market in a Global Economy An Introduction, M. E. Sharpe Inc., USA 1996, s. 36.

¹ Endüstrideki daralma gelişmiş ülkelerdeki artan işsizlik olgusunu da yaratan önemli bir faktör olmaktadır.

20. yüzyıla girerken tarımsal ürünlerin, orman ürünlerinin, metal ve maden ürünlerinin hakimiyeti sona ererken günümüzde ise bu ticari alana kaymıştır. Endüstriyel istihdam giderek azalmaktadır. Diğer bir ifade ile endüstriyel üretim önemini korumasına ve endüstriyel üretim artmasına karşılık endüstriyel istihdam azalmaktadır¹.

1980'ler boyunca istihdamda meydana gelen değişimler meslekler açısından değerlendirildiğinde çoğu ülkede nitelikli işgücü gerektiren mesleklere ilişkin istihdamda artışlar söz konusudur. Buna karşılık tarımsal mesleklerde ve nitelik gerektirmeyen işlere yönelik istihdamda ise azalmalar gözlenmektedir.

4.3. İşgücünün Demografik Yapısında Değişim

Son yıllarda işgücünün homojenliğini etkileyen gelişmeler açısından işgücünün demografik yapısındaki değişim incelenen ve tartışılan konular arasında ön plana çıkmaktadır.

Yaş ve cinsiyet bakımından da istihdamın bileşiminde ve işgücünün yapısında önemli gelişmelerin olduğu gözlenmektedir. İstihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması² ve kadınların istihdam olanaklarının artması sonucunda, 1970'lerde itibaren işgücü içinde kadın katılım oranı büyük artış göstermiştir. Kadın işgücünün toplam işgücü içindeki oranı 1970'lere kıyasla daha yavaş olmakla birlikte 1980'lerde de artmaya devam etmiştir. Dünyanın yetişkin kadın nüfusu içindeki işgücüne katılım oranı 1960'larda yüzde 36 iken, 1990'larda yüzde 48'e yükselmiştir. Bu süreçte hemen hemen bütün bölgelerde kadınlar hane veya aile işletmelerindeki ücretsiz işlerden uzaklaşıp ücretli işlere, yani küçük veya büyük işletmelerde istihdama yönelmişlerdir. İşgücü içinde kadın oranının artması ve bir çok sektörde kadın istihdamında görülen büyük artışlar işgücünün kadınlaşması (feminizasyonu) olgusunu gündemem getirmektedir³.

¹ P. DRUCKER, Five Important Development, Japon Echo, Vol. 27, No. 2, Tokyo, Apr 2000, s. 14-16.

² İstihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması ile kadın istihdamının artışı karşılıklı etkileşimleri bulunan bir konudur. Nitekim, endüstrileşmiş ülkelerde 1970'lerden sonra kadınların ücretsiz aile işlerinden ücretli aile dışı işlere kaymaları, istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması sürecinde hızlandırmıştır. Ancak kadınların işgücüne ilk defa ve çoğunlukla hizmetler sektöründe katıldıkları ve endüstriden hizmetler sektörüne geçen işgücü grubunda yoğunluk oluşturmadıkları görülmektedir. Dolayısıyla toplam işgücü içinde yoğunluğu hızla artan kadın işgücü, atipik istihdam kapsamında ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır. Hemen hemen bütün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında uzun yıllardır devam eden bir eğilim kadınların ve özellikle de evli kadınların işgücüne katılma oranlarının hızlı bir artış göstermesidir. Bu eğilimin temel nedenleri arasında kadınların eğitim düzeyinin giderek yükselmesi, ev işlerinde mekanizasyonun artması, gündüz çocuk bakım hizmetlerinin artması gibi faktörler sayılabilir. Bunun yanı sıra gençlerin ve son zamanlarda yaşlıların da işgücüne katılma oranlarında bir artış gözlenmiştir. Gençler için eğitimlerini finanse etmek temel amaç olurken yaşlılar emeklilik gelirlerine katkıda bulunmayı amaçlamaktadırlar. Hem evli kadınların hemde genç ve yaşlıların işgücüne artan oranda katılmalarında eve ekmeği erkeğin getirdiği aile yapısının giderek azalma göstermesi de önemli rol oynamaktadır.

³ Y.ECEVİT, Küreselleşme Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler, Kadın Emeği Ve İstihdamındaki Değişmeler, İnsan Kaynağı Geliştirme Vakfı Yayını, İstanbul 1998, s. 41.

Endüstrileşmiş ülkelerde son yirmi yılda kadınların ücretsiz ev işlerinden ücretli ev dışı işlere kaymaları, endüstri sektöründen hizmet sektörüne geçişi hızlandırmaktadır. Ancak kadın işçi, endüstriden hizmet sektörüne geçen işgücünde yoğunluk oluşturmamaktadır. Kadınlar işgücüne ilk defa ve yoğunlukla hizmet sektöründe katılmaktadır. Dolayısıyla işçi sendikaları, geleneksel olanak örgütlü oldukları sektörlerden farklı olan hizmet sektörünün yapısına ve bu sektörde işgücünün yoğunluğunu oluşturan kadın işçilerin niteliklerine, istihdam biçimlerine uygun örgütlenme politikaları oluşturmak zorundadır. Örneğin Avrupa ülkelerinde kısmi süreli çalışanların %75'i hizmet sektöründe yoğunlaşırken, bu oranın %80'ini kadın işçiler oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadın işgücü içerisinde yoğunluğu hızla artan kadın işgücünün atipik istihdam kapsamında ve hizmet sektöründe yoğunlaştığını ifade etmek çok zor olmayacaktır.

İşgücü piyasası esnekliği bağlamında işgücünün yapısını ve istihdamın bileşeninin etkileyen diğer bir gelişmede kadın işgücünün yanı sıra gençlerin işgücüne katılma oranındaki artıştır. Diğer bir ifade ile atipik istihdam biçimleri, işgücünü cinsiyet ve yaş bakımından da etkilemektedir. Özellikle işgücü piyasasında esnekliğin artması ve atipik istihdam çalışma biçimlerinin ortaya çıkması nedeniyle, istihdamda ve işgücü içinde gençlerin oranının arttığı gözlenmektedir. İstihdamın sektörel dağılımında yaşanan değişimle birlikte istihdamda ve işgücü içinde kadın ve gençlerin oranının artması, geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısı üzerinde de derin etkiler yaratmaktadır.

4.4. Yeni (Atipik) İstihdam Biçimleri

Post endüstriyel dönüşüm süreciyle birlikte sosyo-ekonomik yapıda ortaya çıkan değişimler sonucu geleneksel istihdam modelinin istihdam biçimi açısından dayandığı geleneksel (tipik) çalışma biçiminden uzaklaşma eğilimi ve karmaşık görünümler oluşturan yeni istihdam biçimleri ön plana çıkmıştır.

İşgücü piyasası esnekliğine yönelik (özellikle sayısal esnekliğe) en yaygın uygulamalardan biri olan atipik istihdam biçimleri geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısındaki değişimi etkileyen (özellikle tek tip istihdam biçimini) dinamikler arasında önemli bir yeri bulunmaktadır.

1970'li yıllardan bu yana hızla yaygınlaşan yeni istihdam türleri için Atipik/ tipik olmayan istihdam (Atypical Employment), İğreti İstihdam (precaire employment), Standart Olmayan İstihdam (Nonstandart Employment), Esnek Hizmet Sözleşmeleri,¹

¹ Hizmet akitleri alanında esneklik; yaygın olarak kullanılan atipik sözleşme (istihdam) biçimlerine başvurularak ve iş sözleşmelerinin işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi yoluyla gevşetilmesidir. Nitekim gerek atipik istihdam gerekse iş sözleşmesinin sona erdirilmesi üzerindeki yasal

Esnek İstihdam (Flexible Employment), Çevresel İstihdam (Peripheral Employment), Marjinal İstihdam (Marginal Employment), İkincil İstihdam (Secondary Employment), Belirsiz İstihdam (Contingent Employment) gibi deyimlerin¹ kullanıldığı görülmektedir. Yeni istihdam biçimlerine yönelik nitelendirmelerdeki farklılıklara karşın tüm bu nitelendirmelerde aslında iş hukukun yaslandığı geleneksel (normal yada tipik) istihdam biçiminden ve ona bağlı olarak gelişen kurumsal yapısından ayrılan yönleri diğer bir ifade ile geleneksel istihdam modelinin belirsiz süreli ve tam günlük tipik çalışma biçiminin dışında kalan² istihdam biçimleri ifade edilmektedir³. Söz konusu özelliklerden birini veya çoğunu taşımayan istihdama atipik istihdam olarak nitelendirilmektedir⁴.

Yeni istihdam biçimlerinin literatürde tam anlamıyla bir kavram ve uygulama birliğinin bulunmaması nedeniyle farklı şekillerde sınıflandırıldığı ve uygulandığı görülmektedir. Uygulanmakta olan atipik istihdam biçimleri çok çeşitli olmakla beraber bunları beş grupta toplamak mümkündür⁵.

denetimlerin gevşetilmesi, son 10 yıl içinde çeşitli hükümetlerin çalışma yaşamında, reform gündemlerinde yer alan başlıca tema olmuştur. neoklasik iktisatçılar, atipik iş sözleşmelerini, iş akitlerini ve iş akitlerinin işverence feshi gibi uygulamaları sınırlandıran yasal düzenlemelerin istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratacağını ileri sürmektedirler. Bu kesime göre, bu tür denetim uygulamaları, işverenleri yeni işçi almaktan caydırmaktadır. Çünkü bu durumda; çalıştırılan işçi sayısında talepteki dalgalanmalara göre ayarlama yapma olanağı kalmamaktadır. Bu savı destekleyici kesin ampirik kanıtlar olmamakla birlikte, bugün hükümet yetkilileri, işverenler ve hatta giderek çok sayıda işçi sendikası, iş sözleşmeleri üzerindeki yasal denetimin gevşetilmesinin, işgücü piyasasında esnekliği arttırmanın zorunlu koşulu olduğu kanısındadır. TİSK, s. 43.

¹ Söz konusu nitelendirmelerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz, P. PERULLI, Industrial Flexibility and Small Firm District: The Italian Case, *Economic and Industrial Democracy*, Vol, 11 (1990), s. 337 vd.

² OZAKI, s. 6.

³ GÜZEL, İş Hukukunda, s. 210.

⁴ BLOMOYER, s. 195.

⁵ Bu konuda farklı sınıflandırmalar ve atipik istihdam biçimleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz; MESS, *Çalışma Hayatında Esneklik*, MESS, Yayın No.222, Kasım 1995; TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK İnceleme Yayınları N. 136, Ankara 1994; A. TOKOL, *Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma*, U.Ü Yayınları, Bursa 1992; T. CENTEL, *Kısmi Çalışma*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992; A. DE GRIP- J. HOEVENBERG- E. WILLEMS, Atypical Employment in the European Union, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1, 1997; I. U. ZEYİNOĞLU, Part-Time and Other Nonstandart Forms of Employment: Why are They Considered Appropriate for Women, *The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges*, (Ed), J. R. NILAND- R. D. LANSBURY- C. VERENIS, Sage Publications, USA 1994, s. 435-448; E. CORDOVA, From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relation, *International Labour Review*, Vol. 125, No. 6, November-December 1986, s. 641-657; L. DELSEN, *Atypical Employment: An International Perspective- Causes, Consequences and Policy*, Groningen, 1995; R. S. BELOUS, *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontracted workforce*, The National Planning Association, Washington 1989; A. POLIVKA-T. NARDONE, On the Definition of Contingent Work, *Monthly Labor Review*, Vol. 112, No. 12, s. 9-16.

4.4.1. Kısmi Süreli (Part-time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma, çalışma hayatı açısından çok yeni bir kavram olmayıp¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation) gibi bir çok uluslararası kuruluşların yanı sıra akademik çevrelerce de önemle üzerinde durulan ve çeşitli yönleriyle incelenen bir konudur.

Genel anlamda çalışma sürelerinin kısaltılmasına dayalı kısmi süreli çalışmaya ilişkin uluslararası düzeyde bir tanımlamanın yapılmaması, bu konuda değişik tanımlamaları ve uygulamaları karşımıza çıkarmaktadır².

Kısmi süreli istihdam Alman İstihdamı Teşvik Yasası'nda (1990) düzenli haftalık çalışma saatleri, aynı işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal/ standart haftalık çalışma saatlerinden daha kısa olan çalışma biçimi şeklinde tanımlanmaktadır³.

Fransız İş Yasasında (1981) ise aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa veya işyeri/ işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle belirlenen atipik istihdam biçimi olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde İtalya'da kısmi süreli çalışma toplu sözleşmelerde tüm gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay yada bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır. İngilterede kısmi süreli çalışma yemek araları ve fazla mesai saatleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma, Amerika Birleşik Devletlerinde ise haftada 16 ile 32 saat arasında düzenli olarak yapılan çalışma şeklinde tanımlanmaktadır. İsviçre Borçlar Kanununda ise işçinin, işverenin hizmetinde muntazaman belirli saatlerde, yarım gün veya belirli günlerde iş görmeyi taahhüt ettiği (kısmi süreli çalışma) sözleşmede hizmet akdi olarak geçerlidir, şeklinde bir tanımlama dolaylı olsa da yapılmıştır. Lüksemburg'da özel sektör için kısmi çalışma ile ilgili tanım bulunmamasına karşılık, kamu sektörü için kısmi süreli çalışmayı normal saatlerinin yarısı olarak belirtmiştir. İspanyada ise kısmi süreli istihdam çalışma, standart çalışma

¹ Standart istihdam biçimlerine göre farklı bir yapıda bulunan ve atipik istihdam biçimlerinin işgücü piyasasına ilk yansıması olarak kabul edilebilecek "kısmi süreli çalışma", Uluslararası Çalışma Örgütüne bağlı Uzmanlar Komitesinin 1946 yılından sonraki toplantılarında ele alınmaya başlanmıştır

² Çeşitli ülkelerin tanımlarının ve uygulamalarının birbirlerinden farklı oluşu bazen aynı ülkelerde farklı amaçlar için farklı tanımlar kullanılması, genel bir tanımlamada bulunmayı güçleştiren nedenler olarak gösterilebilir. ILO; *Working Time Issues in Industrialised Countries*, Tripartite Symposium on Working Time Issues in Industrialised Countries, Geneva 1988, s. 19; Ortak bir tanımın bulunmaması nedeniyle istatistiklerde kısmi süreli çalışan sayısı ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin almanya, İrlanda, Lüksemburg ve Hollanda'da haftalık 38 saatin altındaki her çalışma kısmi süreli istihdam sayılırken, İspanya'da normal çalışma süresinin sadece üçte ikisinden daha az süreyle çalışan Fransa'da yasal haftalık iş süresinin daha kısa çalışan ve Danimarka'da belirli haftalık çalışma süresinden daha az süreyle çalışan kişilerin kısmi süreyle çalıştıkları kabul edilmektedir. Ayrıca almanya gibi bazı ülkeler cüzi istihdam edilenler olarak adlandırılan diğer bir alk kısmi süreli çalışanları da tanımlamaktadır. BLOMEYER, s. 201.

³ K. ARICI, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'da Çalışma Süreleri*, Ankara 1992, s. 75.

saatlerinin üçte ikisinden az veya bir yıl, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır¹.

ILO'nun kullandığı tanıma göre² kısmi süreli çalışma; normal çalışma süresinden kısa, sürekli (düzenli) bir iş ilişkisine dayalı ve isteğe bağlı istihdam³ şeklindedir. Bu tanımlamada üç unsurun⁴ ön planda tutulduğu dikkati çekmektedir. Bunlar;

1. Düzenli ve sürekli bir istihdam ilişkisinin bulunması,
2. Çalışma saatlerinin normal çalışma süresinden kısa olması,
3. Çalışmanın isteğe bağlı (serbest irade) olarak yapılması'dır.

Kısmi süreli çalışmanın Düzenli ve Sürekli bir istihdam ilişkisini sağlaması ve isteğe bağlı olması kısmi süreli çalışmayı, mevsimlik çalışma ve Geçici Çalışma türlerinden ayırmaktadır⁵. Kısa sürede yapılıp tamamlanacak bir işte işçinin çalışması kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır. Nitekim İsviçre ve Alman yasalarında bu öge açıkça işaret edilmiştir. Tatil süresi içinde çalışmak isteyen öğrenciler, birkaç haftalığına veya aylığına günde bir-iki saat çocuk bakan kadınlar, işyerine iş hacminin artması gibi nedenlerle geçici olarak alınanlar kısmi süreli çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. benzer şekilde düzenli bir nitelik taşımasına rağmen mevsimlik çalışma yapısı gereği kısmi süreli çalışmadan farklılık göstermektedir. Mevsimlik bir çalışmanın kısmi süreli bir çalışma olarak kabul edilmesi için, normal istihdam dönemlerinde çalışması gereken süreden daha az çalışması gereklidir. İş ilişkisinin süreli veya süresiz olarak kurulması, iş ilişkisinin sürekliliği bakımından herhangi bir önem taşımaz. Kısmi süreli iş ilişkisini mutlaka belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesi çerçevesinde düşünme zorunluluğu yoktur. Belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile de kısmi süreli çalışma düzenlenmiş olabilir. Buna göre ister belirli bir süreye bağlı bulunsun ve isterse belirsiz süreli olsun, kurulan sürekli biçimde kısaltılmış her çeşit iş ilişkisi kısmi süreli çalışma niteliğindedir⁶.

¹ TOKOL, 3-4;YAVUZ, s. 52; ARICI, s. 75.

² Bir çok ülkenin Kısmi süreli çalışmayla ilgili tanımlamaları, ana hatlarıyla ILO'nun kabul ettiği ve pratikte kullandığı tanımlamaya yakındır.

³ J. E. THURMAN- G. TRAH; Part-Time Work in International Perspective, *International Labour Review*, Vol. 129, 1990, No. 1, s. 23.

⁴ Uluslararası Çalışma örgütüncü benimsenen bu tanımlamada ön plana çıkan bu unsurlar öğretide çoğunluk tarafından kabul edilerek, kısmi süreli çalışmanın hukukki nitelikleri (kavramsal özellikleri) olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu unsurlar esas açıdan benimsenmiş olup niteliksel olarak farklılıklar bulunmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 27-31.

⁵ A. EUZEBY, Social Security and Part-time Employers, *International Labour Review*, Vol. 127, No.5, 1988, s. 545.

⁶ THURMAN- TRAH, s. 24; G. KUTAL; Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, *Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23,

Kısmi süreli çalışmanın göze çarpan ikinci unsuru ise iş süresinin normal çalışma süresinden kısa oluşudur. Çalışma süresinin kısalığı konusunda tüm ülkelerce benimsenmiş ortak bir yaklaşım bulunmadığından dolayı sabit bir ölçü de söz konusu olmamaktadır. Bazı ülkeler normal çalışma süresinin 1/3 veya %20'sinden aşağısı çalışmaları bu gruba sokarken, bazı ülkelerdeki istatistikler 35 saatin altında kalanları (ABD), bazı ülkelerde 34 saatin altındaki çalışmaları (İtalya), bazı ülkeler 30 saati aşmayan çalışmaları (İngiltere) kısmi süreli çalışma olarak kabul etmektedir¹.

Çalışmanın isteğe bağlı olarak yapılması kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru olarak gösterilmektedir². Kısmi süreli çalışmak üzere hizmet sözleşmesi yapan işçi, bu tür çalışmayı kendi özgür iradesi ile kabul etmiş olmalıdır. Nitekim Fransız kanununda kısmi süreli çalışmanın ancak işçinin talebi üzerine uygulanabileceği öngörülmüştür. Yukarıdaki tanımlamalar çerçevesinde açıklanmaya çalışılan Kısmi süreli çalışmaya klasik kısmi süreli çalışma³ denebilir.

Normal iş süresinden belirgin bir biçimde daha kısa iş sürelerini içeren Kısmi süreli çalışma uygulamada değişik görünümelerde ortaya çıkabilmektedir⁴. Nitekim Kısmi süreli çalışmaya ilişkin çalışma saatlerinin konumu ve uzunluğu değiştirilerek farklı iş süreleri uygulanmasının yanı sıra, iş paylaşımı (jop sharing) ve çağrı üzerine çalışma gibi bazı özel uygulama biçimleri de bulunmaktadır.

4.4.1.1. Farklı İş Sürelerinin Uygulanması

Klasik kısmi süreli istihdamın en yaygın uygulama şekli, her gün, işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa süreli olarak yapılan çalışmadır.⁵ Yarım gün çalışma ve kısmi vardiya çalışması bu tür çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Yarım gün çalışma ile işletmenin daha uzun süreyle açık tutulması ve yapılacak işlerin

Ankara 1991, s. 93, M. KUTAL; Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara 1991, s. 59; A. TOKOL, Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma, U.Ü. Güçlendirme Vakfı Yayın No. 69, U.Ü.İ.İ.B.F. İşletme İktisadi ve Muhasebe Araştırma ve uygulama Merkezi Yayın No. 70, Bursa 1992, s. 3, 4; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 30; Ö. EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, s. 24.

¹ TOKOL, s. 92.

² İsteğe bağlı olma (gönüllülük, iradi) kısmi çalışmanın unsurlarından biri olarak gösterilmekle birlikte bu konuda tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu konuyla ilgili farklı görüşler için bkz; ARICI, s. 76; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 31; TOKOL, s. 5.

³ C. TUNCAY, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik, Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, s. 70; CENTEL, s. 36.

⁴ İşletme ve işkolunun nitelikleri, mesleki özellikler yanında personel politikaları ile çalışanların arzu ve istekleri kısmi süreli çalışma şeklinin belirlenmesinde etkili olan faktörler arasında gösterilebilir.

⁵ Klasik kısmi süreli çalışma da, çalışma saatinin zaman içindeki dağılımının eşit ve düzenli biçimde olup olmadığının kavram açısından herhangi bir önemi yoktur.

yığılmasından ve azlığından doğan işgücü gereksinmelerinin karşılanması amaçlanmaktadır. Kısmi vardiya çalışmasında ise; işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılır, yada değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiya süreleri aracılığıyla işletmenin günlük normal iş süresi uzatılır. Bunlardan ilki, işten çıkarmaları önleme ve verimliliği yükseltme gibi düşüncelere dayanırken , diğeri ise daha çok işyerinin uzun süre açık tutulmasında, gerekli işgücü gereksiniminin karşılanması amacını taşır. Bu çalışma türlerinin dışında hafta veya ay içinde belirli günlerde tam, belirli günlerde yarım veya belirli saatlerde çalışma yapıldığı gibi, çalışma zamanının içeriğini işçi veya işveren daha sonra belirleyebilmektedir. Ayrıca normal süreli (tam gün) bir işe ek olarak kısmi süreli çalışma yapılması söz konusudur. Bazı hallerde iki veya daha fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışma yapılabilmektedir¹.

4.4.1.2. İş Paylaşımı (Jop Sharing)

İş paylaşımı, iki veya daha fazla kimsenin işveren onayıyla işi paylaştıkları bir sistemdir. İşin tek bir tam gün süreli çalışanla yapılması mümkündür. İş paylaşımı günlük, haftalık, onbeş, aylık ve hatta yıllık bazda gerçekleşebilir ve paylaşımların eşit oranda yapılması da zorunlu değildir².

İşverenin onayı ile daha az saatlerde çalışmak isteyenler ve daha fazla boşzaman karşılığında, ya ücretlerinden bir kesinti ya da ücretin arttırılması hakkını kaybetmeyi kabul edenlerin çalışma programları çeşitli düzeylere ve farklı yöntemlerle; örneğin daha kısa günlük veya haftalık çalışma veya ilave izin günleri ile indirilir³.

İş paylaşımı kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. İş paylaşımı genellikle özel sektörde veya genel kamu sektöründe (özel sektörden daha az) kullanılır. Özellikle İngilterede gözlenir. İş paylaşımı kompleks konularda (işin paylaşımı, olmayan işçinin yerini alma, meslek devri ve gelişimi) büyük ölçüde esnekliği öngörür. Düzenlemeler işi paylaşanlar arasında da yönetimin denetimi olmadan yapılabilir. sekreterlik, büro hizmetleri, eğitim ve yüksek beceri gerektiren mesleklerde uygulanabilir⁴.

İş paylaşımı tam gün süreli bir işin, iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır.⁵ Bu tür çalışmanın karakteristik özelliği aynı çalışma

¹ TOKOL, s. 5-6; CENTEL, s. 36-37; M. KUTAL, s. 61; M. EKONOMİ, Teknoloji ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Orhim Yayınları No. 2, İstanbul 1986, s. 185.

² A. EUZEBY, Social Security and Part-time Employers, International Labour Review, Vol. 127, No. 5, 1988, s. 545.

³ A. EUZEBY, s. 545.

⁴ J. E. THURMAN- G. TRAH, Part Time Work in International Perspective, International Labour Review, Vol. 129, No. 1, 1990, s. 24.

⁵ YAVUZ, s.69; TOKOL, s. 6; CENTEL, s. 38.

süresi içersinde bir işçinin her hangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğer işçilerin onun yerine geçmeyi taahhüt etmeleridir¹.

İş paylaşımında iş ilişkisi öncelikle işçinin girişiyle kurulmaktadır. İşveren nadiren kısmi süreli çalışmak için başvuranlar arasından bir grup oluşturabilmektedir. İş paylaşımına katılan işçi, ekibinin oluşturulmasında, yani ortakların bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden sorumludur.

İş paylaşımı çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Bazı örneklerde iş, grup çalışması şeklinde işi paylaşanlarca yapılmaktadır. İş paylaşanlardan her biri karar almakta ve çeşitli grup görevlerini yerine getirmektedirler. Bazı örneklerde ise, bölünebilir ve belli görevlerden oluşan iş her bir ortağa paylaştırılır. Görevin etkin bir biçimde yerine getirilmesinde aksaklık olması halinde işveren ortaklardan sadece birine ilişkin sorunu belirlemeye yönelmektedir. Bu iki modelin yanısıra iş paylaşanların ve işletmelerin ihtiyaçlarına uyan çeşitli, çalışma zamanlarını ve işle ilgili diğer konuları kendi aralarında kararlaştırma olanağına sahiptirler. İş paylaşımı; kısmi süreli çalışmanın çalışanlar açısından getirdiği sakıncaları ortadan kaldırmakta, iş paylaşımı yoluyla çalışanlar, tam gün çalışanların sahip oldukları haklardan yararlanabilmektedirler².

İş paylaşımının değişik şekilleri mevcuttur. Çalışanlar birer gün olarak çalışabilecekleri gibi, her gün yarım gün de çalışabilirler. Veya bir hafta biri, öteki hafta diğeri çalışabilir. Yaygın olarak dört tip iş paylaşımından bahsedilebilir. Bunlar; Bölünmüş gün (split day), Bölünmüş hafta (splik week), Değişimli hafta (alternate week), ve Sabit Olmayan Takvim (no fixed schedule) olarak sıralanmaktadır³.

Bölünmüş gün (split day) : İşpaylaşımında bulunanlar hergün yarım gün çalışmakta, biri öğleden önce diğeri öğleden sonra işbaşı yapmaktadır.

Bölünmüş hafta (splik week) : Çalışma süresi gün esasına göre değil, hafta esasına göre bölünmektedir. İş paylaşımında bulunan bir kişi haftanın ilk yarısı, diğeri de haftanın son yarısı çalışmaktadır. Örneğin birinci kişi Pazartesi gününden Çarşamba öğlene kadar, diğeri kişide çarşamba öğleden Cuma akşamına kadar çalışabilir.

Değişimli hafta (alternate week) : Çalışanlar haftalık iş süresini bölmeden bir hafta boyunca çalışmaktadırlar. İşçilerden biri bir hafta, diğeri ise diğeri hafta çalışmaktadır.

Sabit Olmayan Takvim (no fixed schedule) : İş paylaşımının en esnek biçimidir. Bu tür iş paylaşımında, çalışma süresinin nasıl paylaşılacağı belli bir takvime bağlı

¹ TUNCAY, s. 70.

² TOKOL, s.7.

³ YAVUZ, s. 69

bulunmamaktadır. İşletmenin durumuna ve çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarına göre çalışma süreleri belirlenmekte ve çalışanlar arasında paylaşılmaktadır.

Bir çok Avrupa ülkesinde iş paylaşımı işsizliği azaltma amacıyla teşvik edilmektedir. Örneğin Danimarkada işten çıkarmaları önlemek amacıyla mevcut bir toplu sözleşmeye veya diğer bir sözleşmeye göre tespit edilmiş olan çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki bir çalışma süresine en az iki günlük bir indirim gerçekleşmişse, işi paylaşanlara işsizliği önleme fonundan mali yardım yapılmaktadır. Bu yardımlar kısmi süreli çalışmadan dolayı meydana gelen ücret kayıplarını telafi amacına yöneliktir¹.

4.4.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma (On Call Work)

Kısmi süreli istihdamın özel bir şekilde çağrı üzerine (On Call Work) çalışmadır. Çağrı üzerine çalışma; kısmi süreli bir işte önceden yapılan hizmet akdi gereğince işçinin, işveren tarafından çalıştırılmak istendiği zamanlarda işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu çalışma biçiminin iş paylaşımından farkı çalışma süresinin uzunluğunun ve ne zaman çalışılacağını belirleme yetkisinin işverene ait olmasıdır.

Çağrı üzerine çalışmada, taraflar önceden belirli bir süre zarfında (hafta, ay, yıl) işçinin göreceği iş miktarını (süre olarak) kararlaştırmakla beraber, hizmet ediminin ne zaman ve ne kadar süre ile yerine getirileceğini belirleme yetkisi işverene tanınır².

Bu bağlamda çağrı üzerine çalışma iki temel uygulama alanı kazanır. Birinci şekilde; belirli bir zaman dilimi içinde çalışılacak süre taraflarca önceden belirlenir ve işveren kendi kapasite gereksinimlerine göre ayarlama yapıp, işçiden belirlenen süre içerisinde çalışmasını ister. Bu tip uygulamalarda işçinin ne kadar süre ile çalışacağı hizmet sözleşmesi ile sabit kılınmış iken çalışmanın ne zaman yapılacağı hususu işverenin tek taraflı yetkisi altındadır. İkinci şekilde ise; işçi ile işveren iş süresinin yanı sıra uzunluğunun da belirlenme yetkisinin tek taraflı olarak işverene bırakıldığı bir iş ilişkisinin içerisine girer³. Görüleceği gibi her iki şekilde de işçinin çalışmaya başlaması işverenin çağrısı üzerine olmakta ve bu yetki işverene ait olmaktadır.

Çalışanların çalışma süresi konusunda korumak, güçlülüklerine yada güçsüzlüklerine göre farklı konularda olan işçilerin çıkarlarını dengelemek ve aile, kültür ve siyaset alanlarında ticari olmayan toplumsal görevlerin yerine getirilmesi için toplumsal sürenin güvence altına alınmasını sağlamaya yönelik düzenleme getirilmesi çok önemli bir toplumsal gerekliliktir⁴.

¹ G. KUTAL, s. 98

² CENTEL, s. 41; TUNCAY, s. 36; EYRENCİ, s. 32.

³ CENTEL, s. 41; YAVUZ, s. 95.

⁴ HARB- İŞ, Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara 1994, s. 94.

4.4.2. Geçici Çalışma (Temporary Employment)

Geçici çalışma son yıllarda sıkça kullanılmaya başlayan¹ atipik istihdam biçimlerinden biridir. Literatürde Temporary Employment veya Short-time working (kısa süreli çalışma) olarak da nitelendirilen bu çalışma biçimi pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiş ve özellikle günümüzde geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

Geçici çalışmada; bir işveren, bir başka işveren veya işverenlerin işyerlerinde geçici veya süreksiz olarak çalıştırılmak üzere işçiler ile hizmet akdi yapılmakta, taraflar arasındaki iş ilişkisi, kısa bir süre için ve süreksiz olarak kurulmaktadır.

İşgücü piyasasından daha çok nitelikli işgücünün karşılanmasında tercih edilen bu çalışma biçiminde, geçici işçi ile hem işçi sağlayan veya kiralayan işveren arasında ikili² bazı durumlarda da üçlü bir iş ilişkisi kurulmaktadır.

Bu ilişki biçimleri geçici çalışmanın çeşitli ülkelerde değişik anlamlarda ele alınmasıyla biçimlenmektedir. Geçici çalışma, uygulamada direk kiralama, ödünç iş ilişkisi ve geçici istihdam büroları ile yoğunluk kazanmaktadır.

Direk kiralama; işverenin işçiyi belirli bir süre veya belirli bir iş için veya çeşitli beklenmedik durumlar nedeniyle doğrudan kendisinin işe almasıdır.

Ödünç iş ilişkisi³, işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçinin işgörme edimini belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesidir. Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşmasına rağmen işçisini iştin çıkarmak istediğinde ve ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süreyle vermek sureti ile yükünü hafifletmede yararlı olabilmektedir. Yine işveren mevsimlik işlerde ve nitelikli işlerde olduğu gibi, geçici olarak ihtiyaç duyduğu işgücünü, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir.

Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki mevcuttur: işçi, hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren), geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan). Bu ilişkinin genel çerçevesi ile ilgili özellikleri şu şekilde belirtmek mümkündür⁴;

- a) Mevcut hizmet akdi devam eder: İşveren hizmet akdine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süreyle çalıştırılmak üzeri başka bir işverene ödünç verdiğinde mevcut hizmet akdi sona ermez, devam eder.

¹ CARNOY- CASTELLS- BENNER, s. 33-34.

² ARICI, s. 92.

³ Bazı kaynaklarda personel devri veya personel tranferi anlamındada kullanılmaktadır.

⁴ TISK, s. 33.

- b) İkinci bir hizmet akdi söz konusu değildir: İşçinin geçici olarak emrinde çalıştığı işveren (ödünç alan) ile arasında yeni bir hizmet akdinin kurulması gerekmez.
- c) İşin görülmesi talephakkının/ borcunun devredilmesi: Asıl işveren işçiden işin görülmesi talep hakkını geçici bir süre ile ödünç alan işverene devreder. İşçi ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, işverenin talimatlarındaki uymak zorundadır.
- d) Serbestlik: İşçinin başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için işveren tek taraflı olarak hareket edemez. Bunun için işçinin de onayı gerekir.
- e) Ücret ödeme borcu asıl işverene aittir: Ücret ödeme borcu aralarında hizmet akdi devam eden asıl işverene aittir. Ancak işçinin de onayı ile, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alan işverenede geçebilir.

Geçici çalışmanın diğer biçimlerine göre çok geçerli bir çalışma biçimi olmayan ödünç iş ilişkisinin uygulama alanında oldukça sınırlıdır.¹ İşletmeleri ödünç iş ilişkisine yönelten nedenleri şu şekilde belirtebiliriz. Bir şirketler grubunda (holding) yeni bir şirketin kuruluş ve faaliyete geçme aşamasında, yeni kurulan şirkette veya mevcut işyerinde ortaya çıkan sorunların giderilmesinde, kendine bağlı ve güvenilir, deneyimli üst kademe yöneticisi geçici süreyle görevlendirilebilir. Yine bir şirketler grubunda üst kademe yöneticisi olarak yetiştirilmek istenen işçi, geçici süre ile değişik faaliyetleri yürüten şirketlerin değişik birimlerinde bilgi ve deneyim kazandırılmak amacıyla çalıştırılabilir.

Geçici istihdam büroları: Son yıllarda büyük gelişme gösteren geçici çalışmanın bu biçiminde, geçici istihdam/ çalışma büroları² bir işçiyi geçici süreli bir sözleşmeyle fiilen çalıştırılmak üzere üçüncü bir kişinin emrine vermek amacıyla işe almaktadır. Geçici istihdam büroları uygulamadaki görünüşleri açısından beş grupta toplanabilmektedir³.

- a) Aracı: işgücü piyasasının en eski olgularından biri olan simsarlık işleminden ibarettir. Bürolar sözleşme taraflarının ilişki kurmalarına yardımcı olarak, iki yanlı bir özel hukuk sözleşmesinin yapılmasına katkıda bulunmaktadır.

¹ Ödünç iş ilişkisi, diğer geçici çalışma biçimlerine göre önemli bir yere sahip değildir. Örneğin bu çalışma biçiminin uygulandığı İngilterede ödünç iş ilişkisi geçerli bir uygulama olmasına rağmen yaygın olarak kullanılmamaktadır.

² Bu kavram Amerikada geçici yardım Hizmeti büroları/ acentaları (Temporary Help Service Agencies:THS) olarak kullanılırken, dünya genelinde geçici çalışma/ istihdam acentaları/büroları (Temporary Employment Agencies),veya Özel İstihdam Büroları (Private Employment Agencies) olarak kullanılmaktadır. Amerikadaki THS'ler ile ayrıntılı bilgi için bkz; ILO, The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Market, Report VI, International Labour Office, Geneva 1994.

³ ERDUT, s. 106.

Söz konusu bu hukuksal biçim altında, büroların faaliyetleri iş bulma ve işe yerleştirmeyeyle sonuçlanmaktadır.

- b) Hizmet Borcu: Bürolar, belirli bir hizmetin görülmesi karşılığında, ücret ödenmesini üstlenerek, iki yanlı bir hizmet sözleşmesi bağtılamaktadırlar. Sözleşmeye konu olan ücret hizmetin sonucunda değil, verilen hizmetin süresine bağlı olarak ödenmektedir. Bu hukuksal biçim bir yandan özel iş bulma büroları ile, diğer yandan müşteri işletmeler arasında kurulan ilişkilerde görülür. Hizmet sözleşmesi büro ile işçiler arasında da yapılabilir.
- c) Vekalet: Bu durumda, müşteri (işletme veya işçiler) ile büro arasında bir yetki devri sözleşmesi söz konusudur. Müşteri, üçüncü kişiler karşısında sözleşme yapma ve iş görme yükümlülüğü hakkını bir büroya devretmektedir. Bu tip hukuksal ilişki olağan biçimde kariyer yöneticisi bürolarla müşterileri arasında ve bazen, geçici çalışma büroları ile işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasında söz konusudur.
- d) İşletme sözleşmesinin imzalanması: Büro ve müşteri (işletme) sadece belirli bir hizmetin yerine getirilmesini değil, aynı zamanda, sürekli mal veya hizmet üretimi yada bir işlevin sorumluluğunun üstlenilmesini de içeren bir sözleşme bağtılayabilirler. Bu türdeki hukuksal ilişki, özellikle taşeron bürolarıyla işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasında kurulmaktadır.
- e) İşveren: Geçici çalışma bürosu, işçiyle doğrudan bir hizmet sözleşmesi bağtılamaktadır. Bu hukuksal ilişki, işçiyle, geçici çalışma büroları arasında geleneksel olarak kurulan ilişkidir.

4.4.3. Tele Çalışma

1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanılan¹ ve günümüz açısından esnek istihdam biçimlerinin en yenisi olan tele-çalışma, geçmiş manüfektür dönemine kadar götürülebilecek evde çalışmanın değişmekte olan bir formunu oluşturmaktadır.

İşyerinin esnekleştirilmesi (Flexible workplace) kavramına dayalı olan tele çalışmanın farklı uygulamaları, tanımını güçleştirmekte ve bu alanda farklı tanımlamaların yapılmasına neden olmaktadır.

A. Beer ve G. Blanc'ın tele çalışmaya yönelik elli farklı tanımlama üzerinde yaptıkları bir araştırmada, tanımlamaların üç temel kavramın üzerinde yoğunlaştıkları belirtilmektedir. Bunlar; organizasyon, yer /yerleşim (Location) ve teknolojidir. Bu

¹ V. DI MARTINO- L. WIRTH; Telework: A New Way of Working and Living, International Labour Review, Vol. 129, 1990, No. 5, s. 529.

tanımlamaların yüzde atmış'tan fazlası özellikle yer/yerleşim ve teknoloji kavramlarına dayandırılarak yapılmaktadır.¹

Tele çalışma², işletme merkezi dışında (genellikle evde) yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir istihdam şeklidir. Diğer bir ifade ile, bilgisayar ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmelerin olanaklı kıldığı yeni atipik bir istihdam türüdür. Burada iş, iş yerinin dışında işyeri ile elektronik iletişim araçları ile gerçekleştirilmiş olan (genellikle bir ağ aracılığıyla) belirli bir program dahilinde görülmektedir³.

Tele çalışma merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşı olduğu işçilerle iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir.

Bu tanımlamalar çerçevesinde tele çalışmanın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir⁴;

- a) İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi,
- b) İşin yapıldığı yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir ağı (Network) kurulmuş olması,
- c) İşin programlanabilir bir araç ile yerine getirilmesidir.

Tele çalışmanın zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan vermesi, işe gidiş ve gelişte maliyet ve zaman tasarrufuna imkan sağlaması, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkanı yaratması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. Tele çalışmanın en önemli sakıncası olarak, statüsünün belirsizliği nedeniyle çalışanların sosyal güvencelerden yoksun kalmaları görülmektedir. Bir kavram birliği olmamakla birlikte Tele çalışmanın uygulamadaki değişik görünüşleri beş grupta toplanabilir.

4.4.3.1. Elektronik Ev Çalışması: Evde Büro (Electronic Home Work)

Elektronik ev çalışması diğer ifade ile evde büro⁵ tele çalışmanın en yaygın biçimidir. Organizasyonel açıdan ademimerkezi bir yapıda çalışan kişi, kendi evinde veya

¹ DI MARTINO- WIRTH, s. 530.

² Tele- çalışma ile ilgili olarak; uzaktan çalışma (remote work), tele-haberleşme (tele- commuting), elektronik ev çalışması gibi nitelendirmelerde kullanılmaktadır.

³ ANSAL, s. 656.

⁴ TISK, s. 32.

⁵ Tele çalışmaya geçiş için bir başka neden, nitelikli işgücünün işe alınmasında ve işlerine devamının sağlanmasında da çeşitli kolaylıklar sunmasıdır. Bu anlamda, özellikle analık nedeniyle işten ayrılmayı

işletme dışında başka bir büroda bilgi (information) ve iletişim (communication) teknolojilerini kullanarak ev ile işletme merkezi arasında bağlantı kurmaktadır¹.

