

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

145257

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN BÜYÜK ÖLÇEKLİ
İŞLETMELERDEKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
SİSTEMİNE ETKİLERİ

Mehmet Ali SÜNBÜL

145257

Danışman

Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN

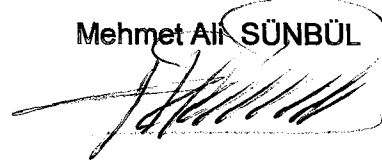
2004

EK: A Yemin Metni

Doktora tezi olarak sunduğum :“Teknolojik Gelişmelerin Büyük  l ekli  şletmelerdeki Endüstri  lişkileri Sistemine Etkileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden olduğuunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğuunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2004

Mehmet Ali SÜNBÜL



EK: B

TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 22.10.2004 tarih ve 15...sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'ninmaddesine göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora öğrencisi; Mehmet Ali SÜNBÜL'ün "Teknolojik Gelişmelerin Büyük Ölçekli İşletmelerdeki Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri" konulu tezini incelemiş ve aday 22.10.2004 tarihinde, saat 14.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra, ...9.0...dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan ana bilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin basarılı.....olduğuna oy ...sağunluğ... ile karar verildi.

BAŞKAN

Prof. Dr. Adnan Gülkernan

ÜYE

Prof. Dr. Hisnü Erhan

ÜYE

Prof. Dr. M. Tamer Tiner

ÜYE

Prof. Dr. Feyzi Demirel

ÜYE

Prof. Dr. Yusuf Akper

EK : C Y.Ö.K. Dokümantasyon Merkezi Tez Veri Formu

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ/PROJE VERİ FORMU**

Tez/Proje No: Konu Kodu: Üniv. Kodu

- Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez/Proje Yazarının
Soyadı: SÜNBÜL

Adı: Mehmet Ali

Tezin/Projenin Türkçe Adı: Teknolojik Gelişmelerin Büyük Ölçekli İşletmelerdeki
Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri

Tezin/Projenin Yabancı Dildeki Adı: The in Fluence of Technology Developments to
the Industrial Relation System at Large Scale

Tezin/Projenin Yapıldığı
Üniversitesi: Dokuz Eylül

Enstitü: Sosyal Bilimler

Yıl: 2004

Diğer Kuruluşlar:

Tezin/Projenin Türü:

Yüksek Lisans: ☐

Dili: Türkçe

Doktora: ☒

Sayfa Sayısı: 216

Tıpta Uzmanlık: ☐

Referans Sayısı: 187

Sanatta Yeterlilik: ☐

Tez/Proje Danışmanlarının

Ünvanı: Prof. Dr.

Adı: Adnan

Soyadı: GÜLERMAN

Ünvanı:

Adı:

Soyadı

Türkçe Anahtar Kelimeler:

- 1- Teknolojik Gelişme
- 2- Büyük Ölçekli İşletmeler
- 3- Endüstri İlişkileri Sistemi
- 4- Değişim / Küreselleşme
- 5- İnsan / Kaynakları

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- 1- Teknology Developments
- 2- Large Scale Plants
- 3- Industrial Relations System
- 4- Transformation/ Global
- 5- Human/ Resources

Tarih:

İmza:

Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum

Evet

Hayır

☐☒

ÖZET

Dünya teknolojik gelişmelerin etkisiyle yeni bir değişim sürecine girmiştir. Kıta Avrupa ülkelerinde 1970'li yıllarda başlayan, Türkiye'de ise 1985 yılından itibaren etkisini gösteren değişim, büyük ölçekli işletmelerin endüstri ilişkileri yapısını etkilemekle birlikte aynı zamanda içinde bulunduğu ülkenin endüstri ilişkileri sistemini de etkilemiştir. Bu değişimin en büyük nedeni, ileri teknolojidir. Teknolojinin; küreselleşme, uluslar arası rekabet, toplam kalite ve serbest piyasa ekonomisi alanlarını da etkilediği bir realite olarak görülmektedir. Bütün bu etkileşimler endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemektedir.

İleri teknolojinin en çok kullanıldığı alanlar; savunma sanayii, eğitim, iletişim, demir çelik, enerji, tekstil ve tarım alanlarıdır.

İleri teknoloji kullanan büyük ölçekli işletmeler, küreselleşmeye uyum arayışı neticesinde üretim ve yönetim modellerini değiştirmişlerdir. Böylece yönetim kademelerinde bir bütünleşme meydana gelmiştir. Bu da işletmenin insan kaynakları departmanında değişimler yol açmıştır.

Türk endüstri ilişkileri sistemi, yasalar tarafından düzenlenmesinden, devletin işveren olmasından, işsizlik ve istihdam yapısından etkilenmektedir. Teknoloji gelişmeler de sistemi etkileyen önemli faktörler arasına girmiştir.

Büyük ölçekli işletmelerin ileri teknoloji kullanması, verimlilik standartlarını, işgücünün özelliklerini, çalışma koşullarını, çalışma yaşamını, örgüt kültürünü, çalışma davranışlarını, insana verilen değeri ve ücret kriterini etkilemektedir. Ayrıca işçi-işveren arasında olumlu gelişmeler de görülmektedir. Alt kademe yönetim biçiminin gelişmesi ile işçilerin olumlu gelişmeler de görülmektedir. Alt kademe yönetim biçiminin gelişmesi ile işçilerin kalite kontrol yönetimi şeklinde yönetime katılması sağlanmaktadır. Bununla birlikte çalışma biçimlerini (esnek çalışma) de ikili antlaşma ile düzenleyebilme olanaklarına sahip bulunmaktadır. Bütün bu gelişmeler sendikaların güçlerinde azalma meydana getirmiştir.

Sonuç olarak teknolojik gelişmelerin etkisiyle büyük ölçekli işletmelerde görülen bu değişim, ulusal ve uluslararası boyutlara ulaşp, uluslararası sınırların kalkmasına, rekabetin bütün hızıyla devam etmesine, ekonomide liberalizmin yaygınlaşmasına ve küreselleşmeye neden olmaktadır. Böylece teknolojik gelişmelerin, endüstri ilişkileri sisteminin de değişim gerçeğinin ortaya çıkartılmasında önemli fonksiyonu bulunmaktadır.

ABSTRACT

With the influence of developments technology, the world has already entered a process. Having started in the continental European countries in the 1970 and shown its effects in Turkey as from 1985, this change not only deeply influenced the industrial relations structure of large-scale businesses, but influenced the industrial relations system of the country in which it is found. The greatest cause of such a change is developments technology. It is a reality that the advanced technology influences the fields of globalization, international competition, total quality and free market economy. All such interactions deeply influence the industrial relations system.

The fields in which advanced technology is used most are Defense, Industry, Education, Communications, Steel, Power, Textiles and Agriculture.

Large-Scale Businesses utilizing advanced technology have altered their models of production and management as a consequence of their search for compliance with globalization. In this way, an integration has taken place in the management stages. And this has caused changes in the human resources department of the business.

The Turkish Industrial Relations is influenced by the fact that it is regulated by laws, that the state is an employer and by the unemployment and employment structure. developments technology has also entered among the most important factors which influence the system.

The utilization of advanced technology by large-scale businesses influences their productivity standards, characteristics of labour power, working conditions, working life, organizational culture, labour behaviours, value given to human beings and wage criteria. Further positive progresses are observed between the employers and the employees. With the development of the lower stage management model, the employees are ensured to take part in management in the form of Quality Control Management. However, they may also have opportunities to be able to organize the working styles (flexible work) through bilateral in the power of the labour unions.

As a conclusion, such a change as observed in large-scale businesses which utilize developments technology reaches national and international dimensions and results in the removal of the international borderlines, the continuation of the competition at full speed, spreading of liberalism in economy and the globalization. Thus advanced technology has an important function in revealing the industrial relations system .

KISALTMALAR;

A.K.Y.	: Alt Kademe Yönetici
A.B.	: Avrupa Birliği
B.D.Y.	: Bilgisayar Destekli Yönetim
B.Ö.İ.	: Büyük Ölçekli İşletmeler
Bkz.	: Bakınız
D.İ.E.	: Devlet İstatistik Enstitüsü
E.Ç.	: Esnek çalışma
E.İ.S.	: Endüstri İlişkileri Sistemi
G.B.	: Gümrük Birliği
G.n	: Genel
G.V.K.	: Gelir Vergisi Konunu
T.G	: Teknolojik Gelişme
G.S.M.H.	: Gayri Safi Milli Hasıla
H.İ.A.	: Hane halkı İşgücü Anketi
İ.D.K.	: İş Düzenleme Kurumu
İ.H.	: İş Hukuku
İ.T	: İleri Teknoloji
İ.İ.Y.D.K.	: İşçi- İşveren Yüksek Danışma Kurulu
K.İ.T.	: Kamu İktisadi Teşebbüs
K.O.B.İ.	: Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
K.Y.	: Kalite Yönetimi
K.Ç.Y.	: Kalite Çemberleri Yönetimi
O.K.Y.	: Orta Kademe Yönetici
M.d.	: Madde
s	: sayfa
T.İ.S.	: Toplu İş Sözleşmesi
T.K.Y.	: Toplam Kalite Yönetimi
T.T.K.	: Türk Ticaret Kanunu
Ü.K.Y.	: Üst Kademe Yönetici
vb.	: Ve Benzeri
vs.	: Ve Saire
V.U.K.	: Vergi Usul Kanunu
Y.B.S.	: Yönetim Bilgi Sistemi
Y.Y.	: Yüz Yıl

ŞEKİLLER

Şekil – 1 : Bilimlerin Sınıflandırılması.....	16
Şekil – 2 : Endüstri İlişkilerinin Bilim Dalları Arasındaki Kesişimi	17
Şekil – 3 : Örgüt Kültürünün Şeması.....	42
Şekil – 4 : Örgüt Kültürünün Kesişimi.....	43
Şekil – 5 : Teknolojide Dün ve Bu Günün Karşılaştırılması	58
Şekil – 6 : Uluslararası İşletmelerin Ü.K.Y.’Sinin Fonksiyonları.....	67
Şekil – 7 : Klasik Yönetim Pazarlama Sistemi	73
Şekil – 8 : Klasik ve Modern Toplam Kalite Yönetimi.....	78
Şekil – 9 : Sendika İle Ekonomi Arasındaki İlişki	161

TABLÖLAR

Tablo – 1: Yurt İçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler.....	133
Tablo – 2: Kentsel Yerleşim Bölgesinde Ücretli Çalışan Kadınların Mesleklere Göre Dağılımı.....	141
Tablo – 3: Sivil Nüfusun İşgücü Durumu.....	147
Tablo – 4: İşçilerin Doğum Tarihleri.....	175
Tablo – 5: İşçilerin Cinsiyeti	177
Tablo – 6: İşçilerin Öğrenim Durumları.....	178
Tablo – 7: İşçilerin Meslek Eğitimi	178
Tablo – 8: İşyerindeki Görev Dağılımı	179
Tablo - 9: İlköğretim Mezunlarının Sonuçları.....	182
Tablo - 10: Lise Ve Dengi Okul Mezunlarının Sonuçları.....	185
Tablo – 11: Sendika İşletme İlişkisi	186
Tablo – 12: İşçi – İşveren Sendika İlişkisi.....	188
Tablo – 13: Sendika Faaliyet Bilgileri.....	189
Tablo – 14: Sendikasız Çalışma Düşüncesi	190

GRAFİKLER

Grafik – 1 : Üst Kademe Yönetici ve Teknoloji İlişkisi.....	66
Grafik – 2 : Türkiye’de Sektörel Değişim Grafiği.....	131
Grafik – 3 : Ücretlilerin Eğitim Durumu.....	137
Grafik – 4 : 1994 – 2004 Yılları Arasında Grev, Lokavt ve TİS.’nin Değişimi...	164
Grafik – 5 : İşçilerin Cinsiyeti.....	176



İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
KISALTMALAR	III
ŞEKİLLER	IV
TABLOLAR	V
GRAFİKLER	VI
İÇİNDEKİLER	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İŞLETMELERİ ETKİLEYEN TEKNOLOJİK GELİŞMELER

1.1	ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ	6
1.1.1	Genel Olarak	6
1.1.2	Endüstri İlişkileri Sisteminin Tanımı ,	7
1.1.3.	Endüstri İlişkileri Sisteminin Kapsamı	8
1.1.3.1.	Dar anlamda Endüstri İlişkileri	8
1.1.3.2.	Geniş anlamda Endüstri İlişkileri	9
1.1.4	Endüstri ilişkileri Sisteminin Diğer Bilimler ile ilişkisi	10
1.2.	TEKNOLOJİK GELİŞMELER	19
1.2.1	Genel Olarak Teknoloji ve Tanımı.....	19
1.2.2.	Teknolojik Gelişmelerin Türk Endüstri İlişkileri Açısından Önemi	21
1.2.3	Teknolojinin Evreleri	22

1. 2.4. Teknolojik Gelişmenin Olumlu Yönleri.....	23
1. 2.5. Teknolojik Gelişmenin Sakıncaları	24
1.2.6. Teknolojik Gelişmenin Kullanım Alanları	24
1.2.6.1. Savunma Sanayi Sektörü	25
1.2.6.2. Eğitim Sektörü	25
1.2.6.3. İletişim Sektörü	26
1.2.6.4. Demir Çelik Sanayi Sektörü	26
1.2.6.5. Enerji Sektörü	27
1.2.6.6. Tekstil Sektörü	27
1.2.6.7. Tarım Sektörü	27
 1.3. TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN TOPLUM VE İŞLETMELERE ETKİSİ..	28
1.3.1. Teknolojik Gelişmelerin Topluma Etkisi	28
1.3.2. Bilgi Toplumuna Geçiş Süreci	29
1.3.3. İşletmeler	31
1.3.3.1 İşletmenin Tanımı	32
1.3.3.2 Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler	32
1.3.3.3 Büyük Ölçekli İşletmeler	34
1.3.3.4 Teknolojik Gelişmelerin İşletmelere Etkisi	34
1.3.3.5 Teknolojik Gelişmelerin İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi	
1.3.4. Teknolojik Gelişmelerin İşletme Kültürüne Etkisi	37
1.3.4.1. Örgüt Kültürü	41
1.3.4.2. Yönetim Kültürü	44
1.3.4.3. Teknoloji Kültürü	45
1.3.4.4. Ekip Kültürü	46
1.3.4.5. Endüstri İlişkileri Kültürü	46
1.3.4.5.1. İşçi Kültürü	47
1.3.4.5.2. İşveren Kültürü	48
1.3.4.5.3. Sendika Kültürü	49

İKİNCİ BÖLÜM

TEKNOLOJİK GELİŞMENİN İŞLETMELERİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNE ETKİSİ

2.1	YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ	51
2.1.1	Yönetim Bilişim Sisteminin Tanımı	51
2.1.2.	Yönetim Bilişim Sisteminin Sistem İçinde Uygulaması	51
2.1.3.	Bilişim ve Telekomünikasyon	52
2.2	İŞLETMELERDE DEĞİŞİM ANLAYIŞININ OLUŞMASI	54
2.2.1.	İşletmelerde Küreselleşme Vizyonu	54
2.2.2.	İşletmelerde Rekabet ve Toplam Kalite Anlayışı	55
2.2.3.	Teknolojik Gelişmenin Büyük Ölçekli İşletmelere Etkisi	56
2.2.4.	Bilgisayar Destekli Yönetim	57
2.2.4.1.	Bilgisayarın Yönetim İşlevlerine Etkisi	59
2.2.4.2.	Bilgisayarın Yönetim Kademelerine Etkisi	61
2.2.4.2.1.	Değişen Üst Kademe Yönetici	63
2.2.4.2.2.	Üst Kademe Yöneticilerin Fonksiyonlarında Değişim.....	64
2.2.4.2.3.	Değişen Orta Kademe Yönetici	69
2.2.4.2.4.	Orta Kademe Yöneticilerinin Fonksiyonlarında Değişim.....	70
2.2.4.2.5.	Teknolojinin Orta Kademe Yönetimde Uygulama Süreci	71
2.2.4.2.6.	Değişen Alt Kademe Yönetici	75
2.2.4.2.7.	Alt Kademe Yöneticilerinin Fonksiyonlarında Değişim	75
2.2.4.2.7.1.	Kalite Çemberler Yönetimi	76
2.2.4.2.7.2.	Toplam Kalite Yönetimi.....	79

2.3	TEKNOLOJİK GELİŞME VE İNSAN KAYNAKLARI	81
2.3.1.	Çalışma Yaşamına Etkisi	81
2.3.2.	Takım Çalışması ve İşletme	82
2.3.3.	İnsana Yaklaşım Vizyonu	84
2.3.4.	Çalışanların Yeteneklerinin Geliştirilmesi	85
2.4	TEKNOLOJİK GELİŞMENİN ÇALIŞMA DAVRANIŞINA ETKİSİ	86
2.4.1	Çalışma Yaşamının Psiko-sosyal Gelişimi	89
2.4.2.	Bireysel Bağlamda Çalışma Davranışı	90
2.4.3.	Örgütsel Bağlamda Çalışma Davranışı	91
2.4.4.	Örgütün Toplumsal Çevresine Karşı Değişimi	92
2.5	TEKNOLOJİK GELİŞME VE ÇALIŞMA YAŞAMI	93
2.5.1	İş Doyumu Ve Yaşam Standardının Belirlenmesi	94
2.5.2.	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Etkisi	95
2.5.3.	İnsan ve İleri Teknoloji	96
2.5.4.	İnsan ve Ergonomi	97
2.5.5.	İş Güvencesine Etkisi	98
2.5.6.	Ücret Politikasına Etkisi	99
2.6.	TEKNOLOJİK GELİŞMENİN ESNEK ÇALIŞMA YÖNTEMLERİNE ETKİSİ	
2.6.1.	Esnek Çalışmanın İşletmelere Etkisi	102
2.6.1.1.	İşletmelerin Organizasyon Yapısına Etkisi.....	103
2.6.1.2.	Esnek Çalışma Biçimleri	108
2.6.2.	Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi	113
2.6.2.1.	Taşeron Çalışma Sistemi	113
2.6.2.2.	Kayıtdışı Ekonomi.....	114