Geleneksel evde çalışmayla karşılaştırıldığında, evde büronun bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdiği ve merkezdeki değişik ilişkileri içerdiği görülmektedir. Geleneksel evde çalışmada daha çok el becerilerine dayalı işler yapılırken, günümüzde tele çalışma ile sekreterlik, muhasebecilik, avukatlık, bilgisayar programcılığı gibi hizmetler verilmektedir².

4.4.3.2. Komşu Çalışma Merkezleri: Komşu Büro (Neighbourhood Centres)

Komşu çalışma merkezleri; farklı işletmelerce ortaklaşa kurulan ve birden fazla işyerine bağlı çalışanların hizmet gördükleri yer olarak tanımlanmaktadır. Birden çok işletmeye bağlı bu çalışma merkezlerinin donanımı ve finansmanı ortaklaşa karşılanmaktadır. Özellikle bu tür bürolarda, bu yerlere yakın oturan işçiler çalıştırılmaktadır³.

4.4.3.3. Uydu Çalışma Merkezleri: Uydu Büro (Satellite Work Centres)

Uydu çalışma merkezleri, bir işletmenin, bütün önemli teknik donanımlara sahip şubelere ayrılması anlamındadır. Diğer ifade ile işletmenin merkezinden uzak fakat bilgisayar sistemiyle işletmeye bağlı bulunan çalışma yerleridir. Uydu çalışma merkezlerinin tercih edilmesi nedeni genellikle yer bakımından kapasite darlığından veya pazar ve müşteriye yaklaşma isteğinden kaynaklanmaktadır⁴.

4.4.3.4. Mobil Çalışma (Mobile Work)

Mobil çalışmada işletmeye verilecek hizmet işin gereği belirli bir büro veya evden değil bulunulan yerdeki değişik iletişim araçları ile sağlanmaktadır. Özellikle Ticari amaçlı seyahatlerde bulunan kişiler /çalışanlar açısından uygulanma alanı bulunan çalışmada kişi, elektronik posta (electronic mail), internet ve veri bankaları gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak işletme merkezi ile bağlantı kurmaları mümkün olmaktadır⁵.

düşünen kadın işçilerin ve emeklilikleri gelen kıdemli işçilerin işlerini sürdürmeleri tele çalışmayla gerçekleştirilebilir.

¹ DI MARTINO- WIRTH, s. 530; Ö. EYRENCİ, Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S.2, Nisan-Haziran 1991, s. 199,

² DI MARTINO- WIRTH, s. 530; EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201.

³ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201; YAVUZ , s. 88.

⁴ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201; YAVUZ,; s. 88.

⁵ DI MARTINO- WIRTH, s. 530; ERDUT, s. 114.

4.4.3.5. Elektronik Hizmet Ofisleri (Electronic Services Offices)

Elektronik hizmet ofisleri, kendi adına (bağımsız) çalışanlar tarafından kurulan, donanımı ve finansmanı bu kişilerce karşılanan bağımsız hizmet bürolarıdır. Bu ofisler her hangi bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye (özellikle küçük ve orta ölçekli) hizmet sunmaktadırlar¹.

4.4.4. Taşeron (Alt-işveren) Çalışma

Günümüzde taşeron² sözleşmeleriyle çalışma salt geleneksel sektörlere özgü bir uygulama olmaktan çıkarak tüm sektörlere özgü bir nitelik kazandığı gibi büyük işletmelerde (özellikle çokuluslu işletmelerde) nihai üründen ekonomik ve ticari bakımdan ayrı düşünülmemeyen tamamlayıcı faaliyetlerin başka işletmelere devredilmesi biçiminde de gerçekleşmektedir.

4.4.5. Evde Çalışma (Home Work)

Endüstrileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan evde çalışma kapitalizmin yeniden yapılanma sürecinde yerinden gündeme gelmiştir. Evde çalışma modelinde, işçi geleneksel çalışma modellerinin aksine, iş görme yükümlülüğünü işyerinde değil, bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde işverenin denetimi altında bulunmaksızın yerine getirmektedir. Evde çalışma için gerekli olan malzemelerin ve bazen araçların da genellikle işveren tarafından sağlandığı bu modelde, çalışma zaman esasına göre değil, parça başına göre yapılmaktadır³.

Önceleri endüstri sektöründe uygulanan, hizmetler sektörünün genişlemesiyle birlikte bu sektörde ve bir çok işte uygulanmaya başlanan bu model, giderek yaygınlaşmaktadır. Büyük ölçüde vasıfsız el işlerinde uygulanan evde çalışma modelinde, çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. İşletmelerin işgücü maliyetlerini düşüren ve esnek bir üretim bürecine sahip olmalarını sağlayan bu çalışma biçimi, işçiler açısından bir çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu model kapsamında çalışanların istihdam güvenceleri hemen hemen bulunmadığından, sosyal

¹ YAVUZ, s. 89.

² Literatürde esneklik konusunda yapılan sınıflandırmalar içerisinde taşeron çalışma, ve bazı eserlerde kaçak çalışmanın, işletmeler tarafından tercih edilen uzaklaştırma stratejileri (Distancing) altında değerlendirildikleri görülmektedir. İstihdam ilişkilerinin yerini ticari ilişkilerin alması Uzaklaştırma stratejilerinin temel unsurunu teşkil etmektedir. Bu stratejilerdeki ortak özellikler ise; hizmetin yada üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde (taşeron işletme) yada işletme içinde çeşitli amaçlarla alt-işveren'e (taşeron'a) ait başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir. TUNCAY, s. 225. İşletmeler genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini arttırabilmek ve konjektürel dalgalanmalar ile talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekliği artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri taşeron işletmelere vermek gibi, uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece daha düşük maliyetlerle işlerin yapılması söz konusu olmaktadır. YAVUZ, s. 25.

³ TUNCAY, s. 68.

güvenlik sisteminden yararlanmalarında söz konusu değildir. Ayrıca bu işçiler, örgütlenemedikleri için ücret üzerinde pazarlık yapamamakta ve böylece daha düşük ücrete razı olmaktadır¹.

4.5. İstihdamın Sektörel Dağılımında Değişim

Post endüstriyel dönüşüm sürecinde geleneksel istihdam modelini etkileyen diğer önemli bir gelişmede istihdamın sektörel dağılımındaki değişimdir. Endüstri toplumunun gelişile birlikte endüstri sektörünün payı tarım sektörüne oranla hızla artma ve temel sektör olma özelliğini göstermişken günümüzde ise hizmet sektörü endüstri toplumundaki yapısal değişime benzer bir gelişmeyi istihdamın sektörel dağılımı açısından sergilemektedir.

Bu sürecin (endüstri sonrası toplumsal yapılanma olgusu) önderliği konumunda kabul edilen Amerika'da istihdam alanındaki gelişmeler incelendiğinde 1950'lerden sonra hizmet sektörünün bir gelişme eğilimi içerisine girdiği gözlenmektedir. Tablo 12'de görüldüğü gibi 1900 yılında istihdam içindeki payı yaklaşık %47 olan endüstri sektörü 1950'de %36'ya ve 1993 yılında ise %21'e gerilemiştir. Endüstriyel istihdamda yaşanan bu gelişmelere karşılık hizmet sektörü 1900 yılındaki %32'lik oranına kıyasla büyük bir artış göstererek 1950 yılında yaklaşık %50'ye ve 1993 yılında ise %77'ye ulaşmıştır.

Tablo: 12. Amerika Birleşik Devletlerinde 1900, 1950 ve 1993 Yılları İtibariyle İstihdamın Sektörel Dağılımı

SEKTÖRLER	YILLAR		
	1900	1950	1993
TARIM	37,6	12,1	2,4
ENDÜSTRİ			
Madencilik	2,6	1,8	0,5
İnşaat	5,7	4,6	4,1
İmalat	38,8	29,6	16,0
HİZMETLER			
Ulaşım, İletişim	7,2	7,8	8,4
Toptan ve Perakende Tic.	8,2	15,9	20,2
Finans	1,3	3,2	5,2
Diğer Hizmetler	12,1	14,8	28,5
Kamu Hizmetleri	3,5	10,2	14,7

Kaynak: I. H. RIMA, s. 35.

¹ BİLGİN, s. 52.

Bu durum diğer endüstrileşmiş ülkeler açısından da sözkonusudur. Tablo 13'de Kanada, Fransa, İtalya, Japonya, İngiltere gibi ülkelere 1921 ve 1992 yılları arasında tarımsal olmayan istihdamın dağılımı gösterilmektedir.

Tablo: 13. Bazı Gelişmiş Ülkelerde Tarımsal Olmayan İstihdamın Dağılımı

KANADA	1921	1941	1971	1971	--	1981	--	1992
ENDÜSTRİ	42,7	42,3	33,0	29,8	--	29,0	--	23,5
HİZMETLER	57,3	57,7	67,0	70,2	--	71,0	--	76,5
FRANSA	1921	1946	1968	1968	1975	1980	1985	1989
ENDÜSTRİ	53,1	49,7	47,3	43,8	41,0	37,4	32,5	30,6
HİZMETLER	46,9	50,3	52,7	56,2	59,0	62,6	67,5	69,4
ALMANYA	1925	1950	1970	1970	--	--	--	1987
ENDÜSTRİ	59,1	57,3	51,2	51,2	--	--	--	41,5
HİZMETLER	40,9	42,7	48,8	--	--	--	--	58,5
İTALYA	1921	1951	1961	1961	1971	1981	--	1990
ENDÜSTRİ	56,5	55,3	56,6	56,4	52,5	45,0	--	31,9
HİZMETLER	43,5	44,7	43,4	43,6	47,5	55,0	--	68,1
JAPONYA	1920	1940	1970	1970	1975	1980	1985	1990
ENDÜSTRİ	46,3	47,8	42,1	42,1	38,8	37,4	36,3	35,8
HİZMETLER	53,7	52,2	57,9	57,9	61,2	62,6	63,7	64,2
İNGİLTERE	1921	1951	1970	1971	1975	1980	1985	1990
ENDÜSTRİ	53,0	51,8	46,7	49,4	42,6	39,4	33,1	29,6
HİZMETLER	47,0	48,2	53,3	50,6	57,4	60,6	66,9	70,4

Kaynak: M. CASTELLS- A. AOYAMA, Path Towards The Informational Society: Employment Structure in G7 Countries 1920-1990, *International Labour Review*, Vol. 133, No. 1, 1994, s. 15-16.

İstihdamın sektörel dağılımı açısından hizmet sektörünün temel sektör haline gelişiyle birlikte dikkatleri çeken diğer önemli bir konuda endüstri sektöründeki gerilemenin toplam üretimin gerilemesi anlamını taşımasıdır¹.

Post endüstriyel dönüşüm sürecinin parametrelerinden biri olarak kabul edilen istihdamın sektörel dağılımındaki değişim açısından çeşitli ülkelerin bu konuya ilişkin verileri incelendiğinde (Tablo 14) ülkelerarası farklılıklar açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Endüstrileşme süreçlerini tamamlayarak dönüşüm süreci içerisinde bulunan ülkelerde ekonomik yeniden yapılanma ve teknolojik değişimle birlikte endüstri sektörünün toplam istihdamdaki payının düşmesi ve hizmetler sektörünün toplum istihdamdaki payının önemli oranda artış göstererek temel sektör konumuna gelmesine karşılık gelişmekte olan ülkelerdeki bu oran bir kıyaslama yapılacak olursa amerikanın 1900'li yıllardaki görünümüne denktir.

Tablo: 14. İstihdamın Sektörel Dağılımı 1988-1999

ÜLKELER	TARIM		ENDÜSTRİ		HİZMETLER	
	1998	1988	1998	1988	1998	1988
AVUSTRALYA	4,8	5,8	21,9	26,4	73,3	67,8
AVUSTURYA	6,6	8,1	31,8	37,4	61,7	54,5
BELÇİKA	2,4	2,8	26,0	28,3	71,5	68,9
KANADA	3,7	4,4	22,4	25,8	73,9	69,8
DANİMARKA	3,6	5,8	27,0	27,2	69,4	67,1
FİNLANDIYA	6,5	9,8	27,7	30,6	65,7	59,6
FRANSA	4,4	6,6	25,2	30,3	70,0	63,3
ALMANYA	2,8	4,0	34,5	39,9	62,6	56,0
YUNANİSTAN	17,7	26,6	23,0	27,2	59,2	46,2
MACARİSTAN	7,6	-	34,6	-	57,0	-
İZLANDA	8,6	10,2	25,1	30,2	66,2	59,5
İRLANDA	9,1	15,4	29,2	27,8	62,3	57,0
İTALYA	6,6	9,9	31,9	32,4	61,4	57,4
JAPONYA	5,3	7,9	32,2	34,1	62,5	58,0
LÜKSEMBURG	2,3	3,7	24,9	31,9	72,0	64,5
MEKSİKA	19,4	-	24,7	-	55,9	-
HOLLANDA	3,3	4,8	21,7	26,4	75,0	68,8
YENİ ZELANDA	8,5	10,3	23,9	26,1	67,0	63,5
NORVEÇ	4,7	6,4	23,4	26,4	71,9	67,1
POLANYA	19,2	-	32,1	-	48,8	-
PORTEKİZ	13,6	20,7	36,0	35,1	50,4	44,2
İSPANYA	8,0	14,4	30,4	32,5	61,5	53,1
İSVEÇ	2,6	3,8	25,7	29,5	71,7	66,7
İSVİÇRE	4,6	5,5	26,2	33,8	69,1	57,1
TÜRKİYE	42,3	46,5	22,8	22,3	34,9	31,2
İNGİLTERE	1,7	2,3	26,5	33,0	71,8	65,1
ABD	2,7	2,9	23,6	26,9	73,7	70,2

Kaynak: Labour Statistics; 1978-1998, OECD, Paris 1999.

¹ BOZKURT, s. 102.

4.6. Ekonomik Kriz ve Yapısal İşsizlik

1970'lerdeki ekonomik krizin ve 1980'lerdeki ekonomik yapıdaki değişimlerin en önemli sonucu sürekli olarak artan ve yapısal bir görünüm kazanan işsizliktir. Tablo 15' den de anlaşılacağı gibi 1960- 1985 yılları arası Japonya dışında tüm gelişmiş ülkelerde bir artış eğilimi göstermektedir. Ülkeler arasında ekonomik fermformans açısından farklar olsa da işsizlik açısından benzerlikler göze çarpmaktadır. İşsizliğin sürekli ve yapısal bir özellik kazanmasının nedeni de büyümenin duraklaması değildir. Gelişmiş ülkeler artık endüstri sonrası dönüşümü yaşamakta, bunun getirdiği yapısal değişim ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu dönüşümün yarattığı sorunlar uzun süre yüksek istihdam politikası izlemiş stardart ve güvenceli çalışma biçimleri yaratmış Avrupa ülkelerinde daha çarpıcı olmaktadır.

Tablo: 15. 1960-1985 Yılları Arasında İşsizlik Oranları

YILLAR	AB	USA	JAPONYA
1960	2.5	5.5	1.7
1973	2.5	4.9	1.3
1979	5.5	5.8	2.1
1985	10.2	7.2	2.5

Kaynak: R. BOYER, Europe at Crossroads, The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition, (Ed) R. BOYER, Clarendon Press, Oxford 1988. s. 275

Neo-liberal görüş işsizliği doğal olarak sayısal bir olgu olarak görmekte ve işsizliği çözümlenmesi gereken bir sorun olarak değerlendirmemektedir. İşgücü piyasasına müdehale edilmediği taktirde piyasanın kendiliğinden dengeye geleceğini savunmaktadır¹. Ancak ekonomi politikalarındaki neo-liberal eğilimler işsizlik sorununa tam anlamıyla bir çözüm getirememişlerdir. 1970'li ve 1980'li yıllardaki işsizlik oranlarında bir takım değişimler olmuşsa da dünya genelinde işsizlik oranlarında sürekli bir artış gözlenmektedir. Nitekim aşağıdaki Tablo 13'da işsizlik oranlarındaki çarpıcı gelişmeler açıkça görülmektedir.

Bugün tüm dünyada işsizliğin yapısal bir sorun olarak varlığını ve önemini koruduğu açıktır. Gelişmekte olan ülkeler için tarım toplumundan endüstri toplumuna

¹ SAPANCALI, s. 144.

dönüşme çabalarının getirdiği yapısal işsizlik sorunu bugün gelişmiş ülkeler açısından endüstri sonrası topluma geçişte içinde söz konusu olmaktadır.

Tablo: 16.OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları

ÜLKELER	İŞSİZLİK ORANLARI							
	KADIN İŞGÜCÜ		ERKEK İŞGÜCÜ (toplam ekke işgücünün)		TOPLAM İŞGÜCÜ (toplam işgücünün)			
	1987	1997	1987	1997	1987	1997	1999 *	2000 **
ABD	6,2	5,0	6,0	4,8	6,1	4,9	4,4	4,1
ALMANYA	8,8	10,9	6,8	8,9	7,6	9,8	9,1	9,1
AVUSTRALYA	8,3	8,3	8,4	8,7	7,8	8,6	7,9	6,7
AVUSTURYA	4,1	4,7	3,6	3,9	3,8	4,2	4,6	
BELÇİKA	16,4	16,6	7,8	9,6	11,3	12,7	9,2	8,7
DANİMARKA	6,1	7,5	4,8	4,9	5,4	6,1	4,8	
FİNLANDİYA	4,3	15,0	5,7	13,7	5,0	14,3	10,8	10,0
FRANSA	13,6	14,3	8,3	10,9	10,5	12,4	11,6	10,5
HOLLANDA	13,6	7,0	7,2	4,4	9,6	5,5	3,6	
İNGİLTERE	7,6	5,8	12,4	8,1	10,4	7,1	6,3	
İRLANDA	13,5	10,3	19,4	10,4	17,6	10,3		
İSPANYA	27,2	28,1	16,7	15,8	20,1	20,6	18,1	15,4
İSVEÇ	1,9	7,6	1,9	8,4	1,9	8,0	7,7	6,6
İSVİÇRE	0,9	4,3	0,6	4,1	0,7	4,2	3,3	
İTALYA	18,5	16,9	8,0	9,4	11,8	12,2	11,8	
İZLANDA	-	4,3	-	3,8	0,5	4,1	2,4	
JAPONYA	2,8	3,4	2,8	3,4	2,8	3,4	4,5	4,5
KANADA	9,3	9,1	8,5	9,2	8,8	9,2	8,0	6,9
KORE	-	2,3	-	2,8	3,1	2,6	7,6	
LÜKSEMBURG	2,0	2,8	1,3	2,7	1,6	2,7	2,7	2,6
MACARİSTAN	-	7,8	-	9,5	-	8,7	9,2	
MEKSİKA	-	4,7	-	2,9	-	3,5	2,9	
NORVEÇ	2,6	4,3	1,7	4,0	2,1	4,1	3,2	
POLANYA	-	13,2	-	9,4	-	11,1	10,0	
PORTEKİZ	9,4	7,6	5,2	6,0	7,0	6,7	4,8	4,7
TÜRKİYE	-	7,4	-	5,8	8,1	6,2	6,4	
YENİ ZELANDA	4,2	6,6	3,9	6,5	4,0	6,5	7,5	
YUNANİSTAN	11,3	16,6	5,1	6,3	7,4	10,3		

Kaynak; Labour Force Statistics; 1977-1997, OECD, Paris 1999; Employment Outlook, OECD, Paris, June 1998 **OECD, Observer, January06, 2000.

İşsizliğin yapısal bir karaktere bürünmesinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Teknolojik gelişmeler, kurumsal katılıklar, ekonoik yapıdaki değişim ve yeni ekonomi politikaları, küreselleşme ve artan rekabet, işgücünün demoğrafik yapısında meydana gelen değişimler gibi faktörler bunlar arasında sayılabilecek en temel olanlarıdır.

1970'lerden beri sürekli artan işsizliğin temel nedenleri olarak¹ yeni teknolojiler, esnek üretim sistemleri ve artan uluslar arası rekabet gösterilmektedir. Özellikle teknolojiye ve üretim sistemlerinde yaşanan değişimin, artan işsizliğin temel nedeni olduğu belirtilmektedir. Küresel işsizlik sorununun diğer nedenleri olarak da, endüstrileşmiş ülkelerin 1970'lerdeki ekonomik krize uyum sağlamada zorlanmaları ve bu süreçte kar oranlarındaki düşüşe bağlı olarak üretken yatırımların azalması, dolayısıyla ekonomik büyüme oranlarının düşmesi, 1980'lerden beri uygulanan ekonomik ve finansal politikaların büyümeyi yavaşlatması ve yaşanan sektörel daralma gösterilmektedir.

Konumuz açısından geleneksel istihdam modelinin kurumsal bir nitelik kazanmasında önemli bir fonksiyonu bulunan yasal düzenlemelerin kurumsal katılık olarak değerlendirilip, işsizliğin artmasında etkin bir rol oynadığı görüşü üzerinde durulması gereken bir konudur. Nitekim günümüzde, işgücü piyasasındaki kurumsal katılıkların örneğin, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, işçiyi koruyucu yasal düzenlemelerin fazlalığı gibi faktörlerin işsizliği arttırdığı görüşü hakimdir. Diğer bir ifade ile sosyal refah devleti uygulamalarının işsizliği arttırdığı savunulmakta ve bu tür işsizliğe refah devleti işsizliği adı verilmektedir. Bu gelişmeler çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik gündeme gelmekte ve uygulanmaktadır.

İşsizliğin nedenleri ve bu sorunun çözülmesi açısından sayısal esneklik ile ilgili tartışmalar özellikle işletmelerin işgücü devrini kısıtmayan (dışıl işgücü piyasası oluşturmalarını engelleyen) yasal düzenlemeler ve paralelinde atipik istihdam biçimleri yaygınlaştırılması olmak üzere iki alanda yoğunlaşmaktadır. Liberal ekonomi politikalarının hakim olduğu ülkelerde üzerinde görüş birliğine varılan hususlardan biride istihdam ve geliri artırmanın, rekabet gücünü yükseltmenin bir yolu olarak; işe almanın ve işten çıkarmanın kolaylaştırılmasıdır. Nitekim bu yaklaşıma yönelik uygulamalar eskisine oranla çok daha fazla yeni iş yaratılabileceği ve dolayısıyla işsizliğin de azaltılabileceği ileri sürülmektedir.

1985'li yıllardaki Avrupa ülkelerindeki işsizliğin yapılaşmasının nedenlerine getirilen açıklamalarda durumu bir çok ekonomist "Avrupa Katılığı (Euroclerosis)",

¹ Tam istihdamdaki çöküntünün ve sürekli artan işsizliğin en önemli nedeni olarak yeni teknolojilerin, özellikle mikroelektronik ve bilgi teknolojilerinin gösterilmesine karşın, işsizliğin ne ölçüde yeni teknolojilerden kaynaklandığı tartışmaları devam etmekte ve geçmişin bugüne teknoloji ve istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi irdeleyen eski ve yeni kurumlar yeniden gündeme gelmektedir. Bir başka ifadeyle yeni teknolojilerin, ülkelerin istihdam ve işsizlik düzeyleri açısından ne gibi sonuçlar doğurduğu araştırmalara konu olmakta ve bu araştırmalarda yeni teknolojilerin istihdamı azaltan ve istihdam yaratan iki etkisi birlikte ele alınmaktadır. Ancak teknolojik gelişme, istihdam seviyesini etkileyen çok sayıda faktörlerden yalnızca biridir. Bu nedenle yeni teknolojiler ile istihdam/ işsizlik arasındaki ilişkiyi net olarak ortaya koymak da oldukça zordur.

etkinsizlik yada katılık olarak tanımlamaktadırlar¹. Bu durum karşısında Amerikadaki işsizlik oranları karşılaştırılmakta ve esneklik savunulmaktadır².

Avrupa ülkeleri işsizlikle mücadele ve yeni iş alanları yaratma konusunda başarılı görülmezken ABD'de işsizlik kısmen daha düşük düzeylerde tutulabildi. Avrupa ve ABD'deki yeni iş yaratma potansiyelleri arasındaki büyük farklılık, işgücü piyasasındaki düzenlemeler konusunu gündeme getirmiştir. Pek çok iktisatçı Avrupa ülkelerindeki yaygın merkezi toplu iş sözleşmesi uygulamaları, işe alma ve işten çıkarmalarla ilgili düzenleme ve kısıtlamalar, devletin ve sendikaların aktif işgücü politikaları gibi nedenlerle bu ülkelerdeki işgücü piyasalarını yeterince esnek olmadığını, işyerinin değişen ekonomik koşullara hızla uyum sağlayamadığını, bu nedenle de yeni istihdam alanları yaratılamadığını söylemektedir. Bu iktisatçılar, ABD'de işgücü piyasalarının esnek olmasından dolayı bu ülkede işyerlerinin işgücü yapısını kolaylıkla mevcut koşullara uygun hale getirebildiğini, bu esneklik sayesinde yeni iş alanlarının yaratılarak işsizliğin düşük düzeyde tutulduğunu ileri sürmektedir³.

Endüstrileşmiş ülkelerde geleneksel endüstrilerin gerileme içinde olması ve yeni gelişen endüstrilerin de önemli oranda sermaye ve teknoloji yoğun endüstriler olması, ABD ve Avrupa ülkelerinin işsizlik sorununu ağırlaştıran önemli bir faktör olmaktadır. Nitekim bu sektörlerde işgücüne olan gereksinin azalmakta iken işgünde aranan nitelikler ise giderek yükselmektedir. Bu durum karşısında özellikle Avrupada endüstri istihdamının önemli bir kısmı geleneksel endüstrilerdir. Geleneksel endüstrilerin gerilemesiyle hem endüstri sektöründe istihdam azalmakta, hem de işsizlik sorunu artmaktadır.

Bu açıdan yapısal işsizliğin yaşanmasında ve fonksiyonel esnekliği gündeme getiren gelişmelerde mevcut işgücünün yeteneklerinin uyumsuzluğu olarak ifade edilebilir. Yeni teknolojiler geleneksel sektörlerdeki istihdam olanaklarını azalttığı gibi yeni niteliklere sahip yüksek düzeyde eğitilmiş işgücüne olan talebi arttırmakta, fakat mevcut işgücü içinden bu nitelik ve bilgi düzeyine sahip işgücünün yeterince karşılamak

¹ M. BRODSKY, Labor Market Flexibility a Changing International Perspective, *Monthly Labor Review*, November 1994, s. 54

² Gelişmiş ülkelerdeki istihdam alanında gözlenen 1970 ve 1980'li yıllardaki gelişmeler birbirinden farklıdır. Ülkeler arasındaki büyüme oranlarındaki farklılıklar, istihdamdaki büyüme oranlarından farklıdır. Karşılaştırmalı analizler istihdamın Avrupadaki artışının ABD'den az olduğu yönündedir. Bu durum Amerika ve Avrupa (aşırı düzenlenmiş) arasındaki kurumsal farklılıklar ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Avrupa ekonomisinin ekonomik şoklara cevap verme yeteneğinin az olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda Avrupa katılımı (Euroclerosis) nitelemesi ile kurumların ekonomik ve işgücü piyasası nın performansının üzerinde etkisi bulunduğu görüşü ile ifade edilmektedir E. APPELBAUM- R. SCHETTKAT, *Employment and Productivity in Industrialized Economies, International Labour Review*, Vol. 134, No. 4-5, 1995, s. 605.

³ TAYMAZ, s. 707.

olanaksız olduğundan bu yönde bir işsizlik önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır¹. Bu nedenle ortaya çıkan esneklik fonksiyonel esnekliğe olan eğilimleri kuvvetlendirmektedir.

İşsizlik konusunda geliştirilen yaklaşım ve politikalar ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik benzer politikalar geliştirdikleri görülmektedir. Bunlar arasında, teknolojik ilerleme ve rekabet gücünün artırılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması, çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi, atipik istihdam biçimlerinin kullanılması, istihdam ilişkilerini düzenleyen yasaların esnekleştirilmesi gibi uygulamalar sayılabilir.



¹ HART, s. 217 .

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ESNEKLİK UYGULAMALARININ GELENEKSEL İSTİHDAM MODELİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1. Tek Tip Çalışma Biçimine Etkisi

Günümüzde çalışma hayatı ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak endüstri toplumundan çok farklı bir görünüm sergilemektedir. Nitekim geçiş toplumlarında giderek daha az sayıdaki kişi geleneksel (standart) iş ilişkisi içinde çalışmaktadır. Tek işverene bağlı, ömür boyu istihdam ve haksız feshe karşı koruma özelliklerine sahip olan ve 1975'lere kadar ileri endüstrileşmiş ülkelerde istihdam ilişkilerini düzenleyen temel araç olan standart veya geleneksel istihdam biçimi¹, esnek iş ilişkileri olarak da nitelendirilen atipik istihdam biçimlerinin baskısı altına girmektedir. Bu açıdan değişim sürecinin yarattığı gelişmeler karşısında işgücü piyasası esnekliğinin artırılmasına yönelik uygulamalar geleneksel istihdam biçiminin etkinliğini kaybetmesine ve atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

1980'lerden sonra atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına yönelik eğilimlerin nedenleri konusunda getirilen yaklaşımlarda işgücü piyasası esnekliği önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Nitekim bilgi ve hizmet sektörünün sürekli olarak büyümesi ve gelişmeyi yaratan temel kaynak olması, işsizliğin yapısal bir sorun olarak ortaya çıkması, dünya piyasalarının küreselleşmesi, kalite anlayışın ve paralelinde tüketici tercihlerinin değişimi, rekabet koşullarında yaşanan değişimler, gerek ülkeleri ve gerekse işletmeleri sözkonusu değişimlere uyum sorunu ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu gelişmeler sonucunda atipik istihdam biçimleri işletme düzeyinde sayısal ve çalışma sürelerinde esnekliğin sağlanması, makro ekonomik düzeyde ise istihdamı teşvik ve işsizliği önleyici bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan atipik istihdam biçimleri gerek işletme düzeyinde işverenler ve gerekse makro ekonomik düzeyde hükümetler tarafından teşvik edilmekte, Amerika, Japonya ve Avrupa ülkeleri başta olmak üzere önemli bir artış göstererek günden güne yaygınlaşmaktadır.

Atipik istihdam biçimleri sayısal esnekliğin uygulanmasında en önemli faktör konumunda bulunduğundan 1990'lı yıllarda geçiş sürecindeki ülkeler başta olmak üzere bir çok ülkede sayısal ve çalışma sürelerindeki esnekliğe dönük uygulamalar atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Diğer bir ifade ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar (özellikle sayısal ve çalışma

¹ CORDOVA, s. 642.

sürelerindeki esneklik) tipik istihdam biçiminin etkinliğini kaybetmesini ve geleneksel istihdam biçimlerinden bir kopuşu ifade eder.

1.1. Tipik İstihdam Biçiminden Kopuş ve Atipik İstihdam Biçimlerinin Yaygınlaşması

Son yirmi yıl içerisinde atipik istihdam biçimleri, geçiş ülkeleri başta olmak üzere dünya genelinde bir gelişim eğilimi içerisine girmiştir. İşgücü piyasasına yönelik uygulamalar sürekli ve tam gün esasına dayalı olarak karakterize edilen geleneksel istihdam biçiminden önemli kopuşlara yol açmaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonunun yaptığı araştırmada 1991 ve 1994 yılları arasında yaratılan işlerin çoğu atipik istihdama yöneliktir¹. Bu gelişme geleneksel istihdam biçiminin toplam işgücü içindeki oranının azalmasıyla örneklendirilebilir. Geleneksel istihdam üzerindeki değişimler ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir. Geleneksel istihdamın biçiminin düşüş eğiliminde olmasıdır. Nitekim Avrupa Birliği genelinde, ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunmasına karşılık, atipik istihdam biçiminin %15 oranında arttığı gözlenmektedir (Tablo 17).

Tablo: 17. Avrupa Birliğinde Esnek İşgücünün Gelişimi (AB 1985=100)

ÜLKELER	Yıllar İtibariyle Esnek İşgücü*	
	1985	1995
BELÇİKA	85	93
ALMANYA	87	98
DANİMARKA	126	114
YUNANİSTAN	168	132
İSPANYA	121	174
FRANSA	76	107
İRLANDA	95	116
İTALYA	92	103
LÜKSEMBURG	58	57
HOLLANDA	106	162
AVUSTURYA	-	86
PORTEKİZ	126	117
İNGİLTERE	107	119
FİNLANDİYA	88	115
İSVİÇRE	126	134
AVRUPA BİRLİĞİ	100	115

* Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İstihdam

Kaynak: D.GRIP- J. HOEVENBERG- E. WILLEMS, Atypical Employment in The European Union, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1 (1997), s. 51.

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 9.

Yapısal değişim sürecinde bütün ülkelerde atipik istihdam ilişkileri içerisinde bulunan işgücü sayısında hızlı bir artış eğilimine bağlı olarak olarak Edward Succex'in ILO için hazırladığı raporunda bu durum şu şekilde sunulmaktadır¹ (Tablo18).

Tablo: 18. İstihdamın Bileşimindeki Yapısal Değişimler

Değişen Koşulların Temilindeki Faktörler	Yeniden Yapılanma İle İlgili Politik Kararlar	İşgücü Ve Mesleklerin Yapısında Değişim	İşçiler ve Sendikalar İçin Sonuçları
* Tüketici tercihleri * Uluslararası rekabet * Teknolojinin gelişmesi * Toplumun politik öncelikleri	* İşletmelerin: ürünlerinde, konumlarında ve yeni teknoloji uygulamalarında değişim * Hükümetler: işgücü piyasası politikalarının oluşturulmasında özelleştirme ve para politikalarının hakimiyeti * Sendikalar: iş güvencesi ve çalışma koşullarının oluşturulmasında toplu sözleşmelerin ve politik baskıların tercih edilmesi. Örgütlü işgücüne yönelik programlar hazırlanması	* Mesleklerin içeriğinde değişimler ve yeni mesleklerin yaratılması ve eskilerinin yok olma süreci. * İşletmelerin büyüklüklerinde ve mülkiyet ilişkilerinde değişim * İşgücünün yaş, cinsiyet, eğitim ve beceri düzeyinde değişim	* İş güvencesinin azalması. İşgücü açısından terfi imkanlarının değişmesi * Atipik istihdam uygulamalarının artması. * Eğitim politikalarında değişim * Sendikaların güçlerinde ve üye sayısında değişim

Kaynak: E. DAVIS, Trade Unionism in The Future, The Future of Industrial Relations, (Ed), J. R. NILAND- L. D. LANSBURG- C. VEREVIS, Sage Publications, USA 1994, s. 118.

1.2. Atipik İstihdam Biçimlerinin Genel Özellikleri

Atipik istihdam biçimleri arasında önemli farklılıklar bulunmasına karşılık iş ve sektörel özellikleri, işgücü özelliği, sendikalaşma özelliği, hukuksal sorunları, istihdam güvencesinin düşüklüğü gibi alanlarda bir takım ortak özellikler göstermektedir.

1.2.1. İş ve Sektörel Özellikleri

Atipik istihdam biçimlerinin iş ve sektörel nitelikleri açısından en önemli özelliklerinden biri işletmelerde çevresel bir istihdam şekli oluşturması² ve işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmasıdır³.

¹ DAVIS, s. 118.

² ZEYİNOĞLU, s. 437.

³ M. KUTAL, Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, *Kamu-İş Dergisi*, C. 4, S. 2, Haziran 1997, s. 225.

Günümüzde endüstrileşmiş ülkelerde yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı, atipik 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 atipik ve geçici nitelikteki işlerden kaynaklanmıştır. Benzer biçimde Belçika ve Danimarka'da 1983-1991 yılları arasında, istihdamda görülen % 12'lik artışın ancak % 3'ü geleneksel tam gün süreli istihdam biçimleri ile gerçekleşmiştir. Fransada ise yine aynı dönemde görülen % 4'lük artışın % 1'i geleneksel istihdamda ortaya çıkmıştır. ABD'de 1976-1990 arasında, haftada 35 saatten az çalışan yarım zamanlı geçici işçilerin oranında % 7'lik artış görülürken, toplam istihdam artışı sadece % 2 oranında olmuştur¹.

Giderek en büyük sektör olma özelliğine sahip olan hizmet sektörü için tipik istihdam biçiminin uygun olmadığı, atipik istihdam biçimlerinin (kısmi süreli istihdam) ise en uygun istihdam biçimi olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda kısmi süreli çalışmanın hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmasının da bu çalışma biçiminin en belirgin özelliği olduğu belirtilebilir².

1.2.2. İşgücünün Özellikleri

Atipik istihdam biçimlerinde, bağitlanan bir iş akdine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standart bir işçi tipi yoktur. İşçinin gün içinde çalıştığı saatler, çalışma süresi ve çalıştığı yer değişebilmektedir. Geleneksel, klasik veya standart diyebileceğimiz hizmet ilişkileri yanı sıra uygulanmaya başlanan atipik istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan veya geçici olarak istihdam edilen, yada çağrı üzerine işyerine gelen, başka işletmelere ödünç verilebilen hatta işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmış bulunmaktadır³.

Kısmi süreli çalışmanın tipik istihdam biçiminden en ayırt edici özelliği kadınlar tarafından yerine getiriliyor olmasıdır. Avrupa birliği ülkelerinde kısmi süreli işlerin yüzde 85'inin kadınlar tarafından yapılıyor olması, kısmi süreli çalışmaya kadınların büyük ilgi gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Almanya ve İngiltere'de kısmi süreli çalışanların yüzde 92'si Fransada yüzde 83'ü ve İrlanda'da yüzde 66'sı kadın işçilerden oluşmaktadır⁴. Ancak 1990 ve 1996 yılları arasındaki erkek artışı kadınlardan fazladır. Kısmi süreli çalışmanın cinsiyet ve yaş yapısı ülkeden ülkeye farklıdır. Norveç ve İsveçte

¹ BİLGİN, s. 45.

² ILO, Part- Time Employment, Report V(1), International Labour Office, Genova 1993, s. 24.

³ ANSAL, s. 654.

⁴ BLOMEYER, s. 203.

kısmi süreli çalışanların oranı (1990-1996) yılları itibariyle kadınlarda azalmakta iken erkeklerde %17'den %24'e yükselmektedir¹.

Kadınlara göre erkekler daha çok tam günlük iş bulamadıkları için kısmi süreli çalışmaktadırlar². Diğer yaş gruplarına göre geçici istihdam genç işgücü arasında yüksektir. OECD'nin bir çalışmasında 25 yaş altında belirli süreli sözleşmeyle çalışanların oranı yaşlı işgücüne oranla yüksektir. 1994 yılında 20-25 yaş grubundaki çalışanların Fransa'da %35'i, Almanya'da %23'ü, İspanyada %71'i belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle istihdam edilmekte iken bu oran 25 yaş ve üstü çalışanlarda fransada %8, Almanya'da %6, İspanya'da %25 dir. Diğer yandan geçici hizmet sözleşmeleri genç işgücü açısından işgücü piyasasına girişte normal bir hale gelmektedir³.

Tablo: 19. Avrupa Birliğinde Part- time ve Geçici İstihdamın Genç İşgücü Arasındaki Dağılımı (1991)

ÜLKELER	Part time	Geçici istihdam	İşsizlik ¹
BELÇİKA	11,7	12,3	14,0
ALMANYA	4,8	30,6	5,6
DANİMARKA	38,9	32,4	11,5
YUNANİSTAN	2,1	16,9	24,5
İSPANYA	5,3	60,7	32,3
FRANSA	15,7	34,0	19,1
İRLANDA	3,2	54,5	17,6
LÜKSEMBURG	-	2,4	2,6
HOLLANDA	41,8	16,1	11,1
PORTEKİZ	4,7	32,2	10,2
İNGİLTERE	19,0	9,7	10,1 ²
AVRUPA BİRLİĞİ	13,9	27,5	-

¹ 15-24 yaş grubu

² 16-24 yaş grubu

Kaynak: GRIP- HOEVENBERG- WILLEMS, s. 59.

Ayrıca OECD ülkeleri ve birçok ülkede uzun süre işsiz kalanlar, iş bulduklarında bu genellikle atipik veya geçici nitelikte bir iş olmaktadır. Atipik istihdam biçimleri, belirgin bir biçimde yeni teknolojilerin hızla yayıldığı ve işi basitleştirdiği ticaret, finans ve hizmet

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 13.

² Erkeklerde kısmi süreli çalışma daha çok ileri yaşlarda tercih edilmektedir. Genelde erkeklerin ya emekli olduktan sonra ek gelir sağlamak amacıyla ya da öğrencilik yıllarında okul masraflarını karşılamak amacıyla kısmi süreli işlerde çalıştığı gözlenmektedir. G. KUTAL, *Uluslararası Boyutlarıyla*, s. 94.

³ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.13.

sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ayrıca atipik işlerde çalışanların önemli bir oranının kadınlar oluşturmakta ve bu tür işler genellikle niteliksiz olmaktadır. Geçici istihdam sürekli bir işe geçmede bir basamak olarak görüldüğünden, kadınlardan sonra geçici biçimde çalışanların en büyük kısmını gençler oluşturmaktadır. Örneğin Belçikada geçici biçimde çalışan işçilerin %70'i 30 yaşın altındadı ve ancak % 7'si 40 yaşın üzerindedir. Hollanda ve Fransa'da ise geçici biçimde çalışan işçilerin yarıdan fazlası 25 yaşın altında ve sadece %10'u 40 yaşın üzerindedir¹.

1.2.3. Sendikalaşma Oranları

İşin karakteristik yapısındaki değişimlere atipik istihdam biçimleriyle çalışanların oranlarındaki artış eşlik etmektedir. Üstelik çok sayıda esnek çalışma saatleri ile çalışan ve işyerinin dışında çalışan işgücü sayısı da artmaktadır. Bu durumun tipik çalışma biçiminine olan etkisi ise, çalışanların artık dağılma, hareketlilik ve tek bir işverene bağlı olarak çalışmama eğilimine girmeleridir. Bütün bu faktörler çalışanların sendikalaşmalarında zorluklar yaratmaktadır². Günün, haftanın belirli saatlerinde veya işyerine hiç gitmeden de çalışabilen, sık sık işyeri değiştiren işçilerin sendikalaşma eğiliminin düşük kalması doğaldır³.