2.7. İŞ DÜZENLEME KURUMU.....	118
2.7.1. İş Düzenleme Kurumunun tanımı	119
2.7.2. İş Düzenleme Kurumunun Fonksiyonları	119
2.7.3. İş Düzenleme Kurumunun Kurulması	119
2.7.4. Kurumda Görev Yapabilecek Kişilerin Nitelikleri	120

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNOLOJİK GELİŞME KARŞISINDA TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. TÜRKİYE’DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	123
3.1.1. Genel Olarak	123
3.1.2. Endüstri İlişkileri Sisteminin Siyasi Sistemine göre Değişimi	124
3.1.3. Ekonominin Endüstri İlişkileri istemine Etkisi	125
3.1.4. Yasaların Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi.....	126
3.1.5. Devletin İşveren Olmasının Etkisi.....	127
3.1.6. Devletin Düzenleyici Olmasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi	
3.1.7. İstihdam Yapısının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi	130
3.1.7.1 İşgücünün Yapısı	136
3.1.7.2. Kadın İşgücünün Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Yeri.....	139
3.1.7.3. Genç İşgücünün Önemi Ve Nitelik Seviyesi.....	142
3.1.7.4. Türkiye’nin İşsizlik Sorunu	145

3.2. TEKNOLOJİK GELİŞMENİN SENDİKACILIK SİSTEMİNE ETKİSİ...149

3.2.1. Genel Olarak	149
3.2.2 Sendikacılığın Tanımı ve Amaçları.....	150
3.2.3 Türkiye’de Sendikacılığın Sorunları.....	153
3.2.3.1. Teknolojik Gelişmenin Sendikacılık Sistemine Etkisi.....	153
3.2.3.2.. Ekonomik Yapının Sendikacılık Sistemine Etkisi.....	155
3.2.3.3. Küreselleşmenin Sendikacılık Sistemine Etkisi.....	156
3.2.3.4. Üretim Modelinde Değişmelerin Sendikacılığa Etkisi.....	158
3.2.3.5. İstihdam Yapısındaki Değişmelerin Sendikacılık Sistemine Etkisi	
3.2.3.6. Toplu iş Sözleşmelerindeki Değişmelerin Sendikacılığa Etkisi.	161
3.2.3.7. Yasal Grevin Sendikacılığa Etkisi	163

3.3. SENDİKALARIN YENİDEN YAPILANMASI.....166

3.3.1. Genel Olarak	166
3.3.2. Örgütsel Bağlanmada Yeniden Yapılanma	166
3.3.3. İlke ve Amaçlarında Yeni Hedefler	167

3.4. İŞÇİ -İŞVEREN YÜKSEK DANIŞMA KURULUNUN KURULMASI.169

3.4.1. Tanımı ve Amacı.....	170
3.4.2. Örgütsel Yapısı ve Çalışması	170

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İLERİ TEKNOLOJİ KULLANAN İŞLETMELERİN İŞÇİLERİNE UYGULANAN ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1	ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	173
4.1.1.	Araştırmanın Amacı	173
4.1.2.	Araştırmanın Yöntemi	173
4.2.	İŞÇİLERİN ÖZEL DURUMLARI	175
4.2.1	İşçilerin Doğum Tarihleri.....	175
4.2.2	İşçilerin Cinsiyeti.....	176
4.2.3	İşçilerin Öğrenim Durumları.....	177
4.2.4	İşçilerin Meslek Eğitimi.....	178
4.2.5	İşçilerin İşyerindeki Görev Dağılımı.....	179
4.3	ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN ARAŞTIRMALAR	180
4.4	SENDİKA İŞLETME İLİŞKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI	185
4.5	İŞÇİ - İŞVEREN VE SENDİKA İLİŞKİLERİ	187
	SONUÇ	192
	YARARLANILAN KAYNAKLAR	196
	EKLER	
EK-1	ANKET.....	214
EK-2	ANKET UYGULANAN İŞLETMELER.....	216
EK-3	DİĞER EKLER	

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi ile dünyada 1970 yılından itibaren endüstri ilişkileri sisteminde önemli değişimler meydana gelmiştir. İleri teknolojinin etkisiyle, büyük ölçekli işletmelerde üretim standartları değişip; kitlesel üretim sürecini tamamlayarak; dünyada bilgi toplumu hakim olmaya başlamıştır. Hizmet sektöründe, hızla yükselen yoğunluk hacmi karşısında, diğer sektörlerde yoğunluk hacminde azalmalar meydana gelmiştir. Böylece endüstri ilişkileri sistemi yüz yılın en önemli değişimine uğramıştır. Sendikalar da bu değişim karşısında büyük ölçülerde üye kaybetmişlerdir. Bu değişim, Türkiye'yi 1980 yılından itibaren etkilemeye başlamıştır.

Teknoloji dünyada hızla gelişmektedir. Bu gelişme ile birlikte küreselleşme hacmi büyümekte, bilim ve teknolojiye dayalı yeni üretim ve yönetim sistemleri oluşmaktadır. Küreselleşme ile başta nakit akımı olmak üzere ürünlerin, hizmetlerin, yatırımların uluslararası düzeyde yaygınlaşması gerçekleşmiş bulunmaktadır. . Dünya ekonomisi köklü bir değişime uğramaktadır. Buna paralel olarak endüstri ilişkileri sistemi de değişmek zorunda kalmaktadır. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi yeni bir boyut kazanmaktadır. Bu gelişmeler doğrultusunda işçi-işveren ilişkileri bir bütünleşme sürecine girmiştir. Uluslararası rekabetin yoğun olduğu bir ekonomi piyasasında, işçi- işveren ayakta kalabilmek için aynı mücadeleyi vermekte, aynı şansı paylaşmaktadırlar. Bu durum büyük ölçekli işletmelerin endüstri ilişkileri yapısını derinden etkilemektedir.

Büyük ölçekli işletmeler, dünyaya kapılarını açmak ve dünyadaki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamak için bir dizi köklü değişiklik yapmak durumunda kalmaktadırlar. Küreselleşme sürecinde başarıya ulaşmanın en önemli faktörü, insan kaynaklarıdır. Teknolojiyi ileri düzeye getiren, diğer sistemlere de entegre edecek ve bütün sistemin uyumlu çalışmasını sağlayacak en önemli etken vasıflı işgücüdür. Çünkü teknoloji, bilgi ve düşüncelerin somut hale dönüşmesinin şeklidir. Bu düşünce ve bilgi de işgücünde bulunmaktadır.

Bu değişim, büyük ölçekli işletmelerin örgüt kültürünü ve insana verilen değer kriterlerinde değişmeler oluşturmaktadır. Bu değişim, içinde bulunduğu toplumun siyasi, sosyal ve ekonomik yapısına göre şekillenmektedir. Teknolojik gelişmelerin etkisiyle, ekonomik yapıda, endüstri ilişkileri sisteminde ve uluslararası boyutlarda da gelişmeler görüldüğü gibi; ülkenin siyasi, sosyal, ekonomik ve hukuksal sistemlerinde de değişmeler görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde dünya rekabetine uyum sağlamak için, bir taraftan üretim standartlarını ve insan kaynaklarının yönetiminde değişim olurken diğer taraftan içinde yaşadığı ülkenin siyasi ve ekonomik yapısı ile uyumlu olma mücadelesi vermektedir. Bu nedenle çalışmanın kapsamı çok geniş olduğu için, konuyu sınırlamakta güçlüklerle karşılaşmıştır. Ayrıca bölümler içersinde teknolojik gelişme ve ileri teknoloji terimleri kullanılmıştır. Teknolojik gelişme , geçmiş ve geleceği kapsayan bir anlam ifade etmekte ve dolayısıyla soyut bir kavramı oluşturmaktadır. İleri teknoloji ise, mevcut teknolojinin en üst seviyesini ifade etmekte ve böylece somut bir kavramı oluşturmaktadır. Bu nedenle konular içersinde her iki kavram da cümleler içersinde yer almıştır.

Esas itibariyle konu büyük ölçekli işletmelerin karşılaştığı endüstri ilişkileri sistemindeki değişim olmakla birlikte sendikalara ve çalışma konularına da değinilmiştir. Çünkü teknolojik gelişme, endüstri ilişkileri sistemi içinde üç ana faktörü etkilemektedir. Bunlar işçi, işletme(işveren) ve sendikalar; bu konuların her biri için ayrı çalışma gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışmada teknolojik gelişmenin işletmelerdeki endüstri ilişkileri sistemine etkisi konusu, yararlanılan kaynaklar ve anket çalışmasının desteği ile savunulmaktadır. Teknolojinin etkilediğı sendikacılık sistemine de konu ile bağlantısı ölçüsünde savunulmakta ve böylece sendikacılık sisteminin sorunları ve işletmelerdeki endüstri ilişkileri sistemi ile ilintisi ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu çalışmada sendikal örgütlenmenin olduğı büyük ölçekli işletmelerin endüstri ilişkileri sistemi incelemiş bulunmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerin tercih edilme amacı ise, bu işletmeler organizasyon yapılarını tamamlamış ve yönetim kademelerinde standart bir kademe hiyerarşisi oluştuğı görülmektedir. Ayrıca bu işletmelerin endüstri ilişkileri sisteminin geliştiğı ve işçi

işveren her iki tarafında sendikalı olduğu belirlenmiş bulunmaktadır. Bu çalışmada her iki tarafında sendikalı olma koşulu aranmış ve bu durumun da gerçekleştiği görülmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, teknolojik gelişmenin kullanım alanları ve teknolojinin olumlu yönleri ve sakıncaları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde endüstri ilişkileri sistemi ile ilişkisi bulunan bilimlere kısaca değinilmiştir. Teknolojik gelişmenin etkisiyle toplum ve işletmelere etkisi konusunun inceleme sürecinde, bilgi toplumuna geçiş süreci ve işletmelerin ölçek yapısına göre tanımlamaları yapılmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmenin etkisiyle oluşan örgüt kültürü ve örgüt kültürünün oluşum sürecine değinilmiştir. Örgüt kültürü sürecinde, alt kültür birimleri olarak yönetim kültürü, teknoloji kültürü, ekip kültürü ve endüstri ilişkileri kültürünün tanımları yapılmıştır. Endüstri ilişkileri sisteminin alt kültür birimleri olarak, işçi, işveren ve sendika kültürünün tanımları yapılmış bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise, Teknolojik gelişmelerin Büyük Ölçekli İşletmelerin endüstriyel ilişkiler sistemini nasıl etkilediği ve bu etkileşim sonucunda, yönetim kademelerine, çalışma kalitesi ve bunların kriterinde insani ve psiko- sosyal değerler ortaya konulmak istenmiştir. Ayrıca teknolojik gelişmenin çalışma davranışlarına etkisi incelemesi sürecinde, iş ortamı ve örgütsel yaklaşım içinde bir yandan müşterek insan faaliyetlerinin bir sistem olarak değerlendirilirken; diğer yandan, kişilerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulundukları yapısal bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Bu değişim süreci, yeni (esnek) çalışma sistemini de oluşturmaktadır. Bütün bu değişim verileri, işletmelerin ve Türk Endüstri İlişkileri Sistemi' nin yeniden bir çerçeve içine alınması gerektiğinin tahlili yapılmıştır. Çalışma şartlarının normatif kuramlara göre düzenlenmesi için , "İş Düzenleme Kurumu" niteliğinde bir kurumun yapılması önerilmiştir. Böyle bir kurumun oluşumu toplumda sosyal barışın sağlanmasında önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Üçüncü bölümde, teknolojik gelişmelerin etkisiyle Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminin değişimine neden olan sistemler anlatılmıştır. Türkiye’nin ekonomik ve sosyal yapısının endüstri ilişkileri sistemine etkisinin boyutları ve uluslararası gelişmelerden kaynaklanan küreselleşme, rekabet ve Toplam Kalite Yönetiminin Türk Endüstri İlişkileri Sistemine etkisi ve ayrıca bu oluşum karşısında güç kaybeden sendikaların karşılaştıkları sorunları ve bu sorunlara sendikaların fonksiyonel olarak yeni hedefler belirlemeleri konularına değinilmiştir. Küreselleşen iş dünyasında işçi-işveren ortak menfaatlerde konsensüs sağlamaları için “İşçi İşveren Yüksek Danışma Kurulunun” kurulması önerilmektedir. 4857 sayılı yeni İş Yasasının 114 maddesi bu sistemin alt yapısının oluşumu konusunda, gerekli yasal zeminin hazırlanmasında önemli katkıları olmuştur.

Dördüncü bölümde ise, Türkiye’de ileri teknolojinin etkisi doğrultusunda büyük ölçekli işletmeler ve Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin değişimi konusu tahlil edilmiştir. Bu bölümde, önceki bölümlerde teorik olarak ele alınan konular yaptığımız araştırma – anket çalışmalarıyla anlatılmıştır. Bu araştırmaya Türkiye ve dünyada yayınlanan bir çok kaynak ile destek aranmıştır.

Alan araştırmasına yönelik olan bu bölümde, teorik verilerin ve kaynakların pratikte uygulanma şekli nasıl olduğu konusu araştırılarak, pratik çalışma ile teorik çalışma arasında bir bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Nitekim bu bölümde, teorik anlatım ile pratikteki sonuçlar hemen hemen aynı doğrultuda olduğu saptanmıştır. Teorik çalışmada işgücünün nitelik seviyesinin yükseltilmesi gerektiği belirtilmekte, alan çalışmasında da işletmelerin ve sendikaların bu doğrultuda çalışmaları ortaya çıkmaktadır. Diğer konularda teorik çalışma ile örtüşmektedir. Böylece pratik araştırma ile teorik araştırmalar arasında bir bütünlük sağlanmış bulunmaktadır.

Sonuç kısmında ise çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılarak, genel sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İŞLETMELERİ
ETKİLEYEN TEKNOLOJİK GELİŞMELER**

1.1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ

1.1.1 Genel Olarak

İnsanlar yaşam sürecinde ilkel toplum, tarım toplumu ve sanayi toplumu sürecini yaşamışlardır. İçinde bulunduğumuz süreç ise, bilgi toplumu sürecidir. İlkel ve tarıma dayalı geleneksel toplumlarda üretim evlerde ve el tezgahlarında yapılmıyordu. Bu dönem (18 y.y.) öncesi insanın saygınlığı ve değerini belirten onun hor görülmemesini ona zulüm yapılmaması gerektiğini ileri süren görüşler yok değildir. Fakat bunlar hiçbir zaman insan haklarını özgürlükçü ve eşitlikçi yönleri ile ele alan düşünce ve uygulamalar olmamıştır.¹

Bu nedenle endüstri ilişkileri sistemi (EİS) hayata geçirecek uygulaması çok eskilere dayanmaktadır. İnsanlığın doğuşu ve yaşam süreci vermesine kadar devam etmiştir. Ancak sistem şeklini alması, sanayi devriminde teknolojik gelişmelerin üretim alanında kullanılması sonucu ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yapıları etkileyen bir süreç olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte James Watt'ın 1765 yılında buhar gücünü enerjiye dönüştüren makinenin bulunması, teknolojik açıdan; 1789 Fransız devrimi politik gelişmeler açısından belirleyici dönüm noktaları ve endüstri ilişkileri sisteminin tarihleri oldu.² Bu tarihten itibaren sanayi toplumu süreci gerçekleşti; üretimler de, fabrikalarda yapılmaya başlandı.

Bu durumda çalışma koşulları ve işyeri belirlenmiştir. Böylece işçi-işveren kavramları da oluşmuştur. Bunların belirli sisteme dönüşmesi ile de endüstri ilişkileri sisteminin doğmasına ve belirli şekil almasına neden olmuştur.

İngiltere de başlayan endüstrileşme hareketi, Avrupa ve Amerikaya kadar yayılmıştır. 1789 Fransa da gerçekleşen politik devrim ile 1765 sanayi devriminin

¹ AYDEMİR, M urteza: "Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta- Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları", Selüloz İş Sendikası Eğitim Yay.12, Şan Ofset , İstanbul – 2001, s:7

² ERKAN, Hüsnü: "Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme", Türkiye İş Bankası Kültür Yay., 3.Baskı, Ankara – 1994, s:3

birleşmesi neticesinde EİS'nin yasal sürecinin başlama tarihi gerçekleşti. İnsan Hakları düşüncesinin sistemli bir şekilde ele alınması ancak 17 ve 18 yüzyıllar da olmuştur. Bu dönem öncesi, insanlar toplum haline geçmeden önce tabiat halinde yaşıyorlardı. Tabiat halinde ise, tam ve mutlak bir özgürlük vardı. .Daha sonra kendi aralarında sözleşme yaparak toplumsal yaşama geçtiler.¹

Böylece sanayi devrimi “bir ayağı teknolojik ve ekonomik temele; diğer bir ayağı politik ve ideolojik temele dayalı çifte devrim sonucunda tüm sosyal, kültürel ve endüstriyel yapıyı sararak ve yeniden şekillenerek gerçekleşti”.² Buhar gücünü enerjiye dönüştüren makinesinin bulunması ile başlayan sanayi devrimi, ardından makine dönemini, elektrik dönemi, daha sonra da bilgisayar dönemi izlemiş ve teknolojik gelişme ile çalışma yaşamı yapısal değişikliğe uğramıştır. Günümüzde ise, bilgi çağı dönemi yaşanmaktadır. Bilgi çağında EİS de sanayi döneminden farklı bir yapılaşma görülmektedir. Bu farklı durum kültürel, ekonomik ve sosyal yapıyı etkilemekte; teknolojik gelişmenin etkisi ile de küreselleşme boyutuna ulaşmaktadır.

1.1. 2. Endüstri İlişkileri Sisteminin Tanımı

Endüstri ilişkileri, ülkenin çalışma sorunlarını ele alan, esas itibariyle endüstri kesiminin işçi-işveren ilişkilerinde doğan sorunların çözümü ile ilgili bir sistemdir.