Sonuç itibarıyla atipik istihdam biçimleri kapsamında çalışanlar, atipik istihdam biçimlerinin iş ve sektörel, çalışma süreleri, iş güvencesi gibi temel özelliklerinden dolayı sendikalaşma yönünde yoğun bir ilgi ve eğilim göstermemektedir. Bu açıdan atipik istihdam biçimleri, sendikal örgütlenmeyi engelleyici bir özellik göstermektedir.

1.2.4. Çalışma Sürelerinin Azaltılması

Atipik istihdam biçimleri, çalışma süreleri açısından da farklı düzenlemeleri içermektedir. Normal iş ilişkisi, sürekli hizmet akdine dayalı, iş hukuku mevzuatında düzenlenen tek işverene bağlı tam gün, sürekli bir ilişkidir. Oysa atipik istihdam biçimleri ile normal iş ilişkisinden uzaklaşmakta ve bu uzaklaşma süreci aynı zamanda çalışma sürelerinde de standart olmayan çalışma sürelerini yaygınlaştırmaktadır. Bu bağlamda esnek çalışma biçimlerinin bir özelliği olarak, bu çalışma biçimlerinin çalışma sürelerinin azaltılması bakımından esneklik imkanı getirmekte olması belirtilebilir⁴.

¹ A. S. BRONSTAIN, Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?, *International Labour Review*, Vol. 131, No. 4-5, 1992, s. 498; BİLGİN, s. 45.

² G. BEN- ISRAEL- H. FISHER, Trade Unions in The Future: Organizational Strategies in a Changing Environment, *The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges*, (Ed), J. R. NILAND- R. D. LANSBURY- C. VERENIS, Sage Publications, USA 1994 s. 138.

³ KUTAL, Küreselleşme Sürecinin, s. 254.

⁴ ARICI, s. 64.

1.2.5. İstihdam Güvencesinin Düşüklüğü

Genel olarak atipik istihdam biçimlerinin marjinal ve güvencesiz bir istihdam türü olduğu kabul edilmektedir¹. İstihdam güvencesinin düşüklüğü hem atipik istihdam biçimlerinin niteliğinden hem de gerekli yasal düzenlemelerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır². Bu nedenle atipik işlerde çalışanlar istihdam güvencesinden yoksun olduklarından, sürekli olarak işten çıkarılma tehdidi altında kalmaktadırlar. Atipik istihdam biçimleri kapsamında çalışan işçiler ücretler üzerinde pazarlık yapamadıkları gibi, sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları da ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber çalışanların terfi (promotion) ve sosyal güvenlik kazanımlarını azaltabilmektedir³.

1.2.6. Hukuksal Sorunları

Atipik istihdam biçimleri bağımlılık ilişkisinin giderek zayıflamasına⁴ ve (evde çalışma- tela çalışma-, üç taraflı iş ilişkileri, ödünç iş ilişkisi, serbest çalışma ve taşeron sözleşmeleriyle çalışma da olduğu gibi) işçi, işveren, işyeri, kavramlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır. Geleneksel örgütlenme ve temsil biçimleri, yeni çalışma biçimleri kapsamında kalan işçilerin örgütlenme ve temsil biçimlerinin gereklerini de henüz karşılamamaktadır. Bu belirsizlik geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin içerdiği hak ve yükümlülüklerden yararlanılması bakımından önem taşımaktadır⁵.

Atipik istihdam biçimlerinin kendi yapısından kaynaklanan özellikleri göz önünde alındığında atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşma eğilimi gösterdikleri hizmetler sektöründe mevcut çalışma koşulları ve bu koşullardan doğan sorunların, iş ilişkilerinin güncel sorunlarını oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu sorunlar

¹ P. PERIT; Problems of the State in Dealing with the System Wage/Labour Relation: The Case of France, in The Search for Labour Flexibility, The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition, (Ed), R. BOYER., Clarendon Press, Oxford 1988, s. 50.

² YAVUZ, s. 106.

³ A. EUZEBY, Social Security and Part-time Employment, International Labour Review, Vol. 127, No. 5, 1988, s. 545.

⁴ Geleneksel istihdam modelinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile tam gün ve belirli bir işyeri içinde oluşan katı hiyerarşik düzen çerçevesinde çalışan kimsenin, hizmet sözleşmesine göre çalıştığı ve işçi olduğu kimi güçlüklerle karşılaştığında hemen ayırt edilebiliyor, bağımlılık ilişkisinin varlığı konusunda fazla kuşku duyulmuyordu. GÜZEL, Fabrikadan İnternete, s. 85. İstihdam ilişkisinin mekansal açıdan meydana geldiği klasik işyeri kavramında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Artık işçinin işyeri dışında da işverene bağımlı olarak çalışabileceği kabul edilmiştir. Bunun gibi işçinin işverenin emir ve direktiflerini altında çalışma (bağımlılık) kavramı da giderek önemini kaybetmeye başlamıştır. İşçinin elektronik aygıt aracılığı ile evinden işyerindeki üretimi yapabileceği ortaya çıkmıştır. KUTAL, Kısmi Süreli, s. 58. Bir yüzyıl boyunca etkin olan bu istihdam modeli ve işçi kavramınının ayırıcı ölçütü olan bağımlılık unsurunun yeni istihdam modeline ve yeni teknolojilere uyum sağlayıp sağlamayacağı, geleneksel anlam ve işlevini koruyup koruyamayacağı sorusu yeniden tartışma gündemine gelmiş bulunmaktadır. GÜZEL, Fabrikadan İnternete, s. 85.

⁵ ERDUT, s. 32.

daha çok endüstri sektöründeki iş koşullarına göre biçimlenen geleneksel çalışma modelinin günümüzde hizmetler sektöründe ortaya çıkan istihdam koşullarıyla uyumlu olmamasından kaynaklanmaktadır. Hizmetler sektöründe giderek yaygınlaşan atipik istihdam biçimleri, geleneksel çalışmayı düzenleyen iş yasalarının temel ilkeleri bakımından bir değişimi zorunlu hale getirmiştir¹.

1.3. Sayısal Esneklik Bağlamında Atipik İstihdam Biçimlerinin Farklı Uygulama Alanları

Sayısal esnekliğe yönelik uygulamalar ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir² Ozaki genel olarak esneklik konusunda üç yaklaşım biçiminin tanımlanabileceğini belirtmektedir³.

- i) Dış sayısal esnekliğin (external numerical flexibility) egemen olduğu yaklaşım
- ii) İç sayısal esnekliğin (internal numerical flexibility) egemen olduğu yaklaşım
- iii) İç ve dış sayısal esneklik arasında dengeli bir yaklaşım

1.3.1. Dışsal Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar

Dış sayısal esneklik yaklaşımının benimsendiği ülkelere, İtalya, İspanya ve Filipinler örnek olarak gösterilebilir. Sözkonusu bu ülkelerden İtalya'da taşeron (subcontracting), İspanya ve Filipinler ise geçici çalışma biçimleri özellikle kısmi süreli çalışmaya göre daha hızlı bir gelişme göstermektedir.

İtalya'da işletmeler işgücü piyasası esnekliğine taşeron ilişkiler yoluyla gitmektedirler. Filipinler'de tarım sektörü dışında kısmi süreli çalışanların sayısı (tüm sektörler genelinde %1) az iken geçici çalışanların sayısı yüksektir. İşgücü arzının fazla olması geçici işgücü kullanımına yönelik uygulamaları kolaylaştırmaktadır. Geçici çalışanların önemli bir bölümü genç (15-25 yaş arası), düşük ücretli, vasıfsız işgücünden

¹ CORDOVA, s. 655-656.

² Uygulanan esneklik türlerindeki değişikliklerin her ülke ve işletme açısından sonuçları da aynı olmamaktadır. Bu konuda önemli faktör, endüstri ilişkilerinin taşıdığı özellikler olmaktadır. Örneğin İngiltere, ABD ve F. Almanyada yapı endüstrisindeki işletmeleri inceleyen bir çalışmada, işletmede benimsenen kural ve uygulamaların, işletmelerin yeniden yapılanma sürecine uyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen özellikler taşıdığı belirtilmektedir. ABD'de işletme içindeki işgücünün kullanılmasında katı ve ayrıntılı kurallar benimsendiğinden, ekonomik değişime uyum için işgücü esnekliği işten çıkarma yolu kullanılmakta ve yüksek işgücü devri yaşanmaktadır. Almanyadaki işletmelerde, işgücü ile ilgili kuralların gelişmiş fakat daha esnek olduğu, bu nedenle yeni işler için işletme içi işgücünün kullanıldığı, işçilerin sürekli eğitimine önem verildiği görülmektedir. İngilteredeki işletmelerde ise, işletme içi işgücünün mesleklerle göre bölündüğü, görevler arasında kesin ayrımlar bulunduğu ve esnekliğin söz konusu olmadığı belirtilmektedir. KORAY, *Değişen Koşullarda*, s. 44. Bazı ülkeler esnekliğin aktif kullanımı gerektiren alanlarda kuvvetlidir (örneğin fonksiyonel esneklik gibi) bazıları ise daha liberal esneklikten avantaj sağlar (örneğin sayısal veya çalışma sürelerinde esneklik gibi). KLASSON, s. 35.

³ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.10.

oluşmaktadır¹. İspanyada geçici çalışanları toplam istihdam içindeki payı günden güne yükselmektedir. Nitekim geçici çalışanların oranı 1990 yılında %29.8'den 1995'te 35.0 'a ulaşmıştır. Kısmi süreli çalışanların oranı ise 1990 yılında 5.0, 1995 yılında 7.5 olarak OECD ülkelerine göre düşük bir düzeydedir. Geçici istihdamın diğer atipik istihdam biçimlerine ve diğer ülkelerdeki uygulamalarına göre yüksek bir düzeyde bulunmasının en önemli nedenleri arasında yasal düzenlemeler gösterilmektedir. Ancak son yıllarda bu yükselme eğiliminin düştüğü görülmekte ve bunun da nedeni, sosyal tarafların hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemeleri hafifletmeleriyle geçici istihdamın azaltılması yoluna gitmelerine bağlanmaktadır².

1.3.2. İçsel Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar

İçsel sayısal esnekliğin yaygın olarak gözlemlendiği ülkeler; Almanya, Japonya, Hollanda, Norveç, İsveç ve ABD'dir. Bu ülkelerde kısmi süreli istihdam geçici istihdamdan daha yoğundur. Geçici istihdamdaki düşüklüğün nedenleri ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir, yaygın, genel eğilim içsel bir işgücü piyasasının yüksekliğidir. Bu durum özellikle Japonya, Norveç ve İsveç'te açıkça gözlenmektedir. Yüksek içsel işgücü piyasası esnekliği talepteki değişimlere uyumun sağlanmasında işgücü sayısında yapılacak düzenlemeler açısından geçici işgücü gereksinimini azaltmaktadır³.

Genel kanının aksine dünyada çok esnek işgücü piyasasına sahip olan ülkeler arasında olduğu kabul edilen ABD'de geçici işgücü toplam işgücüne oranla azdır (1995 yılı itibarıyla %2.2'dir). Hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesinde çok katı kurallar bulunmasa da, işverenler geçici işgücü kullanımına gereksinim duymazlar. Diğer yandan kısmi süreli çalışanların yüksek oranı ücretlerin düşük olmasına bağlanmaktadır. Nitekim ABD'deki kısmi süreli çalışmalara ilişkin saat ücretleri %15 ile %-20 arasında tam süreli çalışanlara göre daha düşüktür. Kısmi süreli çalışanlar sağlık sigortası, ücret ve diğer ücretle ilgili ödemeler açısından daha az haklara sahiptirler⁴.

Bu gruptaki diğer ülkelerde geçici çalışanların toplam istihdam içindeki oranı ABD'ye göre daha yüksektir. Örneğin Norveç'te %14'tür. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri (fixed-term contracts) geçici çalışmanın temel biçimi olup kamu sektöründe çok yaygındır. Özel imalat endüstrisinde ise çok daha az bir önemi vardır. Geçici istihdam Norveç'te hala sınırlandırılmışsa da Çalışma Bakanlığının kontrolündeki geçici çalışma

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.10.

² İspanya'da kısmi süreli çalışmaya sınırlı bir başvuru vardır. Bunun nedeni ise kısmi süreli çalışanlara tam gün çalışanlar gibi aynı hakların tanınmasıdır. Bu durum Amerikadaki durumun tersinedir. Örneğin Amerika da kısmi süreli çalışanlara tam süreli çalışanlara göre daha az ücret ödenmektedir. OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.11.

³ DELSEN, s. 23.

⁴ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.11-12.

acentalarının sayısı (temporary work agencies) 1994 yılında 95 iken 1996 yılında 170 tanedir. Ancak bu büroların faaliyet alanının çalışanların %0.5 ile sınırlı olduğu tahmin edilmektedir¹.

1.3.3. Dışsal ve İçsel Sayısal Esnekliğe Yönelik Uygulamalar

Dışsal ve içsel sayısal esnekliğe yönelik uygulamaların gözlendiği ülkeler; Avustralya, Fransa ve İrlandadır. Bu ülkelerde kısmi süreli çalışma kadar geçici çalışmada yaygın olup toplam istihdam içinde yüksek oranlara sahiptir. Kısmi süreli ve geçici çalışma işgücü piyasasında iki farklı işleve sahiptir. Bu tür çalışmaların yaygınlaşması veya düşüşü farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, geçici istihdamın mevcut durumundaki değişim hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesiyle ilgili düzenlemelerdeki değişimlerin etkisi altındadır. Avustralya'da, geçici istihdama yönelik işgücü devrinin kolaylaştırılması konusunu gündeme getirmekte ve katılımın(1993 tarihli Endüstri İlişkileri Reform Yasasında istihdam ilişkilerinin sonlandırılmasında işverenlerin yetkilerinin sınırlandırılması) geçici çalışmaya neden olduğu ileri sürülmektedir².

Avustralya'da kısmi süreli çalışanların %70'i geçici bir süre ile istihdam edilmektedir. Bu açıdan kısmi süreli kullanım ile geçici kullanım aynı anlama gelmektedir. Fransa'da maliyet tasarrufu uygulamasının kısmi süreli çalışmanın gelişmesinde önemli bir rolü vardır. İşverenler ya kısmi süreli istihdam temelli işler yaratmakta ya da mevcut tam günlük işleri kısmi süreli istihdama çevirmektedirler. 1993 tarihli yasa ile işverenlere sosyal güvenlik katkı paylarında %30'luk bir indirim sağlanmıştır. Bu tür yasal düzenlemeler istihdam yaratılmasını amaçlarken kısmi süreli çalışmanın gelişimini kolaylaştırmaktadır. Geçici çalışmanın Fransadaki gelişiminin nedenleri arasında 1986'dan itibaren geçici çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerdeki gevşemeler ve bazı işletmelerin belirli süreli hizmet sözleşmelerine yönelik artan eğilimleri gösterilebilir³.

2. Tam Gün Çalışma Esasına Etkisi

Endüstri devrimiyle başlayıp günümüze kadar gelen dönemde, haftada 5 gün ve günde 8 saat olarak tanımlanan standart çalışma zamanında önemli değişiklikler gözlenmektedir. Her şeyden önce çalışma saatlerinin gerek gün gerek hafta içerisindeki dağılımında önemli değişikliklere gidilmiş ve çalışmaya başlama ve bitirme zamanları konusunda işçilere tanınan esneklik arttırılmıştır. İşletmeler, üretim sistemlerinin ve talebin giderek değişen yapısıyla uyumlu olacak şekilde çalışma saatlerinde çeşitli

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.12.

² OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 12.

³ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 12.

düzenlemeler yapmışlardır¹. Söz konusu bu gelişmelerin ortaya çıkmasında en önemli faktör ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir.

Çalışma süresi esnekliği istihdam modelindeki değişim açısından yeni bir olgu değildir. Bir çok ülkede vardiyalı çalışma, gece çalışması, pazar günü çalışma gibi uygulamalar bazı imalat endüstrilerinde, sağlık hizmetlerinde, otel restoranlar gibi bazı mesleklerde ve sektörlerde uzun yıllardır bulunmaktadır. Günümüz açısından farklılık ise çalışma sürelerindeki esnekliğin değişik gruptaki çalışanlar açısından, çalışma sürelerinin yılaştırılması, haftalık çalışma süresinin kısaltılması veya çalışma sürelerinin sıkıştırılması, esnek zamanlı çalışma sistemlerine geçilmesi gibi değişik formlarda yaygınlaşmasıdır².

Çalışma sürelerinde esnekliğin temel eksenini çalışma sürelerinin düzenlenmesi oluşturmaktadır. Bu açıdan çalışma sürelerinde esneklik kavramına bağlı olarak günümüzdeki gelişmeler değerlendirilecek olunursa karışımız iki farklı durum çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; mevcut çalışma süreleri içinde işçinin esnek çalışma zamanları içinde çalışması, ikincisi ise; çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır.

2.1. Çalışma Zamanlarında Esneklik

Çalışma zamanlarında esneklik³; işe başlama ve işin bitişi açısından normal, yaygın ve geleneksel çalışma sürelerinin dışında, çalışma zamanlarının düzenlenmesidir.

Ekonomik ve teknolojik alanda ortaya çıkan koşullar ve yaşam kalitesinin yükseltilmesine yönelik çalışma hayatındaki gelişmeler, işletmelerin işgücü kullanımında daha esnek yollar bulmasına yardımcı olacak esnek çalışma saatlerini gündeme getirmiştir. Çünkü önceden belirlenemeyen değişimlere kısa sürede, kolayca ve ucuz yoldan cevap verebilecek, genişlediği kadar çalışan, birim işgücü maliyetinin⁴ düşük olacağı bir çalışanlar grubu işletmelerin hedefi haline gelmiştir¹.

¹ GÜNALP, s. 189.

² OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 26.

³ Esnek zamanlı çalışma kavramı yerine esnek süreli çalışma kavramında kullanılmaktadır. Ancak esnek süreli çalışma kavramı, "çalışma zamanı ve çalışma süresi" gibi kavramların ele alınış biçimlerine göre değişik anlamlar içerebilmektedir. Nitekim ilgili yazın incelendiğinde esnek süreli çalışmanın geniş ve dar olmak üzere iki değişik anlamda kullanıldığı görülmektedir. Geniş anlamda esnek süreli çalışma; standart olmayan, atipik (esnek) çalışma şekillerini ve sürelerini kapsamakta iken dar anlamda ise; taraflara çalışma süresini/ zamanını serbestçe düzenleme imkanını veren çalışmaları ifade etmektedir. Çalışmamızda çalışma sürelerindeki esnekliği çalışma sürelerinin düzenlenmesi esasına dayalı olarak incelediğinden kavramsal bir karışıklığa neden olmamak için konu başlığı olarak esnek süreli çalışma yerine çalışma zamanlarında esneklik kavramını kullanmayı uygun gördük. Açıklamalarda geçen esnek iş/çalışma sürelerinden kastımız, esnek çalışma zamanlarıdır.

⁴ İşveren çevreleri işletmelerin faaliyet sürelerini ve işçilerin bireysel çalışma sürelerini ayarlamakla maliyet avantajlarına ulaşabildiklerini, daha da önemlisi fiyatlarda rekabet kabiliyetinin artırılmasının mümkün olduğunu savunmaktadırlar. Böylece işletmeler makinaları daha uzun bir süre çalıştırabilmektedirler. Tesislerin ve makinaların daha uzun süre kullanılması üretim birimi başına sermaye masraflarını düşürecek

Çalışma zamanlarındaki esnekliğin çalışanlar açısından ise en önemli kazanımı olarak, günlük ve haftalık yasal çalışma sürelerinin yumuşatılması veya daha uzun bir zaman dilimine yayılması, işçilere işe başlama ve bitirme saatlerini kendilerine göre belirleyebilme serbestisinin tanınması gösterilebilir.

2.1.1. Esnek Zamanlı Çalışma Modelleri

İş sürelerinin düzenlenmesi açısından zaman itibarıyla esneklik gereksinimi değişik çalışma modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Esnek zamanlı çalışma modelleri, zaman kriterini esas alan, niteliği ve esas unsuru zaman olan çalışma şekilleridir². Esnek zamanlı çalışma geleneksel çalışma şekillerine göre bir takım farklılıklar gösterse de normal çalışma süreleri ile ilgili yasal düzenlemelerin bütünü ile dışında bir çalışma değildir³.

2.1.1.1. Esnek Çalışma Saatleri (Esnek Süreli İşgünü) Modeli

Esnek çalışma saatleri, standart olarak haftada 5 gün ve sabah 9.00, akşam 17.00 mesai saatleri arasında 8 saat yerine, çalışanlara belirli sınırlar çerçevesinde kendi çalışma saatlerini seçme hakkı tanıyan bir sistemdir. Kayan iş süresi veya esnek süreli işgünü olarakda nitelendirilen bu model bir başka açıdan, işçilerin blok (çekirdek) süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışma koşulu ile, günlük işe başlama ve bitirme zamanı, veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendisinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanabilir⁴.

Çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik en önemli yenilik değişken yada esnek çalışma saatlerinin bazı Avrupa ülkelerinde başarıyla uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. 1960'lı yılların ortalarında önce Almanya'da uygulanmaya başlanan bu model daha sonraki yıllarda İngiltere, İtalya, İsveç, Fransa, İspanya, ve İskandinav

ve böylece birim başına maliyetler en avantajlı düzeyde tutulabilecektir. G. KUTAL, Uluslar arası Boyutlarıyla, s. 97.

¹ DOĞAN, s. 112.

² Esnek zamanlı çalışma, bazı eserlerde atipik istihdam biçimleri içersinde de değerlendirilmektedir. Ancak, bizce de yeni bir çalışma biçimi olarak kabul edilebilecek esnek zamanlı çalışma, çalışma sürelerinde esneklik konusu içerisinde ele alınmıştır. Bunun nedeni, çalışma sürelerindeki esnekliğin bir düzenleme biçimi olarak değerlendirilmesidir. Atipik istihdam biçimlerinin sınıflandırılmasındaki temel kriter çalışma sürelerinde azalma ve bağımlılık ilişkisi iken esnek zamanlı çalışmada temel kriter, çalışma zamanlarının gerek işveren gerekse işgücü açısından günün ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarına göre düzenlenmesidir. Nitekim bu istihdam biçiminde çalışma sürelerinde bir azalma olmadığı gibi, bağımlılık ilişkisinde bir değişim söz konusu olmamaktadır.

³ ARICI, s. 82.

⁴ DOĞAN, s. 339; EYRENCİ, s. 65; TUNCAY, Çalışma Süreleri, s. 64; ARICI, s. 85.

lkeleri gibi Avrupa lkelerinde yaygınlık kazanmış, ABD, Kanada ve Japonyadaki bir çok işletmede de benimsenmiřtir¹.

Çok çeşitli ve esnek bir nitelik taşıyan bu sistem, çalışanlara işe başlama ve bitirme saatlerini kendilerince seçme olanağını vermektedir².

Esnek alışma saatleri sisteminde, bir iş gününde çalışma saatleri temel olarak iki gruba ayrılmıştır. Bunlar ekirdek süre (core time) ve esnek süredir (flexible/ optinal time). şekil 1'de örnek esnek çalışma sisteminde bir çalışma gününün çekirdek ve esnek zaman dilimlerine ayrılışı görülmektedir.

şekil: 1. Esnek alışma Sattleri Uygulaması



Çekirdek süre (core time), çalışanların tümünün işletmede bulunmasının zorunlu olduğu zaman aralığıdır. Çalışanlar arasında haberleşminin sağlandığı sabit zaman olarakta isimlendirilen bu süre; işgücü açısından günlük en az çalışma saatini ifade etmektedir³.

Esnek süre (flexible/ optinal time) ise; çekirdek süre dışında kalan çalışma saatlerini kapsamaktadır. Başlama ve bitiş bandı olarak bilinen saatler içinde çalışanlar her gün işe başlama ve bitiş saatlerini kendileri belirleyebilmektedirler⁴. Esnek süreli iş günü uygulamada iki değişik biçimde ortaya çıkmaktadır.

2.1.1.1.1. Basit Kayan İş süresi

Bu tür kayan iş süresi uygulamasında önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede işe başlama, ara dinlenmesi ve işin

¹ EYRENCİ, s. 164; TUNCAY, alışma Süreleri, s. 64; ARICI, s. 85; CENTEL, s. 40.

² Her ne kadar esnek çalışma sistemi işçilere işe başlama ve bitirme saatleri açısından bir esneklik ve tercih şanşı getirir, çalışanların zorunlu bir çekirdek süreye veya belirli çalışma sürelerine uymaları gerekmektedir. Nitekim esnek çalışma saatlerinin, vardiyalı veya yarı vardiyalı işlerde ve üretimin çok bölümlü işlemlerde oluştuğu işyerlerinde uygulanması teknik açıdan zordur.

³ A. TOKOL, Esnek alışma Saatleri, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. VII, S. 21, Bursa 1986, s. 162.

⁴ TOKOL; Esnek alışma Saatleri, s. 162.

bitim zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece işçiye çalışmaya erken veya geç başlayıp işi erken veya geç bırakabilme, sabah, öğle ve iş gününün son çalışma diliminde yer alan esnek çalışma süreleri ile işe başlama ve ayrılma konusunda istedikleri gibi davranabilme imkanını tanımaktadır¹.

2.1.1.1.2. Vasıflı Kayan İş Süresi

Bu çalışma modelinde ise işçi, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmektedir. Burada işçi blok çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içinde, daha az yada daha fazla çalışmak suretiyle düzenleme olanağına sahip olmaktadır. Bu şekilde işçi, çalışmadığı süreleri zaman içerisinde telafi edebilmekte veya fazla çalıştığı süreleri serbest zaman olarak kullanabilmektedir². Diğer bir ifade ile çalışanlar, haftalık, on beş günlük veya aylık olarak belirlenen hesaplama dönemi içinde çalışmaları gereken toplam süreyi dolduracak şekilde esnek süreleri kullanabilmektedirler.

Kayan esnek çalışma saatleri sistemi bant üretiminin yapıldığı veya nispeten kısa bir zaman dilimi içinde çalışma yapılan yerler için pek uygun bir model değildir. Daha çok büro hizmetlerine ya da iş süresini iş yüküne göre ayarlayabilme imkanına sahip işyerleri için uygun bulunmaktadır³. Bu sisteme geçiş döneminde ve sistemin işleyişinde işletmelerin maliyetlerinde artışlar gözlenmektedir. İlk önce bu sisteme geçişte gerekli organizasyon kurulacak, bunun içinde bir yönetim grubu oluşturulacaktır. Diğer yandan işletme çok daha uzun bir süre açık bulundurulacak ve bu sebeple, genel yönetim giderlerinde önemli artışlar meydana gelecektir. Çalışanların daha az bir zaman ve belirli olmayan saatlerde de işletmede bulunmaları sebebiyle müşterilerle ve personel arasında bir haberleşme problemi ortaya çıkacaktır⁴.

İşletmeler açısından bu olumsuz yönlerine karşın kayan esnek süreli çalışma saatleri sistemi çalışanlar açısından bir çok kolaylıklar getirmektedir. Bu açıdan bu modelin uygulanması daha çok çalışanların yararınadır. Çalışanlar bu yolla (Esnek çalışma sistemi) biyolojik temposuna göre erken ve geç kalkmakta, işe başlama saatlerinin farklı zamanlarda tespiti mümkün olmakta, ev ve sosyal yaşantısı ve eğitimi için zaman ayırma imkanı doğmaktadır. Ayrıca işçilerin işe gelmede karşılaştıkları zaman kaybı gibi sorunlar ortadan kalkmakta, işçilerin devamsızlıkları azalmakta ve verimliliği artmaktadır. İşçinin işe geç gelme nedeniyle doğan fazla çalışma yapma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışma sistemi ile çalışanları, kişisel hayat tarz

¹ DOĞAN, s. 119; EYRENCİ, s. 164.

² EYRENCİ, s. 165.

³ TUNCAY, Çalışma Süreleri, s. 64.

⁴ EYRENCİ, s. 166.

ve zamanını ayarlama, işçiye aile hayatının ihtiyaçlarına daha kolay cevap verebilme imkanı sağlanmaktadır. Bu durumda rahat olan çalışanların işyeri verimine yapacakları olumlu katkılar göz ardı edilemeyecektir¹.

2.1.1.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir. Örneğin, haftalık 40 saat olan çalışma süresinin 4 işgününe sıkıştırılması gibi. Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme, daha fazla mesleki eğitim imkanı sağlayabilmektedir. İşveren bakımından ise, işletme cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sağlar.

Yoğunlaştırılmış iş haftası işçiye daha fazla serbest zaman veriyorsa da, günlük çalışma sürelerinin çok uzun olması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından eleştirilmektedir.

2.1.1.3. Vardiyalı Çalışma

Günümüzde de yaygın bir biçimde kullanılan vardiyalı çalışma, esnek iş süreleri içinde en eski modeli oluşturmaktadır. Bu modelde, bir işyerindeki uzun iş süresi iki veya daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleriyle bölünmektedir. Vardiya sürelerinin farklı uzunlukta, gece veya hafta sonuna rastlaması da mümkündür. Birbiri içine giren ve kesişen vardiya süreleri de olabilir.

2.1.1.4. Esnek Vardiya Sistemleri

İşyerinde katı iki veya 8 saatlik üçlü vardiya sistemleri yerine, ya kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak, bu grupların çalışma süreleri yapı taşları gibi yanyana yerleştirilmek suretiyle işyerlerindeki vardiya çalışmalarında bir bütün oluşturulmaktadır. Bu vardiya sistemleri özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır².

2.1.1.5. Telafi Edici Çalışma ve Dinlenme

Telafi edici çalışma uygulamada çok ihtiyaç duyulan durumlarda bir çözüm şekli olarak ortaya çıkmaktadır. Burada söz konusu olan durum, iki tatil günü arasında zorlayıcı bir nedenle üretimin durması sonucu, hatta işçinin işverenden izin alıp

¹ EYRENCİ, s. 165; TUNCAY, Çalışma Süreleri , s. 64.

² EYRENCİ, s. 169.

çalışmadığı günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi içinde fazla çalışma yapılarak telafi edilmesidir. Ancak bu durumda yapılan fazla çalışma zamlı ücrete hak kazandırmaz¹.

Avrupada ihtiyaç duyulan ve uygulanmaya çalışılan bir başka esnek süreli çalışma da telafi edici dinlenmedir. Burada da işçiye fazla çalıştığı saatlerin ya da günlerin karşılığı serbest zaman olarak verilmek suretiyle telafi edilmekte fakat fazla çalışma ücreti ödenmemektedir.

2.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması

Çalışma süresi hem ulusal hemde uluslararası düzeyde karmaşık ve bazen de tartışmalı bir konudur. Ekonomik ve sosyal gerçeklik arasındaki karşılığa, gelişme seviyesine ve toplum içinde işçilerin istek ve ihtiyaçlarının çeşitliliğine bağlı olarak dünya ölçeğinde, farklı çalışma süresi anlayışı, yıllardır çalışma sürelerine olan yaklaşımları şekillendirmede belirleyici bir faktör olmuştur. Çalışma süresi tercihlerinin yaşa, cinsiyete, mesleğe ve gelir seviyesine bağlı olarak gerçekleştirilmesinde büyük farklılıklar vardır ve bu tercihler yaşam boyunca statik olarak kalmayıp değişebilmektedir. Bununla birlikte, işsizliğin arttığı ekonomik kriz dönemlerinde, çalışma sürelerinin azaltılması, istihdam artışı sağlamanın araçlarından biri olarak görülmüştür².

Çalışma sürelerinin kısaltılması, ekonomik ve sosyal açıdan incelendiğinde genellikle üç temel nedenden söz edilmektedir³;

1. Ekonomik büyümenin güçlenmesi ve özellikle genç ve kadınlardan oluşan çalışan ve çalışma çağındaki nüfusun giderek fazlalaşması sonucunda tam istihdam garantisinin sona ermesi ve işsizliğin sosyal bir tehlike haline gelmesi.
2. Ekonomik yaşamın esneklik isteyen doğal yapısına karşı iş güvenliği ve mesleki dayanışmanın yarattığı statiklik ve sertlik arasındaki çelişki.
3. Uluslararası rekabetin ülkelerin endüstri ilişkileri ve sosyal politikaları üzerindeki etkileri.

İşçi sendikaları, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek ve işsizliği önlemek amacıyla çalışma sürelerinin kısaltılmasını istemektedirler. Çalışma sürelerinin kısaltılmasında birim maliyetleri sorunu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan esnek çalışma

¹ TUNCAY, Çalışma Süreleri, s. 65.

² GÜNALP, s. 188-189.

³ İ. ATAAY, İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri ile Alternatif Zaman ve İş Süreleri, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler: Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 1995, s. 94.

saatleri uygulaması, sendika- üye ilişkisini zayıflattığı için çeşitli engellerle karşılaşmaktadır¹.

İşçi sendikaları yasal düzenlemelerle ve toplu pazarlıkla, ücretlerde bir düşüş olmaksızın çalışma sürelerinin kısaltılmasını istemektedirler. Buna karşılık işverenler, çalışma sürelerinin atipik istihdam biçimleri ile kısaltılmasından yana bir tavır sergilemektedirler. Verimlilik artışı olmadan, ücret artışlarının dondurulması sağlanmadan çalışma sürelerinin kısaltılmasına² olumlu yaklaşmamaktadırlar.

2.2.1. Çalışma Sürelerinin Yıllaştırılması (Yıllık İş Süresi)

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem içinde yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesaplanmaktadır³. Bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve aylık ücret olarak belirlenmektedir. Bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır⁴.

İngiltere yıllaştırılmış çalışma sürelerinde önemli bir deneyime sahiptir. Fazla çalışma ödemesi olmaksızın, 12 saat vardiyalı çalışma, hafta sonu vardiya, haftanın yedi gününün de çalışılması (günlük ve haftalık kısa çalışma süreleri içinde) geniş bir uygulama alanına sahiptir. Çalışma sürelerinin yıllaştırılmasının en önemli sonuçlarından biride diğer Avrupa ülkelerine göre, özellikle taşıma ve iletişim sektörlerinde haftalık çalışma süresinin 48 saate kadar yükselmesidir. Fransa'da 1993 tarihli yasayla dalgalı haftalık çalışma süresi (fluctuating weekly working time) uygulamalarına imkan tanınmıştır. Burada 6 aylık veya bir yıllık süre içinde çalışma süreleri azaltılabilmektedir (belirli sınırlar içinde). Nitekim son yıllarda imalat işletmeleri çalışma süreleri farklı taleplere uyumun sağlanması açısından yıl temelinde hesaplamaktadır. İtalyada çok sayıdaki toplu sözleşme kısmi süre çalışanlar için yıllaştırılmış süre uygulamalarına

¹ ATAAY, s. 94.

² Çalışma sürelerinin azaltılmasının etkileri, ülkeler sektörler ve işkollarının özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Çalışma sürelerinin azaltılmasından beklenen olumlu etkilerin görülmesinde aşağıda belirtilen bir dizi faktör göz önüne alınmalıdır; I) İşgücünün Vasıf Düzeyi: Vasıflı işçi yetersizliği işçilerin çıkarlarına olabilecek esnek çalışma süresi düzenlemelerinin uygulanmasını olumsuz yönde etkileyebilir. II) İşyerinin büyüklüğü ve iş organizasyon yönetimi. III) Piyasa yapısı ve Ürüne olan talep. IV) İşgücünün yaklaşımı: geçimlerini fazla çalışmaya dayandırmış düşük gelirli işçiler, yüksek gelirli işçilere göre çalışma sürelerinin azaltılmasına daha az istekli olabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz, H. KÖRPE, *Dünyada Çalışma Saatleri ve Sendikalar*, Özçelik-İş Sendikası Yayınları, Yayın No. 14, Ankara 1998.

³ Yıllaştırma genellikle yıllaştırma çalışma sürelerinin azaltılmasıyla ilgili olup haftalık çalışma süresi, yıl bazında hesaplanmasıdır. Böylelikle haftalık çalışma süresi haftadan haftaya değişmektedir. Ancak işletmeler günlük ve haftalık çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalara uymak zorundadır. Çalışma sürelerini yıllaştırmak için çekici hale getirilmesi gerekir. OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 26.

⁴ EYRENCİ, s. 169.

uygun bir yapı sağlamaktadır. Örneğin tekstil sektöründe 1995 yılı merkezi toplu sözleşmede üretim talebindeki farklılaşmanın işletmelere olan etkilerinin azaltılmasında yıl bazında farklı çalışma takvimi esas alınmıştır. Bu takvimde yıllık fazla çalışma süresi 96 saattir. Talepteki değişimlere göre işçilerden haftada 40 satten fazla (haftada 48 saatten fazla olmamak üzere) veya 40 satten az çalışmaları istenebilir. Böylece çalışanlar uzun dönemde de kısa dönemde de fazla çalışma ödemesi olmaksızın aynı ücreti alırlar. Hollandada çalışma süreleri yıl bazında hesaplanmaktadır. Bir çok sözleşme uzun çalışma günü (günde 9 saat) ile kısa çalışma haftası (haftada 4 gün) birbirine kombine edilmiştir. Sonuç olarak çalışma süreleri hafta (gün) bazında azalmaktadır¹.

Çalışma sürelerinin yılaştırılmasına ilişkin ülkelerin genel bir eğilimleri bulunmamaktadır. Arjantinde motor endüstrisinde yeni kurulan Chysler, General Motor, Toyota gibi işletmelerde yılaştırılan süreler sabitleştirilirken İspanya'da Alcatel ve Cable Iberta ile yapılan toplu sözleşmelerde yılaştırılmış çalışma süresi uygulaması talebin arttığı dönem olan yılın ikinci yarısında daha uzun çalışma günü ve haftasını kapsamaktadır. Yıllık çalışma sürelerinin uygulanması açısından yasalarla getirilen sınırlamalar bazı ülkelerde serttir².

2.2.2. Atipik İstihdam Biçimleri

Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma süresinin azaltılmasına dayalı atipik istihdam biçimleri çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi açısından en çok rastlanılan uygulamalardır.

2.2.3. Aşamalı Emeklilik

Çalışanların birdenbire emekliye ayrılmasına alternatif olan aşamalı emekliliğe (emekliliğe erken geçiş)) geçişte, işçinin belirli bir yaştan sonra tam zamanlı statüden giderek yarım zamanlı statüye geçmesi ve çalışma sürelerinin giderek azaltılması söz konusudur. Bunun yanısıra, emeklilik yaşına az kalan işçiye esnek çalışma saatleri sistemi ile de çok geniş olanaklar sunulmaktadır. Bu bağlamda aşamalı emekliliğin amacı, işçiyi emeklilik şokundan kurtarmak ve kişinin çalışma gücüne uygun olarak çalışma süresini azaltmaktır³.

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.26-27.

² Örneğin Norveçte yıllık çalışma sürelerini aşan çalışma sürelerini ancak tarafların yazılı sözleşmeleri ile izin verilir. Bazı durumlarda iş müfettişlerinin izni ile uzatılabilir. Haftalık çalışma süresi 48 saati geçemez ve günlük çalışma süreside 9 saati geçemez. ABD'de çalışma sürelerini ilişkin mevzuat uyarınca çalışma sürelerinin yılaştırılması sözkonsu değildir. Nitekim 40 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti gerekir. OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.27-28.

³ TISK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, s. 39; GÜNALP, s. 192.

2.2.4. Uzun Dönemli Ücretli ve Ücretsiz İzin

Uzun dönemli ücretli ve ücretsiz izin (Extended Paid and Unpaid Leave) uygulamalarında ise işçiye altı ay yada bir yıl gibi uzun bir süre işine ara verdikten sonra, işine ve kariyerine devam etme imkanı verilmektedir¹.

2.2.5. Gönüllü Azaltılmış Çalışma Saatleri

Gönüllü azaltılmış çalışma saatleri (Voluntarily Reducer Working Hours) geçici olarak yarım zamanlı işçi statüsüne geçmek isteyen işçiler için geliştirilmiş bir sistemdir. İşçi belirli bir dönem için çalışma süresini gönüllü olarak azaltmakta, buna karşılık kendisine ödenen ücret de tam zamanlı statü içirn ödenen ücretten daha az olmaktadır. Söz konusu dönem sonunda ise işçi eski statüsüne geri dönmektedir².

2.3. Günlük ve Haftalık Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Düzenlemeler

Çalışma sürelerinin kısaltılması yıllardan beri işçi ve işveren tarafları arasında toplu pazarlığın önemli tartışma alanlarından biri olmuştur. İşçi sendikaları işçi sağlığı ve çalışma yaşamının iyileştirilmesi (insanileştirilmesi), işçinin kendine ve ailesine zaman ayırması gibi düşüncelerle devamlı olarak günlük ve haftalık iş sürelerinin kısaltılmasına çalışmaktadır. Fakat 1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz çalışma sürelerinin kısaltılması fikrine karşılık çalışma zamanlarının esnekliği fikrini ön plana çıkarmış bulunmaktadır³. Artık işçi sendikalarının iş sürelerini kısaltma taleplerine⁴ karşı olarak işverenler iş sürelerinde esnekliği ve buna paralel olarak iş yasalarının katılıklardan arındırılmasını istemektedirler.

Günümüzde bir çok ülkede işletmeler günlük ve haftalık çalışma sürelerini esnekleştirmektedirler. Bu açıdan sosyal tarafların karşılıklı anlaşmalarıyla çalışma sürelerinde değişiklikler yapılmaktadır. Haftalık çalışma sürelerine ilişkin yasal sınırlamalar gevşetilmektedir. Günlük ve haftalık çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işletmelerin operasyonel kapasitelerinin tam olarak kullanabilme gücünün artırılması amaçlanmaktadır⁵. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ilgili olarak çeşitli ülkelerde gerçekleştirilen düzenlemeler Tablo 20' de gösterilmiştir.

¹ GÜNALP, s. 192.

² GÜNALP, s. 192.

³ T. TREU, Labour Flexibility in Europe, *International Labour Review*, Vol. 131, N. 4-5, 1992, s. 503; TUNCAY, s. 60; YAVUZ, s. 28.

⁴ 1970'li yıllarda başlayan ve özellikle avrupa ülkelerinde, yaşanan ekonomik krize bağlı olarak ortaya çıkan yüksek işsizlik karşısında işçi sendikalarının yürüttüğü kampanyalar hız kazanmış ve işsizliğin azaltılması amacıyla çalışma sürelerinde önemli indirimlere gidilmiştir. Zaman zaman çalışma sürelerinin çeşitli şekillerde azaltılması bir makro ekonomik istihdam politikası aracı olarak görülmüştür.