Toplumun her kesiminin kendine özgü bir sorunu ve bu sorunları kendi mekanizması içinde çözen bir sistem bulunmaktadır. Politik yaşamı düzenleyen siyasi bir sistem, hukuk düzenini sağlayan bir yargı sistemi olduğu gibi işçi - işveren ve sendika ilişkilerini düzenleyen bir endüstri ilişkileri sistemi de bulunmaktadır.

¹ AYDEMİR, Murteza: a.g.e., s:8

² ERKAN, Hüsnü : a.g.e., s:4

Endüstri ilişkileri sistemi, her ülkenin kendi siyasi yapısına özgü olarak yapılanmıştır. Yani her ülkenin siyasi rejimi ve sanayii alanındaki gelişimi, endüstri ilişkilerini doğrudan etkilemiştir. Endüstriyel toplumun sosyal sorunları, endüstri öncesi toplumdan farklı olup sosyal düzeni değiştirecek niteliktedir.¹ Teknolojik gelişmelerin etkisi ile toplum, bilgi toplumu sürecini yaşamakta; endüstriyel ilişkilerinin sorunları da sanayi toplumundan daha farklı boyutlardadır.

Teknolojik gelişmelerin etkisi ile toplumun sosya-ekonomik yapısındaki değişimler, endüstriyel ilişkileri diğer bir ifade ile endüstriyel demokrasi sistemini de geliştirmiştir. Endüstriyel demokrasi kavramı hem Eİ. sisteminin de belirli bir seviyede gelişme ve hem de özgür demokratik bir siyasal yaşam ve serbest piyasa ekonomisinin varlığının gerekli olmasıdır.²

1.1.3. Endüstri İlişkileri Sisteminin Kapsamı

1.1.3.1 Dar Anlamda Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri. sadece işçi-işveren arasındaki ilişkileri değerlendirmek durumunda dar anlamda bir tanımlama yapılmış olmaktadır. Dar anlamda E.İ. konusunda şu tanımlamalar yapılmaktadır:

“Prof. Weddiyen’e göre: Ekonomik şartları değiştirmek suretiyle bu uyumsuzlukların barışçı yollardan çözümüne ve böylece sosyal topluluğun amaçlarını tanımaya yönelmiş olan bir tedbir bütünü olarak tanımlanır.” Kessler’e göre ise, “bu sosyal sınıfların hareketleri, çelişme ve çekişmeleri ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve devam ettirmeye yönelmiş bir siyaset” olarak tanımlar.³

¹ EKİN, Nusret: “Endüstri İlişkileri”, İstanbul Üniv. Yay. 3410, 4. Baskı, İstanbul – 1987, s:17

² ŞEKER, Murat: “Endüstriyel Demokrasi Sürecinde Güncel Değişmeler”, Yeni Türkiye Dergisi 20. Sayı, Semih Ofset Yay., Ankara, Mart-1998, s: 1103

³ GÜLERMAN, Adnan : “ Milletlerarası Sosyal Politika Bildiriler ve Sözleşmeler ” , Anadolu Matbaası İzmir-1988 S:4

Gerçekten E.İ. sistemi diğer bir deyişle sosyal siyaset, hızlı gelişen sanayi karşısında doğan sorunları çözümlmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Endüstriyel ilişkiler, kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki tezatları hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye yönelmiş bir siyaset olarak ortaya çıkmaktadır.¹

1.1.3.2 - Geniş Anlamda Endüstri İlişkileri

Geniş anlamda E.İ. insanlığın doğuş tarihinden günümüze kadar bütün sosyal yaşamını kapsamaktadır. Sosyal hayatta karşılaşılan ekonomik durgunluk, kriz, işsizlik ve bunların uzantısında gelişen; şiddetli gerilim, gerginlik ve toplumsal olayları kapsamaktadır.

Ekonomik bakımdan zor şartlar altında yaşayan köylüler, enflasyondan zarar gören dar gelirli kişiler, işsizler, orta sınıf ve bunlarında huzurunun temini için endüstri ilişkilerinin kapsamına gireceğini ifade etmek mümkündür.²

Dünya bir küreselleşme dönemine girmektedir. Türkiye'nin de bu küreselleşmeye uyum sağlama düşüncesi bulunmaktadır. Ancak bu hızlı değişim sürecinde kurumların yapısı ve işlevleri bakımından yetersiz kalmakta ve birçok insanlar mağdur ve zor şartları kabullenmek zorunda kalmaktadırlar. Adalet mekanizmasındaki gecikmeler ve kadro yetersizliği, vergi yasalarının halkın psiko-sosyal ve ekonomik durumlarının gerçek anlamda kriteri yapılmadan çıkarılması, eğitimde eşitsizlik, sosyal güvenlik kurumlarının yeterince işleyememesi ve bütün halkın sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınamaması gibi sorunlar geniş anlamda endüstri ilişkilerini sisteminin konusunu içermektedir.

¹ TUNA, Orhan-YALÇINTAŞ, Nevzat : " Sosyal Siyaset " , Filiz Kitapevi, İstanbul-1991, s:29

² TUNA-YALÇINTAŞ : y.g.e: s:28

1.1. 4. Endüstri İlişkileri Sisteminin Diğer Bilim Dalları İle İlişkisi

İnsan sürekli olarak kendini tanıma, doğa engelini aşma ve karşılaştığı problemlerin güvenilir şekilde çözüm yollarını araştırma çabası içindedir. Bu sorunların giderilmesi bilimde belli bir disiplini doğurmuştur. Her bilimin kendine göre sorunu ve çözümü de bulunmaktadır.

İnsanlar, yaşamlarını etkileyen sorunların çözümü için belli bir düşünme disiplini ve dünya görüşü içinde çözüm metotları bulmaya çalışması ile bilimi kavramaya başlamışlardır.

Olayları kendi içinde ve kendine özgü metotlarla çözüm yolları bulma gayretleri değişik bilimleri doğurmuştur. Bilimin statik değil dinamik ve sürekli değişken olması, kendi içindeki yöntemi hızla geliştirmesi bilimin kapsam ve sınırlarının belirlenmesine neden olmuştur.

Böylece felsefeden sonra matematik, fizik, kimya, biyoloji ve diğer bilimler hızla gelişmiştir. Günümüzde ileri teknoloji ve bilgisayar bilimi baş döndürücü bir hızla gelişmektedir. Endüstri ilişkileri yapısının büyük bir bölümünü tamamen değişikliğe uğratabilecek kadar sınırları zorlamaktadır.

Bilim hakkında günümüze dek bir dizi tartışmalar ve tanımlar ortaya atılmıştır. Einstein bilimi, "her türlü düzenden yoksun duyu verileri ile mantıksal olarak düzenli düşünce arasında uygunluk sağlama çabasıdır" şeklinde tanımlanırken Russel "Bilim, gözlem ve gözleme dayalı uslama (akıl yürütme) yoluyla önce dünyaya ilişkin olguları sonra bu olguları birbirine bağlayan yasaları bulma çabasıdır"¹ şeklinde tanımlamaktadır. Her iki tanımda da belirli bir yöntem ve bu yöntemin sınırları içerisinde dünyada karşılaşılan sorunların akılcı yollarla çözümünden söz edilmektedir. Yani kısacası bilime; aklın ve algıların belli bir noktada, belli bir sınırdan ve belirlenen bir yöntemle birleşmesidir. Gazali'ye göre bilim, "insanı saadete ulaştıracak doğru ve yakın bilgiyi elde etmekte ve aklı sağlam ve şaşmaz ölçülere kavuşturmakta bir vasıta" olarak görmektedir.²

¹ YILDIRIM, Cermal: " Bilim Felsefesi", Remzi Kitapevi, İstanbul - 1993, s:15

² BOLAY, Süleyman Hayri: " Aristo Metafiziği ile Gazali Metafiziğinin Karşılaştırılması", MEB yay.(500), İstanbul - 1993, s: 26

Bilimsel bilginin kesin ve evrensel olduğuna ilişkin anlayışı destekleyecek birçok malzeme bulunmaktadır. Bilimsel bilginin teknolojiye uyarlanması ve teknolojinin günümüzdeki etkisi, bilimin gücünü göstermektedir.¹

Sonuç olarak bilimsel bilginin bir çok alanda hızla ilerlemesi, ileri teknolojinin Mars'a robot gönderecek kadar mesafe alması gibi tüm bu gelişmeler çalışma hayatını etkilemektedir. Bilimsel bilginin bu ışığı doğrultusunda çalışma yaşamını ilgilendiren bilimlerin de bu teknoloji gelişmelerinden etkilenerek değişmesini veya değişime uğramasını zorunlu hale getirmektedir. Böylece Endüstri ilişkileri, işçi işveren arasında çalışma koşullarının normatif hukuk kuralları içerisinde çözümlenmesidir. Her ülkenin politik yaşantısını düzenleyen bir siyasi sistemi olduğu gibi, her ülkenin ekonomik sorunlarını çözümlmeye çalışan bir iktisadi sistem de mevcuttur.² Çalışanların sorunlarının çözümlenmesinde hukuk kuralları esas alınmaktadır. Böylece endüstri ilişkilerinin hukuk, ekonomi, siyaset bilimi, ve toplum bilimleri ile ilişkileri ortaya çıkmaktadır.

a. Hukuk İle İlişkisi

İş ilişkileri, insanlığın varoluşundan beri çalışma hayatının konusu olmuştur. Fransız devriminden sonra demokrasinin gelişmesi nedeni ile değişik evrelerden geçerek biçimsel hale dönüşmüştür.

İş ilişkilerinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çalışanların haklarının korunması için, Türkiye'de Anayasal düzeyde Borçlar Kanunu ve İş Hukuku alanlarında çalışanların hukuksal haklarının korunması için normatif hukuk kuralları ile bir dizi düzenlemeler getirilmiştir.

¹ LEVENT, Ethem: " Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkisi " , TOBB yay., Ankara-1990, s: 7

² EKİN, Nusret a.g.e., s:1

Kişilerin, toplumdan ve devletten isteyebileceği ekonomik ve sosyal hakları bulunmaktadır. 1982 Anayasasında ekonomik ve sosyal haklar bölümünde yer alan 48. ve 53. maddeler, çalışma ilişkileri ile ilgili maddelerdir.

Bireylerin çalışma hakları konusunda istekleri sınırsız değildir. Bu konuda bireylerin isteklerinin devletçe yerine getirilebilmesi için 1961 Anayasasında da belirtildiği gibi 1982 Anayasasında da yer alan sosyal ve ekonomik hakların devlet tarafından gerçekleştirilebilmesinin ancak devletin mali gücü ölçüsünde mümkün olacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme gerçekçi bir düzenlemedir.¹ İş ilişkilerinin günümüzdeki anlamı ile bağımsız bir hukuk dalının konusunu oluşturması, bir işçi sınıfının ortaya çıkması ve bunların hukuksal durumlarında düzenleme yapılması İş Hukukunun doğuşuna neden olmuştur.²

Bu nedenle endüstri ilişkilerin, Anayasa Hukuku, Borçlar Hukuku, Medeni Hukuk dalları ile ilişkisi bulunmaktadır. Ayrıca İş Hukuku da çalışanların ekonomik ve hukuksal haklarını düzenleyen bir hukuk bilimidir. Bu bağlamda İş Hukuku'na Endüstri İlişkileri Hukuku da denilebilir .

Ayrıca iş yasaları, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası, İş Hukuku ve Grev- Lokavt yasaları endüstri ilişkileri hukukunda birleşmelidir. Bu bağlamda bu “Yasaları iş yasasından analizi gerekir. Bunun ismi de Endüstri İlişkileri Yasası yapmamız lazım”.³

Teknolojinin hızla gelişmesi karşısında işgücünün mavi yakalıdan beyaz yakalıya geçiş hacmi büyümüştür. Hizmet sektörü en çok istihdam içeren sektör olmuştur. Bu nedenle mevcut iş yasaları genelde sanayi sektörüne göre düzenleme yapılmıştır. Bu durumda küreselleşme sürecinde iş dünyasının sorunlarını çözüme kavuşturulması konusunda bazı sorunlar bulunmamaktadır. Mevcut iş yasasının isim değişikliği yaparken

¹ GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref: “ Anayasa Hukuku” , S Yay. Ankara-1989, S:158

² NARMANLIOĞLU ,Ünal: “ İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri-1 “ , DEÜ Hukuk Fak. yay-3, İzmir - 1988. s:5

³ EKİN, Nusret :” 1991 yılında Türk Endüstri İlişkilerine Genel Bakış”, Tekstil İşveren Dergisi, Türkiye Tekstil San. İşv. Sendikası Yay., Kasım, İstanbul - 1991, s:5

içerik ve kapsamı itibariyle genişletmek gerekir. Böylece endüstri ilişkileri biliminin, hukukun birçok dalıyla ilişkili olduğu saptanabilir.

b. Ekonomi İle İlişkisi

İnsanın günlük hayatında çalışıp çabalamasının temel nedeni, hayatta kalabilme mücadelesidir. İnsanların temel fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilmesi ve dünyanın kıt kaynaklarından yararlanabilmesi için çaba harcaması gerekmektedir. Yani ihtiyaçları karşılayacak kaynakların kıt olması, herkesin ihtiyaçlarını daha iyi tatmin edebilmesi için emek harcamak zorundadırlar. Bu durum ekonominin sorunudur.¹

Söz konusu kaynakların hakça paylaşılabilmesi ise çalışma ekonomisinin sorunudur. Bu bağlamda çalışma ekonomisi ile ekonomi bilimleri arasında çok yakın bir bağ bulunduğu görülmektedir.

Türkiye’de ücretlilerin GSMH’ dan aldığı pay, diğer sektörler göre düşük bulunmaktadır. Ücretlinin daha iyi bir yaşam sürdürebilmesi, ücretin miktarına bağlıdır. İnsanlar ücretlerinin artırılmasını talep ederler. Halbuki ücret artışları maliyeti artırır dolayısıyla enflasyonu körükler. Bu durumda milli ücret siyaseti ancak milli gelir siyaseti ile uyumlaştırıldığı zaman kendine düşen görevi yapabilmekte ve başarılı olmaktadır.²

Bir toplum için de, "gelir dağılımındaki şiddetli adaletsizlik; kaynaşma ve huzursuzluk kaynağıdır".³ Barışçıl ve hoş görülü bir toplumun yaratılması için gelir dağılımındaki adaletsizlik giderilmelidir. Sosyal hukuk devletinde devletin fonksiyonu, toplum içinde çeşitli sosyal grupların çıkarlarının dengelenmesi gereklidir. "Ancak bu durumda sosyal uzlaşma, hoşgörü ve demokrasi işlerlik kazanan ilkelerdir ve yine ancak

¹ ÜSTÜNEL, Besim: "Ekonominin Temelleri ", Ofset 5. Bası, Ankara-1988, S:11

² ZALM, Sabahaddin :” Çalışma Ekonomisi” , Filiz Kitapevi, İstanbul - 1986, s:450

³ SAVAŞ Vural: " Kalkınma Ekonomisi " , Beta yay., İstanbul - 1986, s:4

bu durumda sosyal barış, özgürlük, eşitlik-adalet, güvenlik ve refah amaçları arasında en uygun bir sentez bulunmaktadır”.¹ Devlet yetkilileri, işveren ve işçi sendikaları tarafından hazırlanan ortak ücret politikaları ile milli ücretlerin tatminkar olması beklenir. Belirlenen ücret politikasıyla ulusal barışın sağlanması ve refah düzeyinin kriter olarak ele alınması, ekonomik gelişmenin seviye ve hızının enflasyonu körüklememesi için maliyetlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Sonuç olarak endüstri ilişkileri ile ekonominin bütün dalları birbirleri ile bağlantıları bulunmaktadır.

c. Siyaset Bilimi İle İlişkisi

Siyaset bilimi, genel anlamda bütün bilim dallarını içermektedir. Çünkü siyaset, hükümetlerin uyguladığı toplumun ekonomik ve sosyal refahını sağlamak için gerekli faaliyetler sisteminin bütünüdür. Bu bağlamda siyaset bilimi ile endüstri ilişkileri arasındaki organik bağa "siyasi sistem bağı" denilmektedir. Yani devletin politikası ile endüstri ilişkileri sisteminin ilişkisi, her iki kurumunda belirli ortak sistemlerde birleşmesidir.

Endüstri ilişkilerinin ana kuralları, içinde bulunduğu siyasi sistemin ideolojik yapısı tarafından geniş ölçüde etkilenmektedir. Diğer bir deyişle, siyasi sistem bir şemsiye endüstri ilişkileri sistemi bunun altında oluşmaktadır.²

Siyasi rejimin niteliği ne olursa olsun endüstri ilişkileri ile mutlak yakın ilişkisi bulunmaktadır. Siyasi yönetimin tek veya çok partili olması, sosyalist veya liberal olması endüstri ilişkileri sistemini mutlaka etkilemektedir.

Devletin sosyal politikası, çalışanların ücret durumu, istihdam, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi konulara dolaylı yada dolaysız olarak müdahalede bulunmaktadır. Bu nedenle sosyal politika ile devlet ilişkileri arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır.

¹ ERKAN, Hüsnü: "Sosyal Piyasa Ekonomisi – Ekonomik Sistem ve Piyasa Ekonomisine İşlerlik Kazandırılması", Sirm Ofset Yay., İzmir – 1987, s:257

² EKİN : a.g.e., s:55

d. Toplum ve Sosyal Bilimlerle İlişkisi

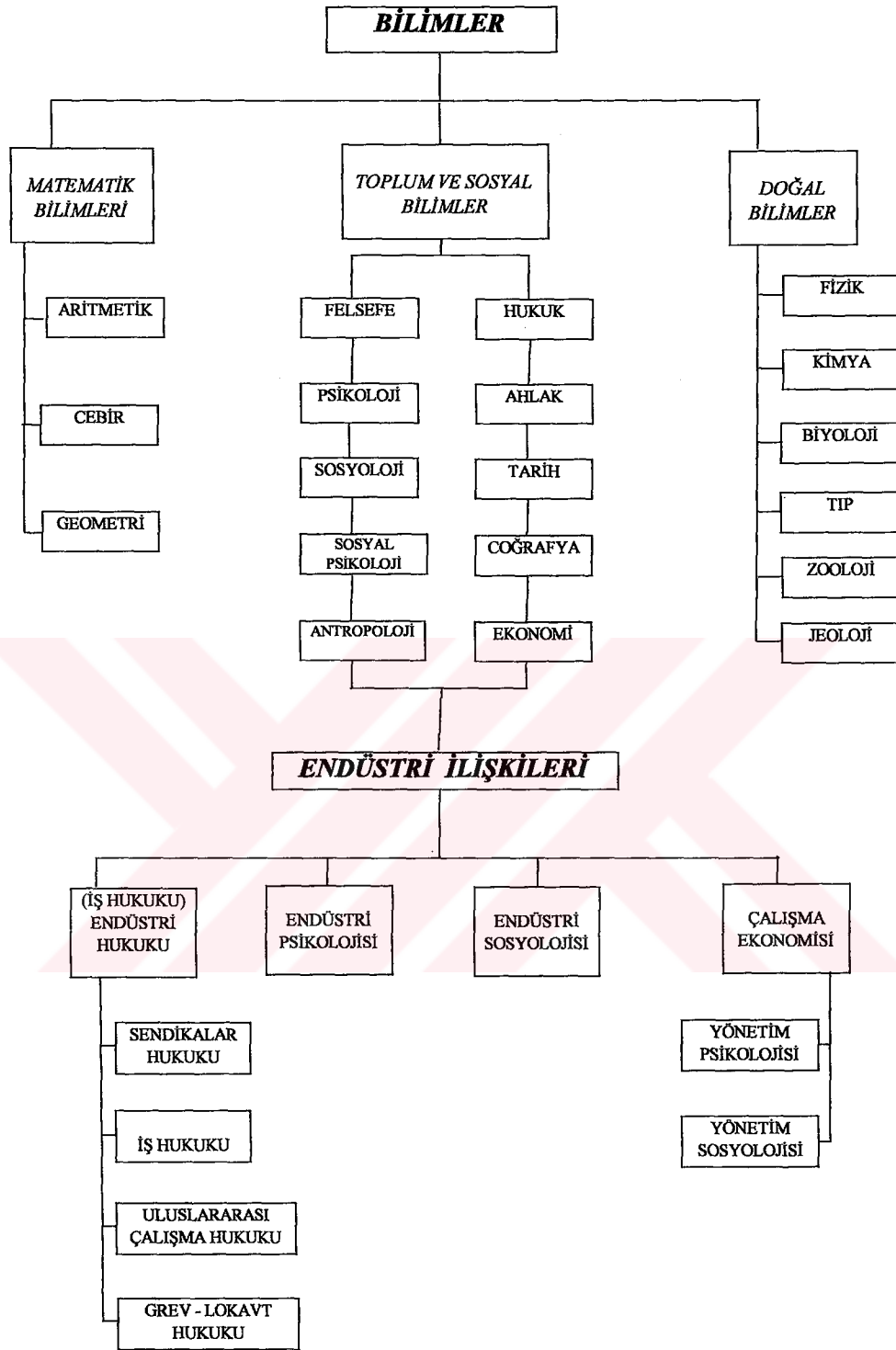
Endüstri İlişkileri Biliminin, toplum bilimleri (psikoloji, sosyoloji, vb.) ve sosyal bilimler (ahlak, tarih, coğrafya) gibi bilimler ile ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin işyerinde verimliliğin artırılması sırasında ortamın fiziki koşulları, ergonomik yapısı, teknik düzeyde aygıt ve edevatın iyi kullanılmasının önemi kadar psikolojik motivasyonun da önemi göz ardı edilemez. Fertlerin birbirleri ile koordineli ve uyumlu çalışması sosyalleşme olgusunu gösterir. Örgüt içindeki bireysel sosyalleşmenin tatminkar düzeye ulaşması nedeniyle örgüt kültürünün gelişimine sebebiyet vermektedir. Böylece örgütsel sosyalleşme meydana gelir. Bu varsayım altında sosyoloji ile endüstri ilişkilerinin yakın ilişkisi bulunmaktadır.

Çalışanların, sosyal sorumluluk anlayışlarının gelişmesi, bunun davranışsal düzeye ulaşması hem verimliliğin artmasına hem de iş disiplininin gelişmesine neden olmaktadır. Böylece endüstri ilişkileri biliminin, sosyal bilimler ve toplum bilimleri ile ilişkisinin bulunduğu ortaya çıkmaktadır.

e. Endüstri İlişkilerinin Diğer Bilim Dalları Arasındaki Yeri

Bilimler, bir çok filozof tarafından çeşitli zaman dilimlerinde çeşitli biçimlerde sınıflandırılmıştır. Endüstri ilişkilerinin varoluşu insanlık tarihinden itibaren başlamasına karşın batı dünyasındaki endüstriyel hareketler 1560'lı yıllarda başlamıştır. Türkiye'de ise, 1960 yıllarına rastlamaktadır. 20 yy. ikinci yarısında ise fakültelerde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri kurulmaya başlanmıştır.

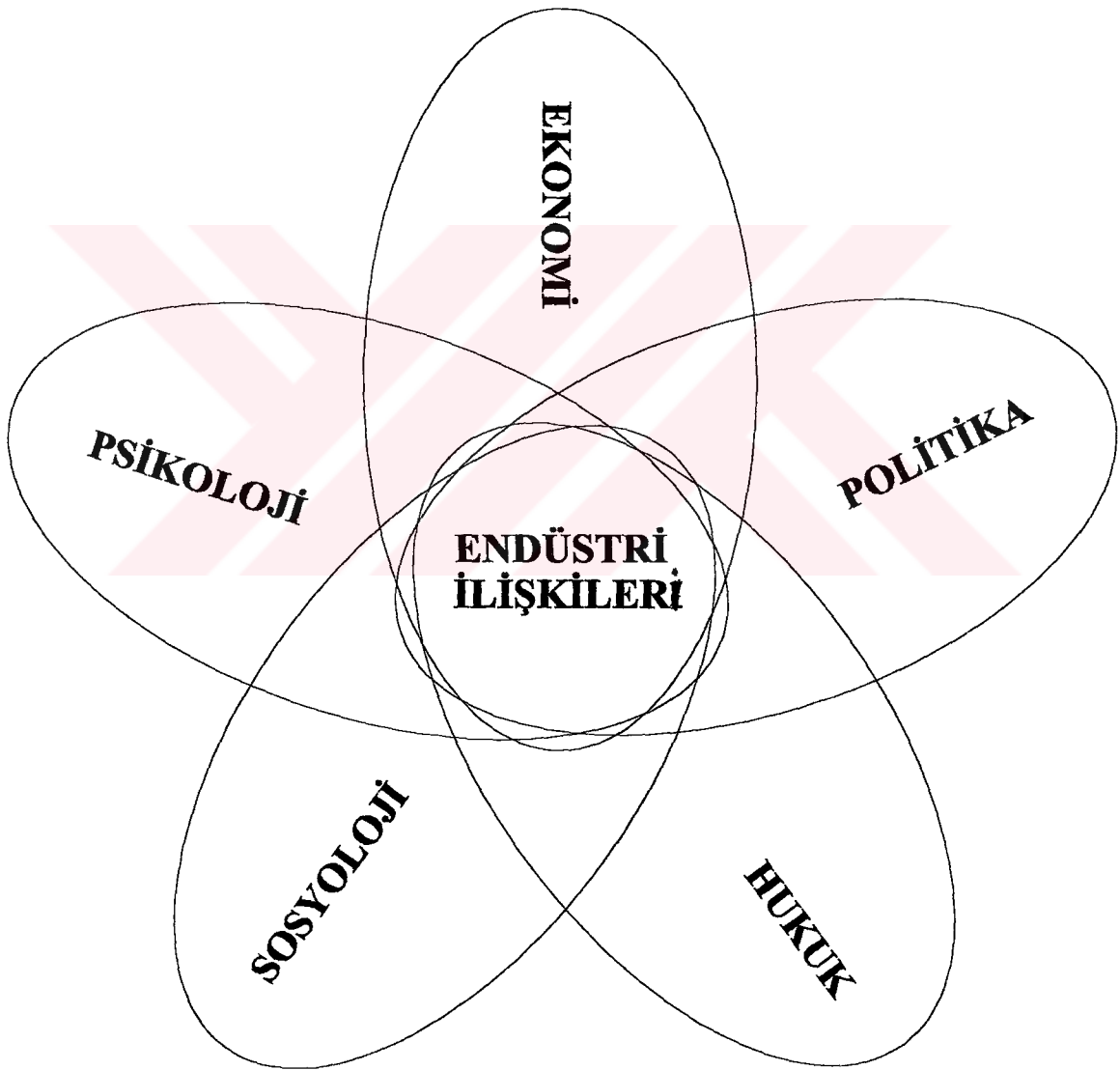
1. Şekilde, Endüstri İlişkileri biliminin, bilimlerin sınıflandırılması ve bilimler arasındaki yeri görülmektedir.



Şekil: 1 Bilimlerin Sınıflandırılması

Bu ayrım çok genel olarak yapılmıştır. Şemada görülen bilimlerin bir çok alt bilim dalları bulunmaktadır. Örneğin hukukun ceza hukuku, medeni hukuk... vb. gibi dalları bulunmaktadır. Tıp bilimi de kendi içinde bir çok bölümlere ayrılmaktadır.

Endüstri İlişkileri Biliminin içinde yer alan bilim dallarının nedeni ve muhtevası aşağıda belirtilen bilgiler doğrultusunda açıklanmaktadır. Şekil 2’de şematik biçimde Endüstri İlişkilerinin diğer bilim dalları arasındaki yeri görülmektedir.



Şekil:2 Eİ.’nin Bilim dalları arasındaki kesişimi

Endüstri ilişkilerinin bir çok bilim dalı ile ilişkisi olduğu gibi aynı zamanda bu bilim dallarının bileşke noktasında bulunmaktadır. Çünkü E.İ. biliminin kapsamı alanında insana yönelik bir çalışma tarzı takip edilmektedir. İnsanların, psiko-sosyal ve ekonomik gereksimlerinin giderilmesinde diğer bilim dallarından soyutlamak olanağı görülmemektedir. Bu nedenle ilişkisi bulunduğu bilim dalları şunlardır:

Endüstri Sosyolojisi: Teknolojik gelişmenin etkisi ile çalışma yaşamında, uzmanlaşmanın önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Toplumsal gerçeği her bölümü, kesiti ve düzeyi ile inceleme iddiasında bulunan sosyoloji bilimi, endüstrileşme ve teknolojik gelişme ile birlikte endüstri sosyolojisi kapsamında nispeten yeni bir inceleme alanı bulunmaktadır.¹ Çalışanların işyerinde gruplaşması, koordineli çalışması ve yardımlaşması gibi etkenlerle de Endüstri Sosyolojisinin konusuna girmektedir. Bu bağlamda endüstri sosyolojisi, “iş gruplarını ve iş ilişkilerini; çalışma gruplarının oluşturduğu sosyal organizasyonların nelerden ibaret bulunduğunu; işçinin çalışma ortamı içinde oynadığı rolleri incelemektedir”.²

Endüstri Psikolojisi: Çalışanların motivasyonu, fiziki ortamın çalışmaya etkisi, ergonomik koşullar ...vs. , verimliliği doğrudan veya dolaylı şekilde olumlu veya olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Örgütler, elamanlarının davranışını sistematik biçimde takip etmektedirler.³ İş görenlerin psikolojik durumunun verimliliğe etkisini, Endüstri Psikolojisi bilimi incelemektedir.

Endüstri Hukuku: Hukuk, özel ve kamu hukuku olmak üzere ikiye ayrılır. Her iki hukuk dalı olaylara yaklaşımına ve konusuna göre ayrıma tabi tutulmuştur. İş hukukunun bir iş(hizmet) sözleşmesine dayalı çalışmayı düzenleyen hukuk dalı olduğu göz önüne alınca, bu hukuk dalının temelini teşkil eden iş sözleşmesinin eşit hak ve yetkilere sahip kişiler arasında kurulan bir ilişki olduğu ve bu nedenle kamu hukuku ile ilgili

¹ SOYER, Serap: “Endüstri Sosyolojisine Giriş”, Saray Medikal Yay., İzmir – 1996, s:22

² SOYER, Serap: y.g.e., s:22

³ EKER, Ayşegül: “Çalışan Kişinin Davranışlarına Sosyal Psikolojik Yaklaşım (Uygulamalı Bir Çalışma)”, Bilgihan Mat., İzmir – 1988, s:2

bulunmadığı öne sürülmektedir. Özel hukuk ile ilişkisi ise, İş Hukukuna devlet sosyal bir gerekçe göstererek iş sözleşmelerine müdahalelerde bulunması, işçilik haklarını asgari ücret altında sınırlamalara gitmesi, işçi çalıştıran işverenlere iş akdi ile ilgili bir dizi mükellefiyetler yüklemiş, aksi davranışlarında cezai müeyyidelerle yaptırımını öngörülmekte, bu nedenlerden dolayı İş Hukukunun özel hukukun temel kurallarından uzak olduğu görülmektedir.¹

Ayrıca İş Hukukunun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile de yakından ilişkisi bulunmaktadır. Kısacası İş Hukuku; devlet, sendikalar ve işçi üçgeninde çeşitli müdahalelere maruz kalmaktadır. Oysa hukukun temel kuralı bağımsız hür irade ile kararların verilmesidir.

Bu nedenle İş Hukukuna dar anlamda değerlendirme yapıldığında “İş Hukuku” deyiminin uygun olduğu öne sürülebilir. Geniş anlamda ise, İş Hukukuna “Endüstri Hukuku” denilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyim. Şekil, 1’de görüldüğü gibi Endüstri Hukukunun, Sendikalar Hukuku ve Uluslararası Çalışma Hukuku olarak düzenlemekle İş Hukukunun anlamı ve etkinliği daha da önem kazanacaktır.

1.2 TEKNOLOJİK GELİŞMELER

1.2.1. Genel Olarak Teknoloji ve Tanımı

Teknolojik gelişmenin, ekonominin vazgeçilmez bir unsuru olduğu kabul edilmektedir. Ancak Türk Endüstri İşletmelerinde teknolojinin ekonomiyi doğrudan etkilediği göz ardı edilmiştir.

Son zamanlarda teknolojiadaki hızlı gelişme ekonomi piyasasına verimlilik ve hareketlilik kazandırmıştır. “Sanayileşmiş ülkelerde sektör ve firma bazında yapılan çeşitli ampirik çalışmalar, teknolojik değişmelerin iktisadi önemini ve dinamik yapısını çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur.

¹ NARMANLIOĞLU : a.g.e., s:10

Bu çalışmalara göre toplam faktör verimliliğinin artışında en önemli etken sermaye stokuna yapılan eklemeler değil, mevcut üretim teknolojilerinde gerçekleştirilen ilerlemeler yani teknolojik değişimlerdir ki bunlar % 50 ile % 70'e varan üretim artışlarına neden olabilmektedir".¹

Teknoloji, Ülkemiz açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü teknoloji, üretimi ve verimliliği artıran bir faktör olmakla birlikte bulunduğu ortamın ekonomik ve sosyal yapısının değişiminde de etkili olmaktadır.

Bu nedenle bulunduğu çevrenin ekonomik, sosyal ve kültürel olgularını da etkilemesinden dolayı o çevrede toplumsal olayların hareketini ve endüstri ilişkilerinin şekillenmesine damgasını vurmaktadır. Teknolojinin geliştiği ülkelerde siyasi terör olaylarının geri kalmış ülkelere (kalkınmakta olan ülkelere) göre daha az olduğuna rastlanmaktadır.

Bu bağlamda teknoloji, verimlilik, ekonomik ve endüstri ilişkileri konularında kalkınmada etkili olmanın yanı sıra toplumun; sosyal, kültürel siyasi ve demokrasinin de şekillenmesinde önemli fonksiyonunun olduğu bilinmektedir. Teknoloji, toplumun ekonomik aynasıdır. Toplumun psiko - sosyal ve ekonomik açıdan etkiler. Bilimsel ve kültürel gelişmeler de teknolojiyi etkiler.

Roney'in tanımına göre "yüksek teknoloji, modern dünyadaki en gelişmiş makineleri, sistemleri ve araçları ifade eder". Diğer bir deyişle, ileri teknoloji otomatikleştirilmiş makine ve cihazların, bilgisayarların en karmaşık sistemlere uygulama yöntemidir.² Bu durumda İleri teknoloji mevcut teknolojinin en yüksek seviyesidir. Gelişen teknolojinin tanımı ise, geçmiş teknolojiye göre, daha mükemmel; gelecekteki gelişmelere açık bir anlamı ifade etmektedir. Böylece teknoloji ile ilgili bir çok tanımlar yapılmıştır. Söz konusu tanımların bazıları şunlardır:

¹ ANSAL, Hacer. " Türkiye Kamyon Sanayiinde Teknolojik Değişim ", 3. İktisat Kongresi, İzmir - 1992, s:1

² DPT.: "Bilim ve Araştırma Teknolojisi", Ana plan Raporu, D.P.T., Yay., Nisan, Ankara - 1998 s:203

- Teknoloji, mal ve hizmet üretiminde deneyimlerin en optimum düzeyde kullanma becerisidir.
- Teknoloji, mal ve hizmet üretiminde en kaliteli ve verimli mal ve hizmet üreten teknolojidir.
- İleri teknoloji hakkındaki bu tanımlamalar sektöre ve bireyin meslek grubuna göre değişmektedir.
- İleri teknoloji her zaman her yerde mükemmellik anlamını taşımaz. İleri teknoloji sosyo-ekonomik yapılaşmaya, ülkeye, bölgeye ve sektörel yapıya göre en uygun olan teknolojidir.¹

1. 2. 2. Teknolojik Gelişmelerin Türk Endüstri İlişkileri Açısından Önemi

Teknolojik gelişme, ekonomik geriliği ortadan kaldırarak toplumun ekonomik ve sosyal bakımından hayat seviyesinin yükselmesine neden olmaktadır. Toplumu, tarıma dayalı ilkel ekonomik şartlarda yaşayan bir toplum olmaktan soyutlamaktadır. Böylece toplumu bir endüstri ve bilgi toplumu haline getirip toplumdaki sosyal yapıyı değişmesinde büyük rol oynamaktadır.