⁵ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.28

İş sürelerinde esnekliği sağlamak için Avrupa ülkelerinde bu konudaki yasal kısıtlamaların bazıları kaldırılmış, bazıları ise yumuşatılmıştır. Günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yumuşatılması ve daha uzun bir zaman dilimi içine yayılması, işçilere işe başlama ve paydos saatlerini kendilerine göre belirleyebilme serbestisi tanınması gibi düzenlemelerle işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması amaçlanmaktadır.

Tablo: 20. Çeşitli Ülkelerde Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Düzenlemeler

ÜLKE	ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ESNEKLİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER
BELÇİKA	1987'de yapılan bir yasal değişiklikle, iş süreleri daha esnek bir yapıya kavuşturulmuştur. Buna göre TİS tarafları anlaşarak pazar ve diğer tatil günlerinde ve günde 12 saati geçmemek şartı ile fazla mesai söz konusu olmadan çalışmayı kabul etmekte yada haftalık çalışma süresini fazla çalışma söz konusu olmaksızın 40 saatten 45 saate çıkarabilmektedirler.
FRANSA	Fransa'da 1987'de kabul edilen bir yasa ile yıllık ortalama haftada 39 saati geçmemek kaydı ile haftalık azami çalışma süresinin 44 saate çıkarabilmesine imkan sağlamıştır.
YUNANİSTAN	Yunanistan'da 1990'da kabul edilen İş İlişkilerinin Modernleştirilmesi ve Geliştirilmesi başlıklı yasaya göre çalışma saatleri, toplu iş sözleşmeleri veya işyeri kurallarına bağlı olarak ile günde 9, haftada 48 saat olarak belirlenebilir. Böylece haftalık normal 40, günlük 8 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmazlar.
İTALYA	İşverenlere, günlük ve haftalık en fazla iş süresine ilişkin standartlar gevşetilmiştir .
ALMANYA	Almanya'da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik olarak 1994 tarihli Çalışma Süreleri Kanunu ile pazar ve resmi tatil günlerinde 24 saat çalışma yasağı getirilmekle birlikte, pek çok istisnaya yer verilmiştir. Pazar günü çalışmak zorunda olanların gelecek iki hafta, resmi ve tatil günlerinde çalışmak zorunda kalanların ise gelecek 4 hafta içinde herhangi bir günde dinlenerek çalıştıkları süreyi telafi edecekleri hükme bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmeleriyle bazı şartlarda bu esaslara aykırı düzenlemeler yapabilme imkanı da tanınmaktadır. Ayrıca haftalık çalışma süreleri sözleşmelerle, 40 saat veya daha az olarak, belirlenen sürenin 4 güne bölünerek uygulanmasına imkan vermektedir.
DANİMARKA	Çalışma Süreleri Kanunu, günlük çalışma süresinin belirli bir neden gösterilmeksizin 8 saatten 10 saate kadar uzatılabileceğini öngörmektedir. Ancak bu durumda 24 haftalık bir ortalama süre içinde 8 saatin de aşılması gerekmektedir. Daha uzun süreler toplu iş sözleşmeleri ile belirlenebilmektedir.
İSVEÇ	Mahalli ve ulusal düzeyde yapılacak kolektif anlaşmalarla çalışma süreleri ve dinlenme süreleri azaltılabilmektedir.
AVUSTURYA	Çalışma Süreleri Kanunu normal çalışma sürelerinin alternatif düzenlemeleri ile ilgili bir çok imkan tanımaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ile bir çok işletmede çalışma saatleri esnek biçimde düzenlenebilmektedir.

ÜLKE	ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ESNEKLİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER
HOLLANDA	Çalışma Süreleri Kanunu, anlaşmalara dayalı ilişkilere imkan tanımakta, ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği ilkeleri çerçevesinde daha esnek çalışma sürelerinin uygulanabileceğini öngörmektedir.
PORTEKİZ	Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerle işverenler, haftalık çalışma süresinin azaltılmasını sağlamak amacıyla 4 aylık bir dönem üzerinden normal çalışma süresi ortalamasına dayanan esnek çalışma sürelerinin uygulanmasını teklif edebilmekte, 10 saatlik günlük azami süreyi geçmemek üzere günlük çalışma süresi 2 saat daha aşılabilmektedir. Haftalık çalışma süresi ise azami olarak 45 ve 50 saat arasında değişmektedir.
İSVİÇRE	İsviçre İş Kanununa göre haftalık azami çalışma süresi 45 ve 50 saat arasında değişmektedir. Bu sınırlar içinde kalınarak günlük çalışma süresi istenildiği gibi düzenlenebilmektedir. Ayrıca çıkarılan bir tüzükle fazla dinlenmeye karşılık telafi çalışması veya fazla çalışma yerine telafi dinlenmesi verilebileceği, ancak bu olanakların önceki yada sonraki 14 haftalık bir süre içinde kullanılabileceği öngörülmüştür.
ÇEK CUMHURİYETİ	1990'da yürürlüğe giren bir düzenleme ile (Esnek İş Süreleri Hakkında Kararname) işçiye; günlük belirli çekirdek iş süresi içinde, işe başlama ve bitirme saatlerini kendi belirleme yetkisi tanımaktadır. Hatta işçi bir yada 4 haftalık bir zaman dilimi içinde normal çalışma süresini aşmamak üzere günlük çalışma süresini kendisi belirleyebilmekte, fazla çalışma, ancak azami çalışma dilimi aşırsa söz konusu olmaktadır. Bu düzenleme zorunlu olmayıp, tarafların istekleri doğrultusunda kullanılabilmektedir.
FİNLANDİYA	1996 tarihli Çalışma Süreleri Kanunu, belirlenen işkolları çerçevesinde dönemsel çalışma süreleri baz alınarak hangi iş kollarında ve hangi işletmelerin yasal çalışma sürelerinde değişikliğe gidebileceğini belirlemiştir. Bazı durumlarda yasal çalışma süresi iki haftalık bir dönemde 80 saat, 3 haftalık bir dönemde 120 saat olabilmektedir. Ayrıca işletme düzeyinde çalışma sürelerinin belirlenebilmesi imkanları artırılmıştır.
İSPANYA	İspanya'da haftalık çalışma süresi 40 saattir. Günlük çalışma saati ise 9 saat ile sınırlandırılmıştır. Haftalık izin süresi 1 gündür. Bununla birlikte toplu sözleşmelerle çalışma sürelerine ilişkin bu yapı bir ölçüde değiştirilebilmekte ve yıl boyunca farklı çalışma süreleri uygulanabilmektedir.
ARJANTİN	Arjantin'de Ulusal İstihdam Kanunu (1991) çalışma sürelerini haftalık, aylık, 6 aylık ve yıllık periyotlarda esnekleştirmiştir. Toplu sözleşmelerde bu alternatifler artan ölçüde kullanılmaya başlanmıştır.

Kaynak: OZAKI, Negotiating Flexibility, s.26-29; TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, s. 59-63.

3. Ücretin Anlamı ve Belirlenmesine Etkisi

Post endüstriyel dönüşüm süreciyle birlikte 1980'li yıllarda işgücü piyasasının esnekleştirilmesi bağlamında yeniden düzenlenmesine yönelik girişimler geleneksel istihdam modelinin önemli bir bileşeni olan ücret konusunda da yeni gelişmeleri beraberinde getirmiştir.

Endüstri devriminin çalışma hayatına yansımaları sonucunda özellikle sosyal siyasetin temel çalışma alanını da oluşturan ücret konusu günümüze kadar uzanan tarihsel süreç içerisinde çeşitli aşamalardan geçerek geleneksel istihdam modelinde sosyal bir anlama ve konuma ulaşmıştır. Ancak günümüzdeki gelişmeler ve işgücü piyasasının ücret esnekliği açısından gerek makro gerekse mikro ekonomik düzeyde düzenlenmesine yönelik uygulamalar ücretin belirlenme sistemlerini ve sosyal anlamını derinden etkilemiş ve bu konuda yeni uygulamalar gözlenmeye başlanmıştır.

Nitekim 1970'lerden itibaren sermaye maliyetlerinin artması karşısında firmalar etkinlik ve esneklik konuları ile yoğun olarak ilgilenmeye başladılar. Böylece takım çalışması ve ücret esnekliği önemli bir strateji haline gelerek geleneksel prim uygulamaları ve sosyal ücret anlayışı düşüş eğilimi göstermeye başlamıştır¹.

3.1. Ücret Politikalarında Yeni Eğilimler

Ücret politikası mevzuat ve diğer düzenlemelerle, ekonomi politikası ve sosyal politikanın belli hedeflerine ulaşabilmek amacıyla hükümetin ve diğer sosyal tarafların ücrete ilişkin anlayışdır. Hükümet, işçi ve işveren tarafından demokratik bir anlayış içerisinde, ücretlerdeki düzenlemelerin kural ve mekanizmaların kontrolü ücret politikası olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede çağdaş ücret politikalarının üç amacı bulunmaktadır².

1. Ücret politikası enflasyona yol açmamalı, enflasyona karşı koymalıdır. İyi bir ücret politikası ücret fiyat yarışını önlemeli, dengeyi sağlamalıdır.
2. Ücret politikası, üretim artışını teşvik etmelidir. İşçiyi daha çok çalışmaya yönleltmeli verimlilik artışı sağlayarak üretimi arttırmalıdır. İşgücünün mobilitesini ve dengeli dağılımını sağlamalıdır.
3. Ücret politikası, milli gelirin bölüşümünde araç görevi görmeli, eşit gelir dağılımına yardımcı olmalıdır. Ücret politikası gelir dağılımı politikasının önemli araçlarından biridir. Gelir dağılımı politikası, ilk önce üretim faktörlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen ücret politikası yoluyla sağlanmaktadır.

Mikro ekonomik düzeyde işletmelerin rekabet gücünün artırılması ve makro ekonomik düzeyde ise giderek artan yapısal işsizlik sorunu karşısında istihdam artışının sağlanmasına dönük girişimler ücret politikalarında da yeni eğilimlerin oluşmasına neden olmuştur.

¹ J. PONTUSSON- P. SWENSON; Labor Markets, Production Strategies and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective, *Comparative Political Studies*, Vol. 29, No. 2, April 1996, s. 236.

² DPT, Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş Özel İhtisas Raporu, DPT Yayınları No. 2542-ÖLK. 558, Ankara 2000, s. 9-10.

Ücret esnekliği son döneme kadar makro ekonomik düzeydeki (ücret ayarlamaları, ücret artışlarının fiyatlarla olan ilişkileri, periyodik veya resmi endeksleme, asgari ücret gibi) temel konuların düzenlenmesinden oluşurken günümüzde ücret politikalarının oluşumu açısından özellikle işverenler tarafından gündeme getirilen ve ilerleyen süreçte hükümet politikalarına yansıyan iki önemli gelişme gözlenmektedir

3.1.1. Ücretlerin Rekabet Gücünü Koruyacak Düzeyde Tutulması

İşverenler gerek kendileri açısından ücret esnekliğinin sağlanması gerekse işsizlik karşısında istihdamın artırılması açısından ücretlerin rekabet gücünü koruyacak düzeyde tutulması ile istihdam arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ileri sürmektedirler.

Verimlilik artışının üzerindeki yüksek oranlı ücret artışları işgücü maliyetlerini yükseltmekte, işten çıkarmalara neden olmakta ve yatırımcıların iç ve dış piyasalarda yeni yatırımlar yapmalarını engellediği gibi yüksek asgari ücretler ve ücretlerin esnek bir yapıda olmayışı, özellikle nitelik düzeyi düşük olan gençlerin işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır. Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları (UNICE) Avrupa Birliğinin imalat endüstrisinde saat başı işgücü maliyetlerinin ABD ve Japonya karşısında rekabet dezavantajı yaratmasının temel nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır¹.

1. Pek çok Avrupa ülkesinde ücretler üzerinden yapılan kesintilerle finanse edilen sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak, hükümetler yada işçi sendikaları tarafından getirilen yüksek ücret dışı işgücü maliyetleri,
2. Yüksek asgari ücretler,
3. Bazı ülkelerde uygulanmakta olan, fiyat artışlarına göre otomatik ücret endeksleme sistemleri,
4. Ücret pazarlıklarının Avrupa birliğinde genel olarak ulusal/ sektörel düzeyde gerçekleştirilmesi, Japonya ve ABD'de ise işletme/işyeri düzeyinde gerçekleştirilmesi.

3.1.2. Ücret Dışı İşgücü Maliyetlerinin Azaltılması

Ücret esnekliğinin gerçekleştirilmesinde ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik girişimlerin temel dayanağını istihdam ağırlıklı bir yaklaşım olarak ücret dışı işgücü maliyetlerinin işletmeler üzerinde finansal bir baskı oluşturarak

¹ İşverenlere göre işletme düzeyinde gerçekleşen pazarlık sürecinin ücretlere esneklik kazandıracak ve bu şekilde çalışanların ve işletmenin değişen talep ve ihtiyaçları arasında en iyi uzlaşmanın sağlanabileceği vurgulanmakta, ayrıca performansa dayalı ücret sistemlerinin de ekonomide ücret esnekliğini sağlayacağı belirtilmektedir. TİSK, OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, TİSK Yayınları, Yayın No. 8, İnceleme Yayın No. 134, Ankara 1994, s. 12.

işletmelerin işçi çalıştırmalarını engelleyen temel bir faktörler olarak değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

OECD istihdam ve işsizlik raporunda bir çok sosyal nitelikli harcamanın, işçi ve işverenler tarafından ödenen sosyal güvenlik katkılarıyla finanse edildiğini; ancak bunun işgücü maliyetleri üzerinde yarattığı olumsuz etki nedeniyle özellikle kısa vadede istihdamı azalttığını ve işsizlik oranını yükselttiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, söz konusu harcamaların ücretler üzerinde yapılan kesintiler yerine diğer vergi gelirleriyle karşılanmasının istihdam üzerinde olumsuz etkileri azaltacağı savunulmaktadır. Bununla birlikte Avrupa Ticaret ve Endüstri Komitesi (BIAC)'da OECD ülkelerinde yüksek oranlı ücret dışı işgücü maliyetlerinin işletmelerin işçi çalıştırmalarını engelleyen temel bir faktör olduğu görüşündedir. Diğer yandan Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları (UNICE) işgücü maliyetleri içinde üretimle ilgisi olmayan yan ödemelerin düzeyi ve yapısının istihdam yaratmaya dönük yatırımları olumsuz yönde etkilediği görüşündedir. UNICE bu alanda getirecek bir takım düzenlemelerin gerekliliğini vurgulamakta ve şu önerileri sıralamaktadır¹.

1. Mali yasalar ve sosyal güvenlikle ilgi yasalar, işletmelerin ücret dışı işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla gözden geçirilmeli, ancak bu düzenlemeler kısmi süreli istihdam veya diğer atipik istihdam biçimleri aleyhine olamamalıdır.
2. Enformel sektörün çekiciliğini azaltacak tedbirler alınmalıdır.
3. Sosyal güvenlik sistemindeki farklılıklar, ücretler arasında işgücü hareketliliğini engellememelidir.
4. Mali düzenlemeler ve sosyal güvenliğe ilişkin yasalar, gençlerin istihdamının artırılması ve uzun dönemli işsizliğin önlenmesi konusunda bazı teşvikler getirilmelidir.
5. Sosyal güvenlik katkıları da dahil olmak üzere ücret dışı işgücü maliyetlerinin tüm çalışanlar, özellikle düşük ücretle çalışanlar ve genç işgücü bakımından azaltılmalıdır. Ayrıca sosyal güvenlik sistemi, istihdama zarar vermemek için ücretler üzerinden alınan vergilerle değil, genel vergilerle finanse edilmelidir.

Avrupa Birliği Komisyon raporuna göre ise ücret dışı işgücü maliyetleri, işgücü maliyetlerini %30 oranında artırmaktadır. Bu oran Almanya, Fransa, İtalya ve Belçikada %50'ye yükselmekte, Danimarka'da %3 iken İngiltere'de %13 olmaktadır. İşverenler

¹ TISK, OECD Ülkelerinde, s.13-14.

üzerindeki bu tür yüklerin fazlalağı özellikle İspanya, Yunanistan ve İtalya'da enformal istihdamın büyümesine yol açmaktadır¹.

3.2. Ücret ve Fiyatlar Arasındaki İlişkide Zayıflama

Bir çok ülkede ücret ve fiyatlar arasındaki ilişkideki kırılma² ücret esnekliğinin gündeme getirdiği diğer önemli bir konudur. Ücretin belirlenmesi açısından en önemli faktör konumunda bulunan fiyat düzeylerindeki değişimler doğal olarak ücret artışlarının temel dayanağını oluşturmaktadır. Ancak günümüzde ücretlerin fiyatlardan bağımsız olarak değerlendirilmeye başlanması iki önemli eğilimi de beraberinde getirmiştir. Bu eğilimler makro düzeyde ücret artışlarının sınırlandırılması ve mikro düzeyde ücretin performansla ilişkilendirilmesidir.

3.2.1. Ücret Artışlarının Sınırlandırılması

Fiyat artışlarının ücretler üzerindeki etkisinin endekslleme yöntemiyle telafi edilmesi, özellikle merkezi toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde üç taraflı sözleşmelerin tamamlayıcı bir unsurunu oluştursa da, ücretleri fiyatlarla dengeleyen otomatik ücret endekslleme sistemlerinin son yıllarda içinde makro ekonomik bakımdan öneminin giderek azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, 1980'ler boyunca endekslleme yönteminin enflasyonu arttırdığına ilişkin eleştirilere hedef olması ve işverenlerle hükümetlerin ücret düzeyini düşüren endekse bağlı olmayan sözleşmelerin bağitlanması yönündeki çabalar gösterilmektedir³.

Diğer bir açıdan ücret endekslleme sistemlerinin kaldırılması ile reel ücretlerin aşağıya çekilerek işgücü arzı ve talebindeki değişimlere işgücü piyasasının tepkisinin (responsiveness) esnekleştirilmesi (azaltılması) amaçlanmaktadır⁴.

Nitekim Batı Avrupa Metal İşverenleri Örgütü'nün (WEM) görüşleri ücret endekslleme sistemlerinin kaldırılarak, ücret ve fiyatlar arasındaki simetrik ilişkinin kaldırılması yönündeki eğilimleri açık bir şekilde desteklenmektedir. WEM'e göre ücretler fiyatlardaki artışın altında belirlenmeli, ücret artışları zaman içinde sınırlanmalı veya belirli bir dönem sonunda yenilenmeli, ücret artışları verimlilik artışlarına bağlanmalıdır⁵.

Bu yaklaşım çerçevesinde ortaya konmaya çalışılan görüşler ücret esnekliği açısından değerlendirildiğinde amaç, ücretlerin fiyatlardaki gelişmelere oranla

¹ TISK, OECD Ülkelerinde, s.13-14.

² Ücretin fiyatlardan bağımsız olarak algılanması, geleneksel istihdam modelinde gelir unsuru olarak değerlendirilen ücretin maliyet ve performans orijini yaklaşımının baskısı altında kalmasında önemli faktörler arasındadır.

³ TREU, s.507.

⁴ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 16.

⁵ ERDUT, s. 67-68.

sınırlandırılarak, ücretlerin işletmelerin maliyetlerini karşılayabilme gücüne göre oluşturulmasıdır. Ücret artışlarının sınırlandırılmasına yönelik olarak ücret endeksleme sistemlerindeki gelişmeler ülkeler açısından değerlendirildiğinde endeksleme sistemleri tamamen ortadan kaldırılmamakla birlikte, belirli dönemlerle bu sistemden uzaklaşıldığı ve giderek azaldığı gözlenmektedir. Örneğin Belçikada¹ endeksleme sistemi 1982 yılında askıya alınmış, 1983-1986 yılları arasındaki dönemde gerçek ücretler dondurulmuş daha sonra tekrar endeksleme sistemine geri dönmüştür. İtalyada² ise makro ekonomik düzeyli ücret endeksleme sistemi³ (scale-mobile)1993'te kaldırılmıştır⁴. Diğer yandan Hollanda da etkin işgücü piyasası reformunun bir örneği olarak hükümet, işletmeler ve sendikalar arasındaki işbirliği, yerel düzeyde şirketlerin bireysel ihtiyaçlarını da karşılayan, ulusal düzeyde uzun vadeli bir ücret sınırlaması sağlamıştır⁵.

Avrupa'da ücret esnekliğinde önemle üzerinde durulan bir diğer konu, başlangıç ücret artışlarının sınırlı tutulmasıdır. Taraflar, toplu sözleşmelerde başlangıç ücret artışları yönünde imkan buldukları takdirde, bu imkanın eğitim, lojman ve bu gibi yönlere kaydırılmasını uygun görmektedirler.

3.2.2. Ücretin Performansla İlişkilendirilmesi

Günümüzde yüksek rekabet baskısı işletmeleri geleneksel ücret anlayışı yerine performanslarına bağlı olarak yeni ilişkiler kurmalarına zorlamaktadır. Diğer bir ifade ile ücret doğrudan doğruya performans ile ilişkilendirilmekte, işletmelerde ücretin hesaplanmasına yönelik politikalar çıktı yerine performansın geliştirilmesine yönelik faktörlere (kalite, maliyetlerin azaltılması, uyumluluk gibi) yönelmektedir. Ücret sistemleri yeniden şekillendirilme ve yönetilmektedir⁶. Bu açıdan ücret belirleme süreci işletmelerde verimlilik, etkinlik yada kişisel özelliklere ve performansa bağlı olarak özel bir durum haline gelmiştir. Nitekim performansa dayalı ücret sistemleri giderek yaygınlaşmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemleri ile ilgili çeşitli ülkelerdeki gelişmeler Tablo 21'de özetlenmiştir.

¹ Belçikada ücret artışları, otomatik olarak tüketici fiyat endeksindeki artışlara bağlanmış, aynı zamanda bununla toplu pazarlık üzerindeki enflasyon beklentisinin doğan baskıların giderilmesi amaçlanmıştır.

² İtalya'da endeksleme yöntemi, enflasyonun aşırı olarak arttığı 1973-1974 yılları arasındaki dönemde kurulmuştur. Ücret maliyetlerinin artışının önlenmesi için 1983 yılında endeksleme sisteminin uygulanması için üç taraflı bir anlaşmaya varılmıştır. 1985 yılında yapılan referandumla anti-enflasyonist politikalar desteklenmiş ve endekse göre önceki yıllara ilişkin ücretlerde meydana gelen kayıpların telafisinden vazgeçilmiştir. ERDUT, s. 68.

³ Ücret endekleme sistemlerine karşı yöneltilen eleştirilerin üzerinde durdukları temel sorunsal alan söz konusu ücret belirleme sistemlerinin işletmelerin durumlarının göz önüne alınmaksızın oluşturulması olarak gösterilmekte ve ücret esnekliği açısından kurumsal bir katılığın yaratıldığı ileri sürülmektedir.

⁴ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 24.

⁵ KLASSON, s. 35.

⁶ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.19

Tablo: 21. Çeşitli Ülkelerle Performansa Dayalı Ücret Sistemlerine İlişkin Gelişmeler

ÜLKELER	GELİŞMELER
FRANSA	Fransa'da devlet tarafından hukuksal ve mali düzenlemelerle de desteklenen performansa dayalı ücret sistemleri, ücret esnekliğinin sağlanmasında temel araç olarak değerlendirilmektedir. Özel sektörde çalışanların yaklaşık %30'u performansa dayalı ücret sistemleri ile istihdam edilmektedir. İşletme düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki çalışan işgücünün ise %20'sini kapsamaktadır. Bu türdeki sözleşmelerin sayısı 1986'da 2630'dan 1994'te 8612'ye, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işgücü sayısı ise 1.113.709'dan 2.513.073'e yükselmiştir.
İNGİLTERE	İngiltere'deki sendikaların gücündeki gerileme toplu pazarlık kapsamında çalışan sayısına da yansımış ve bu ortamda mali uygulamalarla da desteklenen performansa dayalı ücret sistemleri giderek yaygınlaşmaktadır. Nitekim performansa dayalı ücret sistemleri ile çalışanların sayısı Fransadan yüksektir.
ABD	Performansa dayalı ücret sistemleri ABD'de genellikle belirsiz (contingent) veya alternatif ücret sistemleri olarak nitelendirilmektedir. 1995 yılında toplu pazarlık kapsamında çalışanların 1/3'ü belirsiz ücret sistemleri ile çalışmaktadır. 1996-1997 yılları arasında 2500 işvereni kapsayan ödeme planı araştırması sonucunda işverenlerin %15'inin (bu oran aynı araştırmanın 1994'teki tesbit etmiş olduğu oran ise %9'dur) grup performansına yönelik ücret sistemine geçtiği, %11'inin ise geçmeyi düşündüğü saptanmıştır. Bu sonuç Amerika için hızlı bir değişim olarak değerlendirilmektedir.
AVUSTRALYA	Avustralya Endüstri İlişkileri Komisyonunun göstergelerine göre 1994'teki toplu iş sözleşmelerinin %32'si verimlilik ve performansa dayalı ücret sistemlerini kapsamaktadır.
YENİ ZELLANDA	1995 yılı toplu iş sözleşmeleri araştırmasına göre işgücünün %7'si verimlilik temelli ücret sistemi ile çalışırken 1996 yılındaki araştırmada ise işgücünün %44'ü performansa dayalı ücret sistemleri ile çalışmaktadır.
İTALYA	1993 yılından itibaren gerçekleştirilen üçlü sözleşmelerle (tripartite) performansa dayalı ücret sistemleri giderek yaygınlaşmaktadır. Sözleşmelerde özellikle ücret artışlarının verimlilik, kalite ve şirketin rekabet gücünü belirleyecek unsurlarla ilişkilendirilmesi esas alınmaktadır. Bu anlayış büyük ölçekli işletmelerde daha yaygın bulunmaktadır.
NORVEÇ	Norveç'te özel sektörde işverenlerin %10-15'i performansa dayalı ücret sistemlerini uyguladıklarını bildirmektedir. Söz konusu oranın düşüklüğü Norveç'te sendikaların ve toplu pazarlığın güçlü bulunmasına bağlanmaktadır.

Ücret artışlarının verimlilik ve performansla ilişkilendirilmesinin, işletmedeki bütün işçilerin belli amaçlar çerçevesinde birleşmesini sağladığı gibi, maliyetlerin azaltılması yolu ile işletmelerin de karlarını artıracakları dolayısıyla istihdam hacminde bir gelişmeye neden olacağı belirtilerek ücret-performans ilişkisinin işçi, işveren ve genel ekonomi açısından faydaları şu şekilde belirtilmektedir¹.

1. Çalışanın artan performansından pay alacağını bilmesi, ona güven hissi aşılar. Bunun için çalışan daha fazla ücret elde edebilmek için eskisine oranla daha akılcı çalışarak üretimin artırılmasına katkı sağlar.
2. Performans-ücret ilişkisi teknolojik değişimi de beraberinde getirmektedir. Teknolojik değişim sonucu yenilenen süreçler, çalışanların yetiştirilmesine ve eğitilmesine neden olmakta ve insan kaynaklarının niteliğini artırmaktadır.
3. Performans-ücret artışı ilişkisi rekabet gücünü artırmakta da etkili bir araçtır. Performans-ücret artışına dayalı bir ücret politikası, optimal maliyet; bu ise daha fazla ürün satabilme, daha fazla üretim ve daha fazla istihdamı beraberinde getirecektir. Diğer yandan performans-ücret ilişkisi kurulu kapasiteden tam yararlanma imkanını sağlar. Atıl işgücü ve gizli işsizliği ortadan kaldırabilir.
4. Performans-ücret artışı ilişkisi ekonomik büyümeyi hızlandırır. Ekonomik büyüme, kıt olan üretim kaynaklarının daha etkin kullanılması demektir. Özellikle kıt olan nitelikli işgücünden daha etkin yararlanmak, gelişmekte olan ülkeler açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışanların nominal gelirleri sabit iken, verimlilikteki artışlar fiyatlarda geçici düşüşlere yol açabilir.
5. Performans-ücret artışı ilişkisi işçiler açısından daha fazla ücret artışı, daha fazla iş güvencesi, daha huzurlu çalışma ortamı, maliyetlerin daha fazla aşağı çekilmesi, dolayısıyla fiyatlarında aşağı düşmesi demektir. İşverenler ise, Performans-ücret artışı ilişkisini, artan verimlilikten hisse alma, daha düşük maliyet, daha fazla ürün elde etmek, kurulu kapasiteden tam yararlanma, kıt kaynakların rasyonel kullanımı, daha işlevsel ücret yapısı nedeniyle endüstri veya işletmenin rekabet gücünün ve ihracat imkanlarının artması anlamındadır.

Performans-ücret ilişkisi bir çok ülkede arz yönlü enflasyon modellerinin bir ögesi haline gelmiş ve ücretlerin verimlilik artış oranının üzerinde bir hızla artış göstermesi, enflasyonun temel nedenleri arasında gösterilmektedir. Bu nedenle toplu

¹ DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 7-8.

pazarlık sürecinde verimlilik artışı, ücreti belirleyen önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır¹.

3.3. Asgari Ücretin Değişen Rolü

Günümüzde asgari ücret ekonomik performans açısından önemli bir engel olarak değerlendirilmekte değişik uygulamalarla asgari ücretin etkinliği azaltılmaya çalışılmaktadır². Asgari ücretin etkinliğinin azaltılmasında karşılaşılan uygulamaların genel olarak üç şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlar fiyat artışları karşısında asgari ücret artışlarının dondurulması, fiyat artışları karşısında yapılan ayarlama sürelerinin uzatılması (düzenli ayarlamalar yapılmaması) ve belirli kategorideki çalışanlar için (gençler ve düşük düzeyli kazanca sahip işlerde çalışanlar gibi) özel düzenlemelerin yapılmasıdır.

Asgari ücret ile ilgili yaşanan değişimlerin ilk örneği olarak İngiltere'deki gelişmeler gösterilebilir. Nitekim İngiltere'de 1993 yılında asgari ücret belirleme sisteminin yürürlükten kaldırılmasıyla düşük ücret gurubunda çalışanlar gelir güvencesi açısından büyük bir güvencesizlikle karşı karşıya kalmışlardır. 1997'de asgari ücret sisteminde tekrar geri dönülerek asgari ücretler sabitlenmiş ise de ortalama ücretleri etkilememiştir³.

Ekonomi politikaları anlayışı açısından İngiltere ile aynı paralelde sayılabilecek Amerikada ise ücret esnekliğinin sağlanmasında İngiltere'ye oranla daha yumuşak bir yaklaşım bulunmaktadır. Nitekim asgari ücret kademeli olarak aşağı çekilmektedir. 1980 ve 1990'lı yıllarda federal asgari ücret yasal düzenlemelerle aşağı çekilmiştir.

Hollanda da işsizliğin artışına bir tepki olarak 1970 ve 1980'lerde asgari ücret %3 azaltılmış (1984) ve 1990'a kadar dondurulmuştur. 1992'de ise ortalama ücret artışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Norveçte 1995 yılından itibaren 25 yaşın altındakilere gençlik garantisi adı altında mesleki eğitim amaçlı olarak kamu veya özel işletme ayırımı olmaksızın asgari ücretin belirli bir kısmı ödenmeye başlanmıştır. Bu gibi uygulamaların gözlemlendiği diğer ülkeler ise, Belçika, Kanada, Fransa, Lüksemburg, Hollanda Yeni Zellanda, Portekiz ve İspanyadır.

Asgari ücret ile ilgili tartışmalarda konu asgari ücretin ücret esnekliğinin gerçekleşmesinde önemli bir engel olarak kabul edilmesiyle sonuçlanmaktadır. Bunun ön

¹ DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 7.

² İşgücü maliyetleri 1990'lardan itibaren düşüş göstermesine karşılık asgari ücretin yüksekliği, özellikle genç işgücü için istihdam engeli olarak değerlendirilmektedir. KLASSON, s. 35. Asgari ücret iş yaratılmasının önünde bir engel olarak görülür. Özellikle genç ve düşük vasıflı işgücü kullanılan sektörlerde, ayrıca asgari ücret işverenlerin düşük ücret düzeylerinde işgücü istihdamını güçleştirmektedir. OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.16.

³ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 17.

önemli göstergesi asgari ücretin kaldırılması yönündeki eğilimlerdir. Ücret pazırlıklarının adami merkezleşmesi ile yüksek derecede ücret esnekliğinin sağlanmak istenmesi ve asgari ücretin kaldırılmasına dönük eğilimler bize asgari ücretin eski önemini ve sosyal içeriğinin azaltıldığını göstermekte ve ücret belirleme mekanizmaları sosyal yapıdan uzaklaşıp işletme seviyesinde bireysel niteliklerle bağdaştırılmaktadır

3.4. Ücretin Bireyselleştirilmesi

Ücret esnekliğinin sağlanmasında diğer bir eğilimde ücretlerin bireyselleştirilmesidir. Ücretlerin bireyselleştirilmesi olarak nitelendirilen bu eğilim ücretin geleneksel olarak veya çıktıya göre belirlendiği ücret sistemleri yerine, bireysel veya grupsal çabaya dayalı, işgücü piyasasında rekabetin artırılmasına yönelik ücret sistemlerini ifade etmektedir.

Ücret esnekliğin, ücretin bireyselleştirilmesi açısından iki önemli etkileşime neden olduğu söylenebilir. Bu etkileşimler; ücret sistemlerindeki gelişmeler ve ücret açısından toplu pazarlık düzeyinin farklılaşmasıdır.

Ücret esnekliği son dönemlere kadar makro ekonomik düzeyde ele alınan ve bu düzeyde tartışılan bir konu iken özellikle son on yıllık zaman periyodu içerisinde işletme düzeyinde ücret sistemlerinde ve ücret yaklaşımlarında köklü değişimler gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile ücret esnekliğinin sağlanmasında son dönemlere kadar işgücü maliyeti¹ kavramı üzerinde yoğunlaşan ve bu kavram çerçevesinde ücret esnekliği sağlamaya yönelik uygulamalar devam etmekle beraber diğer bir açılım olarak verimlilik ve performansa dayalı ücret sistemlerine olan eğilim gösterilebilir². Bu eğilimler özellikle endüstri ilişkilerinin de yerleşme süreci içerisinde ücret pazırlığının düzeyini etkilemekte ve ücret açısından toplu pazarlık düzeyi farklılaşmaktadır.

3.4.1. Verimlilik ve Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Ücret esnekliğinin günümüzdeki yeni bir açılımı olarak performansa dayalı değişik ücret sistemleri kamu ve özel sektörde yaygın bir ilgi görmeye başlamıştır.

Performansa dayalı ücret, tüm kuruluşlarda kullanılabilen, verimliliği artırıcı tekniklerin sadece bir tanesidir. Ana hatları ile, normal çalışma performansının üstündeki çalışmaları parasal olarak ödüllendirme, uygulamalarını içeren bir sistem olarak

¹ İşletmeler açısından ekonomik stratejilerin en önemli faktörlerinden birini de işgücü maliyetleri oluşturmaktadır. İşgücü maliyetleri, işletmenin veya işkollarının karlılığı ve rekabeti ile doğrudan ilgilidir. Nitekim üretim ve verimlilik düzeyinin üzerinde gerçekleşen ücret artışlarının enflasyonu artırıcı, yatırım ve üretimi daraltıcı, işsizliği körükleyici etkilerinin bulunduğu ifade edilmektedir.

² Ücretin bireyselleştirilmesi performansa dayalı ücret sistemlerinin yaygınlık kazanmasına neden olmaktadır. Buna göre ücret ve ücret ekleri geleneksel anlamdaki nitelik ve kıdem ayırımına göre değil giderek işletmenin kendine özgü ücret sistemlerine dönüşmektedir.

tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile, performansa dayalı ücret, çalışanların ücretleri ile yaptıkları işte gösterdikleri performansları arasında bir bağlantı kurma yöntemidir. Bu yöntem esas olarak, çalışanın ve kuruluşun performansını artırmada yerleşik bir yönetim aracıdır. Aynı zamanda, performansa dayalı ücret, işe alma ve işe tutmada da etkilidir¹.

Ücret ile performans arasındaki ilişki verimliliğin artırılmasında işgücünün motivasyon aracı olarak değerlendirilmektedir.

Kuruluşlarda yüksek kalite ve yüksek verimliliği sağlamak için çalışanların motivasyonunun artırılması ihtiyacı, performansa dayalı ücreti gündeme getirmiştir. Performansa dayalı ücret planları iki psikolojik ilkeye dayandırılmıştır: Bunlardan birincisi motivasyon artışının performansı artıracağı, ikincisi takdirin motivasyon açısından önemli bir unsur olduğudur. Kuşkusuz motivasyonu artıran tek neden ücret değildir. İnsan kaynakları yönetiminin çeşitli unsurları motivasyonu artırmaya yöneliktir. Tüm bu unsurlara ilave olarak yapılan araştırmalar, kişileri ödüllendiren teşviklerin performansı arttırdığını ortaya koymaktadır. Böylece performansa dayalı ücret sistemleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

Performans ile ücretin ilişkilendirilmesi açısından değişik sistemler uygulanabilmektedir. Bu açıdan ücretlerin bireyselleştirilmesine yönelik olan uygulamalar üç boyutta değerlendirilebilir. Bunlar; Performans ile ücret arasındaki ilişkinin; bireysel, grup ve organizasyonun performansına göre ele alınmasıdır.

3.4.1.1. Bireysel Performansa Dayalı Ücret

Bireysel düzeyde performans değerlendirme, çalışanın yeterliliklerinin yaptığı işin nitelik ve gereklerine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ya da çalışanın işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analiz ve sentezler olarak tanımlanabilir. Performans değerlendirme çalışanın işindeki başarısının ve gelişme yeteneğinin sistematik olarak ölçülmesidir. Çalışanın başarısı hakkında bir karara varabilmek içinde, onun hedeflere ulaşma derecesinin, teknik, davranışsal ve yönetsel yeterliliklerin objektif kriterlerle ölçülebilmesi gereklidir. Performans değerlendirme yönetim sistemi ile, çalışanın bireysel başarısının yanı sıra, güçlü ve zayıf yönleri, gereksinimi olan gelişim planı ve kariyer planı ile ilgili bilgi elde edilebilecektir. Özellikle de, tam ve doğru bir şekilde uygulanan performans değerlendirme sisteminde, çalışanın bireysel hedeflerinin belirlenmesinde yöneticisi ile yapacağı ortak çalışmalar, kararlara katılım ve yönetici-

¹ Performansa dayalı ücretlendirme sistemi ile, çalışanların, çalışma isteklerini ve çabalarını artırıcı bir motivasyon artışı sağlanarak, ulaşılabilecek hizmet/ürün üretim ve verimlilik artışlarından eşit bir pay almaları amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların çabalarına bağlı olmayan teknolojik gelişmeler, araştırma-geliştirme (AR-GE) çalışmaları, pazar koşullarındaki olumlu değişimler, vb. nedenlerle artan ürün/hizmet üretimi ve verimlilik artışlarından pay almalarını kısıtlayan bir yönü de bulunmamaktadır. DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 39.

çalışan arasındaki artan iletişim, çalışanın kuruluş içindeki aidiyet duygusunu ve sorumluluk hissini geliştirerek, motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. Performans değerlendirme çalışmalarının sonuçlarının ücretle ilişkilendirilmesi, başarısı değerlendirilen çalışanın bu başarısı karşısında, hakça ücretini alabilmesini sağlamak amacını taşımaktadır. Bu anlamıyla, performansa dayalı ücret sistemleri bir amaç değil bir araçlardır¹.

Sistemin yararları yüksek emek verimliliğini gerçekleştirerek sağlanan üretim artışının getireceği düşük maliyet, en azından sabit fiyatlarla daha çok satış, işçi ve işverene daha yüksek gerçek gelir ve genelde tüm ülkede ekonomik gönencin artırılmasına yönelik uzun dönemli bir katkı oluşturmaktadır. Bununla birlikte sistemin, sağlıksız uygulamalar sonucunda ortaya çıkaracağı sakıncalarda vardır. Yönetimin uygulamalardaki yetersiz denetimi, işçi ve sendikaların sisteme karşı olmaları veya güvensizlik nedeniyle aldıkları önlemler, performansa dayalı ücret sistemlerini bir ücret yığını aracına dönüştürür; yine gerekli önlemlerin alınmaması, çalışanların iş güvenliği ve sağlığı açısından önemli sorunlar yaratır; düzenli ve kontrollü olarak sürdürülmeyen sistemler işçilerin toplam gelirlerinde dengesizlik yaratır. Bunlar başarısız uygulamalarla gelebilecek bazı sorunlardır. Bunlar sistemin yapısında mevcut olan bozukluklar değil, uygulamaya bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlardır².

3.4.1.2. Takım (Grup) Performansına Dayalı Ücret

1980' li yıllarda rekabetin hızla değişen yapısı, işletme yönetim modellerinin de değişimine neden olmuştur. En belirgin özellik ise, yönetimde tüm sistemlerin insan odaklı olarak yeniden yapılanmasında, çalışanların yönetime katılımlarının desteklenmesinde, özellikle de müşteri ve kalite kavramlarının öne çıkmasında görülmüştür. İşte bu kavramlardaki değişim, takım çalışmalarının yaygınlaşmasına neden olmuş ve takıma dayalı performans sistemlerini öne çıkarmıştır. Amaç, her şeyden önce organizasyonun verimliliğini artırmak ve katılım yoluyla kurum/kuruluş içinde takdir edilme duygusunu yaratıp, çalışanın motivasyonunu artırmaktır³.

¹ DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 40.

² Performansa dayalı ücretin lehinde ve aleyhinde ikna edici görüşler mevcuttur. Gerçi, aleyhte olan görüşler çoğunlukla ücretle bağlantısı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak, doğru uygulandığı takdirde, performans yönetimi bir kurumun neyi hedeflediğini bilmesini ve kaynaklarını doğrudan uygun çalışanlara dağıtmasını sağlar. Bu uygulama ile kimin ne işten sorumlu olduğu kesin olarak belirlenir, kişilere yaptıkları işin sorumluluğu verilebilir ve hizmetlerindeki başarı değerlendirilebilir. Ücretle performans arasında bağlantı kurulması konusunda ciddi tereddütler varsa, yapılacak en iyi şey performans yönetiminde başlangıçta ücretle bağlantı kurmamaktır. Performansa dayalı ücretin uygun olup olmadığı kuruluşun ortamına bağlıdır. DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 40-41.

³ Takıma dayalı ücret sistemleri, çalışanlar arasında rekabeti değil, işbirliği ve yardımlaşmayı teşvik eder ve dayanışmayı sağlar. Ancak, özellikle sonuçların birbirine bağlı olduğu işlerde ya da işin kolektif ve takım merkezli olması ve teknolojik bağımlılıklar diğer bir ifade ile çıktının takım çalışmasına bağlı olduğu durumlarda uygulanır. Takım performansının, takım üyelerinin performanslarından daha yüksek olacağı

3.4.1.3. Organizasyon Performansına Dayalı Ücret :

Bu sistemler, çalışanların işletme ile özdeşleşmelerini sağlamak ve onları işbirliğine yönlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Takım ve birey performansına dayalı ücret uygulamalarından farklı olarak, dolaylı performansa dayalı sistemlerdir¹. En yaygın kullanımı kazanç paylaşımı ve kar paylaşım planları olarak bilinmektedir. Genel olarak, bireysel performansa dayanmaması, yöneticiler ve tüm çalışanların katılımı ile belirlenmesi, tüm çalışanları ilgilendirmesi, işbirliği ile sorunlara çözüm geliştirmesi ve organizasyonun verimliliği ile bireysel ödüller arasında bağlantı kurması açılarından, bu ücret planları desteklenmektedir².

Bugün, daha esnek ücret yapıları geliştirmek açısından, karla orantılı ücret artışları da tercih edilen sistemler arasında yer almaktadır. Bu sistem, başlangıç ücret artışlarını kontrol edeceği gibi, ücret tabanının belirlenmesinde de bir yenilik getirecektir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan sıfır ücret zammına karşın işten çıkarmama taahhüdü, ücrette esnekliğin bir başka görünümünü oluşturmaktadır.

3.4.2. Ücret Açısından Toplu Pazarlık Düzeyinin Farklılaşması

Değişen sosyo- ekonomik koşullar altında işletmelerin ücretleri ekonomik koşullara daha duyarlı hale getirebilmesi için gereksinin duydukları ücret esnekliğin sağlanmasında ücretlerin bireyselleştirilmesi yönündeki eğilimler, ücretlerin çeşitlendirilmesine neden olmaktadır. Buna göre ücret ve ücret eklentileri geleneksel anlamdaki nitelik ve kıdem ayırımına göre değil giderek işletmenin kendine özgü ücret sistemlerine dönüşmekte ve dolayısıyla bu durum toplu pazarlık düzeyini de etkilemektedir.

varsayımıyla hareket edilmekle birlikte, bazı durumlarda, bireysel performansa dayalı planlarla da birlikte uygulanabilmektedir. Takıma dayalı performans ücretinde karşılaşılan sorunların başında, gruplar arası rekabete yol açmasının doğuracağı sonuçlar gelir. Ayrıca, takım içindeki bireylerde görülen sosyal tembelleşme de ayrı bir sorundur. Ancak, yüksek performansın takıma getireceği bir finansal getiri varsa ve bu takımdaki herkes tarafından paylaşılacağı için, takım üyelerini teşvik edici bir faktör olarak kullanılabilir. Bu yarar ve sakıncaları göz önüne alınarak, takım ve bireysel performansa dayalı ücret planları birlikte uygulanmaktadır. DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 41.

¹ Japon sendikalarının ücret politikalarını belirleyen bir pazarlık gücünün olmadığı vurgulanmaktadır. Bunun yerine işletmenin pazarda elde ettiği güç ücretleri belirleyen temel faktör olmuştur. Ş. NECEF, İşçiler esnekleşiyor mu, Parçalanıyor mu?, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, s. 787. Japon sendikalarının dikkat çeken diğer bir özelliği de verimlilik ve performansa ilişkin politikalara destek vermeleridir. Teknik yenilikleri ve üretim yatırımlarını desteklemişler, üyelerini buna uygun eğitim almaları için yardımcı olmuşlardır. Kalite kontrol gruplarını desteklemişler, bu faaliyetlerin çalışma saatlerin dışına taşmasına ve ücretsiz olmasına karşı çıkmamışlardır. Böylece kendi işletmelerin ayakta kalacağını, bunda iş güvenceleri üzerinde olumlu etki yapacağını düşünmüşlerdir. NECEF, s. 788.

² DPT, Verimliliğe Dayalı, s. 42.

Ücretlerin bireyselleştirilmesi geçiş süreci içerisinde gerek sendikalar gerekse işkolu veya ülke düzeyinde gerçekleştirilen toplu pazarlık açısından desentralizasyon (toplu pazarlığın işletme düzeyine kayması) eğilimlerini kuvvetlendirmektedir. Özellikle toplu pazarlıkta ücret konusundaki tartışmalar ücret pazarlığının düzeyi üzerinde odaklaşmaktadır. İşverenlerin çoğu merkezi veya işkolu düzeyli ücret pazarlığının düşük verimli işletmeler için zorluklar yarattığı ve işyeri düzeyli pazarlığın özel durumların hesaplanması açısından daha yerinde olduğuna inanmaktadır¹. Bu açıdan ücretlerin bireyselleşmesi toplu pazarlığın işletme düzeyinde gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır.

4. İşgücünün Homojenliği Üzerindeki Etkisi

Endüstri toplumunda çalışma hayatı açısından ortaya çıkan bağımlı ve ücretli işgücü sınıfı özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında oluşan sosyo- ekonomik yapının etkisiyle standart bir hale gelmiştir. Ancak günümüzdeki sosyo- ekonomik değişim dinamikleri ve buna bağlı olarak işgücü piyasası esnekliğine bağlı uygulamaların işgücünün homojenliğini etkilediği gözlenmektedir.

İşgücü piyasası esnekliğinin yukarıda belirtildiği gibi homojen bir yapı sergileyen işgücü üzerindeki etkileri iki temel düzlenimde değerlendirilebilir. Bunlar işgücü piyasası ile üretim ve iş organizasyonu etkileşimi açısından işgücünün homojenliğinin azalmasıdır.

4.1. İşgücü Piyasası Açısından İşgücünün Homojenliğinin Azalması

Geleneksel istihdam modeli açısından homojen bir yapı görünümünde bulunan işgücü piyasasında (gerek içsel gerekse makro ekonomik düzeyde) işgücünün polarize olması (kutuplaşması) ve işgücü piyasasının segmentasyonu ile işgücünün homojenliğinin azalması, heterojen veya ikili (dual) işgücü piyasası eğilimlerini kuvvetlendiren en önemli dinamikler olarak değerlendirilebilir.

4.1.1. İşgücünün Polarizasyonu

Bu süreçte gereksinin duyulan işgücünün çok sayıda niteliksiz işçiden az sayıdaki nitelikli işçiye doğru kayması, bölünmüş ve farklılaşmış bir emek piyasası da ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir ifade ile fiziksel emeğe olan talebin azalması ve zihinsel emeğe olan talebin gittikçe artması, emek piyasasında çeşitli kutuplaşmalar yaratmaktadır².

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s.16.

² BİLGİN, s. 55.

Özellikle sayısal ve işlevsel esneklik uygulamaları sonucunda içsel işgücü piyasalarında işgücünün çekirdek ve çevresel işgücü olarak birbirinden ayrılması yerel işgücü piyasasındaki homojiniteyi işgücünün kutuplaşması yönünde etkilemiştir. Nitekim esnekliğin işgücü piyasasına yansması ve istihdam biçimlerinde yaşanan değişim, çalışanların kutuplaşması ve bölünmesi olgusunu da beraberinde getirmektedir. Bu süreçte işgücü; çekirdek ve çevresel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Çekirdek işgücü; tam gün süreyle çalışan, iş güvencesine sahip ve ücretleri görece yüksek yeni teknolojilerle donatılmış, nitelik düzeyi yüksek çalışanlardan oluşmaktadır. Çevresel işgücü ise, kısmi süreli veya geçici biçimde, çevre yada taşeron firmalarla veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu yada hiç olmadığı, dolayısıyla sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubundan oluşmaktadır¹. İşgücü piyasasındaki eğilim çekirdek işçilerin sayısını azaltmak ve gittikçe artan ölçüde, hızlı bir biçimde işe alınabilen ve işler bozulduğunda yine aynı hızla ve maliyetsiz biçimde işten çıkarılabilecek bir işgücüne (çevresel işgücü) yaslanmaktadır².

Diğer yandan atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması Periferal (çevresel) işgücünü arttırmaktadır. Hall ve Parker sayısal esnekliğin atipik istihdam biçimleriyle bağlantılı olarak üç tip işgücü kategorisi yarattığını belirtmektedir. Bunlar; merkezde yer alan profesyoneller, teknisyenler ve organizasyonel işlerde görevli olan yöneticiler; asli olmayan işler için zaman zaman sözleşmeli olarak çalıştırılan uzmanlar ve kısmi süreli yada geçici olarak çalıştırılan ve düşük olan perifer işçilerdir³.

Sayısal esneklik uygulamaları⁴ ile hem piyasada değişen koşullara hem de yeni teknolojilere uyum yeteneği artırılmaktadır. Bunun içinde en başta işletme içi işgücünde farklılaşma yaratılmaktadır. Bir yandan daimi işçi grubu , bir yandan geçici işçi grubu olmak üzere iki tür istihdam politikası uygulanmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda işgücünün çekirdek ve çevresel olarak iki gruba ayrılması içsel işgücü piyasaları açısından kutuplaşmış bir işgücü yapısını ortaya çıkarmaktadır.

4.1.2. İşgücü Piyasasının Segmentasyonu

İşgücü piyasasının istikrarlı ve görece olarak iyi ücret ödenen iyi mesleklerin/ işlerin (good jobs) olduğu birincil ve istikrarlı olmayan ve kötü ücret ödenen kötü

¹ H. ANSAL, Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim, *Toplumsal Araştırmalar Vakfı*, Panel Dizisi 1-2, 9 Nisan 1994, İstanbul, s.57.

² HARVEY, s. 174.

³ D.T. HALL- V.A. PARKER, The Role Of Flexibility in Managing Diversity, *Organizational Dinamics*, 1993, s. 15.

⁴ Sayısal esneklik işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyumunu sağladığı gibi, bu yöntemle çok defa işletmede esas işçi grubu ile geçici işçi grubu birbirinden ayrılarak, işletme için gerekli ve nitelikli bir işgücü ile kendisinden gerektiği kadar ve gerektiği zaman yararlanılan bir işgücü yaratılmaktadır. BİLGİN, s. 54.

mesleklerin¹ (bad jobs) bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir biçimde bölümlenmesi (segmentasyonu)² işgücü piyasası esnekliğine bağlı bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Birincil işgücü piyasası, toplumun iyi ücret ödenen, istikrarlı ve tercih edilen meslekleri içerir. Bu tip piyasada çalışanlar işyeri güvenliğine, kariyer imkanlarına, iyi belirlenmiş çalışma koşullarına sahiptirler. Sendikal olarak olarak örgütlenip örgütlenmemeleri işgücü piyasasının hukuksal bağlandaki kurumsal yapısının geçerliliğinin önünde bir engel değildir. Diğer bir ifade ile bu tip piyasalarda hukusal düzenlemelerin az veya çok açık sistemin geçerli olduğu bir istihdam ilişkisi bulunmaktadır. Birincil işgücü piyasasında çalışanlar, ekonomide gelişmiş, öncü bir konuma sahip bulunmakla birlikte çalışanlar kendilerini üyesi bulundukları sendika veya işletmeleriyle kendilerini özdeşleştirebilmektedirler. İkincil sektör ise; ücretlerin düşük olduğu, istikrarı bulunmayan ve düşük değerli işleri kapsar. İşten çıkarmaların güncel sayıldığı ve paralelinde istihdam güvencesinin de çok az bulunduğu bu tip piyasalarda işlerin çoğu kısa vadeli ve çekici olmayan türde oldukları için, daha az güdüleyicidir ve bu durum yüksek oranda bir personel akışına neden olmaktadır³.

4.2. Üretim ve İş organizasyonu Etkileşimi Açısından İşgücünün Homojenliğinin Azalması

Bir işçinin üretim bilgisine sahip, kendi tasarladığı emek sürecini alet ve makinalar yardımıyla kendi planladığı biçimde ve hızda uygulamaya sokması olarak tanımlanan nitelikli yada vasıflı emek günümüzde ağırlıklı bir yapı oluşturmaya başlamıştır. İşçi tipinin de önemli bir değişim geçirdiği bu süreçte Fordist üretim sürecinin önemli bir unsuru olan toplu halde üretimde bulunan işçi tipinin yerini teknolojik yeniliklere uyum sağlamış, üretim sürecine katkıda bulunabilen işçi tipi almaktadır⁴.

¹ İkili işgücü piyasasının segmentasyonel içeriğini oluşturan meslek türlerinin niteliklerine ilişkin değerlendirmeler (iyi ve kötü) yalnızca işyeri kalitesi düzleminde iki ucu temsil etmekle kalmazlar, aynı zamanda bunlar, sosyo-ekonomik mekanizmalarla ayakta kalabilen ve birinci işgücü piyasasından ikincil işgücü piyasasına doğru olan sınırların kesinlikle geçirgen olmadığı iki bölümü belirler. M. HESAPÇIOĞLU, *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul 1994, s. 396.

² İşgücü piyasasında segmentasyon yaklaşımı çerçevesinde tanımlanan işgücünün dual yapısı, ekonominin istikrarlı ve standartlaştırılabilir kitlesel üretimin egemen olduğu bir birincil, monopolleşmiş alanı ile birbirleriyle rekabet eden, küçük ve orta ölçekli işlerin yoğun olduğu strüktürel, esnek üretimin (standartlaştırılmayan üretim) geçerli bulunduğu bir ikincil alan şeklinde segmentasyonunun sonucu olarak değerlendirilmektedir. HESAPÇIOĞLU, s. 397.

³ Bu bağlamda birincil işgücü piyasası içerisinde işini kaybeden bir işçi Keynesyen anlamda irade dışı işsizdir. İkincil sektördeki işsizliğin ise işsizlerin çalışmadan arzu ettikleri işi tekrar elde etmeyi beklemeleri ile ilgisi bulunmamaktadır. Bu tip işgücü piyasasındaki işsizlik kötü koşullardaki işyerinden diğer kötü koşullardaki işyerine olan ve çalışma dönemlerinin eşlik ettiği sürekli bir iş değiştirme süreci şeklindedir. HESAPÇIOĞLU 396.-397

⁴ BILGIN, s. 54.

Klasik iş organizasyonu (Taylor'un bilimsel yönetim teorisi) iş üzerinde çok az denetim ve kontrolü bulunan işgücünün çalıştığı işyeri üzerine kurulmuştur. İş zamana göre iş talimatları (yarı vasıflı veya vasıfsız işgücü tarafından yerine getirilecek) çerçevesinde bölümlendirilmiştir ve karar verme yetkisi yöneticilere veya süper vizörlere bırakılmıştır. Montaj hattı çalışan imajı sürekli olarak aynı basit şeyleri tekrar etme, gün boyu süren monoton görevler, bu iş organizasyonunun en önemli karakterleridir¹. Mandel klasik organizasyonda işgücü gereksiniminin çok sayıda yüksek düzeyde nitelikli entelektüel işgücü olmadığını, bu dönemde az sayıda ve sınırlı düzeyde entelektüalize olmuş işgücüne gereksinim doğduğunu belirtmektedir².

Florida yeni endüstri devriminin üretim açısından işletmeleri büyük bir organizasyonel değişime zorladığını belirterek, bu değişime yönelik yeniden yapılandırılmaya çalışılan organizasyonu yeni iş yeri (The new shoop floor) olarak tanımlamaktadır. Bu yeni iş yerinin en önemli özelliği ise üretimle (fabrika üretimi) araştırma ve geliştirme bölümlerini entegre etmesidir. Bu sayede ürün geliştirme ve süreç geliştirme ile verimlilik ve değer yaratma artacaktır³.

Bu açıdan yeni üretim dinamikleri işgücünün fiziksel yapısı ile entelektüel yapısı arasında bir sentez kurulmasını gerektirmektedir. Bunun sağlanmasında kullanılan araçlar olarak karşımıza, işgücü piyasası esnekliği merkezli takım çalışması veya yine takım çalışmasına dayalı kaizen gibi teknikler çıkmaktadır⁴.

Esnekliğe dönük yeni iş organizasyonu uygulamaları, değişen sosyo- ekonomik koşullar karşısında işletmelerin yeni gelişmelere uyum yeteneğinin artırılması açısından vazgeçilmez bir yeniden yapılanma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan iş organizasyonlarındaki değişim, çoğunlukla iş organizasyonlarının piyasadaki talep dalgalanmalarına anında cevap verebilecek esnekliğe ulaştırılması amacıyla yapılmaktadır⁵. Böylece esnek üretim sistemleri ve yeni teknolojilerin girdiği alanlarda, klasik iş organizasyonu egemenliğini kaybetmeye başlamıştır⁶. Diğer yandan esnek iş organizasyonu ile birlikte işçiler, üretim sürecinde tek bir noktada sabit kalmayıp, değişik iş noktalarında faaliyet göstermeye (job rotation) ve tek bir görev yerine birçok görevi üstlenmeye (job enlargement) başlamışlardır.

¹ OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 33.

² E. MANDEL, *Late Capitalism*, London 1978, s. 259-265

³ R. FILORIDA, *The New Industrial Revolution*, *Futures*, July/August 1991, s. 561

⁴ R. FILORIDA, s. 561.

⁵ OZAKI, *Labour Relation and Work Organization in Industrialized Countries*, *International Labour Review*, Vol. 135, No. 1, 1996, s. 55.

⁶ E. LORENZ, *Trust and the Flexible Firm: International Comparisons*, *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3 (Fall 1992), s. 455.

Klasik iş organizasyonunun gerçekleştirildiği fiziksel işbölümünün ötesinde, zihinsel işbölümünü gündeme getiren yeni yayılan teknolojilerin işler ve iş organizasyonu üzerindeki etkisinin tek boyutta olmadığı görülmektedir. Yeni teknolojiler, bir yandan işbölümünü artırarak işleri daha basit parçalara ayırmakta, diğer yandan da işçide bulunan bilgiyi ve beceriyi makinalara yükleyerek işin nitelik düzeyinde¹ bir düşüşe yol açmaktadır².

Post endüstriyel dönüşüm süreci açısından mikro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliğinin temel dinamiklerinden birisi olan esnek üretim organizasyonu ile birlikte işçi tanımı da değişmektedir. Bu organizasyon biçimi ile birlikte becerilerini kullanan ve geliştiren karar verme sorumluluğu taşıyan işçi tanımı getirilmektedir. Üretim sürecinin belirli bir aşamasından sorumlu olan ve ikame³ edilme imkanı bulunmayan işgücü yeni üretim organizasyonu doğrultusunda önem kazanmaktadır. Bu üretim organizasyonu ile işgücünün makinanın parçası olmaktan kurtarıldığı, tam tersine makinanın işgücünün kontrolüne girdiği belirtilmektedir⁴.

Fordist üretim karşısında alternatif üretim biçimi olarak değerlendirilen yalın üretiminin uygulandığı bir işletmede gözü kapalı şekilde talimatlar alan ve bunları uygulayan işçi yerine, sistemi analiz etmeyi, onu nasıl geliştirebileceğini hesaplamayı bilen ve kendiliğinden harekete geçen yeni bir işçi modeli vardır. Model işçinin hizmet akdinde yazılı sözleşme hükümlerine sıkı sıkıya uymasını reddetmekte onun yerine yaratıcılığın bir gereği olarak sözleşmeden daha ileriye gitmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca işçi artık açıkça saptanmış kurallar içinde kalmadan ileriye dönük olarak yapabileceklerini ortaya koymalı ve bunları büyük bir istekle uygulamalıdır⁵.

Seri üretimin sistemiyle özleştirilen bilimsel yönetim anlayışının ve klasik organizasyon yapılarının dönüşüm süreci içerisinde giderek geçerliliklerini kaybetmeye⁶

¹ İşgücü piyasasındaki gelişmeler karşısında Kalifikasyon değişimleri üzerindeki bir değerlendirme için bkz, HESAPÇIOĞLU, s. 397-491.

² BİLGİN, s. 68.

³ Geleneksel işçi-işveren ilişkileri ekonomik politika ve kurumları tarafından biçimlendirilmektedir. 1970'lere kadar ülkelerin ekonomik başarılarındaki en önemli faktörü doğal kaynaklar ve kitlesel üretim sistemi oluşturmuştur. Kitlesel üretim sistemi işi, planlanan ve profesyonel yöneticiler tarafından karar verilen bir iş anlayışı üzerine organize edilmiştir. Montaj hattı işleri basitleştirilmiş, ve vasıfsız işgücünü istihdam edebilir niteliktedir. Performansı geliştirmedeki sorumluluk yöneticilerin sorumluluğundadır. Sistemin geliştirilmesi ve en uygun metodlarla çalışması için yöneticilerin ayrıntılı düzenleme yapmaları gerekmektedir. R. MARSHALL, The Future of Government in Industrial Relation, Industrial Relation, Vol. 31, No. 1 (Winter 1992), s. 32

⁴ BELEK, s. 66; ERAYDIN, s. 25.

⁵ AKGEYİK, s. 168.

⁶ Özellikle bilimsel yönetim anlayışındaki bu gerilemenin yanısıra yeni yönetim anlayışının temel özellikleri lorenz şöyle belirtmektedir. İlk olarak; pazardaki belirsizliklere (özellikle bilgisayar temelli teknoloji) işletmenin adaptasyon kapasitesinin artırılması ve ikinci olarak ise; işletmenin süreç ve ürün

başlamaları ve paralelinde bu gelişmeler sonucunda yeni üretim sistemlerine uygun esnek organizasyon yapılarında işgücünün heterojen bir nitelik kazanması¹, değişik ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikteki çalışanların artması anlamına gelmektedir.

Esnek organizasyon yapılarına uygun işgücü gereksinimi bir yandan niteliksiz işgücü endüstri alanından tasfiye ederken, diğer yandanda niteliksiz işgücü için ikincil bir işgücü piyasası oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile fonksiyonel esneklik ve sayısal esneklik, esnek organizasyonlarda aynı çatı altında gerçekleştirilebilmektedir. Bu gelişimin bir sonucu olarak fonksiyonel esnekliğin uygulandığı bilgi işçilerinin niteliksel ve niceliksel önemi artmakta, sayısal esnekliğin uygulandığı niteliksiz işçilerin ise istihdam güvenceleri azalmaktadır.

İnsan kaynaklarının bilgi ve beceri düzeyi, yenilik yaratma gücü ve grup halinde çalışabilme yeteneği rekabette üstünlük sağlayan en önemli özelliği olmaktadır. Çalışanların kendini geliştirme, grup halinde gelişme, sorun çözme ve süreç geliştirme alanlarındaki inisiyatifleri öne geçmektedir. Grup halinde çalışma ve etkileşim sonucunda ortaya çıkan sinerji insan kaynaklarının işletmeye olan katkılarını daha da arttırmaktadır. İşletmelerde mavi yakalıların niceliksel ve niteliksel olarak azalmasının yanı sıra bilgi işçileri olarak tanımlanan beyaz yakalıların da kendi aralarında kıyasıya bir rekabet içinde oldukları gözlenmektedir. istihdam açığı giderek artarken gerek çalışma süreleri gerekse ücret standartları aşınmaktadır².

Sonuç olarak özellikle işlevsel esnekliğe yönelik gereksinimler ve organizasyonel anlamda esneklik açılımlı yeniden yapılanma; klasik organizasyon anlayışının biçimlendirmiş olduğu homojen yapıdaki işgücünde de bir değişimi ortaya çıkarmaktadır. Seri üretim sürecinin homojen işgücü yeni süreçte değişen yönetim ve esnek organizasyonel yapılanmalarda giderek niteliksel (fonksiyonel işbölümü/esneklik) ve niceliksel açılardan (sayısal esneklik/ çalışma sürelerinde esneklik) heterojen bir yapıya dönüşmektedir.

5. İstihdam İlişkilerinin Kurumsal Yapısına Etkisi

Endüstrileşmenin giderek hızlanmasına paralel olarak geniş bir alanda hareket eğilimine giren istihdam ilişkileri giderek daha kompleks bir içerik kazanmıştır. Geleneksel istihdam modelinde, gerek istihdam ilişkilerinde kompleks gerekse işgücü

geliştirmesinin katılımcı yapılarla (kalite çemberleri gibi) geliştirilmesidir. E. LORENZ, Trust and the Flexible Firm: International Comparisons, *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3 (Fall 1992), s. 455

¹ T. DERELİ, Bilgi Çağında İstihdam Çalışma İlişkileri ve Sendikalar, *Yeni Türkiye*, 98/20, s. 1086.

² TÜRKMEN, s. 735.

piyasaının insan merkezli dinamik yapısı sonuçta kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan düzenlemeleriyle önemli bir kurumsallaşmayı da beraberinde getirmiştir.

Post endüstriyel dönüşüm sürecine bağlı olarak istihdam ilişkilerinin kurumsal çatısını oluşturan unsurlarda gözlenmeye başlayan değişimlerin çeşitli düzeydeki analizleri incelendiğinde bu analizlerdeki olgusal vurgulamanın yeni bir toplumsal yapılaşmanın getirdiği kırılmalarla birlikte işgücü piyasası esnekliği üzerinde yoğunlaştığı da gözlenmektedir. Bu açıdan istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısını oluşturan unsurlardaki etkileşim ana hatlarıyla incelenmeye çalışılacaktır.

5.1. Sendikalardaki Değişim Üzerindeki Etkileri

Istihdam ilişkilerinde özellikle 1970 sonrasında hızlı gelişmelere neden olan ve evrensel bir unsur haline gelen işgücü piyasası esnekliği, kaçınılmaz olarak istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısının ön belirgin ögesi durumdaki işçi sendikacılığını da çeşitli açılardan yeni sorunlarla karşı karşıya getirmiştir. 1970 sonrası belirginleşen evrensel nitelikli dinamikler altında şekillenen makro ve mikro ekonomik düzeyli yeniden yapılanma politikalarının işgücü piyasası esnekliğinin artırılması yönündeki uygulamaları işçi sendikacılığının yeni bir yol ayırımına gelmesinde fonksiyel bir etkililiğe sahiptir. Nitekim geline süreçte, özellikle sendikaların kurumsal güçlerinde ve geleneksel işlevlerindeki değişimlerin yalnızca sendikaların niteliksel yapısının üzerindeki etkilerinin yanı sıra teorik düzeyde de olsa sendikaların kurumsal niteliğinin sorgulanmaya başlandığı ve alternatif kurumsallaştırmalar yapıldığı gözlenmektedir.

5.1.1. Sendikaların Kurumsal Güçlerinde ve Geleneksel İşlevlerinde Değişim

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamaların başlangıcı olarak değerlendirilebilecek 1980'li yıllar sendikalar açısından güç kaybının yaşandığı ve krize girildiği bir dönem olması açısından önem taşımaktadır. Nitekim bu dönemde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları devamlı olarak gerileme içinde olmuştur.

Sendikaların geleneksel istihdam modelinin yapısal bir unsuru, endüstri ilişkileri sistemi içerisinde kurumsal bir öge durumuna gelmelerinde özellikle 1980'li yıllara kadar uygulanan refah devleti politikalarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Nitekim bu dönemde sendikaların toplu pazarlık ve diğer sosyal güvencelere yönelik istemleri hükümetlerce desteklenmiş ve işverenlerce de kabul görmüştür¹. Ancak gerek ekonomi politikalarındaki liberalizasyon ve gerekse makro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği yaklaşımlarının istihdam ilişkilerine olan yansımaları sonucunda hükümetlerin sendikal

¹ CHU, s. 379.

hareketlere ve özgürlüklere getirdiği yeni hukuksal düzenlemeler¹ sendikaların güçlerini ve üyelerini yitirmesine neden olmuştur².

1980'lerle birlikte sendikacılığın gücündeki zayıflamanın temel nedenleri olarak değişim süreci dinamikleri çerçevesinde teknolojiye yaşanan değişim, işgücü ve istihdam yapısındaki değişimler, üretim sistemleri ve paralelinde yönetim ve organizasyon anlayışındaki değişim, küreselleşme ve küresel rekabet gösterilmektedir. Söz konusu bu faktörlerin mikro ekonomik düzeye olan yansımaları işgücü piyasası esnekliği ile sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda işgücü piyasası esnekliği sendikaların kurumsal güçlerinde ve geleneksel işlevlerindeki değişim üzerinde söz konusu faktörlerin uygulama alanı olarak önemli bir etkiye sahiptir.

Sendikalar üye oranlarındaki azalışın sıkıntısı içerisindeyler. Bu olgu farklı yapıda, fonksiyonda, organizasyon şekillerinde olan sendikalar arasında da yaygındır. Diğer bir ifadeyle bu olgu sendikaların özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

İşgücü piyasası esnekliği uygulamalarının (özellikle çalışma sürelerinde esenelik ve sayısal esneklik) üretim merkezlerini çok sayıda işçinin aynı işi yaptığı ve aynı çalışma ve dinlenme saatlerine sahip olduğu ve sadece birbirleriyle iletişim kurabildikleri yerler olmaktan uzaklaştırması, işyerinde işgücünün dayanışmasını zayıflatmakta ve sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır.

İşçi sendikacılığının gücünü zayıflatan ve sendikalaşma eğilimini düşüren diğer bir gelişme ise, yeni teknolojiler ve yeni teknolojilerin üretim süreci üzerinde yarattığı etkilerden kaynaklandığı görülmektedir. Klasik sendikacılık anlayışının dayandığı endüstriyel işgücünün giderek azalması ve bunun yanı sıra tipik istihdam biçiminin atipik istihdam biçimlerinin baskısı altına girmesi sendikalar açısından karşılaşılan sorunlara yapısal bir nitelik kazandırmaktadır³.

¹ Bir çok ülkede sendikacılıkla ilgili olarak getirilen kısıtlayıcı hukuksal düzenlemelerin odaklaştığı konular şu şekilde belirtilebilir; sendika üyeliğinin dokunulmazlığının sınırlandırılması, yeni sendikaların kurulmasına yönelik kısıtlamalar, özellikle kamu sektöründe toplu iş sözleşmelerin kısıtlanması, birlik kurma hakkının sınırlandırılması ve serbest ticaret bölgelerinde bu hakkın yasaklanması, işten çıkarmayı kolaylaştırıcı ve ihbar önelllerinin kısaltılmasına yönelik düzenlemeler. G. BEN- ISRAEL- H. FISHER, s. 138.

² Bu konu ile ilgili olarak Freeman ve Pelletier'in sendikaların kurumsallaşma süreci ile hukuksal düzenlemelerin değerlendirilmesine yönelik çalışmaları dikkat çekicidir. İngiltere ve İrlanda örneğinde enflasyon ve işsizlik gibi ekonomik verilerle sendika üyeliği oranları arasındaki ilişkisinde incelendiği bu araştırmanın sonucunda İngiltere'de üye oranlarındaki gerilemenin nedeni olarak İngiliz iş hukukundaki değişim gösterilmektedir. G. BEN- H. FISHER, s. 138.

³ Bu bağlamda çalışanların niteliklerinin artması ve yüksek düzeyde eğitim almaları, endüstri ilişkileri açısından sendika ve sendikal taleplerinin önemini azaltırken ve bireysel sözleşmelerin etkinliğini artırmaktadır. İşçi sendikacılığının gücünde ortaya çıkan değişim ivmesini hızlandıran diğer bir olguda yeni teknolojilerin gelişimin sonucu olarak işgücünün sektörler arasında gösterdiği değişimdir. Geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi daha yüksek olan mavi yakalı işçilerin yoğunlaştığı endüstri sektörünü de istihdamın daralması ve istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması sendikaların üye tabanlarını daraltmakta ve yerinden örgütlenme sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. BİLGİN, s.74.

Bu bağlamda, işgücü piyasasında esneklik uygulamaları çerçevesinde işçi sendikacılığında olumsuz gelişmelere yol açan diğer bir gelişme olarak, sayısal ve çalışma sürelerinde esneklik arayışlarının gündeme getirdiği atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması gösterilebilir. Tipik istihdam biçiminden önemli ölçüde kopuşlara yol açan atipik istihdam biçimlerinin sürekli olarak yaygınlaşması, işçi sendikalarının örgütlenme karakterini temelden sarsmaktadır. Bu açıdan bu tür esneklik uygulamaları sendikalarca sendikacılığın geleceği açısından bir tehdit unsuru olarak algılanmaktadır. Nitekim atipik istihdam biçimleri giderek artan oranda işletmeden kopuk ve işletmenin dışında gelişmekte, sendikalar açısından örgütlenmelerinin temel eksenini oluşturan homojen bir işçi sınıfı veya ortak çıkarları bulmayı artık olanaksız hale getirmektedir. Atipik istihdam biçimleri işin niteliği ve çalışma koşullarının bir gereksinimi olarak kolektif eğilimlerin çalışma hayatındaki etkisini azaltmakta ve dolayısıyla işçi sendikalarının gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer bir ifade ile sendikalar geleneksel istihdam modeli içerisinde temel örgütlenme eksenlerini oluşturan üye tabanlarını kaybetmektedirler.

İşlevsel esneklik bağlamında ise iş organizasyonlarının yeniden yapılandırılması sonucunda gözlenen uygulamalar (nitelik genişlemesi, yatay hareketlilik, kalite çemberleri gibi) sendikasızlaştırmayı hızlandırmaktadır. Üretim sürecinde ortaya çıkan sorunları giderecek şekilde işçi- işyeri ilişkilerinin yoğunlaşması işgücünün karar alma sürecine katılımını ve dolayısıyla yeni yönetim yaklaşımlarının da insan merkezli yaklaşımlara kayması sendikaların dışlanarak işçilerle doğrudan ilişki kurulma sürecine uygun bir ortam hazırlamaktadır.

Sendikacılığın gücündeki değişim noktasında sendikaların üye tabanlarını kaybetmesine yol açan bir gelişme olarak da, atipik istihdam biçimlerinin yoğunlaştığı hizmet sektöründe çalışanların, hem çalışma koşulları nedeniyle hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından dolayı sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi tertih ettikleri gözlenmektedir. Diğer yandan kadın işgücünün çoğunlukla atipik çalışma biçimleri kapsamında çalışması ve genç işgücünün iş değiştirme eğilimlerinin yüksek olması sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır.

Sayısal esneklik uygulamalarının yasal düzenlemeler, sendikalar ve işçilerden kaynaklanan nedenlerle sendikaların üye sayıları üzerinde olumsuz etkileri sözkonusudur. Tüm gelişmiş ülkelerde sendikalarla ilgili yasalar geleneksel istihdam modelinin temel bir unsurunu oluşturan tipik istihdam biçiminin özelliklerine dayandırılmıştır. Diğer bir ifade ile sendikalarla ilgili yasalar tipik istihdam biçimi ile çalışanların örgütlenmesine yöneliktir. Bu nedenle atipik işgücüne dahil çalışanların bu yasalarla örgütlenmesi oldukça güç olmaktadır¹.

¹ A. TOKOL, Endüstri İlişkileri ve Yeni İlişkiler, Bursa 2001.

Makro ekonomik düzeyde işgücü piyasası esnekliğinin sağlanmasına yönelik uygulamalar çalışma hayatını düzenleyen kuralların ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmelere uyum yeteneğinin artırılması noktasında temel bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda hükümetlerin sendikalara ve toplu pazarlığa yönelik politikaları ve yasal düzenlemeler de işçi sendikalarının gücünü ve sendika üyeliğini büyük ölçüde etkilemektedir.

Kamu sektöründe sendikalaşma oranı özel sektöre kıyasla yüksek olduğundan endüstrileşmiş ülkeler başta olmak üzere hükümetlerin 1980 ve 1990'lı yıllarda kamu sektörünü küçültme ve bu sektörde istihdamı daraltma politikaları sendikalaşma oranlarını düşürmekte ve sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir. Ayrıca bu dönemde iktidara gelen muhafazakar hükümetler işçi sendikacılığına karşı çeşitli kısıtlayıcı düzenlemeleri uygulamaya sokmuşlardır. Bu düzenlemeler arasında, yeni işçi sendikalarının kurulmasının zorlaştırılması, toplu pazarlık ve grev hakkının özellikle kamu kesiminde sınırlandırılması, işten çıkarmalarının kolaylaştırılması, önel sürelerinin kısaltılması, işten çıkarmada ve yeni işe almada işçi sendikalarının etkinliğini azaltan uygulamalar bulunmaktadır¹.

Sonuç olarak endüstri toplumuna geçiş sürecinde yapısal değişimlerin işgücünün homojenliğini ve bir sınıfa aidiyet duygusunu zayıflatması, buna karşılık sayıları artmakta olan bilgi işçilerinin sahip olduğu nitelikler nedeniyle bireysel pazarlık gücünün ve bireyselliğin artışı, mobilitesinin yüksek oluşu, sendikaları tehdit eden sosyolojik faktörlerin başında gelmektedir². Söz konusu faktörlerin bu etkileri oluyturmasında işgücü piyasası esnekliği önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir.

çalışan sayısı toplam işgücünün %15'inden azdır¹. Nitekim ABD'de Organize işgücü hareketi (organised Labour movement) ve toplu sözleşme sistemi 1970'lerden itibaren gücünü yitirmektedir².

Bu eğilim OECD ülkelerinde sendikalaşma oranlarını gösteren Tablo 22'de açıkça görülmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi, 1980'li yıllarda sendikalaşma oranları sadece Kuzey Avrupa ülkelerinde artmış, diğer ülkelerde ise düşüş eğilimi içerisine girmiştir. Sendikal yoğunluk açısından ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmasına karşılık 1970'li ve 1990'lı yıllara ilişkin göstergelerin karşılaştırılması sendikal yoğunluktaki düşüş eğilimini vurgulamaktadır.

Tablo: 22. OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları

ÜLKELER	Veri Cinsi	1970	1980	1990	1995
AVUSTRALYA	Fiilen Çalışan Üye	50,2 ^A	48,0 ^B	40,4	32,0 ^R
AVUSTURYA	Fiilen Çalışan Üye	62,2	56,2	46,2	46,0 ^S
BELÇİKA	Fiilen Çalışan Üye	45,5	55,9	51,2	55,0 ^S
KANADA	Kayıtlı Üye	31,0	36,1	35,8	37,0 ^R
DANİMARKA	Fiilen Çalışan Üye	60,0	76,0	71,4	79,0
FİNLANDİYA	Fiilen Çalışan Üye	51,4	69,8	72,0	95,0
FRANSA	Fiilen Çalışan Üye	22,3	17,5	9,8	10,0
ALMANYA	Fiilen Çalışan Üye	33,0	35,6	32,9	40,0 ^R
YUNANİSTAN	Kayıtlı Üye	35,8 ^C	36,7 ^D	34,1	25,0 ^R
İZLANDA	Fiilen Çalışan Üye	68,1 ^E	75,2 ^F	78,2 ^G	-
İRLANDA	Fiilen Çalışan Üye	63,1	57,0	49,7	52,0
İTALYA	Fiilen Çalışan Üye	36,3	49,3	38,8	39,0 ^S
JAPONYA	Fiilen Çalışan Üye	35,1	31,1	25,4	24,0 ^R
LÜKSEMBURG	Kayıtlı Üye	46,8	52,2 ^H	49,7 ^I	50,0 ^S
HOLLANDA	Fiilen Çalışan Üye	38,0 ^J	35,3	25,5	30,0
NORVEÇ	Fiilen Çalışan Üye	51,4	56,9	56,0	58,0 ^R
YENİ ZELANDA	Fiilen Çalışan Üye	-	56,0 ^K	44,8 ^L	-
PORTEKİZ	Kayıtlı Üye	60,8 ^M	60,7 ^N	31,8	30,0 ^R
İSPANYA	Fiilen Çalışan Üye	27,4 ^C	25,0	11,0	16,0 ^L
İSVEÇ	Fiilen Çalışan Üye	67,7	79,7	82,5	85,0 ^S
İSVİÇRE	Fiilen Çalışan Üye	30,1 ^O	30,7	26,6	27,0 ^R
TÜRKİYE	Kayıtlı Üye	18,1 ^P	29,2	21,5 ^G	-
İNGİLTERE	Fiilen Çalışan Üye	44,8	50,4	39,1	33,0
ABD	Fiilen Çalışan Üye	23,2 ^C	22,3	15,6	15,0

A) 1976

D) 1986

G) 1989

J) 1972

M) 1978

P) 1978

B) 1982

E) 1979

H) 1981

K) 1985

N) 1984

R) Belirsiz

C) 1977

F) 1983

I) 1987

L) 1991

O) 1971

S) 1994

Kaynak: BİLGİN, s. 76: 1970-1990 yılları OECD, *Employment Outlook*, July 1994, s. 184; 1995 yılı PETROL-İŞ, *Petrol-İş Sendikası 1995-1996 Yıllığı*, s. 534

¹ İşçi sendikalarının üye sayıları ve sendikalaşma oranlarındaki devamlı gerileme ile ilgili ayrıntılı bilgi için, DAVIS, s. 115; M. BOGNANNO- M. KLEINER, Introduction: Labor Market Institutions and The Future Role of Unions, *Industrial Relations*, Vol. 31/1, Winter 1992, s. 5.

² M. REHMUS, *The Future of Industrial Relations in the United States*, International Institute for Labour Studies, N. 23, Geneva 1985, s. 3.

OECD ülkelerinde 1980'de yüzde 47 olan ortalama sendikalaşma oranı, 1990'da yüzde 40'lara düşmüştür. Sendikalaşma oranıyla ilgili veriler dikkate alındığında, sendikalaşma oranının İskandinav ülkelerinde arttığı, Fransa, İspanya ve ABD'de ise işçi sendikacılığının önemli bir krizin içinde olduğu görülmektedir. OECD ülkelerindeki ortalama sendikalaşma oranının 1990'larda ise, düzeyini koruduğu tespit edilmektedir. Bu çerçevede, genel olarak sendikalaşma oranlarının Avrupa'da Kuzey Amerika'ya kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Diğer yandan sendikalaşma oranlarının küçük ülkelerde büyük ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu ve ülkenin endüstri ilişkileri sisteminde mücadeleci yapının olmasının sendikalaşma oranını olumsuz biçimde etkilediği ileri sürülebilir¹.