Teknoloji, çağımızın karakteri ve kilit meselesi haline gelmiş bulunmaktadır. Teknolojik gelişme bir kalkınma olayıdır. Daha çok ve daha kaliteli mal ve hizmet üretmektir. Bütün dünya ülkeleri daha az kaynak kullanarak daha kaliteli daha çok miktarda üretim yapabilmek için bilgi birikimini artırma yoluna gitmektedirler.²

Üretimde bilgi birikimini artırmak için işletmenin iş gücünün nitelikli olması gerekmektedir. Bunun için işletmelerin endüstri ilişkileri ile ilgili hiçbir probleminin olmaması zorunluluğu bulunmaktadır. Endüstri ilişkilerinde doğacak sorunları işletmenin veya işverenin tek taraflı biçimde çözümlmeye çalışması uzun vadede bir çözüm olamaz. Ancak bu tür sorunları işçi-işveren ikilisinin ortak menfaatlerinin

¹ D.P.T.:a.g.ç., s:204

² D.P.T. :a.g.ç., s:6

kesişim noktasında çözümlenebilir. Bu durumda işçi ve işveren sendikalarının mikro ve makro menfaatleri konusunda ortaklaşa davranmaları gerekmektedir. Çünkü dünya, sosyal ve ekonomik alanda hızla gelişmekte ve globalleşmektedir.

Makro düzlemde teknolojik üstünlük, ekonomik ve hatta askeri üstünlük niteliği taşıyarak siyasi güce dönüşmektedir. Teknolojik ve bilgi birikimini iyi kullanan işletmeler diğer işletmelere karşı üstünlük taşıdığı görülmektedir.

Toplumların kültürel, ekonomik ve sosyal yapılarının ulaşmış bulundukları teknolojik seviyeye göre şekillenmektedir. Bütün ülkeler teknoloji elde etmeye ve edindikleri teknolojiyi yaymaya çalışmaktadırlar.¹

İşletmelerin büyümesi, endüstriyel ilişkiler yapısının düzenlenmesi bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ilerlemesinin nihai nedeni bireylerin ve toplumun insanca yaşam seviyesine ulaşması hak ettiği çıkarlarının hakkı ölçüsünde elde etmesidir.

1. 2. 3. Teknolojinin Evreleri

Endüstri devrimi XVII. yy.' da buhar gücünü enerjiye dönüştüren makinasının bulunması ile başlamıştır. Daha sonra bunu diğer buluşlar takip etmişlerdir. Kuşkusuz XVII .yy. insanlık tarihinde bir dönümün başlangıcı, tarihinde en çok değişen ve ekonomik ve sosyal yapıyı değiştiren yüzyıl olarak tarihe damgasını vurmuştur. Bu değişimler Rönesans'la birlikte başlayan, Fransız devrimi ve endüstri devrimi ile gelişen bir zincirin halkaları olarak ortaya çıkmaktadır.

XVIII. yy.ın ikinci yarısından itibaren birbirini takip eden teknolojik gelişmeler, gelecek devirlerin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapısını değiştirmiştir.² Aynı şekilde endüstri ilişkilerinin de doğmasına neden olmuştur.

¹ D.P.T.: a.g.ç., s: 7

² EKN : a.g.e., s: 1

Endüstri devrimiyle ilkel ve bireysel üretimden kitle üretimine geçiş gerçekleşmiştir. 1765’de James Watt ’ın buhar makinesini bulması ile teknolojik değişim, sanayi devrimini başlatmış ve beraberinde endüstri ilişkilerini gelişimini getirmiştir.

Çalışma dünyasına 1940 tarihinden itibaren giren bilgisayarlar, üretim ve yönetimde baş döndürücü yeniliklerle çağa damgasını vurmuştur. Bilgisayarlar bilhassa büyük ölçekli işletmelerin yönetimini ve endüstri ilişkileri yapısını önemli boyutlarda değişimine neden olmuştur.

1.2. 4. Teknolojik Gelişmenin Olumlu Yönleri

Teknolojik gelişme, toplumun ekonomik yönden hızla kalkınmasını doğrudan etkilemektedir. Toplumun ekonomik yapısının gelişmesi, psiko-sosyal ve kültürel yapısının da değişiminde rol oynamaktadır. Yani teknolojik yapı, toplumun sosyal yapısının şekillenmesinde önemli katkıda bulunmaktadır.

Kısacası teknolojik gelişmenin avantajları şu başlıklar altında sıralanabilir:

- 1- Toplumun sosyo-ekonomik yapısının etkilenmesi sonucunda üretim, tüketim ve yönetim biçimleri değişmektedir.
- 2- Üretimde verim artışı sağlanmaktadır.
- 3- Verim artışı sonucunda gelir seviyesi yükselmektedir. Bunun neticesinde de bir dizi yan ürünler doğmakta ve yeni sektör meydana gelmektedir. Böylece istihdam alanı gelişmektedir.
- 4- Çevrenin ve doğanın korunmasında katkısı bulunmaktadır.
- 5- İş hayatında daha kaliteli olmayı sağlarken sosyal hayatta ise insanın yaşam tarzını geliştirmektedir.
- 6- İşin kalitesini artırmakta; tüketicinin iyi bir mal ve hizmetten faydalanmasını sağlamaktadır.
- 7- Boş zamanın artmasıyla beraber daha fazla dinlenme sağlanacaktır. Buna gelir düzeyinin de artışı eklenince bireylerin grup ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlaması düşünülmektedir.
- 8- İşgücünden tasarruf sağlamaktadır.

- 9- Üretim alanında zaman ve enerji tasarrufu sağlamaktadır.
- 10- Bireylerin işe bağımlılığını, mesai saatlerinin esnek olmasını sağlamaktadır.

1. 2. 5. Teknolojik Gelişmenin Sakıncaları

Teknolojik gelişme, avantajlarının yanı sıra bir dizi sakıncaları da beraberinde getirmiştir. OECD raporunda ileri teknolojinin ilk uygulandığı 1970 yılından bu yana OECD ülkelerinde şu durumların olumsuz olduğu saptanmıştır:

- 1- Yeni bir bilgisayar sektörü doğmasına karşın iş imkanları beklenen ölçüde gerçekleşmemiştir.
- 2- Teknolojiden eşit ölçüde faydalanamama durumunda ekonomik seviyede ve verimlilikte düşüşler görülmüştür.
- 3- Çevre kirliliğini artırdığı(!) Ancak ileri teknoloji sayesinde çevre kirliliğini giderici çalışmalar yapılmaktadır¹.
- 4- Sosyal ve ekonomik kurumsal alt yapının gelişen teknolojiye uyum sağlayamaması, ileri teknolojinin yavaş ve eşitsiz biçimde dağılımına neden olmaktadır.
- 5- İleri teknoloji, sermaye, eğitim ve kültürel gelişim ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle sermaye yetersizliği, dünya olaylarına ve evrensel kültüre bakış açısı, eğitimin yetersiz oluşu, ileri teknolojiyi olumsuz olarak etkilemektedir.

1. 2. 6. Teknolojik Gelişmenin Kullanım Alanları

Ülkemizde gelişen teknoloji, kamu ve özel sektör tarafından kullanılmaktadır. İleri teknoloji üretime yönelik çalışmalar yerine teknoloji adaptasyonu, mamul kopyası veya benzetmesi, ithal malzeme yerine yerli ikamesi gibi Sanayi Mühendisliği veya Mamul Mühendisliği alanlarına giren kısa veya orta vadede sonuç elde edilebilecek çalışmalarda yapılmaktadır. . Ülkemizde çeşitli kuruluşlar tarafından teknoloji transfer edilmiştir veya edilmektedir. Türkiye’de ileri teknolojinin en çok kullanım alanları: Savunma, eğitim, iletişim, demir-çelik, enerji, tekstil ve tarım sektörleridir.

¹ D.P.T. : a.g.ç, s:205

İleri teknolojinin kısa ve orta vadeden ziyade uzun vadede kullanımı için devlet tarafından yönlendirilmesi ve finanse edilmesi gerekir. TÜBİTAK'ın da ülkemizin ekonomik ve sosyal koşullarını dikkate alarak ileri teknolojiye araştırma ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir.

Dünyada ileri teknolojinin kullanım alanları; Türkiye den çok daha ileri düzeydedir. Örneğin, demir çelik sanayii, savunma sanayi, eğitim, iletişim, enerji, tıp, tekstil ve bilgisayar ve uydu sistemlerinde kullanılmaktadır.

1. 2. 6. 1. Savunma Sanayi Sektörü

Ülkenin jeopolitik ve jeostratejik durumu göz önüne alındığında savunma sanayiinin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

İnsanlık tarihinde ilk icat edilen aygıtın silah olduğu kesinlik kazanmaktadır. İlk çağlarda demirin bulunması ile silah malzemeleri icat edilmiştir. Günümüzde de ileri teknolojinin kullanılması ile atom, hidrojen bombaları ve lazer silahlar üretilmektedir. ABD 1991 ve 2003 Irak savaşında “Apacı helikopterleri ile ve ayrıca uydudan Beta ışınları gönderildiği(!) ifade edilmektedir. Bu durum Irak askerlerinin, beyin nöronlarında uyuşukluk, uyku hali ve karasızlık etkileri yaratarak toplu halde teslim olmalarını sağlamışlardır”.¹ Gelişmiş teknoloji, bu durumda kötü niyetli olarak kullanıldığı gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde savunma alanında ileri teknolojiye dayalı; elektronik donanımlı savunma araçları ve uçaklar üretilmektedir.

1. 2. 6. 2. Eğitim Sektörü

Geleneksel eğitim sisteminde bilginin aktarımı, veri vasıtası ile sağlanmaktadır. Bu sistemde her türlü enformasyonun ve bilginin üretildiği yer insanın beyni olmaktadır. Ancak günümüzün modern eğitim sisteminde bilginin depolanması, zekanın düzenlenmesi işlevini bilgisayarlar ile yapmaktadır.

¹ ATA, Ünver: Ç.Ü., Tıp Fak., “Nörofizyoloji Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi”, ATV, Televizyonu, Ceviz Kabuğu programı, 10.05.2003

Ülkemizin ilerlemesi, ekonomik ve sosyal bakımından refaha kavuşması bilgi teknolojisi ile mümkün olacaktır. Gelişmiş ülkeler yeni teknolojiyi eğitim ve öğretime aktararak gelişmenin devamını ve hızını korumaktadırlar.¹

Eğitimin ve öğretimin gelişmesi neticesinde toplumun ve örgütlerin kültürel yapısında da yapısal gelişmeler görülecektir. Bu değişim bireyler ve gruplar arası sosyal barışı ve uzlaşma sağlamasına neden olacaktır.

1. 2. 6. 3 İletişim Sektörü

Bireyler ve örgütler arasında en yaygın ve etkin ulaşım aracı, iletişimdir. İletişim aracının en hızlı şekli, telefonların bulunması ile başlamıştır. Günümüzde telefonlar, veri yoğunlaştırılmış video, faksimile, elektronik bülten...vb elektronik yayın türlerinde kullanılmaktadır.

Günümüzün yayın teknikleri, telsiz telefon, kablolu TV, optik fiber teknoloji, uydu teknolojisi ve internet gibi sistemlerle sağlanmaktadır.

1. 2. 6. 4. Demir Çelik Sanayii Sektörü

Demir çelik sektörel yapısı itibariyle ekonominin itici bir gücünü oluşturmaktadır. İnşaat, gemi, otomotiv, madeni eşyalar, muhtelif teçhizat ve ekipmanların ilk girdisini oluşturan ve bunlara hammadde sağlayan sektör niteliğini taşımaktadır. Böylece demir çelik sanayi, birçok yan kuruluşların tesisinin oluşumunu sağlamaktadır. Bu nedenle demir çelik sanayi yan kuruluşları ile birlikte işgücünün istihdamında önemli rol oynamaktadır.

İleri teknolojinin söz konusu sektörde maksimum seviyede kullanılması, istihdamı azaltmamaktadır. Çünkü demir çelik sektörü rutin ve ağır işlerin yapılması nedeniyle bireyler için fiziki olarak hem riskli hem de işçi sağlığı açısından tehlike oranı yüksektir. Yani işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da bu sektörde ileri teknolojinin kullanılması kaçınılmaz bir durumu arz etmektedir.

¹ D.P.T.: a.g.ç., s:269

1. 2. 6. 5. Enerji Sektörü

Sanayi sektörünün ve nüfusun hızla gelişmesi sonucu enerji ihtiyacı da sürekli artmaktadır. Enerji ihtiyacını giderebilmek için çeşitli enerji kaynaklarından yararlanılmaktadır. Söz konusu enerji kaynaklarından enerji üretimi için, yüksek teknoloji ve nitelikli işgücünden faydalanılmaktadır. Türkiye'nin kullandığı enerji kaynakları içersinde kömür, nükleer yakıt, petrol, hidrolik, jeotermal ve güneş enerjisi bulunmaktadır.

1. 2. 6. 6. Tekstil Sektörü

Tekstil alanında Türkiye'nin dünya çapında önemli bir yeri ve etkinliği bulunmaktadır. Tekstil sektöründe firmalar yaptıkları laboratuvar çalışmaları ile kumaş ve ipliğini inceliğini veya kalınlığını kişinin cinsiyeti, kilosu ve ayrıca üretim şekillerine göre gibi ayrıntılar konusunda analizler yapıp “reçete” adını verdikleri çıktıları bilgisayar aracılığı ile almaktadırlar.

1. 2. 6. 7. Tarım Sektörü

Ülkemizin, tarıma elverişli konumu olmasına karşın ileri teknoloji tam kapasite ile kullanılamamaktadır. Bunun nedeni ise tarım aygıt ve ekipmanlarının üretiminin sınırlı olması, ileriye yönelik ekipman ve tarımsal teknoloji projeleri konusunda çalışmaların yetersiz olmasıdır.

Türkiye'nin tarım teknolojisi konusunda ne kadar yetersiz olduğu şu orandan da anlaşılmaktadır. Türkiye'de nüfusun %40'ı tarımla uğraşmaktadır Bir kişi, diğer bir kişinin ihtiyacını giderebilecek kadar tarımsal ürün elde edilmektedir. ABD'de bu oran ise %3'tür; diğer bir anlatımla, bir kişi 33 kişinin temel besin ihtiyacını karşılayabilmektedir. Ülkemizde tarım alanında bilgisayar kullanımı oldukça sınırlı kalmaktadır. Birkaç üniversite serası ve birkaç zirai araştırma enstitüsü dışında kullanımına rastlanılmamaktadır.¹

¹ D.P.T.: a.g.ç., s:301

1.3 TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN TOPLUM VE İŞLETMELERE ETKİSİ

1.3.1. Teknolojik Gelişmelerin Topluma Etkisi

Toplum yaşam sürecinde, ilkel toplum tarım toplumu ve sanayi toplumu süreçlerini geçirmiş ve içinde bulunduğumuz 21. yy. ise bilgi toplumu sürecini yaşamaktadır. Bazı toplumlar bu sürece geçmiş bulunmakta, bazı toplumlar ise henüz bu aşamaya gelememiş veya hazır olduğunu kanıtlayan yeterli belirtileri bulunmamaktadır.

Toplumların sosyo-ekonomik yapısı ile teknolojiye sahip olma durumunda doğrusal bir oran bulunmaktadır. Sosyo- ekonomik yapısı gelişmiş toplumlar, sanayi toplumu sürecini tamamlamışlar; diğer bir deyişle sanayi toplumu olmanın sosyal alt yapısının niteliklerine sahip olarak, bilgi toplumuna geçmişlerdir. Ekonomik yapısı geri kalmış ülkeler ise henüz tam anlamıyla sanayi toplumu olmanın bütün özelliklerini taşımamaktadırlar.

“Sanayi toplumu; sanayi devrimini yaratan teknolojilerin, üretimde; yani ekonomik alanda artan ölçüde kullanılmasına ve yeni sosyal yapıların doğmasına yol açtı. Oluşan yeni toplumsal yapı, kısaca sanayi toplumu olarak adlandırıldı.”¹ Ancak bilgi toplumu sanayi toplumunda farklı özellikleri bulunmakta; bu sistem öncelikle endüstrileşmiş yapısal toplumların bir ürünü olmakla birlikte, yaratımın olduğu küreselleşme etkinliği ile henüz sanayii toplumu özelliklerini tamamlayamamış ülkeler dahil, çok kısa sürede bütün dünyayı etkisi altına almıştır.²

Bu bağlamda, her endüstri dönemlerinde de günün teknolojisi toplumların kurumsal yapılarını etkilemiştir. Kurumsal alt yapı (hukuk, sosyal düzen, özgürlük, ve eşitlik) ekonomik yapıya göre işlerlik kazanmaktadır.

¹ ERKAN, Hüsnü: “Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme”, s: 4

² BOZKURT, Veyisel: “Enformasyon Toplumu ve Türkiye”, Yeni Türkiye Dergisi, Sayı19, Yeni Türkiye Medya Hiz. Yay., Ocak-Şubat, Ankara – 1998, s:199

Kurumsal yapıyı oluşturan unsurlar, toplumun ekonomik seviyesi ile bütünleşme seviyesini belirlemektedir.¹ Dolayısıyla teknoloji toplumun, ekonomik seviyesinin yükseltilmesinde en önemli etkinliği bulunmaktadır. Böylece toplumların yapısal değişime neden olan teknolojik gelişme en önemli unsurlardan olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak ileri teknoloji, toplumun sosyal alt yapısını etkileyerek, sosyo-ekonomik boyutunu yükseltmektedir. Bu durumda toplumun, kültürel ve siyasi nitelikleri pozitif bir gelişme göstererek bilgi toplumuna geçişinde ivme kazanmaktadır.