Günümüzde sendikalar açısından geline durumu şöyle özetlemek mümkündür; son yıllarda meydana gelen olaylar karşısında sendikalar için bir örgütlenme ve temsil krizi yaşanmaktadır. İşsiz sayısının artması ve süreklilik kazanması, endüstride ortaya çıkan daralma, hizmet sektöründe çalışan sayısının artması, yeni üretim sistemlerinin gelişmesi sendikalar için örgütlenme ve temsil zorlukları çıkartmaktadır. İşgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamalar sonucu çalışan kadın sayısının artması, atipik istihdamın yaygınlaşması, işlevsel esneklik bağlamında yeni yönetim sistemlerinin gelişmesi, ücret sistemlerinin bireyselleştirilmesi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de sendikaların örgütlenme ve temsil gücündeki değişime hızlandırıcı bir etki de bulunmaktadır.

Bu gelişmeye paralel işgücü piyasası esnekliği işgücünün kolektif bilincinde ve örgütlenme yapısında da bazı değişimlere neden olmaktadır. Endüstri işçisi veya bir başka deyim ile mavi yakalı işçiler çalışma yaşamında kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirme eğilimi taşıırken hizmetler sektöründe çalışan beyaz yakalı işçiler ise kendilerini çalıştırdıkları kurum ile özdeşleştirmeyi yeğlemektedirler. Bir endüstri işçisi kendisini söz gelimi makasçı, kaynakçı olarak nitelendirirken, hizmet sektöründe çalışan bir işçi bir bankanın, şirketin sekreteri, operatörü olarak tanımlamayı tercih etmektedir. Bunun örgütlenmeye etkisi ise, hizmetler sektöründe sendikalaşmanın düşük olarak ortaya çıkması biçiminde olmuştur. Hizmetler sektöründe sendikalaşmanın düşüklüğü gibi özelliklerin yanı sıra, başka bazı dikkat çekici özelliklerde ortaya çıkmıştır. Hizmetler sektöründe işin organizasyonunu, zaman zaman çalışan işçinin niteliklerine çok bağımlı

¹ Yeni teknolojilerin en yaygın olduğu ülkelerden biri olan Amerika Birleşik Devletlerinde ABD'de Organize işgücü hareketi (organised Labour movement) ve toplu sözleşme sistemi 1970'lerden itibaren gücünü yitirmektedir. İleri teknolojilerin ve artan uluslararası rekabetin etkisi ve 1980'li yıllarda hükümetlerin ve işverenlerin sendika karşıtı tutumlarından dolayı, işçi sendikaları büyük ölçüde zayıflamış ve toplumda marjinal bir konuma düşmüşlerdir. İşçi sendikalarının kendilerini küresel pazarda politik gelişmelere ve teknolojik yeniliklere adapte etmekte zorlandıkları ABD'de işçilerin önemli bir bölümünün geleneksel endüstri ilişkileri sistemiyle ilişkilerinin azaldığı ve sendikasız işyerlerinde çalışmaya başladıkları gözlenmektedir. BİLGİN, s. 72, 77.

olabilmektedir. Bu niteliğin çağdaş teknoloji ile birleşmesi ile ortaya çok değişik çalışma organizasyonları çıkmaktadır¹.

Bu gelişmelere paralel olarak sendikalaşma alanında bazı ortak özellikler de gözlenmektedir. Örneğin sendikalaşma sektörüne göre değişiklik göstermektedir. İmalat sanayii, ulaştırma sektörü ya da kamu işyerlerinde çalışanların sendikalaşmaya daha yakın oldukları, mali hizmetler, tarım ya da ticaret sektörlerinde ise bu eğilimin daha az olduğu görülmektedir. Sendikalara üyelik küçük işyerlerinde büyük işyerlerine oranla daha düşükken, kamu kesiminde sendikalaşma eğilimi özel sektöre oranla daha yüksektir².

Bu koşullar altında sendikaların geleceği ile ilgili yorumlarda sendikaların giderek zayıflayacağı ve paralelinde sendikaların etkinliğindeki zayıflamayla endüstri ilişkilerinde birkaçış ve daralma meydana getirerek sistemin zayıflamasına neden olacağı gibi endüstri ilişkileri sisteminin bugün bilinen geleneksel yapısının dışında bir çizgiye kayacağı ileri sürülmektedir.

5.1.1.2. Sendikal Etkinliğin Azalması Ve Alternatif Kurumsallaştırma

Geleneksel istihdam modelinin olgunlaşma döneminde (son döneminde) güçlenen işçi sendikaları, özellikle geleneksel sektörlerin önemlerini yitirmesi sonucunda hemen hemen tüm endüstrileşmiş ülkelerde bir yıpranma sürecine girmişlerdir³. Post endüstriyel dönüşüm süreci ile birlikte işçi sendikalarının ekonomik, politik ve sosyal etkinliğinde önemli ölçüde gerilemeler gözlenmektedir.

Endüstri ilişkileri alanında dönüşüm süreci ile birlikte ortaya çıkan önemli gelişmelerden biri sendikaların gücünde görülen azalma ve bunun yerine insan kaynakları yönetiminin ikame edilmeye başlanması ve sendikacılık olgununun karşısına alternatif bir kurumsallaştırma olarak çıkartılmasıdır. Bu açıdan insan kaynaklarının önemi sadece sendikaların etkinliğinin zayıflaması ve işlevsel esnekliğin sağlanması noktasında değerlendirilmemektedir. Nitekim endüstri ilişkileri alanında pek çok yazar insan kaynakları yönetimine atıf yaparak, yeni bir endüstri ilişkilerinin ortaya çıktığı görüşünü dile getirmektedirler. Bu yaklaşım Amerika'da çeşitli araştırmacılarca geliştirilen tranformasyon hipotezine dayalı olarak ileri sürülmektedir. Bu teze göre endüstri ilişkileri alanında son dönemde geri çevrilmesi imkansız değişimler meydana gelmiştir ve özellikle de işyeri seviyesinde yaşanan değişimler, insan kaynakları yönetimine dayalı

¹ M. ŞEKER, Endüstriyel Demokrasi Sürecinde Güncel Değişmeler, Yeni Türkiye, 98/20, s. 1104.

² G. BEN- ISRAEL- H. FISHER; s. 135

³ Sendikaların gücünde görülen değişim, tüm ülkelerde aynı boyutlarda değildir. Ancak bir çok ülkede işçi sendikalarının üye sayıları azalmakta ve bu eğilim değişik verilerle ortaya konulmaktadır. Sendikaların güçlerine yönelik değerlendirmelerde farklı yöntemlerin kullanılması konunun karşılaştırmalı bir biçimde ortaya konulmasını zorlaştırmaktadır.

yeni bir endüstri ilişkilerinin doğmasına ile sonuçlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerine geçme yaklaşımı açısından söz konusu ekonomilerde sendikaların devreden çıkarıldığı yeni bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulması yönündeki gelişmelerle benzerlik göstermektedir¹.

Alternatif kuramsallaştırmalar bağlamında sendikasız endüstri ilişkileri sistemi, 1970'lerden başlayan post endüstriyel dönüşüm sonrası gündeme gelmiştir. Hatta ABD'de sendikasız sistemin daha erken ortaya çıktığını söylemek de mümkündür². Bu dönemin en önemli özelliği bireyi ön plana çıkaran bir anlayış içinde olmasıdır. Burada endüstri ilişkilerinde sendikasızlık etkin bir hale gelmiştir. Özellikle bu dönemden sonra bir çok işletmenin sendikaya karşı cephe alarak, sendikayı dışladığı, sendikasız bir yapı kazandığı görülmektedir. Yine bu dönemde çeşitli sanayi dallarındaki bir çok işletme sendikasız yönetimi belirleyerek ve yeni sendikasız yönetim teknikleri geliştirerek, sendikasız çalışma tarzının sendikalı endüstri ilişkileri yerine ikame etmeye çalışmaktadırlar³.

Bu dönemde işletmelerin sendikasız yönetiminin çerçevesini belirleyen ve değişime zorlayan iki faktör ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki; dışsal faktörlerdir. Dışsal faktörler daha çok işletme dışında görülen rekabet, teknolojik gelişmeler, yeni üretim ve yönetim teknikleri⁴. İkincisi ise, bunların sonucu olarak içsel faktörler yani, işletme içinde çalışanlar, yeni örgütlenme modeli, yeni istihdam biçimleri, yeni üretim ve yönetim tekniklerini uygulama, işçi işveren arasındaki ilişkileri geliştirme, işin insancillaştırılması, insan kaynakları yönetiminin devreye sokma vs gibi faktörler gelmektedir⁵.

Değişen ekonomik yapıya uyum sağlamayı amaçlayan işverenler bu konuda genellikle sendikalarla işbirliği içerisine girmezken; pek çok firma uluslararası rekabet için gerekli performansı göstermek amacıyla çalışanlar ile yeni korporasyanlara yönelmiştir. Özellikle Fordist sonrası üretim modellerini uygulayan pek çok şirkette insan kaynakları ile ilgili konuların ön plana çıktığını görmek mümkündür. Bu dönemde pek çok firma değişime işgücünü adapte etmek ve işgücü piyasası esnekliğini arttırmak için endüstri

¹ Söz konusu değerlendirmelerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. E. YILDIRIM, *Endüstri İlişkileri Teorileri, Sosyolojik Bir Değerlendirme*, Sakarya 1997.

² Endüstri ilişkileri ile ilgili yeniden yapılanmada ortaya atılan sendikasız endüstri ilişkileri bir çok ülkede de ağırlığını hissettirmektedir. Örneğin yeni gelişen neoliberal görüşler çerçevesinde başta ABD ve İngiltere olmak üzere bir çok sanayileşmiş ülkede sendikasız endüstri ilişkileri dominant bir hale gelirken, toplu pazarlığın yapısında değişime uğramıştır. Bu ülkelerde geleneksel endüstri ilişkileri uygulamaları yerine insan kaynakları yönetimi ön plana geçmiş ve endüstri ilişkilerinin yerini almaya başlamıştır.

³ ŞENKAL, s. 25.

⁴ Yeni üretim teknikleri ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, yeni insan kaynakları yönetiminin yayılma ve gelişmesinde önemli bir faktör olmuştur. Bu faktörler sendikasız yönetim için alternatif bir örnek teşkil etmiştir. Gerçekte İKY etkinliği sendika karşıtları üzerinde sendikasız şirketlere rekabet avantajı sağlamıştır.

⁵ ŞENKAL, s. 124.

ilişkilerinin zayıf olduğu işletmelerde yöneticilerinin işçilerle işbirliğine gitme eğiliminde olduğunu görmek mümkündür¹.

Yeni üretim sistemlerinden biri olan yalın üretim sisteminin sendikaların tanınmasına olanak tanıdığı ancak bu üretim tekniğini uygulayan ülkelerde işçileri büyük ölçüde pasivize eden ve sadece firma içi sorunlarla ilgilendiren ve uzlaşmaya dayanan bir sendikacılık anlayışını içeren bir işyeri sendikacılığı ortaya çıktığı görülmektedir. Japonların çeşitli ülkelerde yeni ortaklarla birlikte geliştirdikleri girişimlerdeki yalın üretim uygulamalarında ise, yönetimin sendikasız bir işyerini tercih ettiği, hatta sendikasız bir endüstri ilişkileri modelini öngördükleri gözlenmektedir. Bu nedenlerle, sendikalar yalın üretim uygulamalarını kuşkuyla karşılamakta ve takım çalışması, kalite çemberleri gibi tekniklerle çalışmaları konusunda üyelerini teşvik etmemektedirler².

Bu yöndeki açıklamalara karşın sendikasız bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşumuna ilişkin değişik görüşler de ileri sürülmektedir. Bu görüşlerde sendikaların gücündeki azalmanın endüstri ilişkilerindeki güç dengesini bozarak işverenlere geniş bir faaliyet alanı bırakıldığı ve sendikaların bu gelişmeler karşısında duyarsız kaldıkları dile getirilmektedir. 1980'li yıllarda sendikaların Avrupa ülkesinde güç kaybederek ve etkinliğini kaybetmiş bir konuma girmesi, işlerinde işverenlere, otoriteyi tek taraflı olarak kullanmaya yönelik girişimleri yapma imkanı verirken, sendikaların buna seyirci kalmasına neden olmuştur. İşverenlerin bu girişimleri genellikle piyasalarda rekabet etme ihtiyacının bir gereği olarak ifade edildi ve bu noktada firmaların hızlı bir şekilde uymaları gereken değişmelere karşı duran kuruluşlar olarak görüldü. Sendikaların gerileme süreci, üçlü konsensus yapılarını ve geniş bir politik çerçevede işçi işveren ilişkilerini düzenleme girişimlerini de olumsuz etkiledi. Böylelikle işverenler sendikaların baskılarından kurtulma yolunda önemli bir adım atmış oldular. Sonuçta sendikasız bir çalışma ilişkileri ortamını meydana getirmeyi amaçlayan personel politikaları yanında, Amerika'da pek çok fabrikanın bu yöndeki girişimleri, bu alandaki pek çok gözlemciyi gelecekte sendikasız bir endüstri ilişkileri sistemini düşünmeye sevk etti³.

İşletmelerin işlevsel esnekliği sağlamaları açısından yönetim türlerinde ve hatta yönetim kavramında köklü değişikliklerin gerçekleştirilmesi, yeni örgütlenmelerin geleneksel örgütlerden hem yapı, hem de prensip itibarıyla ayrılmaları sonucunu doğurmuştur. Bu da işletmelerin sosyo-ekonomik çevresindeki köklü değişimlerin, organizasyonların; strateji, kültür, yapı ve çalışma şartlarında da önemli değişmelere neden olmasının kaçınılmaz oluşundan kaynaklanmaktadır. Yeni üretim sürecinde iç

¹ M. REGINI, Avrupa İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, 1994/3, s. 73.

² BİLGİN, s. 72.

³ M. REGINI, s. 73.

işgücü piyasasında insan kaynaklarının önemimin artması¹ (özellikle çekirdek işgücü) işlevsel esnekliği zorunlu hale getirmektedir.

Özellikle sendikasız endüstri ilişkileri tartışmaları bağlamında işgücü piyasası esnekliğinin emek örgütlenmesi açısından önemini ortaya koyan yaklaşımlarda uzaklaştırma stratejileri ve üretimin dışsallaştırılması gündeme getirilmektedir. Nitekim bu tartışmalarda artan esneklik eğilimleri ile birlikte yönetimin endüstriyel demokrasi anlayışı çerçevesinde reformize edilmesi ve işçi sendikalarının devre dışı bırakılmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile işverenler sayısal esneklik kapsamında iş ilişkilerini bireysel alana kaydırarak, sendikal denetimi hafifletmeye ve hatta sendikal denetim dışında kalmaya özen göstermektedirler.

Bu tartışmalarda öne sürülen yaklaşım, işlevsel esneklik ile bağlantılı olarak işletmelerin işçileri ile doğrudan ilişkiye girmeleri ve onlara yönelik politikalarını arttırmaları ile ilgilidir. Bu politikalar sendikalarca geleneksel endüstri ilişkilerine bir alternatif olarak kabul edilirken, bu politikaların sendikaların ilgi alanı dışında kalan teknik eleman ve yönetici personel gibi meslek gruplarına yönlendirildiğine dikkati çeken bazı uzmanlar, bu politikaların geleneksel çalışma ilişkilerine bir alternatif olmayacağını vurgulamaktadırlar. Gerçekte işçiler ile doğrudan ilişkiler kurulmasının asıl nedeni insan kaynaklarının artan önemi ile bireysel ihtiyaçların çeşitliliğini arttırmaktır. İşçilerin nitelikleriyle üretimde etkili rol oynaması işverenleri, işçileri fabrikaların problemlerine ve amaçlarına doğrudan dahil edebilmede organizasyonel anlamda yeni düzenlemeleri gerçekleştirmeye yöneltmektedir. Bazı ülkelerde, örneğin, İspanya ve İtalya'da bu tür doğrudan ilişkilerin artması sendikaların fabrika yönetimi ile işçiler arasında bir arabulucu rolü oynamasına yol açmaktadır.

5.1.1.3. İşbirliği (Corporatism) Temelli Sendikacılık

İşgücü piyasası esnekliğinin gerek sendikaların örgütlenme ve temsil gerekse politik güçleri açısından doğurduğu olumsuz gelişmeler (düşüş eğilimi) sendikaların geleneksel istihdam modeli içerisindeki klasik rollerini değiştirmelerini zorunlu

¹ Günümüzde işletmelerin bu konuda yeni politikalar ve stratejiler geliştirmeleri ile insan kaynaklarına yönelim arasında kuvvetli bir ilişki kurulabilir. Nitekim, personel yönetimi işletme içinde genelde tüm çalışanları kapsamakta, daha yoğun olarak nitelik düzeyi yüksek ve yönetsel görev alanında bulunan elamanlarla ilgilenmektedir. İşletme odaklı bir bakış açısıyla personel yönetimi bu özelliği ile insan kaynaklarının etkinleştirilmesinde ve yönetiminde geniş bir boşluk yaratmakta ve buna bağlı olarak işçilerle ilgili politikaların belirlenmesi daha çok sendikal ortamda gerçekleşmektedir. Fakat son yirmi yılda iş gücünün nitelik yapısında meydana gelen değişimler sonucu sendikaların geleneksel ilgi alanına giren çalışan sayısı 1970'lerden sonra sürekli azalmış ve işletme içinde daha üst bir seviyeye geçiş yapmıştır. Eskiden mavi yakalılar çoğunlukta buna karşılık beyaz yakalılar ise az bir kısmı teşkil ediyordu. Günümüzde durum tersine dönmüştür. Böylece geleneksel personel yönetiminin ilgi alanı genişlemiştir. Bu yüzden personel yönetiminden daha geniş bir kavram olan insan kaynakları yönetimi gelişmiştir. İnsan kaynakları yönetimin önemini arttıran bir diğer neden ise, çalışmanın emek yoğun bir yapıdan bilgi yoğun bir yapıya geçişidir. Arıntılı bilgi için bkz. ŞENKAL, s. 30-40.

kılmaktadır¹. Sendikalar işgücü piyasası esnekliğine uyum sağlayabilmek için işbirliğine dayanan sendikacılığa doğru kaymak ve işçilerin yönetim ve karar süreçlerine katılımı, kara ortaklık, çalışma yaşamının kalitesi² gibi etkinliklere öncülük ederek işgücü piyasası esnekliği bağlamında özellikle işlevsel esnekliğe dönük yeniliklere gönüllü olarak katılma durumdadırlar. Nitekim bu konudaki değerlendirmelerin çoğunda sendikaların geleneksel ücret sendikacılığı yerine değişen şartlara adapte olarak karar sürecine katılımını sağlayıcı yeni yöntemlere sahip korporatist sendikacılığa kayacakları ileri sürülmektedir³.

Sendikaların geleneksel davranışlarında ve etkinliklerinde önemli değişiklikleri gerçekleştirme gereksiniminin ortaya çıkmasında dünya konjektüründeki rekabet şartlarının, işgücü piyasasının yeniden yapılanmasına yönelik deregulasyonlar, sermayenin ve paralelinde çokuluslu şirketlerin uluslararası alandaki artan mobilitesi, mikro ekonomik düzeyde işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar günümüzde istihdam ilişkilerinin işletme düzeyinde gerçekleşmesi ve işbirliği temelli yaklaşımların zorunluluğu noktasında da yoğun olarak tartışılmaktadır.

Sendikalar açısından işbirliğine dayanan politikaların geliştirilmesindeki en önemli zorunluluk olarak, pazarlık güçlerindeki değişim gösterilmektedir. Nitekim, artan rekabet şartları sayısal esnekliği artırırken, sendikaların daha yüksek ücret seviyeleri ve çalışma koşullarının işten çıkarmalar olmaksızın geliştirilmesi konusundaki pazarlık güçleri azalmaktadır. Bu açıdan sendikalar ücretleri artırmak için iki seçenekle karşı karşıya kalmaktadırlar. Sendikalar birinci seçenek olarak işletmelerin verimlilik ve rekabet gücünün artırılmasında yardımcı olacak, yada ikinci bir seçenek olarak, kara katılım, performansa dayalı ücret sistemleri gibi esnek ücret sistemleriyle veya ulusal düzeyde koordine edilmiş pazarlık yöntemleriyle yatırım kararları üzerinde pazarlık ederek işletmenin kar marjını yükseltmesine katkıda bulunacaktır⁴.

Diğer yandan işbirliği temelli sendikacılık anlayışının güncellik kazanmasının temel dayanaklarından biride Japon endüstri ilişkileri sistemindeki gözlenen değişimdir. Son yirmi yılda Japon endüstri ilişkilerinin en belirgin özellikleri iş birliği esasına dayalı işçi-işveren ilişkileri ve sendikasız yönetimdir. Bu özelliği ile Japon endüstri ilişkileri

¹ Bu eğilim şu an tüm ülkeleri kapsamıyor olsa da işgücü piyasası esnekliğinin gerek işlevsel gerekse sayısal esneklik açısından geçerliliğini korumaktadır.

² Endüstrileşmiş ülkelerde iş organizasyonu son yıllarda önemle değişimlerin etkisi altındadır. Artan verimlilik ve rekabet yarışında çalışma hayatında gerçekleştirelen reformlar üretim sistemlerinin ve iş organizasyonunun optimizasyonunu amaçlamaktadır. 70lerin ortalarında çalışma yaşamının kalitesi (Quality of Working Life: QWL) gibi hareketlere yada çalışmanın insancillaştırılması (Humanization of Work) proramlarına yönelik yaklaşımlar artan bir popülerite kazanmaktadır.

³ KURTULMUŞ, s. 135.

⁴ KURTULMUŞ, s. 204.

sistemine karşı bütün dünyada artan bir ilgi ve adaptasyon çabalarının başladığı gözlenmektedir¹.

Son otuz yılda Japon ekonomisinin gösterdiği performans bütün dünyanın dikkatini çekmiştir. Başta gelişmiş batılı ülkeler olmak üzere bütün dünya, Japon ekonomisinin gelişimindeki esrarı bulmak ve kendi ekonomilerine uygulamak için adeta bir yarış içine girmiştir. Japonya'nın gösterdiği bu olağanüstü performans ile ilgili değişik yorumlar ve araştırmalar yapılmıştır. Bu konuda ileri sürülen ve ağırlık kazanan görüşlerden en önemlisi Japon işletmelerin uyguladıkları yönetim teknikleridir². Bu durum endüstri ilişkileri açısından da aynı sonucu doğurmuştur. Bundan dolayı endüstrileşmiş ülkelerde Japon endüstri ilişkileri sistemine olan ilgi artmış ve Japon anlayışı bir çok ülkede uygulanma alanı bulmuştur. Kuşkusuz bu etkileşim sürecinde ağırlıklı nokta, Japon endüstri ilişkileri sisteminde taraflar arası işbirliğinin güçlü olması önemli bir etkidir. Japon endüstri ilişkilerinde taraflararası işbirliğinin kuvvetli olması bir yandan göreceli olarak üretimde maliyetlerin düşük olmasına ve buna karşın verimliliğin yüksek olmasına zemin hazırlarken diğer yandan teknolojinin hızla yayılması ve evrensel rekabetin etkisiyle işin ve iş yerinin yeniden organizasyonunu ve işçilerin değişim koşullara hızla uyum sağlamsını kolaylaştırmaktadır. Böylece dünyanın bir çok ülkesinde ve bu arada batının sanayileşmiş ülkelerinde Japonya sisteminin ve özellikle işyeri organizasyonu anlayışına dikkatle değerlendirmeye yönelik çalışmalar ağırlık kazanmıştır³.

İşbirliği temelli sendikacılık yaklaşımlarına karşı yöneltilen eleştirilerde bulunmaktadır. Bu yaklaşımların temel tezi ise; işbirliğine dayanan sendikal anlayışın sendikalara ve sendikal hareketin gücüne hiçbir katkısının bulunmadığı ve sendikaları depolitize ettiğidir.

Japonya örneğinde de görüldüğü gibi, sendikaların işletme ile bütünleşmesi ve ona uygun sendikal politikalar geliştirmesi sendikalı sayısının artmasına yaramamıştır. Çünkü Japonya'da sendikalar, işletmelerin mikroelektronik bazlı teknolojik yeniliklerini ve esnek üretim yatırımlarını sorgusuz olarak destekledikleri halde, sendikalaşma oranının

¹ Japon iş organizasyonu düzenlemelerinin açıklanmasına yönelik birbirinden farklı üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; kültürel yaklaşım, insan ilişkileri yaklaşımı ve kalite kontrol yaklaşımıdır. K. DOHSE-U. JÜRGENS- T. MALSCHE, *From Fordism to Toyotism The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry*, International Institute for Comparative Social Research / Labor Policy, Berlin 1992, s. 1

² Japonya ve özellikle Japon işletmelerinin yönetim teknikleri 1980'lerden sonra yoğun bir biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmaların temel noktasını ekonomik performans ile endüstri ilişkileri arasındaki bağ oluşturmaktadır. Nitekim japon endüstrisi yeni ürünleri kısa bir zamanda piyasaya sürebilmekte, takım çalışması ve esnek üretim sistemlerini fonksiyonel esneklik ile birlikte yaygın bir biçimde kullanabilmektedir. S. WOOD; *The Japanization of Forizm, Economic and Industrial Democracy*, Vol. 14 (1993), s. 534-535.

³ ŞENKAL, s. 133.

1975'ten beri sürekli düştüğü ve sendikaların genel anlamda güç kaybettikleri gözlenmektedir. Sendikaların bu tutumları ve işletmelerin uyguladıkları insan kaynakları yönetimi teknikleri, işçilerin işletme ile bütünleşip, sendikalı olmayı önemsememelerine yol açmıştır¹.

Çalışma ekonomistleri ve endüstri sosyologlarına göre ise, Japonya'nın yeni teknolojik sürece uyum ve ekonomik yeniden yapılanmadaki en önemli faktör Japon endüstri ilişkileri sisteminin özellikleridir. Bu bağlamda yaşam boyu istihdam (lifetime employment), kıdem temelli ücret sistemi ve işletme sendikacılığı, teknolojik ve organizasyonel alandaki işbirliği, öne çıkan unsurlar olarak tartışılmaktadır².

Diğer yandan özellikle ABD'de gözlenmeye başlanan işçi katılım programları (Employee involvement programs, EIP) işbirliği temelli sendikal yaklaşımların bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. 1990'lardan sonra bir çok Amerikan şirketinde işçi katılım programları ile çalışanların karar verme süreçlerine katılarak verimliliğinin artırılması ve yönetimle olan işbirliğinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu programlar arasında kalite çemberleri, takım çalışması ve daha kompleks katılım biçimleri uygulanmaktadır³.

5.1.1.4. Kurumsallaşma Düzeyinin Farklılaşması

1980'li yıllarda bir çok ülkede işgücü piyasası yeniden yapılırken, hükümetlerin yeni ekonomi politikaları (monetarist politikalar) işverenlerin üretimde daha fazla esneklik istemleriyle uyumluluk göstermiştir. Bununla birlikte liberal politikaların temelini oluşturan kolektivizmden bireyselliğe⁴ geçiş üretim ilişkilerini de etkilemeye başlamıştır. İşveren ve yöneticilerin esneklik ve desantralizasyon istemleri, değişen makro çevrede işletmelerin bu istemleri destekleyen yöndeki uygulamaları sonucu sendikaların üye miktarı ve mücadeleci karakteri genel olarak azalmasına paralel olarak istihdam ilişkilerinin örgütsel açıdan kurumsal düzeyi makro düzeyden mikro düzeye doğru bir gelişme göstermeye başlamıştır. Diğer bir ifade ile işyerinde gelişen bu sendikacılık anlayışıyla kurumsallaşma düzeyi geleneksel çizgisinden uzaklaşarak işletme ve işyeri düzeyinde istihdam ilişkilerinin yoğunluğu artmıştır. İşletme, işyeri ve pazar sendikacılığı (market unionizm) olarak nitelendirilen bu eğilim sendikacılığın

¹ ANSAL, s. 83.

² C. DEUTSCHMAN, *Economic Restructuring and Company Unionism- The Japanese Model*, Discussion Paper, IIM/LMP 86-17, Berlin 1986, s. 4

³ S. M. JACOBY- A. VERMA, *Enterprise Unions in the United States*, *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 1 (Winter 1992), s. 137.

⁴ Geleneksel endüstri ilişkileri işçi ve işverenlerin taraf olarak katıldıkları bir sistemi ve toplu pazarlık düzenini öngörmekteydi. Yeni istihdam ilişkilerinde ise yönetim sendikaları, devreden çıkararak veya sendikaları ikincil plana iterek çalışanlarla dolaysız ilişkiler kurmaktadır. Kalite çemberleri ve iç istihdam piyasalarının oluşturulması gibi yöntemlerle işgücünün daha verimli, daha katılımcı ve daha esnek bir şekilde üretim sürecine katkıda bulunmaları söz konusu dolaysız ilişkilerin temel hedefi olduğu ileri sürülmektedir.

temellerinde köklü değişimlere neden olmakta ve işyeri sendikacılığını yoğun bir biçimde tartışma gündemine getirmektedir.

Bu gelişmenin en önemli nedenlerinden biri de 1980'lerden sonra başlayan yeni anlayışlar çerçevesinde organizasyonlarda insan faktörünün öneminin anlaşılması ve işletme içerisinde davranışsal tekniklerin¹ artmasının bir sonucu olarak bireye önem verilmesi ile işlevsel esneklik gereksiniminin kesişmesidir. Bu çerçevede yeni üretim sistemleri ve işlevsel esneklik gereksinimi yönündeki gözlenen gelişmelere örnek olarak, Japon istihdam ilişkilerindeki işletme sendikacılığı gösterilmekte ve sendikaların kurumsallaşması üzerindeki etkileri sıklıkla dile getirilmektedir.

Yalın üretim sisteminin ortaya çıktığı ülke olan Japonya'da işçi sendikaları son zamanlarda önemli ölçüde güç kaybına uğramışlardır. İşyeri ya da işletme düzeyinde örgütlenen Japon sendikaları toplumda tüm çalışan kesimlerinin örgütlendiği kurumlar olmayıp, sadece çekirdek işçilerin örgütlendikleri kurumlar durumundadır. İşyeri sendikaları, işyerinin piyasa başarısına ve verimliliğine daha fazla bağımlı olduklarından, bu tür sendikacılık Post-Fordist yeniden yapılanma sürecine ve esnek üretim sistemlerine uygun düşmektedir. Japon sendikalarının en önemli özelliklerinden biri de işletmelerin verimliliğe ve üretkenliğe ilişkin politikalarına destek vermeleridir².

Japon endüstri ilişkileri kültürel ve kendine özgü istihdam sistemi açısından diğer ülkelerden farklıdır. Ömür boyu istihdam büyük ölçekli şirketlerde genel bir kuraldır. Bu durum küçük ölçekli işletmelerde ise daha az yaygındır. İşgücü devir oranı (turnover rate) Amerikan standartlarına göre oldukça düşüktür. Ücret artışları kıdeme dayalıdır. Büyük şirketlerde tazminatların (compensation) yaklaşık %25'i primlerden (bonuses) oluşur. Primler yıldan yıla değiştiği gibi işletmenin karlılığına da bağlıdır. Ömür boyu istihdam sistemi işletmenin ekonomik performansına ve işçilerin işletmeye olan sadakat duygularına dayalıdır. Sadakat duygusu yöneticilerin çalışanlara iş ve sosyal ortamlarda çalışanlara yakınlık göstermesiyle gelişir. Bu açıdan Japon sendikacılığın en önemli özelliklerinden biriside işçilerin yerel düzeyde belirli işletmelerde sendikalaşmalarıdır³.

5.1.2. İşgücü Piyasası Esnekliği Karşısında Sendikaların Yönetim Stratejilerine/ Uygulamalarına Adaptasyon Polititaları

Bir çok ülkede ekonomik, politik ve sosyal koşullar nedeniyle, bazı ülkelerde ise karşılaştığı örgütlenme ve temsil sorunları nedeniyle etkinliği azalan işçi sendikaları, yeni bir döneme yeni arayışlar içine girmiştir. Bu bağlamda post endüstriyel dönüşüm sürecinin işçi sendikaları için anlamı büyük olmakta ve hatta zaman zaman sendikaların

¹ 1980'li yıllardan itibaren endüstri ilişkileri alanında Neo-Marksist ve Neo-Klasik yaklaşımlar, metodoloji ve ideoloji arasında denge tutturamaması yönündeki eleştirilerin de artmasıyla davranışsal teknik ve yöntemler alternatif uyum süreci olarak güncellik kazanmaya başlamıştır.

² ANSAL, s. 80.

³ L. G. REYNOLDS- S. H. MESTERS- C. H. MOSER: *Labor Economics and Labor Relations*, Ten th. Edition, Prentice Hall, New Jersey 1991, s. 346.

geleceğinin olup olmayacağı, ülkelerin giderek sendikasız bir ekonomiye yönelip yönelmeyecekleri yada sendikaların değişen yapı ve fonksiyonlarıyla varlıklarını sürdürüp sürdüremeyeceklerine ilişkin tartışmalara yol açmaktadır.

Sendikalar endüstri devriminin ilk dönemlerinden itibaren işletmede nitelik düzeyi en düşük seviyede bulunan işçilerle ilgilenmişlerdir. Bu gelişmede üretim sistemlerinin de büyük etkisi bulunmaktadır. Nitekim kitle üretimi, bütün işçileri nitelik düzeyi açısından standartlaştırmıştır. 1980'lerden sonra işgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamaların geleneksel istihdam modelinin ilk kurumsal bileşenini oluşturan sendikalar açısından yarattığı sorunlar sendikaların bu gelişmeler karşısında yeni stratejiler üretmesini zorunlu kılmıştır. Ancak bu etkileşimin sonucunda sendikalar değişimi ya fark edememiş yada bu değişime ayak uyduramamışlardır. Sendikalar eski geleneksel politikalarını sürdürmeye devam etmişlerdir.

Bu açıdan sendikalar endüstriyel işgücünde değişime yol açan ekonomik, teknolojik ve kurumsal gelişmeler karşısında iki stratejik seçimle karşı karşıyadırlar. Birincisi; üzerlerindeki baskıları azaltacak yapısal muhafazakar (structural conservatism) programların hazırlanmasını sağlamaktır. Bu program kuvvetli bir savunma gerektirecek, mevcut yasal hakların (legal rights), iş hukukuyla sağlanan (labour law) korumanın, teknik ve sosyal işbölümünün, nitelik yapısının ve istihdam olanaklarının korunmasını sağlayacaktır. Ancak bu tür tepkiler, teknolojik, kurumsal ve çeşitli düzeylerdeki esnek ilişkilere dönük tıkayıcı politikalar veya savaş sonrası dönemde fordizme karşı cephe alan düzenleme teorsinin dile getirilmesiyle eş anlamlıdır. İkinci olarak sendikalar çevrelerinde meydana gelen değişime işverenleri de içine alan aktif modernizasyon politikaları (active modernization policy) ile cevap verebilirler. Aktif modernizasyon politikalarının benimsenmesi noktasında sendikaların benimseyebileceği ücret yönelimli (price-oriented) ve beceri yönelimli (skill-oriented) değişik tercih stratejileri bulunmaktadır¹.

Bu bağlamda iş organizasyonu üzerinde çalışan bir çok sosyolog gerçekçi sendika politikalarının aktif müşterek yönetim (active co-management) anlayışını içermesi gerekliliği üzerinde tartışmaktadır. Bu görüşe göre çalışanların işyeri seviyesinde temsil edilmeleri firmalara rekabetçi bir ortamda daha fazla sorumluluk ve yük getirecektir. Bu açıdan sendikalara yönetim ve üretim stratejileri, çalışma süreleri, personel kalitesinin geliştirilmesi gibi konularda işbirliği içerisine girmeleri tavsiye edilmektedir².

¹ D. GLENDAY, New Technology and The New Man: Mass Production and Information Technology in Power Mills, *New Technology, Work and Employment*, 12/1, March 1997, s. 63.

² B. MAHNKOPH, The Skill- Oriented Strategies of German Trade Unions: Their Impact on Efficiency and Quality Objectives, *British Journal of Industrial Relations*, 30/1 March 92, s. 63.

5.1.2.1. 24 Saat Sendikacılık Yaklaşımı

Sendikaların değişen sosyo ekonomik koşullardan kaynaklanan bir kriz süreci içerisinde yeniden yapılanlamalarına yönelik olarak geliştiren bu sendikal anlayışın temelini geleneksel sendikal anlayışın çizgisinden uzaklaşarak tüm çalışanlara çalışma yaşamının dışındaki konularda (non-work related matters) da her an hizmet sağlanabilmesi ve bunun yaygınlaştırılması oluşturmaktadır. Bu anlayışın en gelişmiş örneklerine İsveç'te rastlanmaktadır. Bankalar, sigorta şirketleri, seyahat acenteleri ve benzeri organizasyonlarla yapılan anlaşmalarla sendikalar üyelerine ücretsiz hizmetler sağlamaktadır. Buna benzer uygulamalar Danimarka ve ABD'de bazı sendikalarda gözlenmektedir¹.

5.1.2.2. Meslek ve Beceri Oryantasyonu

Sendika üyelerinin tercihlerine yönelik analizlerden elde edilen bulgulara göre çalışanların sendikal tercihlerinde geleneksel anlamdaki ücret ve çalışma koşulları yeterli olmamaktadır. Çalışanlar istihdam güvencesi ve yüksek ücret düzeylerine göre kendi mesleklerini tercih etmektedirler. Kendi yetenek ve ilgileri boyutundaki işte çalışmayı, kariyer geliştirmeyi istemektedirler. Bunun sonucunda sendikalar beceri formasyonlarını ve mesleki eğitim konusunu dikkate almak zorundadırlar. Böylece sendikalar mevcut stratejilerini üyelerinin meslek ve becerilerdeki değişimlere uyum sağlaması açısından değiştirme eğilimindedirler. Bu açıdan, çalışanların mesleki nitelikleri ve becerilerinin geliştirilmesi sendikalar için anahtar bir kavram haline gelmiştir².

5.1.2.3. Ücret Yönelimli (Price-Oriented) Modernizasyon Politikaları

Ücret yönelimli modernizasyon politikaları ile sendikaların değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması amaçlanmakta ve bu konuda ike temel politika öne sürülmektedir. Bu politikalardan ilki, sektörel ve ulusal düzeydeki ücret artışlarının verimlilik artışlarının altında yer almasını sağlamak, ikincisi ise, sayısal esnekliğe dayalı personel stratejilerinin sendikalarca benimsenmesidir³.

5.1.2.4. Beceri Yönelimli (Skill- Oriented) Modernizasyon Politikaları

Beceri yönelimli modernizasyon politikalarının temel amacı işverenlerin işgücü piyasası esnekliğine yönelik stratejilerinin sayısal esneklikten fonksiyonel esnekliğe yönlendirilmesidir. Sendikaları bu politikaya iten başlıca neden ise Taylorist iş

¹ O. HAMMARSTRÖM, Trade Unions in The Future, The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges, (Ed), J. R. NILAND- R. D. LANSBURY- C. VERENIS, Sage Publications, USA 1994 s. s. 157.

² HAMMARSTRÖM, s. 158.

³ MAHNKOPH, s. 63-64.

organizasyonlarının özellikle kitlesel üretim alanlarında üretim teknolojisindeki değişimlere adaptasyondaki yetersizliğidir. Bu açıdan söz konusu bu politikalar çerçevesinde sendikalar yeni iş organizasyonlarının (Post Taylorist) yaygınlaşmasını sağlamalı ve bu konuda işletmelere destek verip yardımcı olmaları gerekmektedir¹.

5.2. Toplu Pazarlıktaki Değişim Üzerindeki Etkileri

İşgücü piyasası esnekliği hem bir bütün olarak istihdam ilişkilerini hemde bu ilişkilerin kurumsal bir özelliğini taşıyan toplu pazarlıkları etkilemektedir. Geleneksel istihdam modeli çerçevesinde kurumsal bir nitelik kazanan toplu pazarlığın yapısal unsurlarında bir takım değişimler ortaya çıkmakta ve bu değişimler ilgili çevreler tarafından tartışılmaktadır.

Toplu pazarlığın kurumsal yapısını belirleyen faktörler, geleneksel istihdam modelinin oluşum süreci içerisinde gelişen pazarlık modelleri, işgücü piyasasının ve üretim faktörleri piyasasının yapısı, pazarlık konuları, sosyal tarafların kendi aralarındaki uzlaşma düzeyi ve hükümet politikaları olarak belirtilebilir. İşgücü piyasası esnekliğine yönelik gelişmeler söz konusu bu faktörleri etkilemiş ve pazarlık yapısındaki gözlenen değişimlere yönelik tartışmalar yaygınlaşmıştır.

Söz konusu bu tartışmalarda işgücü piyasası esnekliğinin etkileşiminden kaynaklanan değişimler çeşitli düzeyde ortaya konabilir. Taraflararası ilişkilerde işletme ve işyeri düzeyinin önemi artarak toplu pazarlığın geleneksel konusu ve düzeyi farklılaşmakta, toplu iş sözleşmelerinin geleneksel içeriğinde bir değişim gözlenmekte ve yeni toplu iş sözleşmesi modelleri oluşmaktadır.

5.2.1. Toplu Pazarlık Düzeyinin Desentralizasyonu

1980'li yıllardan itibaren toplu pazarlık düzeyinin makro seviyeden (merkezi²) mikro seviyelere (işletme ve işyeri) doru bir gelişim (decentralization) gösterdiği gözlenmektedir.

Bu gelişmenin oluşmasında en önemli etken olarak işgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamalar sonucunda istihdam ilişkilerinin biçimlendiği düzeyin makro ekonomik boyuttan mikro ekonomik boyuta yönelmesidir. Diğer bir ifade ile işletmelerin istihdam ilişkilerinin biçimlendiği merkez haline gelmesidir.

¹ MAHNKOPH, s. 68.

² Toplu pazarlıkta merkezileşmenin ölçüsünü saptayacak kriterlerin ortaya konması güçtür. Bu anlamda, merkezileşme ile ifade edilmek istenen, istihdam ilişkileri alanında en önemli karların alındığı düzeydir. Bu nedenle, herhangi bir ülkede geçerli/egemen toplu pazarlık düzeyi, merkezileşmenin ölçüsülmesinde bir gösterge olarak kabul edilebilmektedir. ERDUT, s. 130.

Söz konusu bu durum, istihdam ilişkilerinin üretim sistemi ile bütünleştirilmesi, yönetimin bir strateji olarak kurum kültürü yaratması ve işletmenin tüm ilişkilerin merkezi durumuna getirilmesi olarak da değerlendirilmektedir.

1980'li yıllarda sendikacılığın kurumsal gücündeki gerilemeyle birlikte endüstri düzeyindeki toplu sözleşmeler giderek önemini yitirmekte ve toplu sözleşmeler, artık daha çok işletme yada işyeri düzeyine indirgenmektedir. Böylece toplu pazarlık düzeyi işletme/işyeri düzeyine kayarak ve merkezden uzaklaşarak desentralizasyon eğilimine girmektedir¹.

İşgücü piyasası esnekliğinin toplu pazarlığın biçimlendiği düzey üzerindeki etkileri ele alındığında toplu pazarlığın desentralizasyonunda (ademi merkezileşmesinde) önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Nitekim ulusal ve işkolu düzeyli pazarlıklardan işyeri/işletme pazarlıklarına yönelim toplu pazarlığın taraflarının değişmesine neden olmaktadır. Diğer yandan sayısal, ücret ve fonksiyonel esneklik işgücünü kollektifleşme niteliğinden uzaklaştırıp daha çok bireyselleştirdiği için toplu pazarlıklar da işyeri/işletme düzeyinde gerçekleşmektedir.

İşletme düzeyindeki pazarlıkların artması, işçi ve işveren örgütleri bakımından da önemli sonuçlar doğurmuş, özellikle merkezi ve işkolu düzeyindeki örgütlerin etkinliği azalmış, pazarlık alanları daralmıştır. Bu durum, ulusal, sektörel veya birden fazla işletmeyi kapsayan toplu pazarlık düzeylerinden² işletme ve işyeri düzeyinde toplu pazarlıklara doğru bir ölçek daralmasını ifade etmektedir.

5.2.2. Toplu Pazarlığın Geleneksel Konusuna Etkisi

Toplu pazarlıktaki gözlenen gelişmeler, sadece toplu iş sözleşmelerinin düzeyiyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı konular itibariyle de belirli bir değişim gözlenmektedir.

1980'li yıllardan itibaren toplu pazarlığının, ekonomik performansın geliştirilmesinde bir engel olarak değerlendirilerek eleştirilmesi ve gidererek artan işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar sonucunda toplu pazarlığın geleneksel konusunda bir sapma eğilimi oluşmuştur.

¹ Bu eğilim endüstrileşmiş ülkelerin iş ilişkilerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Pek çok Avrupa ülkesinde, iş kolu ve ülke düzeyinde yapılan toplu pazarlık, işletme düzeyine doğru kayma eğilimi içine girmiştir.

² Toplu pazarlığın merkezileşme derecesi ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Merkezi yapıya sahip ülkeler olarak Avusturya, Norveç, İsveç, Danimarka ve Finlandiyadır. Ademi merkezi yapıya sahip olanlar ise; ABD, Kanada, Japonya, Fransa, İngiltere, İtalya ve İsviçredir. Almanya, Hollanda, Belçika, Yeni Zellanda ve Avustralya ise ara grupta yer almaktadır. ERDUT, s. 130.

Geleneksel toplu pazarlığın konusu işverenler karşısında işgücünün çıkarlarının koruması ve geliştirilmesine yönelik iken son yıllarda kurum kültürü ve diğer etkileşimlerle birlikte karşılıklı çıkarları dikkate alan ve bunları bir düzlemde gerçekleştirilmeyi amaçlayan toplu pazarlık anlayışı ortaya çıkmaktadır.

5.2.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Geleneksel İçeriğine Etkisi

Toplu pazarlığın geleneksel konusundaki değişimin yanısıra toplu pazarlığın salt ücreti değil, işgücünün hareketliliği, iş süresinin kısaltılması ve mesleki eğitim gibi işgücü piyasası esnekliğine ilişkin konuları da kapsadığı görülmektedir.

İşgücü piyasası esnekliğinin sağlanmasına yönelik uygulamaların toplu iş sözleşmelerinde yer almasıyla toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konuların geleneksel yapısından uzaklaştığı görülmektedir. Son yıllarda bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde işgücü piyasası esnekliğine yönelik atipik istihdam biçimleri, esnek ücret sistemleri, iş sürelerinin belirlenmesine ilişkin kurallar ve prosedürler yer almaktadır¹. Yine benzer bir eğilim olarak yeni teknolojilere geçişi ve buna bağlı olarak mesleki eğitim ve iş organizasyonu gibi konuları kapsayan sözleşmelerde görülmektedir.

5.2.4. Yeni Toplu İş Sözleşmesi Modelleri

Toplu pazarlığın geleneksel konusunda ve içeriğindeki değişimlerin yanı sıra yeni toplu iş sözleşmesi modellerinin de uygulandığı gözlenmektedir. Bu değişim; işçi haklarının geliştirilmesinde bir araç olan geleneksel toplu pazarlığın eski gücünü yitirmesi, bunun yerine, ortak dayanışma, niyet mektupları, dayanışma süreci ve serbestleştirme pazarlıkları (negociated deregulation) olarak adlandırılan uygulamaların artması ve ödüen pazarlıklarına giderek daha sık başvurulmasıyla ortaya çıkmaktadır.

5.2.4.1. Ortak Dayanışma Modeli

Özellikle üretim sistemlerindeki değişime bağlı olarak takım çalışması uygulayan işletmelerde gözlenmektedir. İngilterenin en büyük 15 şirketini kapsayan bir araştırmada işletmelerin yeni üretim sistemlerine bağlı uygulamalar, bağtlanan sözleşmelerin biçimini ve kapsamını etkilemektedir. Ortak bir dayanışmanın ve düzenleme yaklaşımı sonucunda bağtlanan sözleşmelerin içerik yönünden daralmakta iken pazarlığın biçimi açısından çatışmadan uzak dayanışma ve işbirliği niteliği kazanma eğilimine girdiği gözlenmiştir².

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. TREU, s. 504.

² Ayrıntılı bilgi için bkz. J. STOREY, The Take-up of Human Resource Management by Mainstream Companies: Key Lessons From Research, Ira 9th World Congress, Theme 3, 1993, s. 150.

5.2.4.2. Niyet Mektupları

Amerikada Birleşik Otomobil İşçileri Sendikasının yalın üretim yöntemini uygulayan işletmelerde imzaladığı sözleşmeler geleneksel sözleşme modellerinden farklılaşmakta ve bu nedenle bu sözleşmeler yalın, niyet mektupları, anlaşma mektupları veya Pre-Hire sözleşmeleri olarak nitelendirilmektedir¹.

Bu tip sözleşlerin en önemli özellikleri; ücretlerin ve çalışma koşullarının işyeri düzeyinde belirlenmesi ve üretim sistemiyle uyumlu olmasıdır. Bu açıdan çalışma kuralları esnekleştirilerek kıdem ve iş sınıflandırılması takım çalışması esasına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Diğer yandan bu tip sözleşmelerle iş güvencesi artırılmaya çalışılmakta ve bunu sağlayacak değişik alternatifler geliştirilmektedir. Nitekim Birleşik Otomobil İşçileri Sendikasının Auto Alliance ve Saturn şirketlerinde yaptığı sözleşmeler, yönetimin işgücünün yarısını GM veya Ford işletmelerinde işlerini kaybeden otomobil işçilerinden seçmesini ve seçme prosedürlerinde yönetim ve sendika temsilcilerinin birlikte yer almasını sağlamıştır.

5.2.4.3. Değişim Süreci Modeli

Avusturya Posta İşletmelerinin toplu sözleşmelerde geliştirdiği yalın üretim programı değişim süreci modeli olarak nitelendirilmektedir. Bu modelde işletmelerin geliştirdiği değişimlerin sağlanmasında çalışanların dinamik bir faktör olarak değerlendirilmesi ve bu değişime onların katılımı esastır. Özellikle iş güvencesi, karşılıklı iletişimin gerçekleştirilmesi, uzlaşmaya bağlılık ve değişimlerin bir program çerçevesinde geliştirilmesi gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. İletişim İşçileri Sendikası ile bu model çerçevesinde bağlanmış sözleşmelerde yönetimin tek taraflı hareketleri kısıtlanırken, sendika tarafından da yalın üretim yöntemlerinin belli bir plan çerçevesinde uygulanmasını kabul edilmektedir².

5.2.4.4. İşgücü Piyasası Esnekliği Temelli Ödün Sözleşmeleri

Değişen sosyo-ekonomik koşullar altında ödün pazarlıkları, tarafların tek yanlı taleplerde bulunması yerine geleneksel toplu pazarlık anlayışından uzakta karşılıklı ödünler vermesi ve sürekli kazanımlar yerine de aşamalı olarak geçici avantajların elde edilmesiyle gerçekleşmektedir³. İş güvencesinin sağlanması konusunda yüksek ücret

¹ AKGEYİK, s. 194.

² AKGEYİK, s. 194-195.

³ Ödün pazarlıkları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. OZAKI, *Negotiating Flexibility*, s. 115-145.

taleplerinin askıya alınması veya fazla çalışma ücreti olmaksızın çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gibi uygulamalar işgücü piyasası esnekliği temelli ödün sözleşmelerine örnek olarak gösterilebilir.



SONUÇ

Endüstri devrimiyle birlikte toplumsal formasyon alanında geçiş yaşanan toplumların istihdam ilişkileri açısından en büyük özelliği toplumsal yapıyı biçimlendiren temel dinamiklerin bu alanda getirdiği standartlaşmadır. Bu standartlaşma 1970'lere kadar aşamalı olarak gelişerek olgunlaşan, ancak 1980'li yıllarla birlikte enformasyon teknolojilerinin öncülük ettiği yeni bir toplumsal yapıya geçişteki dinamiklerin etkisi altında kalan bir istihdam modeli yaratmıştır. Bu model günümüze kadar olan gelişim çizgisi noktasında endüstrileşmeyle birlikte yaygınlaşarak geleneksel (klasik) bir görünüm niteliği kazanmıştır. Nitekim bu model endüstri ilişkileri bilim dalının temel çalışma alanını da oluşturmaktadır.

Endüstri devrimiyle birlikte gelişen süreç, işe alma, tam süreli çalışma, ücretli izin, işten çıkarma ve emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeleri içeren tek tip (tipik) bir istihdam biçiminin gelişmesine yol açmıştır. Bu açıdan geleneksel istihdam modeli, büyük ölçüde ölçek ekonomisine ve kitlesel üretime uygun olarak, geniş işçi kitlelerinin tek tip istihdamına olanak tanıyan bir modeldir. Tipik istihdam biçiminin temel özellikleri; ücret karşılığında, tek bir işverene bağlı olarak, onun yönetimi ve denetimi altında, tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmaktır.

Endüstri toplumunda standart normlara bağlı kalınması istihdam modeline de yansımış ve işçilerin çalışma süreleri açısından zaman yönünden standartlaşarak tam gün esasına dayalı istihdam ilişkilerinin kurulması ve düzenlenmesinde geleneksel bir özellik görünümüne ulaşmıştır. Öyle ki, endüstri toplumu, günlük yaşamı makinaların işleyiş ritmine uydurarak uyku saatini, çalışma saatini, eğlence saatini senkronize etmiştir. İşgücü açısından, aynı saatte işbaşı yapıp çalışılması belirli saatlerde işe gidiş ve dönüşte trafiğin yoğunlaşması ve bu şartlara uyumun sağlanması, yemek ve dinlenme saatlerinin işyerinde çalışanlar için aynı zamana rastlar biçimde belirli olması geleneksel bir yapı olarak algılanmaktadır.

Genel olarak, üretim unsurlarından biri olan emeğin fiyatı şeklinde ele alınan ücretler, gerek emeği karşılığında çalışan işgücünün gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen bir unsur olarak, gerek işveren açısından bir maliyet unsuru olarak ve gerekse milli gelirin dağılımı ve üretim hacminin belirlenmesi açısından çok yönlü tartışmaları beraberinde getiren, toplumun bütün kesimlerin ilgilendiren bir özellik taşımaktadır.

Geleneksel istihdam modeli açısından çalışan nüfusun büyük bir bölümünün ücretlilerden oluşan homojen işgücü piyasasına sahip endüstri toplumlarında ücret sosyal içerikli bir boyuta taşınmaktadır. Geleneksel istihdam modeli içerisinde ücret, ilk

dönemlerde olduğu gibi yalnız ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal bir olgu haline gelmiştir.

Endüstrileşmenin gerek istihdam biçimi gerekse çalışma süreleri açısından yarattığı standartlaşmanın, oluşumunu sağlayan ve bu yapıyı kuvvetlendiren en önemli faktör işgücünün, işgücü piyasasındaki homojenliğidir. Endüstri toplumunda çalışma hayatı açısından ortaya çıkan bağımlı ve ücretli işgücü sınıfı özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında oluşan sosyo- ekonomik yapıda üretim biçimin de etkisiyle standart bir hale gelmiştir.

Endüstrileşmenin giderek hızlanmasına paralel olarak geniş bir alanda hareket eğilimine giren istihdam ilişkileri giderek daha kompleks bir içerik kazanmıştır. Gerek istihdam ilişkilerinde kompleks bir yapılanma gerekse işgücü piyasasının insan merkezli dinamik yapısı sonuçta kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan düzenlemeleriyle önemli bir kurumsallaşmayı da beraberinde getirmiştir.

Kurumsallaşmayla ifade edilmek istenen, istihdam ilişkilerinin toplumsal dinamikler altında yapısal bir nitelik kazanmasıdır. Endüstri toplumlarında, istihdam ilişkilerinin kurumsallaşmasında, en önemli faktör işgücünün homojen bir yapıya sahip olmasıdır. Ortaya çıkan ücretliler, bağımlılar, işçiler, veya emekçiler toplumu geleneksel toplumdaki heterojen yapıdaki çalışma hayatını emek açısından homojen bir düzeye getirmiştir. Bu açıdan homojenlik olgusu, istihdam ilişkilerinin kurumsal bir nitelik kazanmasındaki en önemli dinamiği oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasında istihdam ilişkileri açısından ilk kurumsal yapılaşmanın sendikalar olduğu söylenebilir. Daha sonra işgücü piyasasındaki gelişmeler ve karşılıklı olarak korunması gereken işçi ve işveren ilişkilerinin rastlantıya bırakılmaması gerekliliği ortaya çıkmış ve koruyucu önlemler ulusal düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de alınmaya başlamıştır.

Bu açıdan endüstri toplumunda istihdam ilişkilerinin kurumsallaşması, işçi işveren kesimlerinin örgütlenerek sendikalaşmaları ve toplu pazarlık yoluyla çalışma koşullarını düzenlemeleri ile devletin endüstri ilişkilerine doğrudan karışıp hukuksal düzenlemelerle (iş hukuku) çalışma koşullarını belirlemesi, olmak üzere üç temel düzlemde gerçekleşmiştir.

Endüstrileşme ile birlikte başlayan sendikacılık hareketi endüstrileşmenin toplumsal yapıdaki değişim sürecine paralel olarak gelişmiş ve endüstri toplumları açısından kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Bu açıdan sendikalar endüstri toplumunun içsel dinamikleriyle oluşturduğu istihdam modelinde, istihdam ilişkilerinin düzenlenmesi açısından ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

Sendikaların hızlı bir şekilde büyümesi ve kısa sürede güven kazanması açısından, ücret düzeylerinin yüksekliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi sendikaların toplu sözleşmeler ile yaşam standartlarına yönelik problemin çözümünde sağladığı başarı bu kazanımların elde edilmesinde önemli bir faktördür. Diğer yandan geleneksel istihdam modeli içerisinde, üretim sürecinin akan bir montaj hattı ile sürekli kılınarak işçilerin büyük fabrikalarda yığılması sonucunda, işçi sınıfının gücü artmış ve böylece güçlü işçi sendikaları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu dönemde uygulanan Keynesçi ekonomik politikalar da işçi sendikalarının sosyo-ekonomik ve siyasal önemlerinin artmasına neden olmuştur. Bu dönemde özellikle koruyucu yasal düzenlemeler sayesinde işçi sendikaları, işverenler ve hükümetler karşısında güçlü konuma gelmiş ve toplu pazarlık mekanizması da istihdam ve çalışma koşullarını düzenleyen temel mekanizma haline gelmiştir.

İstihdam ilişkileri açısından işçi ve işveren arasındaki ekonomik ve toplumsal çıkarların ve hakların düzenlendiği diğer önemli kurumsal yapı ise toplu pazarlıktır. Nitekim toplu pazarlık toplumsal barışın en önemli kurumudur. Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturdukları ve toplu sözleşme bağladıkları sürecin bütünü ifade eder.

Endüstri devrimiyle birlikte sosyo-ekonomik hayata damgasını vuran liberalizm ve paralelindeki bireysel hizmet ilişkisinden kaynaklanan hukuk anlayışı ile devletin istihdam ilişkilerine müdahalesi söz konusu değildir. Bu dönemin sosyal alandaki en belirgin özelliği ise ağır ve düzensiz çalışma koşulları ile insan onuruna yakışmayan sefalet ücretlerinin varlığıdır. Endüstri devrimiyle paralel olarak söz konusu bu gelişmelerin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla devletin istihdam ilişkilerine çoğu emredici veya sadece işçi lehine aksi kararlaştırılabilen sosyal kamu düzenine yönelik kurallar koyma yoluyla müdahale ettiği görülür. Nitekim iş hukukunun temelini oluşturan istihdam ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kurallar bu dönemin işçinin korunması gereksinimi üzerine dayalıdır.

İstihdam ilişkilerinin hukuksal güvence altına alınması, geleneksel istihdam modeline iki açıdan kurumsal bir nitelik kazandırmıştır. Bunlar; iş hukuku ile (kamu hukuku kuralları olarak) işçilerin iş ilişkileri çerçevesinde korunan taraf olması ve tüm çalışanlar için ortak bir statünün oluşturulmasıdır.

II. Dünya savaşı sonrasında üretim yapısı ile özdeşleşen modernizdem, işgücü süreçlerinde, tüketim eğilimlerinde, işgücü piyasasında, devletin rolünde, teknolojiye ve coğrafi politik bağlamda köklü değişimlerle birlikte gelen bir dönüşümden söz edilmeye başlanmıştır. 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başlarında endüstri toplumunun ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik problemleri tartışan gelişmiş ülkeler, yirmi birinci yüzyıla

girerken büyük oranda endüstri sonrası topluma (post industrial society) geçiş sürecini ve buna paralel olarak gelişen küresel değişimi tartışmaktadır.

Post endüstriyel dönüşüm süreciyle beraber ortaya çıkan yeni dinamikler kaçınılmaz olarak geleneksel istihdam modelini de etkilemektedir Dönüşüm sürecine ilişkin sayısız kavram, yaklaşım ve teori ileri sürülmüş, teorilerin tek bir noktada birleştiği değişim olgusu, farklı alanlarda ve düzeylerde incelenmiştir.

Yeni bir toplumsal formasyona geçişte düşünsel ve politik kaynakları çok farklı olmakla birlikte bu alanda yapılan çalışmalarda, ekonomi politikalarında ve paralelinde devletin üstlendiği işlevler konusunda, istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısını oluşturan unsurlarda ve özellikle hukuksal standartlarda, endüstri ilişkilerindeki yeniden yapılanmaya yönelik tartışmalarda, sermaye birikimi rejiminde, üretim sistemlerinde, teknolojiye, işgücü piyasalarında, yönetim ve organizasyon yapılarında, irdelenen değişikliklerin en çağdaş yorumları hemen hemen tümüyle esneklik kavramı aracılığıyla yapılmaktadır. Bu açıdan esneklik kavramı sözkonusu değişimlerin nitelendirilmesine yönelik tüm yaklaşımlarda, dönüşüm sürecinin temel söylemi görünümündedir.

Literatürde post endüstriyel dönüşüm sürecinin sosyo- ekonomik yapı üzerindeki etkileşimleri bir çok kavramla ifade edilse de tüm bu kavramlaştırmalarda göze çarpan temel öge yeni bir paradigma olarak esneklik kavramıdır. Nitekim bir çok gelişmiş ülkede 1980'li yılların başından itibaren esneklik hem kavramsal açıdan hem de bir strateji olarak ekonomik ve politik alanda geçerli bir nitelendirme haline gelmiştir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde esneklik kavramının özellikle post endüstriyel dönüşüm sürecindeki dinamiklerin ortaya konmasında gerek sebep ve gerekse sonuç ilişkisi içerisinde birbirleriyle ilişkili bir çok çalışmanın temel öznesi konumunda olduğu ve farklı düzeylerde kavramlaştırıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda esnekliğin, post endüstriyel dönüşüm sürecindeki yapısal değişimler açısından temel bir dayanak görünümünde olduğu ve yeni yapının bu kavram ekseninde açıklanmaya çalışıldığı söylenebilir. Nitekim bütün bu yaklaşımlar yeni sosyo- ekonomik yapının esnekliği gerektirdiği görüşü üzerinde hem fıkirdir.

Dönüşüm sürecinin çeşitli alanlarda temel pratizasyonu halinde bulunan esneklik kavramı bağlamında günümüzde geleneksel istihdam modelindeki değişimleri gündeme getiren faktörlerden en önemlilerinden biri 1980'li yılların başında önce ulusal düzeyde daha sonra ise mikro ekonomik düzeye taşınan ve tartışılan işgücü piyasasında esnekliktir.

Esneklik kavramı ile ifade edilmek istenen kavramlaştırmalardaki farklı vurgular işgücü piyasası esnekliği açısından da söz konusu olmakta, bu konuda getirilen farklı kategorilerdeki tanımlamalarda çeşitli yönlerde vurgular yapılmaktadır.

Ancak genel anlamda işgücü piyasası esnekliği, işgücü piyasasında yer alan fert ve kurumların ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarına cevap verme kabiliyeti ve isteğidir. Diğer bir deyişle ekonomide ve işgücü piyasasında yer alan fertlerin yeni şartlara uyum sağlayabilme kabiliyeti şeklinde tanımlanabilir. Bu açıdan işgücü piyasası esnekliğine yönelik uygulamalar bir kısmı dünya ekonomilerindeki yapısal değişimler (yeniden yapılanma politikaları orijinli) gibi makro düzeyde, diğer bir kısmı teknoloji ve uluslararası pazar şartlarına uyum olarak işin yeniden organizasyonu gibi işletme düzeyinde şekillenmektedir.

Makro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği, post endüstriyel dönüşüm süreci ve endüstri toplumunun krizi karşısında yeniden yapılanma politikalarının (hareketinin) bir anlamda işgücü piyasasına olan yansımalarıdır. 1980'lerden sonra işgücü piyasasına yönelik izlenen ekonomik politikaların odak noktasının değiştiği görülmektedir. Bu dönemde devletin işgücü piyasasının işleyişini uygun bir yapıya oturtmak ve bu arada yasal ve kurumsal düzenlemelerden arındırıp ademi merkezîyetçi bir yapıya çabalar yoğunluk kazanmıştır.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi açısından dünya ekonomilerindeki giderek artan istikrarsızlık ve belirsizlik karşısında yeniden yapılanma politikaların amacı işgücü piyasasının da mevcut yapılanmanın değişebilirliğini sağlamak ve gelişmeler karşısında uyum kabiliyetinin yükseltilmesini sağlamaktır.

Makro ekonomik düzeyde işgücü piyasası esnekliği tartışmalarının genellikle istihdam politikalarında değişim, çalışma hayatındaki regülasyonların (düzenlemelerin) ekonomik sisteme getirdiği katılıklar karşısında esnekleştirilmesi, sosyal politika önlemlerine yönelik harcamaların azaltılması ve kamu istihdam yükünün azaltılması gibi çeşitli alanlarda yoğunlaştığı söylenebilir.

1980'li yıllardan itibaren işgücü piyasasında esneklik kavramı sosyo -ekonomik alanda yaşanan değişimlere işletmelerin uyum sağlayabilmesi için temel bir faktör olarak gündeme gelmiştir. Bu bağlamda mikro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği; işletmelerin teknolojik gelişmelere, küreselleşme ve rekabet koşullarına, piyasadaki arz ve talep değişimlerine ve konjektürel dalgalanmalara gerekli uyumun sağlanmasında, yeni iş organizasyonu veya yeniden yapılanma politikaları açısından bir uyumluluk stratejisi olarak değerlendirilebilir.

Literatürde çok sayıda esneklik biçimlerine rastlandığı gibi, yeni biçimlerinin oluşmasına yönelik girişimlerde meydana gelmektedir. Ancak, özellikle uygulama açısından Uzaklaştırma stratejileri, Sayısal, Fonksiyonel, Ücret ve Çalışma sürelerinde esnekliklik olmak üzere üzerinde durulması gerekli beş temel işgücü piyasası esnekliğinden söz edilebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucu endüstri devriminin insanlığa getirdiği köklü değişim ve dönüşümlere benzer bir süreç yaşanmaya başlamıştır. Nitekim 1980 sonrası ortaya çıkan teknolojik gelişmeler gelişmiş ülkelerin endüstri toplumundan post endüstriyel topluma (bilgi veya hizmet toplumuna) geçiş sürecini başlatmıştır. Böylece endüstri toplumundan farklı yeni bir toplumsal yapı ortaya çıkmaya başlamıştır.

Literatürde yeni döneme (post endüstriyel dönüşüm sürecine) ilişkin esneklik açılımlı tartışmalarda, toplumsal yapının üretim merkezli dinamiklerin egemenliği altında olduğu görüşü önemli bir yer tutmakta ve üretim modelleri ile toplumsal formasyon arasındaki interaktif ilişkiler birlikte değerlendirilmektedir. 1980'lerden sonra bilgi, ulaşım ve iletişim alanında giderek hızlanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin mikro ekonomik ölçekte işgücü piyasası esnekliğine yönelik baskıları (özellikle işlevsel esneklik) geleneksel istihdam modelini derinden etkilemiştir. Bu etkileşim geleneksel istihdam modelini oluşturan unsurların yapısında da köklü bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak, klasik iş organizasyonu yapısının bütün özelliklerinde önemli değişiklikler gözlenmeye başlanmış, yönetim ve organizasyon düşünce ve uygulamalarında pek çok sayıda yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

Post Fordist iş organizasyonu olarak esneklik açılımıyla nitelendirmeler anılan bu süreç üretim yoluyla değil, işgücü piyasası aracılığıyla işlemektedir. Bu açıdan Post Fordist iş organizasyonu salt ücretlerin farklılaşması ve esnek biçimde düzenlenebilen bir işgücü rezervinin işgücü piyasasında kullanabilirliğiyle uygulanabilmektedir. Bu açıklamalar ışığında günümüzün işletmeleri, işgücü piyasası esnekliğinin sağlandığı, kurum içi iletişimin önemli ölçüde kesintisizleştirilmeye çalışıldığı, takım çalışması ve diğer katılım biçimleri ile çalışanların işletmeye katılım mekanizmalarının oluşturulduğu, hiyerarşik yapının düzleştirilerek azaltılmaya çalışıldığı organizasyon özelliklerine sahiptirler. Söz konusu bu durum esnek olarak tanımladığımız organizasyon yapılarının karşılığıdır.

Post endüstriyel dönüşüm süreciyle birlikte sosyo-ekonomik yapıda ortaya çıkan değişimler sonucu geleneksel istihdam modelinin istihdam biçimi açısından dayandığı geleneksel (tipik) çalışma biçiminden uzaklaşma ve karmaşık görünümüler oluşturan atipik istihdam biçimleri ön plana çıkmıştır.

İşgücü piyasası esnekliğine yönelik (özellikle sayısal esnekliğe) en yaygın uygulamalardan biri olan atipik istihdam biçimlerin geleneksel istihdam modelinin kurumsal yapısındaki değişimi etkileyen (özellikle tek tip istihdam biçimini) dinamikler arasında önemli bir yeri bulunmaktadır.

Günümüzde çalışma hayatı ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak endüstri toplumundan çok farklı bir görünüm sergilemektedir. Nitekim geçiş toplumlarında giderek daha az sayıdaki kişi geleneksel (standart) iş ilişkisi içinde çalışmaktadır. Tek işverene bağlı, ömür boyu istihdam ve haksız feshe karşı koruma özelliklerine sahip olan ve 1975'lere kadar ileri endüstrileşmiş ülkelerde istihdam ilişkilerini düzenleyen temel araç olan standart veya geleneksel istihdam biçimi, atipik istihdam biçimlerinin baskısı altına girmektedir. Bu açıdan yeni teknolojilerin gelişimi, talebe göre düzenlenmiş esnek üretim sistemleri ve ekonomik konjektürdeki değişimler karşısında işgücü piyasası esnekliğinin artırılmasına yönelik gelişmeler geleneksel istihdam biçiminin etkinliğini kaybetmesine ve atipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Atipik istihdam biçimleri sayısal esnekliğin uygulanmasında en önemli faktör konumunda bulunduğundan 1990'lı yıllarda geçiş sürecindeki ülkeler başta olmak üzere bir çok ülkede sayısal ve çalışma sürelerindeki esnekliğe dönük uygulamalar atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Diğer bir ifade ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar (özellikle sayısal ve çalışma sürelerindeki esneklik) tipik istihdam biçiminin etkinliğini kaybetmesini ve geleneksel istihdam biçimlerinden bir kopuşu ifade eder. Atipik istihdam biçimleri arasında önemli farklılıklar bulunmasına karşılık iş ve sektörel özellikleri, işgücü özelliği, sendikalaşma özelliği, hukuksal sorunları, istihdam güvencesinin düşüklüğü gibi alanlarda bir takım ortak özellikler göstermektedir. Atipik istihdam biçimlerinin iş ve sektörel nitelikleri açısından en önemli özelliklerinden biri işletmelerde çevresel bir istihdam şekli oluşturması ve işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmasıdır. Ayrıca endüstrileşmiş ülkelerde yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı da, atipik ve geçici nitelikteki işlerdir.

İşin karakteristik yapısındaki değişimlere atipik istihdam biçimleriyle çalışanların oranlarındaki artış eşlik etmektedir. Üstelik çok sayıda esnek çalışma saatleri ile çalışan ve işyerinin dışında çalışan işgücü sayısı da artmaktadır. Bu durumun tipik çalışma biçimine olan etkisi ise, çalışanların artık dağılma, hareketlilik ve tek bir işverene bağlı olarak çalışmama eğilimine girmeleridir. Bütün bu faktörler çalışanların sendikalaşmalarında zorluklar yaratmaktadır. Atipik istihdam biçimleri kapsamında çalışanlar, sendikalara pek ilgi göstermemektedir. Bu nedenle atipik istihdam biçimleri, sendikal örgütlenmeyi engelleyici bir özellik göstermektedir.

Atipik istihdam biçimleri, çalışma süreleri açısından da farklı düzenlemeleri içermektedir. Bu istihdam biçimleri ile normal iş ilişkisinden uzaklaşmakta ve bu uzaklaşma süreci aynı zamanda çalışma sürelerinde de standart olmayan çalışma sürelerini yaygınlaştırmaktadır. Genel olarak atipik istihdam biçimlerinin marjinal ve güvencesiz bir istihdam türü görünümündedir. İstihdam güvencesinin düşüklüğü hem atipik istihdam biçimlerinin niteliğinden hem de gerekli yasal düzenlemelerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Endüstri devrimiyle başlayıp günümüze kadar gelen dönemde, haftada 5 gün ve günde 8 saat olarak tanımlanan standart çalışma zamanında önemli değişiklikler gözlenmektedir. Her şeyden önce çalışma saatlerinin gerek gün gerek hafta içerisindeki dağılımında önemli değişikliklere gidilmiş ve çalışmaya başlama ve bitirme zamanları konusunda işçilere tanınan esneklik artırılmıştır. İşletmeler, üretim sistemlerinin ve talebin giderek değişen yapısıyla uyumlu olacak şekilde çalışma saatlerinde çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Söz konusu bu gelişmelerin ortaya çıkmasında en önemli faktör ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir.

Çalışma sürelerinde esnekliğin temel eksenini çalışma sürelerinin düzenlenmesi oluşturmaktadır. Bu açıdan çalışma sürelerinde esneklik kavramına bağlı olarak günümüzdeki gelişmeler değerlendirilecek olursa karışımıza iki farklı durum çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; mevcut çalışma süreleri içinde işçinin esnek çalışma zamanları içinde çalışması, ikincisi ise; çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır.

Endüstri devriminin çalışma hayatına yansımaları sonucunda özellikle sosyal siyasetin temel çalışma alanını da oluşturan ücret konusu günümüze kadar uzanan tarihsel süreç içerisinde çeşitli aşamalardan geçerek geleneksel istihdam modelinde sosyal bir anlama ve konuma gelmiştir. Ancak günümüzdeki gelişmeler ve işgücü piyasasını ücret esnekliği açısından gerek makro gerekse mikro ekonomik düzeyde düzenlenmesine yönelik uygulamalar ücret belirleme sistemlerini ve ücretin sosyal anlamını derinden etkilemiş ve bu konuda yeni uygulamalar gözlenmeye başlanmıştır. Nitekim 1970'lerden itibaren sermaye maliyetlerinin artması karşısında firmalar etkinlik ve esneklik konuları ile yoğun olarak ilgilenmeye başladılar. Böylece takım çalışması ve ücret esnekliği önemli bir strateji haline gelerek geleneksel prim uygulamaları düşüş eğilimi göstermeye başlamıştır.

Ücret esnekliği son döneme kadar makro ekonomik düzeydeki (ücret ayarlamaları, ücret artışlarının fiyatlarla olan ilişkileri, periyodik veya resmi endeksleme, asgari ücret gibi) temel konuların düzenlenmesinden oluşurken günümüzde ücret politikalarının oluşumu açısından özellikle işverenler tarafından gündeme getirilen

ve ilerleyen süreçte hükümet politikalarına yansıyan iki önemli gelişme gözlenmektedir.

İşverenler gerek kendileri açısından ücret esnekliğinin sağlanması gerekse işsizlik karşısında istihdamın artırılması açısından ücretlerin rekabet gününü koruyacak düzeyde tutulması ile istihdam arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ileri sürmektedirler.

Diğer yandan ücret esnekliğinin gerçekleştirilmesinde ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik girişimlerin temel dayanağı istihdam ağırlıklı bir yaklaşım olarak ücret dışı işgücü maliyetlerinin işletmeler üzerinde finansal bir baskı oluşturarak işletmelerin işçi çalıştırmalarını engelleyen temel bir faktörler olarak değerlendirilmesidir.

Bir çok ülkede ücret ve fiyatlar arasındaki ilişkideki kırılma ücret esnekliğinin gündeme getirdiği diğer önemli bir konudur. Ücretin belirlenmesi açısından en önemli faktör konumunda bulunan fiyat düzeylerindeki değişimler doğal olarakta ücret artışlarının temel dayanağını oluşturmaktadır. Ancak günümüzde ücretlerin fiyatlardan bağımsız olarak değerlendirilmeye başlanması iki önemli eğilimi de beraberinde getirmiştir. Bu eğilimler makro düzeyde ücret artışlarının sınırlandırılması ve mikro düzeyde ücretin performansla ilişkilendirilmesidir.

Fiyat artışlarının ücretler üzerindeki etkisinin endeksleme yöntemiyle telafi edilmesi, özellikle merkezi toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde üç taraflı sözleşmelerin tamamlayıcı bir parçasını oluştursada, ücretleri fiyatlarla dengeleyen otomatik ücret endeksleme sistemlerinin son on yıl içinde makro ekonomik bakımdan öneminin giderek azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, 1980'ler boyunca endekslemenin enflasyonu arttırdığına ilişkin eleştirilere hedef olması ve işverenlerle hükümetlerin ücret düzeyini düşüren endekse bağlı olmayan sözleşmelerin bağitlanması yönündeki çabalarıdır.

Bu yaklaşım çerçevesinde ortaya konmaya çalışılan görüşler ücret esnekliği açısından değerlendirildiğinde amaç, ücretlerin fiyatlardaki gelişmelere oranla sınırlandırılarak, ücretlerin işletmelerin maliyetlerini karşılayabilme gücüne göre oluşturulmasıdır. Avrupa'da ücret esnekliğinde üzerinde önemle durulan bir diğer konu, başlangıç ücret artışlarının sınırlı tutulmasıdır. Taraflar, toplu sözleşmelerde başlangıç ücret artışları yönünde imkan buldukları takdirde, bu imkanın eğitim, lojman ve bu gibi yönlere kaydırılmasını uygun görmektedirler.

Günümüzde yüksek rekabet baskısı işletmeleri geleneksel ücret anlayışı yerine performanslarına bağlı olarak yeni ilişkiler kurmalarına zorlamaktadır. Diğer bir ifade ile ücret doğrudan doğruya performans ile ilişkilendirilmekte, işletmelerde ücretin hesaplanmasına yönelik politikalar çıktı yerine performansın geliştirilmesine yönelik

faktörlere (kalite, maliyetlerin azaltılması, uyumluluk gibi) yönelmektedir. Bu açıdan ücret belirleme süreci işletmelerde verimlilik, etkinlik yada kişisel özelliklere ve performansa bağlı olarak özel bir durum haline gelmiştir.

Ücret esnekliğinin sağlanmasında diğer bir eğilimde ücretlerin bireyselleştirilmesidir. Ücretlerin bireyselleştirilmesi olarak nitelendirilen bu eğilim ücretin geleneksel olarak veya çıktıya göre belirlendiği ücret sistemleri yerine, bireysel veya grupsal çabaya dayalı işgücü piyasasında rekabetin artırılma yönelik ücret sistemlerini ifade etmektedir.

Ücret esnekliğin, ücretin bireyselleştirilmesi açısından iki önemli etkileşime neden olduğu söylenebilir. Bu etkileşimler; ücret sistemlerindeki gelişmeler ve ücret açısından toplu pazarlık düzeyinin farklılaşmasıdır.

Endüstri toplumunda çalışma hayatı açısından ortaya çıkan bağımlı ve ücretli işgücü sınıfı özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında oluşan sosyo- ekonomik yapıda üretim biçiminde etkisiyle standart bir hale gelmiştir. Ancak günümüzdeki sosyo-ekonomik değişim dinamikleri ve buna bağlı olarak işgücü piyasası esnekliğine bağlı uygulamaların işgücünün homojenliğini etkilediği gözlenmektedir.

İşgücü piyasası esnekliğinin yukarıda belirtildiği gibi homojen bir yapı sergileyen işgücü üzerindeki etkileri iki temel düzlemde değerlendirilebilir. Bunlar işgücü piyasası ile üretim ve iş organizasyonu etkileşimi açısından işgücünün homojenliğinin azalmasıdır.

Geleneksel istihdam modeli açısından standart bir yapı görünümünde bulunan işgücü piyasasında (gerek içsel gerekse makro ekonomik düzeyde) işgücünün polarize olması (kutuplaşması) ve işgücü piyasasının segmentasyonu ile işgücünün homojenliğinin azalması heterojen veya ikili (dual) işgücü piyasası eğilimlerini kuvvetlendiren en önemli dinamikler olarak değerlendirilebilir.

Bu süreçte gereksinin duyulan işgücünün çok sayıda niteliksiz işçiden az sayıdaki nitelikli işçiye doğru kayması, bölünmüş ve farklılaşmış bir emek piyasası da ortaya çıkarmaktadır. Bir başka ifadeyle bedensel emeğe olan talebin azalması ve zihinsel emeğe olan talebin gittikçe artması, emek piyasasında çeşitli kutuplaşmalar yaratmaktadır.

Özellikle sayısal ve işlevsel esneklik uygulamaları sonucunda içsel işgücü piyasalarında işgücünün çekirdek ve çevresel işgücü olarak birbirinden ayrılması yerel işgücü piyasasındaki homojiniteyi işgücünün kutuplaşması yönünde etkilemiştir. Diğer yandan atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması (sayısal esneklik) Periferik işgücünü arttırmaktadır. Bu açıdan işgücü piyasasının istikrarlı ve görece olarak iyi ücret ödenen iyi

mesleklerin/işlerin (good jobs) olduğu birincil ve istikrarlı olmayan ve kötü ücret ödenen kötü mesleklerin (bad jobs) bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir biçimde bölümlenmesi (segmentasyonu) işgücü piyasası esnekliğine bağlı bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

İstihdam ilişkilerinde özellikle 1970 sonrasında hızlı gelişmelere neden olan ve evrensel bir unsur haline gelen işgücü piyasası esnekliği, kaçınılmaz olarak istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısının en belirgin ögesi durumdaki işçi sendikacılığını da çeşitli açılardan yeni sorunlarla karşı karşıya getirmiştir. 1970 sonrası belirginleşen evrensel nitelikli dinamikler altında şekillenen makro ve mikro ekonomik düzeyli yeniden yapılanma politikalarının işgücü piyasası esnekliğinin artırılması yönündeki uygulamaları işçi sendikacılığının yeni bir yol ayrımına gelmelerinde fonksiyel bir etkilige sahiptir. Nitekim geline süreçte, özellikle sendikaların kurumsal güçlerinde ve geleneksel işlevlerindeki değişimlerin yalnızca sendikaların niteliksel yapısının üzerindeki etkilerinin yanı sıra teorik düzeyde de olsa sendikaların kurumsal niteliğinin sorgulanmaya başlandığı ve alternatif kurumsallaştırmalar yapıldığı gözlenmektedir.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamaların başlangıcı olarak değerlendirilebilecek 1980'li yıllar sendikalar açısından güç kaybının yaşandığı ve krize girildiği bir dönem olması açısından önem taşımaktadır. Nitekim bu dönemde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları devamlı olarak gerileme içinde olmuştur.