1.3.2. Bilgi Toplumuna Geçiş Süreci

Teknolojinin etkisiyle günümüz dünyasında ve Türkiyede, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi ve endüstri ilişkileri sisteminde bir dizi değişiklikler görülmektedir. Bu değişimin temel özelliği teknolojik gelişmedir. Bu gelişme, internet ve telekomünikasyon teknolojisi ile birlikte bilgi teknolojisini yaratmıştır. Bilgi teknolojisinin gelişmesi, toplumun ekonomik , sosyal, kültürel ve çalışma yaşamını etkilemiştir.

Böylece bilgi teknolojisi, sanayileşme sürecini tamamlayan ülkelerin yapısal değişime uğramalarına neden olan en önemli faktörlerden biri olma özelliğini taşımaktadır. Bu bağlamda bu toplumlar, bilgi toplumuna dönüşmüşlerdir. Bilgi toplumu, emek ve üretim faktörlerinin, kamu ve özel sektör işletmelerinin, bireylerin ve toplumun; devletin teknolojik gelişmeler karşısında yeniden yapılanmasına ve yaşam felsefesinin değişimini beraberinde getirmektedir.² Bu durumda insanlık tarihi, ileri teknolojinin etkisi ile tarım ve sanayi uygarlığından sonra bilgi uygarlığı sürecini yaşamaktadır. Bilgi çağı, servet yaratmada bilginin öne geçtiği dönem olarak tanımlanmaktadır.³

¹ ERKAN, Hüsnü: "Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme", s:27

² AKTAN, Coşkun Can – TUNÇ, Mehtap: " Bilgi Toplumu ve Türkiye", Yeni Türkiye Dergisi; Sayı:19, Yeni Türkiye Medya Hiz. Yay., Ocak-Şubat, Ankara – 1998 , s:121

³ TEKİN, Mahmut – ÇİCEK, Ercan: " Bilgi Çağında Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi ", 1.Ulusal Bilgi , Ekonomi ve Yönetim Kongresi , Mayıs – 2002 , Hereke- KOCELLİ, s:235

Bilgi toplumu, ileri teknoloji ile insan beyninin oluşturduğu dünyayı oluşturmaktadır. Kısaca insan bilgi toplumunun en değerli varlığıdır. Çünkü bilgi, en önemli ekonomik kaynaktır; bu kaynak, çalışanların beynidir.¹

İleri teknoloji, bilgi toplumuna geçiş sürecinde dinamizm kazandırmaktadır. Gerçekten rekabet şartlarına uyum sağlamak için teknolojik donanımına sahip olmak gerekmektedir.

Bilgi toplumuna geçiş, planlı amaçlı ve kararlı bir program izlenerek bu olanaklara olunabilir. Ne var ki "Türkiye de bilgi toplumuna geçişin düşünsel temelleri yeterli olgunlukta değildir. Sanayi toplumunu tamamlamamış olduğu için, sanayi toplumu birikimine de tam sahip olmadığı gibi, ileri aşamanın önkoşulu olabilecek ortamda bulunmamaktadır."²

Bu bağlamda Türkiye'nin genel durumu, bilgi toplumu olma özelliklerinden uzak bulunmaktadır. Ancak bilgi toplumunun en önemli faktörlerinden ilk unsuru, insan kaynaklarıdır. İnsan faktöründe, nitelikli bilgiyi kullanabilen birey olarak kriter alınmaktadır. Bilgi toplumunun diğer faktörü de bilgidir. Bilgi, kullanılabilir, toplumun sosyal ve ekonomik durumunu etkileyen Eİ Sisteminde bir sonuç yaratan bir olguya sahip olması gerekmektedir.

Sonuç olarak dünyada bilgi toplumu ile sanayii toplumunun özellikleri şu başlıklar altında sınıflandırılmaktadır:

- a- Sanayi toplumunda maddi sermayenin yerini, bilgi toplumunda, bilgi ve insan faktörü yer almaktadır.
- b- Sanayi toplumunda, buhar makinasının yerini, bilgi toplumunda bilgisayar almaktadır.
- c- Sanayi toplumunda fiziksel gücün yerini, bilgi toplumunda kaliteli işgücü almaktadır.
- d- Sanayi toplumunda, sanayi mallarının ve hizmetlerin üretimi yapılmaktadır. Bilgi toplumunda ise, bilgi ve teknolojinin üretimi gerçekleşmekte ve bilgi sektörünün

¹ KONGRE: Türkiye'de Bilişim Sektörünün Gelişimi Çalışma Grubu ." Bilişim Teknolojilerinde Ulusal Hedef ", Türkiye Bilişim Şurası, Mayıs-2002 , Ankara, s: 8

² ERKAN, Hüsnü : " 21. Yıla Girerken Bilgi toplumu ve Türkiye ", Yeni Türkiye Dergisi, sayı :19 , Mart-Nisan -1998, Ankara , s: 141

ürünü olarak bilgisayar, iletişim ve elektronik araçlar, elektronik haberleşme yer almaktadır.

- e- Sanayi toplumundaki fabrikaların yerini, bilgi toplumunda bilgi kullanımını içeren bilgi ağları almaktadır.
- f- Sanayi toplumundaki genel eğitimin yerini, bilgi toplumunda eğitimin birleşmesi ve sürekliliği almaktadır.
- g- Sanayi toplumunda, tarım, sanayi ve hizmet sektörü; bilgi toplumunda ise, bilgi sektörü ortaya çıkmaktadır.¹
- h- “Sanayi toplumunda, üretilen mal ve hizmetlerin kıtlığı söz konusu iken, bilgi toplumunda bilgi kıt değildir, Bilgi sürekli artmakta ve artan verimler özelliğini içermektedir”.²

Sonuç olarak ileri teknolojinin etkisi ile toplumun sosyo-ekonomik yapısında bir değişme görülmektedir. Bu değişim, toplumun çalışma yaşamını, El. sistemini ve BÖİ’ nin yönetim ve organizasyon yapısını ve ayrıca insan kaynakları departmanında da etkin değişikliklerin olduğu görülmektedir.

1.3.3. İşletmeler

Toplum belirli değişim sürecinden sonra sınırlı kaynakları, sonsuz ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretmek zorunda kalmışlardır. Toplumun sosyo-ekonomik gelişmesi, ekonomik malların üretiminin daha verimli duruma gelmesinde işbölümü ve uzmanlaşma sistemleri kurulmuştur. Bu sistem de işletmelerin meydana gelmesini oluşturmaktadır. “Toplumlar, mesleki açıdan olduğu kadar, işletme ve sektörler açısından, hatta uluslararası düzeydeki ekonomik faaliyetlerinde artan bir uzmanlaşma sürecini yaşamışlardır. Bu süreçte verimlilik ve ekonomik refah sürekli bir artış göstermiştir”.³

¹ Coşkun Can, AKTAN - TUNÇ, Mehtap: a.g.m. s:122

² Coşkun Can, AKTAN – TUNÇ, Mehtap: a.g.m , s:122

³ ERKAN, Hüsnü: “Sosyal Piyasa Ekonomisi – Ekonomik Sistem ve Piyasa Ekonomisine İşlerlik Kazandırılması”, Sirm Ofset Yay., İzmir – 1987, s: 4

Bu toplumsal değişim sürecinde, işletmeler de kendi ölçeklerinde değişim evresi geçirmektedirler. İşletmenin genel tanımından sonra, işletmelerin ölçeksel yönü ile tanımları yapılmıştır.

1.3.3.1. İşletmenin Tanımı

İşletme, belli amaç doğrultusunda iktisadi değerlerin düzenli bir biçimde birleşmesinden oluşan bir birimdir. İşletmenin bir çok tanımı yapılmıştır. Kısaca işletme; talep olunan mal ve hizmet üretimi oluşturmaktadır.¹

İşletme, doğal kaynaklar, emek, sermaye ve yönetim ... değerleri taşıyan öğelerden oluşmaktadır. Günümüzde ise işletmenin unsurları içerisinde “bilgi” nin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Veblen ve Schumpeter, teknolojik yenilik kavramını, bilim ve tekniğin belirlediği bir veri olarak görmüş ve ekonomik faaliyeti sınırlandıran bir dış faktör olarak tanımlamışlardır.² Ayrıca işletmeler Mikro, Küçük, Orta ve Büyük Ölçekli olarak ölçeksel sınıflara ayrılmaktadır.

1.3.3.2. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

Küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ) lerin tanımını belirli standartlar içerisinde yapılmasının bazı güçlükleri bulunmaktadır. İşletmelerin ölçeksel sınıflandırılması durumu, ekonomik yapısı, işçi sayısı, ve bölgesel durumu ile ilişkilidir. Bu konuda bir çok tanımlar yapılmıştır. KOBİ’ler ekonomik yaşamın dinamizmi içinde, zaman ve mekan boyutlarında kişilere, sektörlerle, araştırmacıların amacına, bölgelere ve ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Bunlarla birlikte KOBİ’lerin sınıflandırılmasında nitelik ve nicelik özelliklerinin ayrımının yapıldığı görülmektedir.³

¹ TOSUN, Kemal : ‘ İşletme Yönetimi ’, Savaş Yay. , Ankara - 1992 ; s:5

² BUDAK, Gönül : “ Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey” Sistem Yayınları, İstanbul-1998, s:18

³ ALKIBAY, Sonem - SONGÜR, Neşe – ERTÜRK, İbrahim : “Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Profili Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Kosgeb Ostim Yay., Ankara – 1999, giriş

İşletmeler ekonomik varlıklarını (doğal kaynaklar, emek, sermaye ve bilgi) kullanma ölçülerine göre, mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler olmak üzere dört kategoriye ayrılmaktadır.

Türkiye'deki işletmelerin işçi kriterlerine göre ölçeği:

- | | | | |
|---------|------------|----------|----------------|
| - Mikro | İşletmeler | 1 – 3 | işçisi olanlar |
| - Küçük | İşletmeler | 3 – 10 | işçisi olanlar |
| - Orta | İşletmeler | 10 – 100 | işçisi olanlar |

Bu tanımlama endüstri ve hizmet işletmeleri için geçerli bir tanımlamadır. Eurotat ve European observatory gibi araştırma firmasının tanımlamalarına göre ise, tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık işletmeleri dışında tüm özel işletmeler, aşağıdaki kategoriye göre sınıflandırılmıştır:

- Mikro İşletmeler : 10 dan daha az çalışanı olanlar
- Küçük İşletmeler : 10 – 99 arasında çalışanı olanlar
- Orta İşletmeler : 100 – 499 arasında çalışanı olanlar

Ayrıca Küçük Sanayi ve Geliştirme Merkezi (KOSGEB)'in tanımına göre, 1-50 arası işçi çalıştıran işletmeler, küçük işletmeler; 5 – 150 arası işçi çalıştıran işletmeler ise orta ölçekli işletmeleri oluşturmaktadır.¹

Bu çalışmada, Türkiye'deki işletmelerin kriteri dikkate alınarak yapılmıştır. İleri teknolojinin gelişmesi ile işletmeler az eleman çalıştırmaya karşın büyük cirolar yapabilmektedir. Bu nedenle küreselleşen iş dünyasında KOBİ'ler ekonominin dinamosu haline gelmiştir. Batı ülkelerinde, European observatory araştırma firmasının araştırmalarına göre, KOBİ'lerin istihdamdaki payının yükseldiğine ilişkin çok sayıda argüman ileri sürmektedir. Yeni bilgisayar teknolojisinin yarattığı avantajlar yeni KOBİ'ler yaratmıştır.² Ayrıca KOBİ'ler taleplere hızlı cevap verme ve esnek yapıları ile değişime daha kolay adapte olabilmektedirler. Böylece KOBİ'ler hizmet sektöründe daha

¹ GÜCELİOĞLU, Ömer. "Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB den Beklentileri", Tes – Ar Yay., No:13, Ankara – 1994, s:3

² ARIKBAY, Canan. " Avrupa Birliğinde İşsizlik Sorunu ve KOBİ'ler", Verimlilik Dergisi, 1998/1, MPM Yay., Ankara- 1998, s: 20

yaygın olarak büyümektedirler. Bu çalışmada KOBİ'lerin , Yönetim ve organizasyon yapısının hiyerarşi düzeyde tam örgütlenmemesi, işçi ve işverenin genelde sendika üyesi olmaması ve çok değişken bir yapıya sahip olmaları nedeni ile değerlendirilme yapılmamıştır. Ama BÖİ. bu durum dikkate alınmıştır.

1.3.3.3. Büyük Ölçekli İşletmeler

Büyük Ölçekli İşletme (BÖİ)'ler, Ekonomik süreç içinde, zaman ve mekan boyutunda, sektörlerle, ülkelere ve bölgelere göre değişiklik göstermektedir. BÖİ'lerin sınıflandırılma ölçeği, Ekonomik yapısı, işçi sayısı ve ülkelere göre değişik tanımları yapılmaktadır. Türkiyede işçi sayısına göre sınıflandırma kriteri, 100 den çok işçi çalıştıran işletmeler BÖİ'ler sınıfına girmektedir. Eurapen ve Obser Vatory araştırma firmalarının sınıflandırma ölçeği ise, 500 den çok işçi çalıştıran işletmeleri, BÖİ'ler olarak değerlendirmektedirler.

Ayrıca BÖİ'lerin, organizasyon yapısı belirli hiyerarşi yapıdan oluşmaktadır. Bu örgütlenme sistemi bir amaç değil bir araç niteliği taşımaktadır.¹ Bu bağlamda BÖİ'ler, yönetim yapısı, üretim sistemi, çevre ve sendika ilişkileri yönü ile KOBİ işletmelerinden farklı özellikleri bulunmaktadır. Bu yönleri ile bu çalışmada BÖİ'ler değerlendirilmeye alınmıştır. Teknolojik gelişmelerin varlığı, BÖİ'lerde somut ve ölçülebilir nitelikte görülmektedir. Teknolojinin işletmelere ve örgüt kültürüne etkisi bu bölümde, organizasyon yapısına ve işletmelerin endüstri ilişkileri sistemine etkisi ise, ikinci bölümde değerlendirilmesi yapılmıştır.

1.3.3.4. Teknolojik Gelişmelerin İşletmelere Etkisi

Günümüz çok hızlı değişim sürecinden geçmektedir. Teknolojik değişim, bilgi değişimi, mekanlar, eşyalar ve iletişim çok hızlı değişime uğramaktadır. 15. yy . Paracelsus eterin anestezi olarak kullanabileceğini bulduktan tam 400 yıl sonra bu buluş uygulanabilmiştir. İlk patenti 1714 de alınan yazı makinasının 150 yıl sonra piyasaya sunulmuştur. Elektrik süpürgesinde ve Buzdolabında 35 yıl ; Televizyonda

¹ AKAT, İlker : "İşletme Yönetimi", Üçel Yay., İzmir – 1984, s: 102

ise 8 yıl piyasaya sunulması bekletilmiştir. Günümüzde ise bu süreç neredeyse sıfır limitine ulaşmıştır. İletişim teknolojisinde de bu durum çok hızlıdır. İletişim teknolojisindeki hızlı değişim, toplumun ekonomik, sosyal ve endüstri ilişkileri sistemini etkilemektedir. Örneğin, bir yetkilinin ekonomi konusunda herhangi bir açıklama yapması o andan itibaren piyasaya etkisi hemen görülmektedir. Bu durum dolaylı biçimde endüstri ilişkileri sistemini de etkilemektedir. Hızlı etkileşim o kadar ilerlemiştir ki, Tokyo’da “Yen” in yükselmesi veya düşmesi dünyanın diğer ucunda Türkiye’de veya Londra’da alımlara ya da satımlara neden olmaktadır. Kamu görevlileri ile ilgili bir yasa tasarısının mecliste görüşüleceği duyumu üzerine, binlerce kişilerin Ankara Kızılay Meydanında toplanmasına neden olmaktadır.

İleri teknolojinin bu kadar hızlı değişimi ekonomide, politika dünyasında ve çalışma yaşamında bir hareketliliğe neden olmaktadır. Varlığını sürdürmek isteyen bir örgüt hızlı değişime ayak uydurmak zorundadır. Mevcut imkanlarla pozisyonları idare etmek gibi klasik yönetim sistemlerini uygulamaya sunması ekonomik ve sosyal bakımdan talihsizlik olacağı kaçınılmazdır. Örgütün temel felsefesi değişim olmalıdır. Değişimle savaşmak ya da değişimle barışmaktır. Yani bir başka değişle değişimi olağan saymak, doğal görmek, kabul etmek değişimi benimsemektir. Bu karlılıktan daha önemlidir! Bu pazar payını arttırmaktan daha da önemlidir! Bu müşteriye tatmin etmekten de önceliklidir.¹

Örgütlerin değişimi, yaşam biçimlerine entegre etmesi sonunda hiyerarşi yapısında önemli değişiklikler görülmektedir. Söz konusu değişimde, İşgörenlerin “kalite çemberler yönetimi” veya “yönetime katılma” sistemleri gibi yeni fonksiyonları ortaya çıkmaktadır. Alt kademe yöneticisi de örgüt içinde karar mekanizmasının içinde bulunmaktadır. İşgörenlerin yönetime katılması, verimlilik, üretimde kaliteli olma niteliklerini taşıyacaktır. Sosyal Güvenlik Sistemleri, sosyal ve iş güvencelerinin artırılmasında olumlu yönde gelişmeler gösterecektir. Sonuç olarak, işgören ekonomik ve sosyal haklarının elde edilmesinde kendi örgütleri içinde çözümlenecektir.