Sendikaların geleneksel istihdam modelinin yapısal bir unsuru, endüstri ilişkileri sistemi içerisinde kurumsal bir öge durumuna gelmelerinde özellikle 1980'li yıllara kadar uygulanan refah devleti politikalarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Nitekim bu dönemde sendikaların toplu pazarlık ve diğer sosyal güvencelere yönelik istemleri hükümetlerce desteklenmiş ve işverenlercede kabul görmüştür. Ancak gerek ekonomi politikalarındaki liberalizasyon ve gerekse makro ekonomik düzeyli işgücü piyasası esnekliği yaklaşımlarının istihdam ilişkilerine olan yansımaları sonucunda hükümetlerin sendikal hareketlere ve özgürlüklere getirdiği yeni hukuksal düzenlemeler sendikaların güçlerini ve üyelerini yitirmesine neden olmuştur.

Bu koşullar altında sendikaların geleceği ile ilgili yorumlarda sendikaların giderek zayıflayacağı ve paralelinde sendikaların etkinliğindeki zayıflamayla endüstri ilişkilerinde bir kaçış ve daralma meydana getirerek sistemin zayıflamasına neden olacağı gibi endüstri ilişkileri sisteminin bugün bilinen geleneksel yapısının dışında bir çizgiye kayacağı ileri sürülmektedir.

Geleneksel istihdam modelinin olgunlaşma döneminde (son döneminde) güçlenen işçi sendikaları, özellikle geleneksel sektörlerin önemlerini yitirmesi sonucunda

hemen hemen tüm endüstrileşmiş ülkelerde bir yıpranma sürecine girmişlerdir. Post endüstriyel dönüşüm süreci ile birlikte işçi sendikalarının üye sayılarında ve yoğunluk oranlarında gerileme yaşanmış ve bu gerilemenin bir yansıması olarak da işçi sendikalarının ekonomik, politik ve sosyal etkinliğinde zayıflama eğilimleri ortaya çıkmıştır.

Endüstri ilişkileri alanında görülen dönüşüm süreci ile birlikte ortaya çıkan önemli gelişmelerden biri sendikaların gücünde görülen azalma ve bunun yerine insan kaynakları yönetiminin ikame edilmeye başlanması ve sendikacılık olgununun karşısına alternatif bir kurumsallaştırma olarak çıkartılmasıdır. Bu açıdan insan kaynaklarının önemi sadece sendikaların etkinliğinin zayıflaması ve işlevsel esnekliğin sağlanması noktasında değerlendirilmemektedir. Nitekim endüstri ilişkileri alanında pek çok yazar insan kaynakları yönetimine atıf yaparak, yeni bir endüstri ilişkilerinin ortaya çıktığı görüşünü dile getirmektedirler.

İşletmelerin işlevsel esnekliği sağlamaları açısından yönetim türlerinde ve hatta yönetim kavramında köklü değişikliklerin gerçekleştirilmesi, yeni örgütlenmelerin geleneksel örgütlerden hem yapı, hem de prensip itibarıyla ayrılmaları sonucunu doğurmuştur. Buda işletmelerin sosyo- ekonomik çevresindeki köklü değişimlerin, organizasyonların, strateji, kültür, yapı ve çalışma şartlarında da önemli değişimlere neden olmasının kaçınılmaz oluşundan kaynaklanmaktadır. Yeni üretim sürecinde iç işgücü piyasasında insan kaynaklarının önemimin artması (özellikle çekirdek işgücü) işlevsel esnekliği zorunlu hale getirmektedir.

İşlevsel esneklik ile bağlantılı olarak işletmelerin işçileri ile doğrudan ilişkiye girmeleri ve onlara yönelik politikaları, sendikalarca geleneksel endüstri ilişkilerine bir alternatif olarak kabul edilirken, bu politikaların sendikaların ilgi alanı dışında kalan teknik eleman ve yönetici personel gibi meslek gruplarına yönlendirildiğine dikkati çeken bazı uzmanlar, bu politikaların geleneksel çalışma ilişkilerine bir alternatif olmayacağını vurgulamaktadırlar.

Özellikle sendikasız endüstri ilişkileri tartışmaları bağlamında işgücü piyasası esnekliğinin emek örgütlenmesi açısından önemini ortaya koyan yaklaşımlarda uzaklaştırma stratejileri ve üretimin dışsallaştırılması gündeme getirilmektedir.. Nitekim bu tartışmalarda artan esneklik eğilimleri ile birlikte sermaye, işyeri düzeyindeki yönetimi endüstriyel demokrasi anlayışı çerçevesinde reformize etmeye ve işçi sendikalarını devre dışı bırakmaya çalışmaktadır. Diğer bir ifade ile işverenler uzaklaştırma stratejileri ve sayısal esneklik kapsamında iş ilişkilerini bireysel alana kaydırarak, sendikal denetimi hafifletmeye ve hatta sendikal denetim dışında kalmaya özen göstermektedirler.

İşgücü piyasası esnekliğinin gerek sendikaların örgütlenme ve temsil gerekse politik güçleri açısından doğurduğu olumsuz gelişmeler (düşüş eğilimi) sendikaların geleneksel istihdam modeli içerisindeki geleneksel rollerini de değiştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Sendikalar işgücü piyasası esnekliğine uyum sağlayabilmek için işbirliğine dayanan sendikacılığa doğru kaymak ve işçilerin yönetim ve karar süreçlerine katılımı, kara ortaklık, çalışma yaşamının kalitesi gibi etkinliklere liderlik ederek işgücü piyasası esnekliği bağlamında özellikle işlevsel esnekliğe dönük yeniliklere gönüllü olarak katılma durumdadırlar. Nitekim bu konudaki değerlendirmelerin çoğunda sendikaların geleneksel ücret sendikacılığı yerine değişen şartlara adapte olarak karar sürecine katılımı sağlayıcı yeni yöntemlere sahip çıkan korporatist sendikacılığa kayacakları ileri sürülmektedir.

Sendikalar açısından işbirliğin dayanan politikaların geliştirilmesindeki en önemli zorunluluk etkenleri olarak pazarlık güçlerindeki değişim gösterilebilir. Çünkü, artan rekabet şartları sayısal esnekliği artırırken, sendikaların daha yüksek ücret seviyeleri ve çalışma koşullarının işten çıkarmalar olmaksızın geliştirilmesi konusundaki pazarlık güçleri azalmaktadır. Sendikalar ücretleri artırmak için iki seçenekle karşı karşıya kalmaktadırlar. Sendikalar birinci seçenek olarak işletmelerin verimlilik ve rekabet gücünün artırılmasında yardımcı olacak, yada ikinci bir seçenek olarak, kara katılım, performansa dayalı ücret sistemleri gibi yenilikçi ücret ödeme sistemleriyle veya ulusal düzeyde koordine edilmiş pazarlık yöntemleriyle yatırım kararları üzerinde pazarlık ederek işletmenin kar marjını yükseltmesine katkıda bulunacaktır.

İşbirliği temelli sendikacılık yaklaşımlarına karşı yöneltilen eleştiriler de bulunmaktadır. Bu yaklaşımların temel tezi ise işbirliğine dayanan sendikal anlayışın sendikalara ve sendikal hareketini gücüne hiçbir katkısının bulunmadığı ve sendikaları depolitize ettiği.

İşveren ve yöneticilerin esneklik ve desantralizasyon istemleri, değişen makro çevrede işletmelerin bu istemleri destekleyen yöndeki uygulamaları sonucu sendikaların üye miktarı ve mücadeleye karakteri genel olarak azalmasına paralel olarak istihdam ilişkilerinin örgütsel açıdan kurumsal düzeyi makro düzeyden mikro düzeye doğru bir gelişme göstermeye başlamıştır. Diğer bir ifade ile işyerinde gelişen bu sendikacılık anlayışıyla kurumsallaşma düzeyi geleneksel çizgisinden uzaklaşarak işletme ve işyeri düzeyinde istihdam ilişkilerinin yoğunluğu artmıştır. İşletme, işyeri ve pazar sendikacılığı (market unionizm) olarak nitelendirilen bu eğilim sendikacılığın ideolojik temellerinde köklü değişimlere neden olmakta ve işyeri sendikacılığını yoğun bir biçimde tartışma gündemine getirmektedir. Bu gelişmenin en önemli nedenlerinden biri de 1980'lerden sonra başlayan yeni anlayışlar çerçevesinde işletme içinde insan faktörünün öneminin

anlaşılması ve işletme içerisinde davranışsal tekniklerin artmasının bir sonucu olarak bireye önem verilmesi ile işlevsel esneklik gereksiniminin keşişmesidir.

Sendikalar endüstri devriminin ilk önemlerinden itibaren işletmede nitelik düzeyi en düşük seviyede bulunan işçilerle ilgilenmişlerdir. Yukarıdada belirtildiği gibi kitle üretime, bütün işçileri nitelik düzeyi açısından tek tip bir kalıba sokmuştur. 1980'lerden sonra üretim ve örgüt yapılarında meydana gelen köklü değişmeler ve bunun çalışanların nitelik düzeylerinde yarattığı sorunlar sendikaların bu gelişmeler karşısında yeni stratejiler üretmesini zorunlu kılmıştır. Ancak bu etkileşimin sonucunda sendikalar değişimi ya fark edememiş yada bu değişime ayak uyduramamışlardır. Sendikalar eski geleneksel politikalarını sürdürmeye devam etmişlerdir.

Bu bağlamda iş organizasyonu üzerinde çalışan bir çok sosyolog gerçekçi sendika politikalarının aktif müşterek yönetim (active co-management) anlayışı çerçevesinde şekillenmesi konusunu tartışmaktadır. Bu görüşe göre çalışanların işyeri seviyesinde temsil edilmeleri firmalara rekabetçi bir ortamda daha fazla sorumluluk ve yük getirecektir. Bu açıdan sendikalara yönetim ile üretim stratejileri, çalışma süreleri, personel kalitesinin geliştirilmesi gibi noktalarda işbirliği içerisine girmelerini tavsiye edilmektedir.

1980'li yıllarda sendikacılığın gücündeki gerilemeyle birlikte endüstri düzeyindeki toplu sözleşmeler giderek önemini yitirmekte ve toplu sözleşmeler, artık daha çok firma yada işyeri düzeyine indirgenmektedir. Böylece toplu pazarlıklarda ağırlık işletme/ işyeri düzeyine kayarak merkezden toplu ilişkilerden bireysel ilişkilere, toplu çözümlerden bireyselliğe doğru bir değişim gözlenmektedir. Nitekim pek çok Avrupa ülkesinde, iş kolu ve ülke düzeyinde yapılan toplu pazarlık, işletme düzeyine doğru kayma eğilimi içine girmiştir.

Toplu pazarlıktaki değişim, sadece toplu iş sözleşmelerinin düzeyiyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı konularda itibariyle belirli bir değişim gözlenmektedir. 1980'li yıllardan itibaren toplu pazarlığının, ekonomik performansın geliştirilmesinde bir engel olarak değerlendirilerek eleştirilmesi ve gidererek artan işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar sonucunda toplu pazarlığın geleneksel konusunda bir sapma eğilimi oluşmuştur.

Toplu pazarlığın giderek işletme seviyesine doğru kaymasıyla toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konuların da çeşitlendiği ve geleneksel yapısından uzaklaştığı görülmektedir. Nitekim işletme düzeyinde bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin sayıca artmasına, iş kolu pazarlıklarının geleneksel konular dışında genişlemeside eşlik etmiştir. Son yıllarda işkolu düzeyinde gerçekleştirilen toplu pazarlıklar işgücü piyasası

esnekliğine yönelik, iş süresinin kısaltılması, iş süresi esnekliğinin kapsamı ve sınırları ile uygulama prosedürlerine ilişkin kuralları içermektedir.

Toplu pazarlığın geleneksel konusunda ve içeriğindeki değişimlerin yanı sıra yeni toplu iş sözleşmesi modellerinin de uygulandığı gözlenmektedir. Bu değişim; işçi haklarının geliştirilmesinde bir araç olan geleneksel toplu pazarlığın eski gücünü yitirmesi, bunun yerine, ortak dayanışma, niyet mektupları, dayanışma süreci ve serbestleştirme (ödün) pazarlıkları (negociated deregulation) olarak adlandırılan uygulamaların artması ve ödün pazarlıklarına giderek daha sık başvurulması, biçiminde ortaya çıkmaktadır.



KAYNAKLAR

- ADAMS, R. J. Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sisteminin Dönüşümü, Çev: T. DERELİ, **Kamu-İş Dergisi**, Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara 1994.
- ADELMAN, I. **Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Teorileri**, İstanbul 1972.
- AKGEYİK, T. **Stratejik Üretim Yönetimi**, Sistem Yayınları, İstanbul 1998.
- ALPER, Y. Sosyal Güvenlekte Yeni Eğilimler, **Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar**. Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No.14.
- AMIN, A. Post-Fordizm: Models, Fantasies and Phantoms of Transition, **Post- Fordizm**, (Ed). A. AMIN, Blackwell Press, Oxford 1994.
- ANSAL, H. - ÇETİNDAMAR, D. The Impact of New Technologies on Industrial Production Turkish Case on Firm level Change, **Ninth Word Productivity Congress**, June4-7, Vol. 1, İstanbul 1995.
- ANSAL, H. Esneklik: Fordizmden Post- Fordizme Dönüşüm Anahtarı, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44, 1994.
- ANSAL, H. Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim, **Toplumsal Araştırmalar Vakfı**, Panel Dizisi 1-2, 9 Nisan1994, İstanbul 1994.
- APPELBAUM, E. - SCHETTKAT, R. Employment and Productivity in Industrialized Economies, **International Labour Review**, Vol. 134, No. 4-5, 1995.
- ARICI, K. Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunun'da Çalışma Süreleri, Ankara 1992.
- ARON, R. **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1986.
- ASLAN, D. **Kalite Çemberleri**, Kalite Planlaması ve Kontrolü Semineri (SEGEM), İzmir 1989.
- ATAAY, I. İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri ile Alıneratif Zaman ve İş Süreleri, **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler: Esneklik**, Çimento Müstahsilleri işverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 1995.
- AUNGLES, S. - PARKER, S. **Work Organization and Change**, Allen & Alvin Press, Boston 1988.
- B. CASEY- R. DRAGENDORF- W. HEERING- G. JOHN, Temporary Employment in Great Britain and the Federal Republic of Germany, **International Labour Review**, Vol. 128, No. 4, 1989.
- B. MAHNKOPH, The Skill- Oriented Strategies of German Trade Unions: Their Impact on Efficiency and Quality Objectives, **British Journal of Industrial Relations**, 30/1 March 92.
- BARANSEL, A. **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, İ.Ü. Yayınları, Yayın No. 2684, İstanbul 1979.
- BATHAM, R. The Sociology of Industrial and Post-Industrial Societies, **Current Sociology**, Vol. 32, No. 1.
- BELEK, I. **Postkapitalist Paradigmalar**, Sorun Yayınları, İstanbul 1997.
- BELL, D. **The Coming of Post Industrial Society: A Venture in Social Forecasting**, Basic Books Inc. Publisher. New York 1973.

- BELOUS, R. S. **The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontracted Workforce**, The National Planning Association, Washington 1989.
- BENEVOLO, L. **Modern Mimarlığın Tarihi**, 1. Cilt, Çev: A. TOKATLI, Çevre Yayınları, İstanbul 1981.
- BERG, M. **The Age of Manufactures 1700-1820 Industry Innovation and Work in Britain**, Roudledge, London 1994.
- BILGIN, M. H. **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme**, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2000.
- BLOMEYER, W. **Almanya'da istihdam ilişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994.
- BOGNANNO, M. - KLEINER, M. Introduction: Labor Market Institutions and The Future Role of Unions, **Industrial Relations**, V. 31/1, Winter 1992.
- BONEFELD, W- HOLLOWAY, J. Introduction: Post-Fordism and Social Form, **Post-Fordism and Social Form**, (Ed). W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993.
- BONEFELD, W. The Reformulation of State Theory, **Post-Fordism and Social Form**, Ed. by W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993.
- BOYER, R. **The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition**, (Ed) R. BOYER, Clarendon Press, Oxford 1988.
- BOYER, R. Europe at Crossroads, **The Search for Labour Flexibility, The European Economies in Transition**, (Ed), R. BOYER Clarendon Press, Oxford 1988.
- BOYER, R. Technical Change and the Theory of Regulation, **Technical Change and Economic Theory**, Ed. By, C. FREEMAN- R. NELSON- G. SILVERBERG- J. SOETE, Frances Pinter, London 1988.
- BOZKURT, V. **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayınları, İstanbul 1997.
- BRODSKY, M. Labor Market Flexibility a Changing International Perspective, **Monthly Labor Review**, November 1994.
- BRONSTAIN, A. S. Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?, **International Labour Review**, Vo. 131, No. 4-5, 1992.
- BÜYÜKUSLU, A. R. Sosyal Esneklik mi? Pazar Esnekliği mi?, **İşveren Dergisi**, TİSK Yayınları, C. 36, S. 8, Mayıs 1998.
- C. MICHAEL, Flexibility and Integration at The Workplace, **Employee Relations**, Vol. 7, No. 1, 1985.
- C. PEREZ, Microelectronics Long Waves and World Structural Change: New Perspectives For Developing Countries, **World Development**, 13/3, 1995.
- CAMPBELL, D. Foreign Investment, Labour Immobility and The Quality of Employment, **International Labour Review**, Vol. 133, No. 2, 1994.
- CASEY, B. – DRAGENDORF, R. Temporary Employment in Great Britain and the Federal Republic of Germany, **ILR**, Vol. 128, No. 4.
- CENTEL, T. **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları No. 106, İstanbul 1992.
- CEYLAN, ATAMAN, B. **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma, Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**, A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No. 583, Ankara 1999.

- CHU, P. The modern Approach to Industrial Welfare, **International Labour Review**, Vol. 96, No. 3-4 (1995).
- CLARKE, O . Industrial relation in a Changing Economic World: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, **Industrial Relations**, (Ed) R. BLAINPAIN, Fourth Revised Edition, Nedherland 1990.
- CLARKE, S . Over Accumulation, Class Struggle and the Regulation Approach, **Post- Fordizm and Social Form**, (Ed) W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillen Press, London 1993.
- CORDOVA, E. From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relation, **International Labour Review**, Vol. 125, No. 6, November-December 1986.
- COSER, L. A. **Introduction to Sociology**, Harcourt Brace Jovanovich Inc., New York 1983.
- CRAFTS, N. F. Industrial Revolution in England and France; Some Thoughts on the Question, Why was England First?, **The Economic Review**, No. 3, August 1977.
- CROOK, S. -PAKULSKI, J. - WATERS, M. **Postmodernization, Change in Advenced Society**, Sage Publisher, London 1992.
- CÜCELOĞLU, D . **İyi Düşün Doğru Karar Ver**, Sistem Yayınları, İstanbul 1993.
- ÇELİK, N . **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Ondördüncü Baskı, İstanbul 1998.
- D. GLENDAY, New Technology and The New Man: Mass Production and Information Technology in Power Mills, **New Technology, Work and Employment**, 12/1, March 1997.
- D.GRIP- J. HOEVENBERG- E. WILLEMS, Atypical Employment in The European Union, **International Labour Review**, Vol. 136, No. 1 (1997).
- DAHRENDORF, R . **Class and Class Conflict in Industrial Society**, Routlodge & Hega Paul, London 1967.
- DE GRIP, A. – HOEVENBERG, J. - WILLEMS, E. Atypical Employment in the European Union, **International Labour Review**. Vol. 136, No. 1, 1997.
- DELSEN, L . **Atypical Employment: An International Perspective- Causes, Consequences and Policy**, Groningen, 1995.
- DEMİR, F . **İş Güvencesi Hukuku**, İkinci Baskı, Fakülte Yayınları, İzmir 1999.
- DEUTSCHMAN, C. **Economic Restructuring and Company Unionism- The Japanese Model**, Discussion Paper, IIM/LMP 86-17, Berlin 1986.
- DI MARTINO, V. – WIRTH, L. Telework: A New Way of Working and Living, **International Labour Review**, Vol. 129, No. 5,1995.
- DIETRICH, M . Total Quality Control, Just in Time Management and Economics of the Firm, **Journal of Economics Studies**, V. 20/6, 1993.
- DOĞAN, S. Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri, **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, 1997/2.
- DOSI, G. The Nature of Innovative Process, **Technical Change and Economic Theory**, (Ed) G. DOSI, Pinter Publisher, London 1988..
- DPT, **Bilim ve Teknoloji**, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Özel İhtisas Komisyon Raporu, Yayın No. 2357-ÖİK. 425, DPT Müsteşarlığı, Ankara 1994.
- DPT, **Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Bütünleşmeler**, DPT Yayınları, Ankara 1995.

- DPT, **Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş Özel İhtisas Raporu**, DPT Yayınları No. 2542-ÖK. 558, Ankara 2000.
- DRUCKER, P. **Kapitalist Ötesi Toplum**, İnkılap Kitapevi, İstanbul 1993.
- DRUCKER, P. Five Important Development, **Japon Echo**, Vol. 27, No. 2, Tokyo, Apr 2000.
- DURA, C. **Bilgi Toplumu**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Yayın No.1244, Bilim ve Teknoloji Dizisi No. 3, Ankara 1990.
- DURUİZ, L. - ÇOBAN, N. Y. **Technological and Structural Change in the Turkish Clothing Industry**, Turkish Social Science Association, İstanbul 1988.
- DURUİZ, L. – YENTÜRK, N. Restructuring Industrialisation, **Facing the Challenge: Turkish Automobile Steel and Clothing Industries Responses to the Post Fordist Restructuring**, (Ed) L. DURUİZ- N. YENTÜRK, İstanbul 1992.
- E. DAVIS, Trade Unionism in The Future, **The Future of Industrial Relations**, (Ed), J. R. NILAND- L. D. LANSBURG- C. VEREVIS, Sage Publications, USA 1994.
- E. EREN, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul 1998.
- E. LORENZ, Trust and the Flexible Firm: International Comparisons, **Industrial Relations**, Vol. 31, No. 3 (Fall 1992).
- ECEVİT, Y. Küreselleşme Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler, **Kadın Emegi Ve İstihdamındaki Değişmeler**, İnsan Kaynağı Geliştirme Vakfı Yayını, İstanbul 1998.
- EDQUIST, C. - JACOBSON, S. **Flexible Automation: The Global Diffusion of New Technology in the engineering Industry**, Basil Blackwell, UK 1988.
- EKİN, N. **Endüstri İlişkileri**, Beta Yayınları, Altıncı Baskı, İstanbul 1994.
- EKONOMİ, M. Teknoloji ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, **Kamu ve Özel Kesim İşletmelerde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz**, Orhim Yayınları No.2, İstanbul 1986.
- EKONOMİ, M. Türk İş Hukukunda Esnekleştirme Gereği, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994.
- ELAM, M. Puzzling Out the Post-Fordist Debate: Technology, Market and Institutions, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 11 (1990).
- ERAYDIN, A. **Post- Fordizm ve Değişen Mekansal Özellikler**, ODTÜ Mimarlık Fakültesi, Ankara 1992.
- ERDUT, T. **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 1994.
- ERKAN, H. **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Üçüncü Baskı, Ankara 1997.
- ERSEN, H. Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi, İkinci Baskı, İstanbul 1997.
- ESER, U. **Türkiye’de Sanayileşme**, İmge Yayınları, Ankara 1993.
- EUZEBY, A. Social Security and Part-time Employment, **International Labour Review**, Vol. 127, No.5, 1988.
- EYRENCİ, Ö. **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989.

- EYRENCİ, Ö. Tele Çalışma ve İş Hukuku, **İş Hukuku Dergisi**, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991.
- EYRENCİ, Ö. Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994.
- FEATHERSTONE, M. **Consumer Culture and Postmodernizm**, Sage Publications 1991.
- FINDIKÇI, İ. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul 1996.
- FLORIDA, R. The New Industrial Revolution, **Futures**, July/ August 1991.
- FRANKEL, B. **Sanayi Sonrası Ütopyalar**, Çev: K. DURAND, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1991.
- FRAYER, H. **Soyolojiye Giriş**, A.Ü.D.T.C.F. Yayınları, Çev: N. ABADAN, Ankara 1957.
- FREEMAN, C. - PEREZ, C. Structural Crises of Adjustment, Business Cycles and Investment Behavior, **Technical Change and Economic Theory**, (Ed) G. DOSI, Pinter Publisher, London 1988.
- FUDGE, C. Flexibility Reconsidered: Selected Issues, **Flexible Management in The Public Service**, OECD, Paris 1990.
- FUKUYAMA, F. **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, Çev: Z. DİCLELİ, Gün Yayınları, İstanbul 1999.
- GALBRAITH, J. K. **Ekonomi Kimden Yana**, Çev: B. ÇORAKÇI- N. HİMMETOĞLU, Altın Kitaplar Yay, İstanbul 1990.
- GEMMEL, N. Economic Development and Structural Change: The Role of The Service Sector, **The Journal of Development Studies**, October 1982.
- GIDDENS, A. **Sociology: A Brief but Critical Introduction**, Macmillan Press 1984.
- GODDWIN, M. Labor Flexibility in Queensland Labor and Industry, **International Labour Review**, Vol. 3, No. 1, March 1990.
- GRINT, K. **Çalışma Sosyolojisi**, Çev: V. BOZKURT, Alfa Yayınları, İstanbul 1998.
- GÜLMEZ, M. **Türkiyede Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)**, Ankara 1993.
- GÜNALP, B. Dünya'da ve Türkiyede Esnek Çalışma, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999.
- GÜZEL, A. Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, **Kamu- İş Dergisi**, C. 4, S. 2, Haziran 1997.
- GÜZEL, A. İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, **Kamu- İş Dergisi**, C. 5, S. 3, Nisan 2000.
- H. ÇAHA, Bilgi Toplumu ve Ekonomik Büyüme, **Yeni Türkiye**, 98/20.
- H. KÖRPE, **Dünyada Çalışma Saatleri ve Sendikalar**, Özçelik-İş Sendikası Yayınları, Yayın No. 14, Ankara 1998.
- HAGE, J. - POWERS, C.H. **Post Industrial Lives, Roles and Relationships in The 21'st Century**, Sage Publisher, USA 1992.
- HALAL, W. E. **The New Capitalism**, John Willey & Sons Inc., Canada 1986.
- HALL, D. T. - PARKER, V. A. The Role Of Flexibility in Managing Diversity, **Organizational Dinamics**, 1993.
- HARB- İŞ, **Çalışma Süresi Yaşama Süresi**, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara 1994.
- HARRIS, M. **The Rise of Anthropological Theory**, Thomas Y. Crowell Co., New York 1968.

- HART, P. E. Types of Structural Unemployment in The United Kingdom, **International Labour Review**, Vol. 129, No. 2, 1990.
- HARVEY, D . **Postmodernliğin Durumu, Kültürel Değişimin Kökenleri**, Çev: S. SAVRAN, Metis Yayınları, İstanbul 1996.
- HESAPÇIOĞLU, M . **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul 1994.
- HIRSCH, J. Fordism and Post-Fordism: The Present Social Crisis and its Consequences, **Post-Fordizm and Social Form**, (Ed) W. BONEFELD- J. HOLLOWAY, Macmillan Press, London 1993.
- HIRST, P. -ZEITLIN, J. Flexible Specialization Versus Post- Fordism: Theory, Evidence and Implications, **Economy and Society**, Vol. 20, No. 1, February 1991.
- HIRSZOWICZ, M . **Industrial Sociology**, St. Martin's Press, New York 1985.
- HOTAR, N. Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Problemi ve Türkiye, **İşveren Dergisi**, Temmuz 2000.
- HOWELL, C. The Dilemmas of Post-Fordizm: Socialist, Flexibility and Labor Market Deregulation in France, **Politics and Society**, Vol. 20, No. 1, March 1992.
- HUECK, G . **Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar, Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir 1994.
- HURRY, D. Restructuring in the Global Economy: The Consequences of Strategic Linkages Between Japanese and United States Firms, **Strategic Management Journal**, Vol. 14/1, 1993.
- HUTCHINS, D. **Quality Circles Handbook**, Nichols Publishing Company, New York, 1985.
- ILO, **Part- Time Employment**, Report V(1), International Labour Office, Genova 1993.
- ILO, The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Market, Report VI, **International Labour Office**, Geneva 1994.
- ILO; **Working Time Issues in Industrilised Countries**, Tripartite Symposium on Working Time Issues in Industrilised Countries, Geneva 1988.
- ILR, Working Time and Employment: New Arrangements, **International Labour Review**, Vol. 131, No. 6, 1992.
- İŞİK, R. Esnekliğin Küresel Görünümü, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999.
- İMREK, M. K. **İşletmenin Verimini Arttırmada Japon Modeli: Geliştirme Grupları**, Ekonomik Bülten, 9-15 Ekim 1989.
- JACOBY, S. M. - VERMA, A. Enterprise Unions in the United States, **Industrial Relations**, Vol. 31, No. 1 (Winter 1992).
- JESSOP, B . Thatcherism and Flexibility: The White Heat of a Post-Fordist Revolution, **The Politics of Flexibility, Restructuring State and Industry in Britan, Germany, and Scandinavia**, (Ed) B. JESSOP- H. KASTENDIEK- K. NIELSEN-O. PETERSEN, Billing & Sons Press, London 1991.
- K. DOHSE- U. JÜRGENS- T. MALSCH, **From Fodism to Toyotism The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry**, International Institute for Comparative Social Research / Labor Policy, Berlin 1992.
- KARAKOYUNLU, E . **Çalışma Saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı, Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999.

- KAUTSKY, J. H. **Political Change in Underdeveloped Countries**, John Wiley, 1963.
- KERR, C. – HARBISON, F. – DUNLOP, J. - MYERS, C. **Industrialism and Industrial Man**, Harvard University Press, Cambridge 1960.
- KERR, C. – HARBISON, F. – DUNLOP, J. -MYERS, C. **Industrialism and Industrial Man**, **International Labour Review**, Vol. 135, No. 3-4 (1996).
- KIŞLALI, A. T. **Siyasal Çatışma ve Uzlaşma**, Imge Yayınları, Ankara 1993.
- KLASSON, K. AB Ülkelerinde Esneklik Uygulamaları, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, TISK Yayınları, Ankara 2000.
- KONGAR, E. **Toplumsal Değişme Kuramları**, Remzi Yayınları, İstanbul 1981.
- KORAY, M. **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES Yayınları, İstanbul 1994.
- KORAY, M. **Endüstri İlişkileri**, Basısen Eğitim ve Kültür Yayınları, Yay. No. 22, İstanbul 1992.
- KORAY, M. **Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi, Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- KUHN, T. **The Structure of Scientific Revolutions**, The University of Chicago, 1970; H. ŞİMŞEK, **21. Yüzyılın eşiğinde Paradigmalar Savaşı, Kaostaki Türkiye**, Sistem Yayınları, İstanbul 1997.
- KUMAR, K. **Prophecy and Progress**, Harmondsworth: Penguin, 1978.
- KURTULMUŞ, N. **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayınları, İstanbul 1996.
- KUTAL, G. - BÜYÜKUSLU, A. R. **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul 1996.
- KUTAL, G. Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara 1991.
- KUTAL, M. Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Eğitim Serisi: 6, Paneller ve Konferanslar Serisi: 4, Genel Yayın No. 23, Ankara 1991.
- Labour Statistics; 1978-1998, OECD, Paris 1999.
- LASH, S. – URRY, J. **The End of Organized Capitalism**, Wisconsin Press, Great Britain 1987.
- LAWLER, E. E. - NORHMAN, S. A. **Quality Circles After The Fad**, Harvard Business Review, January-February 1985, Vol. 63, No. 1.
- LEE, S. M. – KIM, B. Developing the Information Systems Architecture for World-Class Organizations, **Management Decision**, 34/2, 1996.
- LEVENT, E. **Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri**, TOOBB Yayınları, No. 156, Ankara 1990.
- LEWAR, D. **Kalite Çemberleri Rehber El Kitabı**, Koç Holding Araştırma ve Geliştirme Merkezi, İstanbul 1985.
- LINDBECK, J. R. – MONLY, W. W - ROBERT, M. W. **Manufacturing Technology**, Prentice-Hall, New Jersey 1990.

- LİPIETZ, A. Post Fordism and Democracy, **Post- Fordizm**, (Ed) A. AMIN, Blackwell Press, Oxford 1994.
- M. CARNOY- M. CASTELLS- C. BENNER, Labour Market and Employment Practices in The Age of Flexibility a Case of Silicon Valley, **International Labour Review**, Vol. 136, No. 1 (Spring 1997).
- M. CASTELLS- A. AOYAMA, Path Towards The Informational Society: Employment Structure in G7 Countries 1920-1990, **International Labour Review**, Vol. 133, No. 1, 1994.
- M. KUTAL, Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, **Kamu-İş**, C. 4, S. 2, Haziran 1997.
- M. REHMUS, **The Future of Industrial Relations in the United States**, International Institute for Labour Studies, N. 23, Geneva 1985.
- M. ŞEKER, Endüstriyel Demokrasi Sürecinde Güncel Değişmeler, **Yeni Türkiye**, 98/20.
- MALEKI, R. A. **Flexible Manufacturing Systems The Technology and Management**, Prentice Hall, New Jersey 1991.
- MARSHALL, R. The Future of Government in Industrial Relation, **Industrial Relation**, Vol. 31, No. 1 (Winter 1992).
- MATHEWS, J. – BADHAM, R. The New Production Systems Debate, **Labour and Industry**, Vol. 2/2, 1989.
- McLOUGHLIN, I. - GOURLAY, S. Enterprise Without Unions: The Management of Employee Relations in Non-Union Firms, **Journal of Management Studies**, Vol. 29, No. 5, September 1992.
- MESS, **Çalışma Hayatında Esneklik**, MESS, Yayın No.222, Kasım 1995.
- MITTELMAN, H. **Globalization Critical Reflections**, International Economy Year Book, V. 9, Lynne Rienner Publisher, USA 1996.
- MUCUK, İ. **Modern İşletmecilik**, İstanbul 1989.
- NAHMISAS, S. **Production and Operation Analysis**, Second Edition, Boston 1993.
- NIELSEN, K. Towards a Flexible Future- Theories and Politics, **The Politics of Flexibility**, (Ed) By, B. JESSOP- H. KASTENDIEK- K. NEILSEN-O. PEDERSEN, Billing & Sons Inc., London 1991.
- O. ÇOŞKUNOĞLU, Bilgi Çağı, **İşveren Dergisi**, Temmuz 2000.
- O. HAMMARSTRÖM, Trade Unions in The Future, **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges**, (Ed) J. R. NILAND- R. D. LANSBURY- C. VERENIS, Sage Publications, USA 1994.
- OECD. Employment Outlook, Paris, June 1998
- OECD. Labour Force Statistics; 1977-1997, Paris 1999.
- OECD. Observer, January, 06, 2000.
- OZAKI, Labor Relation and Work Organization in Industrialized Countries, **International Labour Review**, Vol. 135, No. 1, 1996
- OZAKI, M. **Negotiating Flexibility, The Role of the Social Partners and the State**, International Labour Organization, First Pub., Geneva 1999.

- ÖLMEZOĞULLARI, N . **Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm**, Ezgi Yayınları, Bursa 1999.
- ÖNGEN, T . Teknolojik Gelişme Döneminde İşgücünün Niteliği, **95 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı 1-2**, TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, Yayın No. 186, Ankara 1996.
- ÖNGEN, T. Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- ÖZALP, İ . **İşletmelerde Kalite Çemberi Uygulaması**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 6, Kasım 1988.
- ÖZALP, İ . **Japon Yönetim Biçimi**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 5, Kasım 1987.
- ÖZKAPLAN, N . **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, Türkiye Üzerine Bir inceleme**, Kavram Yayınları, İstanbul 1994.
- ÖZVERİ, M. Çalışma Mevzuatı ve Esnekleştirme, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- PERULLI, P. Industrial Flexibility and Small Firm District: The Italian Case, **Economic and Industrial Democracy**, Vol, 11 (1990).
- POLIVKA, A. - NARDONE, T. On the Definition of Contingent Work, **Monthly Labor Review**, Vol. 112, No. 12.
- POLLERT, A . **The "Flexible Firm": A Model in Search of Reality (or a Policy in Search of a Practice)**, Warwick Papers in Industrial Relation, No. 19, December 1987.
- PONTUSSON, J. – SWENSON, P. Labor Markets, Production Strategies and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective, **Comparative Political Studies**, Vol. 29, No. 2, April 1996.
- PROWSE, P. Assessing the Flexible Firm, **Personnel Review**, C. 19, S. 6, 1990.
- REGINI, M . Avrupa İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, 1994/3.
- REYNOLDS, L. G. – MESTERS, S. H- MOSER, C. H. **Labor Economics and Labor Relations**, Ten th. Edition, Prentice Hall, New Jersey 1991.
- REYNOLDS. L . **Labor Economics and Labor Relation**, Prentice Inc, New Jersey 1960.
- RIMA. I. H. Labor Market in a Global Economy An Introduction, M. E. Sharpe Inc., USA 1996.
- ROSE, M . **Post-Modern and Post-Industrial**, Cambridge University Press 1991.
- SAFRATI, H. - KOBRIN, C. **Labour Market Flexibility: A Comparative Anthology**, Gower Publishing Company, England 1988.
- SAPANCALI, F. 1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi, **Kamu- İş Dergisi**, C. 4, S. 3, Ocak 1998.
- SARGUT, S. **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin Psiko-Sosyal Boyutları**, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 4, s. 1-2, 1988.
- SCHUMACHER, E. F. **Küçük Güzeldir; Halkın Bir Önemi Varmışçasına Bir Ekonomi İncelemesi**, Çev: O.D. TEKİN, Çep Yayınları, 1988.
- SELA MOĞLU, A. **Sendikacılığın Gücündeki Değişim: Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler**, İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994.

- SEREPH, J. - SEBASTIAN, R. J. Developing a Quality Culture, Quality Progress, **Bizden Haberler Dergisi**, Koç Yayınları, Aralık, 1993.
- SHACK, P. How the Utopian Vision Can Make Things Happen, **The Australian**, 28 September 1985.
- SINAV, T . Çalışma Sürelerinde Esneklik Arayışı, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999.
- SMEGLER, N. J. **Social Change in the Industrial Revolution**, Roudledge & Kegan Paul Inc., London 1960.
- STANDING, G . **Unemployment and Labor Market Flexibility: The United Kingdom**, International Labour Office, Geneva 1986.
- STOREY, J . The Take-up of Human Resource Management by Mainstream Companies: Key Lessons From Research, Ira 9th World Congress, Theme 3, 1993.
- Ş. NECEF, İşçiler Esnekleşiyor mu, Parçalanıyor mu?, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44..
- ŞENKAL, A . **Sendikasız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de**, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1999.
- TALAS, C . **Toplumsal Ekonomi**, Imge Yayınları, Ankara 1995.
- TALAS, C . **Toplumsal Politika**, Imge Yayınları, Dördüncü Baskı, Ankara 1995.
- TANZI, V. - SCHUKNECHT, L. Kamu Kesiminin Yeriden Yapılanması: Son Yıllara İlişkin Bir Değerlendirme, Çev: M. SAKAL, **Yeni Türkiye**, 99/26.
- TAYMAZ, E. Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi?, Türkiye'de Fason Üretim, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- THURMAN, J. E. - TRAH, G. Part Time Work in International Perspective, **International Labour Review**, Vol. 129, Nö. 1, 1990.
- THURMAN, J. E. – TRAH, G. Part-Time Work in International Perspective, **International Labour Review**, Vol. 129, 1990, No. 1.
- TISK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK İnceleme Yayınları N. 136, Ankara 1999.
- TISK, **OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye**, TİSK Yayınları, Yayın No. 8, İnceleme Yayın No. 134, Ankara 1994.
- TOFFLER, A . **Üçüncü Dalga**, Altın Kitaplar, 1981.
- TOKOL, A . Esnek Çalışma Saatleri, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. VII, S. 21, Bursa 1986.
- TOKOL, A. **Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma**, U.Ü. Güçlendirme Vakfı Yayın No. 69, U.Ü.İ.İ.B.F. İşletme İktisadi ve Muhasebe Araştırma ve uygulama Merkezi Yayın No. 70, Bursa 1992.
- TOKOL, A. **Endüstri İlişkileri ve Yeni İlişkiler**, Bursa 2001.
- TOYNBEE, A . **The Industrial Revolution**, The Beacon Press, Boston 1960.
- TREU, T. Labour Flexibility in Europe, **International Labour Review**, V. 131, N. 4-5, 1992
- TUNCAY, C . Değişim ve Esneklik İhtiyacı, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yayınları, Yayın No. 311, Ağustos 1999.

- TUNCAY, C. Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1995.
- TUTAR, H. **Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi**, Hayat Yayınları, İstanbul 1997.
- TÜBİTAK. **Esnek üretim/ Esnek otomasyon Sistem ve Teknikleri**, Ankara 1994.
- TÜRKCAN, E. **Teknolojinin Ekonomi Politikası**, Ankara İ.T.İ.A., Yayın No. 151, Ankara 1981.
- TÜRKMEN, İ. Bir yanılısama Olarak Değişim Yönetimi ve Çalışma İlişkileri, **Petrol- İş 1995-1996 Yıllığı**, Petrol-İş Yayınları, Yayın No. 44.
- ÜŞÜR, İ. Malumat Toplumu ya da Buharlaşan Herşey Katılıyor, **Türk-İş 1997 Yıllığı**, C. 2, Ankara 1998.
- VICKERY, G. - WURZBURG, G. Flexible Firm, Skill and Employment, **The OECD Observer**, No. 202, October/ November 1996.
- WEBER, M. **The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism**, George Allen & Unwin Publisher, London 1988.
- WILLIAMS, R. **İkibine Doğru**, Çev: E. TARIM, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1989.
- YAVUZ, A. **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994.
- YILDIR, S. **Kalite Kontrol Çemberleri**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 2, Kasım 1982.
- YILDIRIM, E. **Endüstri İlişkileri Teorileri, Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Sakarya 1997.
- YILMAZ, A. **Modernden Postmoderne Siyasal Arayışlar**, Vadi Yayınları, Ankara 1996.
- ZEYTINOGLU, İ. U. Part-Time and Other Nonstandart Forms of Employment: Why are Tthey Considered Appropriate for Women, **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges**, (Ed). J. R. NILAND- R. D. LANSBURY- C. VERENIS, Sage Publications, USA 1994.