¹ ERKUT, Haluk: “Değişimle Baş etmek”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Temmuz, 1996, s:8

Bu durumda sendikaların, işgörenlerin ücret politikalarının belirlenmesindeki görevleri azalacaktır. Sendikalar önceki yıllarda görüldüğü gibi ücret sendikacılığı yapmaktan uzaklaşacaktır. İşçi ve işverenin ortak menfaatleri doğrultusunda yeni stratejiler üretmek pozisyonun da kalacaklardır. Bu duruma teknolojinin etkisi ile küreselleşen işletmelerin, bu zorunlu duruma getirtmesinde etkilerinin payı büyük ölçüde varsayılmaktadır.

1.3.3.5 Teknolojik Gelişmelerin İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi

Küreselleşme işletmelerde değişimi zorunluluk haline dönüştürmüştür. Bu durumda değişime uyum sağlayan işletmeler dünya ile entegre olmuşlar diğer bir deyişle küreselleşme süresine uyum sağlamışlardır. Değişime uyum sağlayamayan işletmeler ise ekonomik hacimlerinde daralmalar meydana gelmiştir. Çünkü küreselleşme sürecinde teknolojik gelişmeler üretim sistemlerinde pazarlama yöntemlerinde işletmenin, yönetim tekniklerinde önemli gelişmeler kaydedilmektedir. Bu sürece uyum sağlayamayan işletmeler küçülmektedir.

Bu nedenle küreselleşme sürecinin oluşumunu sağlayan en önemli etken de, ileri teknoloji olmuştur. Teknolojik gelişmeler bireyleri güçlendirecek yeni bir ortam sağlamıştır. Telekamünikasyon sistemlerin insanların daha çok bilgiye ulaşmalarını sağlayarak bireyin rolünü arttırmaktadır.¹

Bu bağlamda ileri teknoloji, dünya ekonomisini yaratan, yönetim parçalarını küçültüp güçlendiren ve ekonomiye ivme kazandıran bir güçtür. Ayrıca işletmelerin yönetim yapısının ademi merkeziyetten uzaklaşarak karar alma yetkisinin minimum seviyeye kadar yaymalarını sağlamaktadır.

Böylece küreselleşme süreci hızla ilerlemekte, artık bundan geri dönüş olanağı görülmemektedir. Bu küreselleşme süreci, belirli bir sorumluluk içinde yapılmalı ve bu yapılaşma planına uyum sağlamak da gerekmektedir. Küreselleşme boyutunun, istikrar

¹ GÜZELCİK, Ebru : “ Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı “ , Sistem yayıncılık İstanbul – 1999, s: 64.

bozucu yada endişe verici yönlerini değerlendirerek bunu ortadan kaldırmak mümkün değildir. Çünkü bu süreçten geri dönülmesi ileri teknoloji ve iletişim teknolojisi engel teşkil etmektedir.¹ Ancak küreselleşmenin olumsuz yönlerini de düşünülmelidir. Bazı ülkeleri küreselleşme nasıl yoksul duruma getirdiyse; bundan kurtulmanın yolu küreselleşmekten geçiyor.² Fakat görünen o ki, küreselleşmenin sunduğu fırsatlar ortadan kalkma tehlikesi bulunmaktadır. Çünkü ekonomileri güçlü ülkelerin hükümetleri, küreselleşme sürecindeki ekonomik yapılarını, ekonomik başarıya yükseltmesine hizmet edecek bir yapılanmaya dönüştüremediler.³

Sonuç olarak ileri teknoloji, küresel ekonomiyi yaratan bir tekniktir. Küreselleşme sürecinde güçlü olmak için, bilgi ve ileri teknolojiye ulaşmak gerekmektedir. Bu fırsattan faydalanan günümüz işletmeleri, ekonomi dünyasında güçlü ve küreselleşmeye uyum sağlamış durumdadırlar.

1.3.4. Teknolojik Gelişmelerin İşletme Kültürüne Etkisi

Teknolojik gelişmeler, dünyada küreselleşme sürecine ivme kazandırmıştır. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni bilgi toplumu, başta endüstri ilişkileri olmak üzere tüm üretim unsurlarını, kamu ve özel sektörün yeniden yapılanmasına ve yeni bir yaşam felsefesinin doğmasına neden olmuştur .

Bu süreçte BÖ İşletmelerin değişen dünya şartlarına uyum sağlamak ve küresel ortamda rekabet edebilmenin ön koşulu, değişmek zorunda olmalarıdır. İşletmelerin bu değişimi gerçekleştirme aşamasında, yönetim yapıları, işgünün niteliği ve diğer faktörler ile birlikte işletme kültüründe de değişim görülmektedir. Çünkü kültür, bir yaşam tarzıdır; hem bireyi hem de işletmenin örgütsel yapısını etkilemektedir.

¹ Claude , SMADJA: “ Küreselleşme Geri Döndürülemez”, İTÜ Vakıf Dergisi, sayı:29, İTÜ Yay., İstanbul –1999 , s.:35

² CHOSSUDOVSKY, Michell: “Yoksulluğun Küreselleşmesi”, Sezai Ekinci Mat. İstanbul-1999, s:313

³ SCHUMANN, Harald: “Bu Dünya Bir Meta Değildir”, Deutschland Dergisi, Deutschland Yay., Sayı,3, Frankfurt, Almanya, Temmuz/2003, s: 41

Bu bağlamda kültür, insanların sosyalleşmesi sonuncu ortaya çıkan davranışların bütünüdür. Kültür; ekonomik, sosyal, coğrafi durum ve inançlar gibi özelliklere bağlı olarak sürekli değişen ve bu paralelde gelişme gösteren bir kavramdır. Din, ahlak, gelenekler, görenekler, sanat, ekonomi ve çalışma yaşamı gibi değerler; kendi içinde kültürel özellikler oluşturmaktadır.

Kültürel davranışlar mikro ve makro olmak üzere ikiye ayrılır.

a- Mikro Kültür

Mikro kültür, bireyin şahsına ait davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bireysel davranışlar da belirli bir yaşa kadar ruhsal ve biyolojik fonksiyonların etkisini taşır. Bireyin ruhsal ve toplumsal varlığı, kendi beden yapısına, çevresinden aldığı özdeksel ve tinsel etkilerin derecesine yada yegünlüğüne göre biçim alır.¹ İlerleyen yaşlarda sosyal çevre, eğitim, itibar, statü, inanç ve düşünce özelliklerinin etkileriyle bireyin sorunlara bakışı, çözüm metotları ve sosyal sorumluluk davranışlarında değişme ve gelişme görülecektir. Kültürel davranışlarda ki değişmelerin niteliği makro kültüre göre diğer bir deyişle milli kültüre göre değerlendirilir. Çünkü kültürlere göre iyi veya kötü etiklerin değerlendirmesi değişmektedir.

Toplumlara göre bireylerin üzüntü, korku, sevinç, keder gibi olaylar karşısındaki mimikleri bile farklıdır. O nedenle bireysel davranışlarda, kültürde yaşayan değerler ve normlar ucuz ve kolay reddedilecek şeyler değildir. Bunlar, toplum hayatının işleminde yapısal ve fonksiyonel görevi yerine getirirler.² Çalışma yaşamında, bireyin işletmeye uyumu, sadakatlığı ve verimliliği konularında ferdin kültürel yapısının etkinliğini göz ardı etmek mümkün değildir.

Kültür, bireylerin davranışlarını yansıtan değerler toplamıdır. Kişilerin aile yaşamı, eğitimi, arkadaş grubu ve çalışma yaşamı bireysel kültürün oluşumunu sağlayan

¹ BİNBAŞIOĞLU, Cavit: "Eğitim Psikolojisi", Binbaşıoğlu yay., Ankara-1987, S:85

² ERKAL Mustafa: "İktisadî Kalkınmanın Kültür Temelleri", Semih Ofset, Ankara-1990, S:143

etkenlerdir. Ferdi kültürün bir çok kişiler tarafından benimsenmesi mahalli kültürü oluşturur. Nişan, nikah ve cenaze törenleri mahalli kültüre göre düzenlenmektedir. Kırsal kesimlerde imece usulü çalışma biçimi, karşılıklı yevmiye usulü çalışma düzeni mahalli kültürün, çalışma yaşamına yansımalarıdır.

b- Makro Kültür

Nesiller arası sosyal bağı kuran, toplumun maddi ve manevi değerler bütününe makro kültür, diğer bir deyişle milli kültür denir. Kültür, bir toplumda dünya görüşünün kadrolandığı manevi değerlerle onun faal hayata yansımalarından ibaret maddi eşyanın meydana getirdiği bir bütündür.¹ Kültür ile devletin ana hedefleri uyumlu olmalıdır. Atatürk kültür politikasının ana vasfı, milliliktir. Bu politika esasında, kültürün kendi benliğini, kimliğini korumasına dayanır. Kültür politikası akılcı, gerçekçi ve bilime, sosyal hayatın gereklerine uyumlu olmalıdır.²

Türk Milletinin, çağdaş medeni ülkeler seviyesine ulaşabilmesi için insan haklarına saygılı, demokratik Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı, çalışkan, üreten bir toplum olmalıdır. Bu davranış, kültürümüzün de bir simgesi olmalıdır. Sonuç olarak makro kültür, bütün milleti ilgilendiren, halkın birbiriyle sosyal akraba olmasını sağlayan kültürel normlardır.

c- Milli Kültür

Mahalli kültürün, ülkenin çoğunluğu tarafından benimsenmesi sonucunda milli kültür oluşmaktadır. Milli kültür, halkın yaşama biçimine, ekonomik yapısına ve kültür düzeyine göre gelişme göstermektedir.

“Milletlerin belirli bir dönemde sahip olduğu milli ve manevi değerlerin bütününe, milli kültür denir”.³ Taylor’a göre kültür; bilgiyi, imanı, sanatı, ahlakı, örf ve

¹ ERKAL : a.g.e., S:147

² AYDEMİR, Murteza : “ Avrupa Topluluğu Karşısında Milli Kültürümüzün Meseleleri”, TMKV yay.-2, Bayrak Matbaası, İstanbul - 1990, S:83

³ YUVALI , Abdulkadir : “ Anadolu’da Türk Kimliğinin Oluşması ile İlgili Bazı Tespitler “, Atatürk Kültür Merkezi Dergisi, Özel Sayı II, Cilt 8, Sayı23, Türk Tarih Kurumu yay., Ankara-Ocak-1996

adetleri, ferdin mensup olduğu toplumun bir organı olması itibariyle kazandığı alışkanlıkları ve bütün diğer maharetlerini içine alan girift bir bütündür.¹ Bu sayede kültür, toplumun sahip olduğu maddi ve manevi değerlerin bir bütünüdür. Bir toplumu diğer bir toplumdan ayıran en büyük özellik, kültürdür. Kültür, bir toplumun şahsiyetini, bağımsızlığını ve yaşam tarzını gösterir. Kültürüne sahip çıkan milletler her zaman bağımsız ve özgürce yaşayarak devlet olma özelliğine sahip olmuşlardır. Kendi kültürüne sahip çıkamayan toplumlar millet olma özelliğine sahip olsalar bile zamanla bunu yitirmişlerdir.

Milli (ulusal) kültür, bir milletin sahip olduğu varsayılan bütün tutum ve davranış tarzlarını, düşünüş ve yaşayış biçimini, dilini, maddi ve tinsel dünya ile kurduğu kendine özgü ilişki biçimini bünyesinde toplayan bir bütün olarak düşünülmektedir.²

Kültür bütünlüğünün sağlanması, çalışma hayatında Lonca ve Ahilik kurumlarının gelişmesi ile istikrarlı bir yapıya kavuşması şeklindedir. Böylece kültürel ve ekonomik kimlik, millet kimliğine dönüşmüş ve günümüze kadar bu kimliğini koruyarak gelmiştir.

d- Uluslararası Kültür

Uluslararası kültürün fertlere yansması genelde ekonomik düzeyi yüksek ise sosyete diye nitelendirilen kesimde görölmektedir. Genel olarak uluslararası kültür, siyasi, ekonomik ve bilimsel ve savunma amaçlı durumlarda örgütsel biçimde görölmektedir. AB (Avrupa Birliğı) belirli milletlerin belirli amaçlara ulaşabilmesi için AB adı altında bir örgüt oluşturması uluslararası kültürün, örgütsel olarak yansmasını göstermektedir. Birleşmiş Milletler, Uluslararası İnsan Hakları vb. örgütler, uluslararası kültürel iletişimi sağlamaktadır.

¹ LEVENT, Ethem: " Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri ", TOBB yay., Ankara-1990, s:9

² AYDIN, Suavi: "Kimlik Sorunu, Ulusallık ve Türk Kimliğı", Öteki Yay., 2.basım, Ankara, Nisan – 1999, s:8

1.3.4.1. Örgüt Kültürü

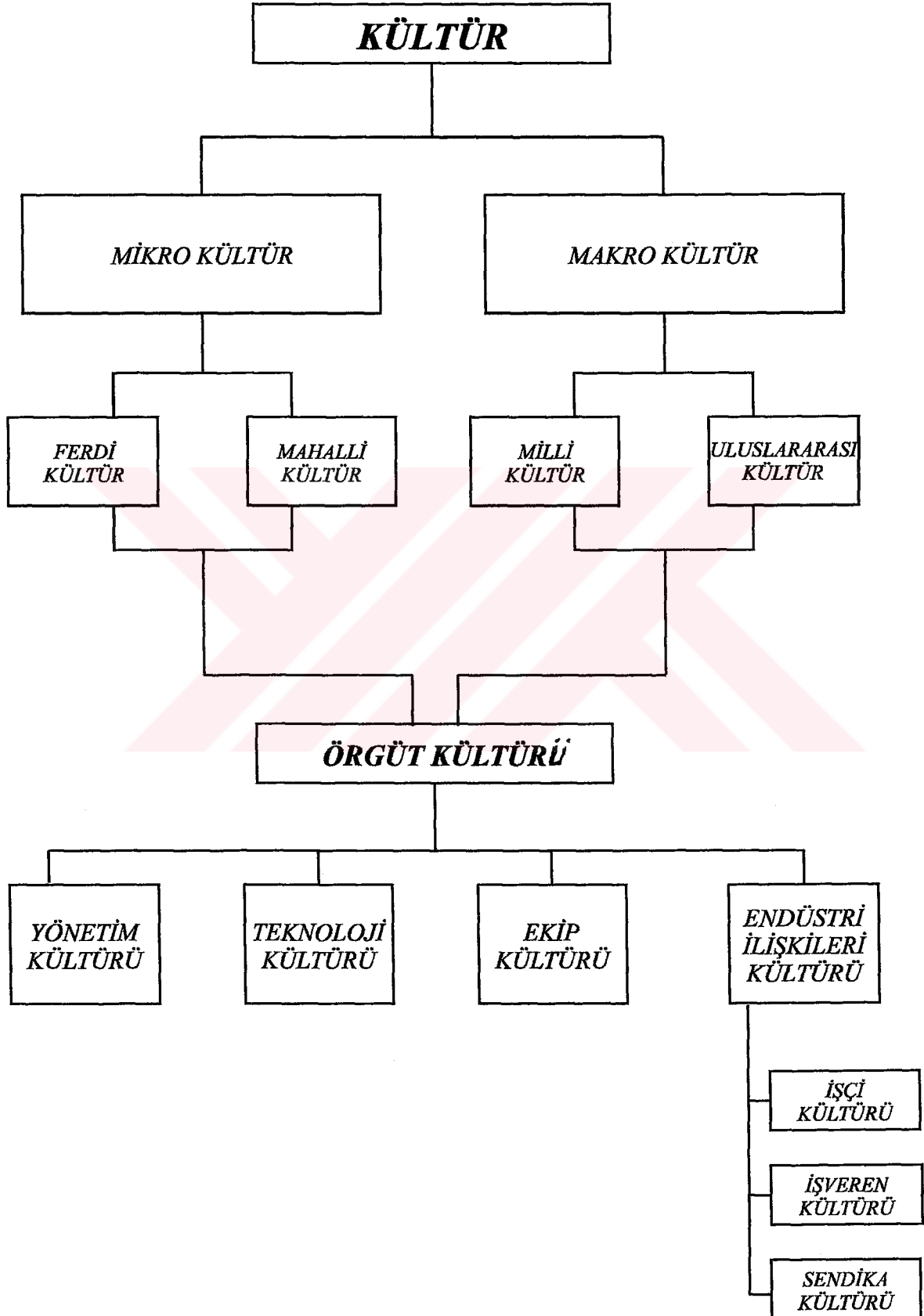
Örgüt kültürü, insanların uygun zaman ve yerde nasıl çalıştıklarının belirlenmesi ve uygulanmasıdır. Örgüt kültürü, teknolojik gelişmelerden faydalanma durumuna göre de değişim göstermektedir. Kültür, insanın çevreye uyum süreci ve özelliğinin ve bilgisinin sonraki kuşağa geçirilmesidir.¹ Çünkü kültür ile ilgili özelliklere sahip olma sadece insana özgüdür. Kültür, temelinde belirli bir ortamda ve belirli bir süreçte günlük olaylarla başa çıkabilmede kullanılan problem çözücü bir araçtır. İnsanların dış dünya ile kendi aralarına diğer bir deyişle bütün çevre faktörleri (siyasal, sosyal, ekonomik, teknik... vs.) ile kendi iç dünyası yani ruhsal yapısı arasında bir belirleyici yaratılması, bireyin kendi şansını kontrol etmesinde ve dünya ufkunun gelişmesinde olanak sağlamaktadır.

Bütün işletmeler kültürel olarak şekillendiğinden, işletmede çalışan profesyonel yöneticileri ile işgörenleri bu kültürel mekanizma sisteminin içine girmektedirler. Örgütler ile ilişkisi bulunan dış çevreler, kamu kurumları, sendikalar vs. kendi yapısına özgü bir kültürel şekilleri bulunmaktadır. Örgütler ve dış çevre etkenleri sürekli olarak belirli zaman dilimlerinde birbirlerini etkilemekte, normatif kuramlarla bağlayıcı akitler yapılmaktadır. Söz konusu akdin yapılmasında bile mikro kültürün ve teknoloji kültürünün de önemli katkıları bulunmaktadır.

Bu bağlamda teknolojik gelişmeler, örgütlerin kültürel sürecinin oluşumunda önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Çünkü “teknoloji, alet ve makine değildir. Teknoloji, alet ve makineye dönüşebilen düşüncedir”.² Teknolojik kültürel sürecinde; küresel işletmeler seviyesine ulaşan örgütler, ekonomik egemenliğine optimum düzeyde de kavuşması anlamını ifade etmektedir. Teknoloji, örgüt kültürünün oluşumunda örgütlere dinamizm kazandırmaktadır. Böylece örgüt kültürü, teknoloji ve diğer kültürlerin birleşmesinden meydana gelmektedir.

¹ Philip R. Morris-Robert Tmaran: “ Managing Cultural Differences ”, Gulf Publishing Company, Houston, Texas, ABD-1991, S:12

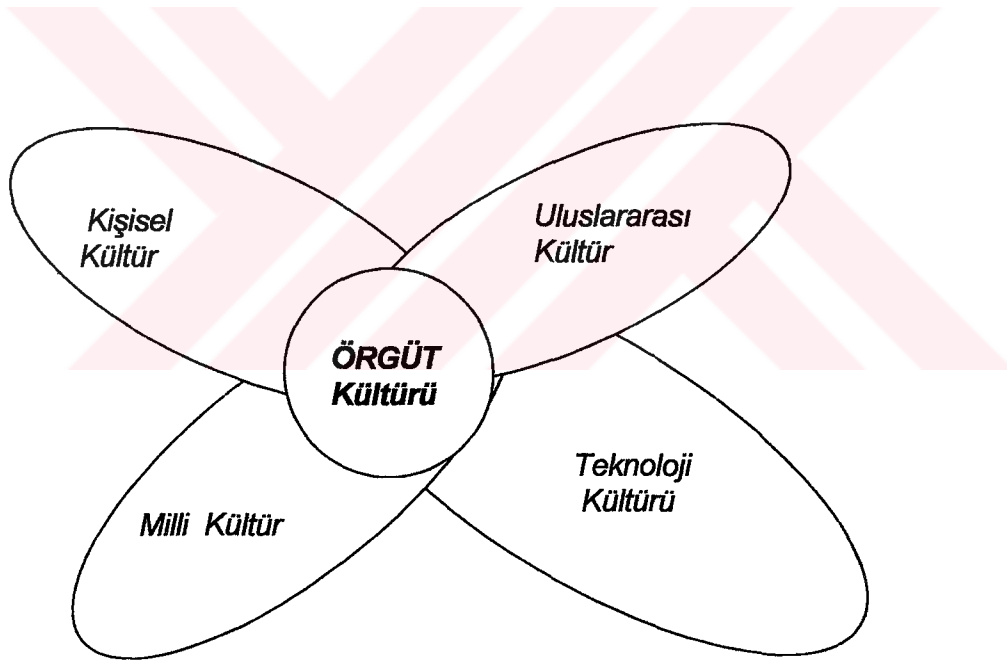
² ERKAN, Hüsnü – ERKAN, Canan : a.g.e., s: 146



Şekil:3

Akım şemasında görüldüğü gibi, mikro ve makro kültür birimlerinin birbirleri ile ilişkileri bulunmaktadır. Mikro kültür, bireysel bağlamda gelişmektedir. Eğitim, aile yapısı, arkadaş grubu, yaşam koşulları vs, mikro kültürü etkileyen fonksiyonlardır. Makro kültür ise, geniş siyasi, ekonomik ve sosyal durumlardan etkilenmekte ve şekillenmektedir. Teknoloji kültürü, diğer kültür unsurlarını da etkilemekte ve dolayısıyla kültürünün de değişiminde önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Örgüt kültürü ise, mikro, makro ve teknoloji kültür unsurlarından etkilenmekte ve kendine özgü bir kültürel şekil oluşturmaktadır.

Örgüt kültürü, aşağıda görülen şekle göre de tanımlanabilir:



Şekil : 4 Örgüt Kültürünün teknoloji ve diğer kültürlerle kesişimi

Şekilde de görüldüğü gibi kültür grupları birbirleri ile belirli alanlarda birleşmekte, biri diğerinin etki alanında bulunurken örgüt kültürü diğer kültür kümelerinin kesişim noktasında bulunmaktadır. Akım şemasında görülen örgüt kültürünün açılım grupları olan yönetim, teknoloji ve ekip kültürlerini kısaca tanımlanabilir.

1.3.4. 2. Yönetim Kültürü

İnsanlık tarihinin başlarında bireyler, ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanların yardımına gereksinim duymuşlardır. Bu sorunlarının çözümü için değişik gruplar ve örgütler oluşturmuşlardır. Bulunduğu dönemin kültürel ve sosyal yönlerine göre değişen bu örgütler, günümüzde kompleks bir yapı haline gelmiştir.

Toplumun ekonomik yapısına göre örgütlerin yapısı ve yöneticilerin kariyerleri şekillenmektedir. Böylece çok yönlü işletmelerin doğuşu ve endüstri alanındaki gelişmeler, yönetim kültürünün gelişmesine neden olmuştur. Şunu da unutmamak gerekir ki, bir toplumun kalkınmasında girişimcilerin ve liderlerin fonksiyonu büyüktür. Çünkü önder, "enerjisi, girişim yeteneği, düşünüş özgürlüğü, yaratıcılık gücü, adalet duygusu, benzerine yardım aşkı ve bu gibi nicelikleri ile ayrıcalıklı bir insandır".¹

Bu nedenle günümüzde hassas, yenilikçi, katılımcı bir lider olmak, global veya çoğulcu bir çevrede çalışmaya muktedir olmak anlamına gelir. Kozmopolit bir işletmeciyi diğerlerinin yaklaşımına esnek ve açık olan, kendisinden çok farklı bir özgeçmişe sahip insanlarla ve mevcut durumlarla başa çıkabilen kişisel tavır ve anlayışları değiştirmeye hevesli kişilerdir.²

Bir ülkede kültürel değerler, bireylerin benlik duygularını kişisel rollerini etkilemekte; böylece ihtiyaç standartları da değişmektedir. Kültür insanların verimini,

¹ TOSUN, Kemal: " İşletme Yönetimi " , Savaş yay., Ankara-1992, s:392

² Philip R. Morris-Robert Tmaran, a.g.e., s: 10

idrakini ve insana özgü yaratıcılık duygularını etkileyerek global örgütleri oluşturarak gerekli ihtiyaçlarını kolayca elde edilmesi sağlanmaktadır. Böylece işletmenin stratejik planlarının yapılmasında bir kişinin kendi öz kültürünün varlığı, sorunları çözmede ve olayları değerlendirmeye kadar geçen bütün evrelerinde kısaca işletme planlama sürecinin her aşamasında bireyin görüş açısını etkiler.¹

1.3.4.3. Teknoloji Kültürü

Bilgisayar destekli yönetim ve üretimin işletmelere girmesi sonucunda, çalışma yaşamının hızla değişmesine ve örgütlerin yeniden yapılanmasına neden olmaktadır. Baş döndürücü bir hızla gelişen ileri teknoloji, örgütlerde yeni teknoloji kültürünün doğuşuna da neden olmuştur.

Teknoloji kültürü verimliliğin artırmasında, bilginin ve teknoloji kültürünün nerede-nasıl kullanılması gerektiğini de öğretmiş bulunmaktadır. İnsanların dünyaya bakışını belirleyen temel kavramları ve davranışları yönlendiren kültürel normların değişmesinde ve onları nerede nasıl yapmalarının belirlenmesinde teknoloji kültürünün fonksiyonu bulunmaktadır. Böylece insan davranışlarının normatif kurallar içersine alınması olağan hale gelmiştir.

Teknoloji, bilginin ulaşmasını ve bilginin paylaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Bilgi teknolojisi, örgütlerin yüksek bilgi donanımını, örgütsel, zamansal ve coğrafi sınırlar arasında bilginin paylaşımını gerçekleştirmektedir.²

Teknoloji kültürü, örgütlerde çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarının değişimine neden olmuştur. Üst ve orta kademe yöneticiler arasındaki rol çatışmalarının asgari düzeye inmesine ve alt kademe yöneticileri ile iş görenlerine saygı ve değer gösterilmesine neden olmuştur.

¹ Philip R. Morris-Robert Tmaran: a.g.e., s: 11

² David Jackson-John Humle: " Middle Managers:New Purpase, New Directions" , Digital Equipment Company, USA-1994, s:13

İletişim dünyasında hızla ilerleyen teknoloji, yeni bir kitle kültürünün doğmasına neden olmuştur. Kitle kültürü, dünyayı küçülten, fiziki uzaklığı ortadan kaldıran, yazılı, sözlü ve görsel yayın (. TV...vs) sayesinde insanların bilgilerini hazır ve kolay bir şekilde elde etmesi imkanlarını sağlamaktadır.

1.3.4.4. Ekip Kültürü

Teknolojik gelişmenin etkisiyle, işletmelerin Yönetim Organizasyonunda değişimler oluşmuştur. Bu oluşum, örgütün yönetim elemanı ile işçisi arasında yönetsel bir bütünlük sağlanarak ekip çalışmasını oluşturmaktadır. Teknolojinin etkisiyle örgüt, yönetici ve işçilerden oluşan bu üçlü grubun psiko-sosyal yeteneklerinin bir araya gelerek üretime yansması ekip kültürünü oluşturmaktadır. Çünkü teknoloji, organize bir düşüncenin anlamını ifade etmektedir.¹ Ekip kültürü de, insan yeteneklerinin yönetime ve üretime ekip olarak yansıma şeklinin bir bütünüdür.

“Kültürün temelinde insana ilişkin bir yetenek yatar” değer, norm ve davranışlar insana ilişkindir.² Bu bağlamda teknolojinin etkisi ile örgütlerin yapısı değişmiş, çalışanlar bir amaç doğrultusunda yani üretimin nitelik ve nicelik bakımından daha verimli olması için bir ekip kültürünü oluşturmıştır. Bu konuya 2. bölümde takım çalışması konusunda da değinilmiştir.

1.3.4.5. Endüstri İlişkileri Kültürü

Endüstri ilişkileri kültürü, işçi – işveren - sendika ve devlet kurumları ile organize olmuş davranışlar grubudur. Söz konusu kurumların kendi içinde sistematik olarak bütünleşmesi; işçilerin hiyerarşik düzen içinde işçi sendikalarını, İşverenlerin temsilciler aracılığı ile işverenler sendikasını oluşturarak önemli bir bütünleşmeyi meydana getirerek belirli yükümlülükleri almaktadırlar.

¹ ERKAN, Hüsnü- ERKAN, Canan: “Kültür Politikamızda Yeni Boyutlar – Türkiye’nin Geleceğine Yönelik Kültür Değerleri ve Politikaları”, T.C. Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara-1998, s:148

² ERKAN, Hüsnü – ERKAN, Canan : y.g.e., s: 9

Endüstri ilişkileri kültürü, dünyanın her yerinde kendine has özellikler taşımaktadır. Çünkü bir ülkenin tarihine, diline, dinine, eğitime, ekonomik yapısına, teknolojik durumlarına göre endüstri ilişkileri sistemi örgütlenmektedir. Devletin yetkilerine ve kişisel hakların dengede tutulmasına verilen önem derecesi çoğulcu demokrasilerde, sistemin yapısında ve fonksiyonlarında farklılıklar meydana geldiği görülebilir.¹

Ülkemizde geçmiş dönemlerde Ahilik ve Lonca örgütlerinin uzun yıllar çalışma yaşamının bir parçası ve geleneği olarak “emeğin kutsallığı”, “işçinin hakkının, alın terinin soğumadan verilmesi”, “işçinin de kazancını alın teri ile hak ederek alması” gibi kavramlar çalışma kültürünün çerçevesini oluşturmuştur.

Günümüzde endüstri ilişkileri sistemi, uluslararası normatif kuralların belirlenmesi ile egemen siyasi güçlerin baskısını azaltmaktadır. Böylece benzer siyasi rejime sahip ülkelerin endüstri ilişkileri homojen bir yapıya doğru gitmektedir. Ancak endüstri ilişkileri sisteminin çekirdeğini oluşturan işçi-işveren-sendika üçlüsünün hiyerarşik yapısından mikro kültürün etkisini soyutlamak mümkün değildir.

1.3.4.5.1. İşçi Kültürü

İleri teknoloji, çalışma yaşamını etkileyerek E.İ. sisteminde önemli gelişmeler kaydedilmektedir. Bu gelişmeler, psiko-sosyal ve ekonomik boyutları ile işçi davranışlarına yansımaktadır. Ayrıca işçi kültürü bireyin eğitimi, inançları ile bir bütünlük taşımaktadır. İşveren tarafından planlanan hedeflere; işçi, enerjisini optimum düzeye ulaştırarak üretimi gerçekleştirmektedir. Bu süreçte geçen psiko-sosyal davranışların bütünü, işçi kültürünü oluşturmaktadır. “Çalışma yaşamında başarı ve güdülenmenin dolayısıyla bireysel verimliliğin en önemli koşullarından birisi, çalışan insanın işine, çalışma yaşamına bakışı ve değerler sistemi içinde ona verdiği önemdir”.² İş görenlerin çalışma ortamında, verimliliğin artırılması için bireysel olarak işine bağlı çalışması, üretime yönelik geniş vizyona sahip olması gerekebilir.

¹ EKİN: a.g.e., s: 56

² TINAR, M. Yaşar-GÜRÇAY Cemile-DEMİRBILEK Tunç: “ Bireysel İlgili Odağı Olarak Çalışma Yaşamı “, Verimlilik Dergisi-1, MPM Yay., Ankara-1997, s:27

1.3.4. 5. 2. İşveren Kültürü

Gelişen küresel ekonomik bir dünyada yaşamaktayız. Günümüz dünyasının küresel ekonomik düzeni, piyasa ekonomileri ister ulusal ister uluslararası rekabete dayalı olsun, çalışma yaşamının değişen koşullarına uyacak biçimde uyarlanması gerekmektedir.¹

Bu nedenle işverenler, gelişmeyi siyasi iktidardan beklememelidir. Gerçek kalkınma ruhu, müteşebbisin basiretinde ve ileriye aydınlatacak ışığın, kendi öz benliğinde bulunduğu bilincinde olmalıdır.

İşverenin İş Hukukunda yer alan işveren borçlarının (iş sağlama, ücret ödeme, işçiyi koruma, eşit işlem yapma) normatif kurallarını yerine getirmesi, işletmesinin geleceği için bir fazilet unsuru olduğunu bilmelidir. “İşveren, genelde işçinin kişiliğini korumak ve kişisel haklara saygı göstermekle iş ortamını ergonomik koşullara uygun şekilde tanzim etmekle mükelleftir”.²

İşverenin, söz konusu mükellefiyetlerini yerine getirmesi işletmenin imkanları ile sınırlıdır. Sosyal sorumluluk kavramının gelişmesi ile birey, kültürel olgunluğa erişerek sorunlarını bu çerçevede çözüme kavuşturmalıdır.

Ancak işçinin korunması ilkesinin sınırsız olmadığı, diğer hukuk dallarında olduğu gibi iş hukukunda da son amacın toplum yararı olduğu öğretilde vurgulanmaktadır. İşçinin korunması çabaları ülke ekonomisinin olanakları ile sınırlı olduğu bilinmelidir.³

¹ CENTEL Tankut, İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi, Mercek, Mess, İstanbul - Nisan-1997, s: 12

² NARMANLIOĞLU : a.g.e., s:221

³ EYRENCİ, Öner: “ Türk Çalışma Mevzuatında İşletmeleri Esnekliğe Kavuşturacak Ne Gibi Düzenlemeler Yapılabilir?-2000’li Yıllarında Endüstri İlişkilerine Bakış “, Mess yay.-204 İstanbul-1994, s:172

1.3.4.5.3. Sendika Kùltürü

Türkiye’de işçi – işveren ve sendikalar kendi aralarında konsensüsün sağlanamadığı dönemler de genellikle ekonomik durumdan kaynaklandığı saptanmıştır. Çalışma hayatının bu dönemi incelendiğinde ekonomik yapının kötü olduğu yüksek enflasyonist bir ortamın yaşandığı görülür.

Bu sorunlu dönemlerde sendikaların ulusal birlik ve beraberliğin korumasında, sosyal uzlaşmanın sağlanmasında önemli rolü olduğu bilinmelidir. Dünyada ve Türkiye’de sendikal hareketlerin gelişimine bakıldığında, demokrasinin gelişimi ve insan hakları konusu gibi önemli görevlerde etkili oldukları görülmüştür.

Söz konusu sosyal problemlerin çözümü esnasında, ülkenin sosyal ve ekonomik menfaatlerinde ortak noktanın bulunması gerekmektedir. Bu tür davranışı sendikalar kendilerine ilke kabul edip ulusal çalışma kültürümüzün içinde yer almalıdır.

Nitekim geçmiş dönemlerde Loncaların ve Ahilik kurumlarının fonksiyonları uzlaşma ve yardımlaşma doğrultusunda olduğu bilinmekte ve böylece toplumda olumlu izler bırakmışlardır. Gelişmiş ülkelerde sendikaların, ortak menfaatleri ilgilendiren konularda ve ortak hedeflere ulaşma hususunda birlikte çaba gösterdikleri ve bu amaçla işbirliği yaptıkları görülmektedir.¹ Kurumlaşmanın temel ögesi, sosyal uzlaşma, karşılıklı anlayış, sosyal sorumluluk ve kültürel değerlere önem vermekle mümkün olmaktadır.

¹ BAYDUR , Refik: " Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Diyalog " , TISK yay. , No:115, Ankara-1992, Sunuş

İKİNCİ BÖLÜM

TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN

İŞLETMELERİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNE

ETKİSİ

2.1.1. Yönetim Bilişim Sistemlerinin Tanımı

Yönetim Bilişim Sistemleri, (Y.B.S.) ile ilgili bir çok tanım yapılmıştır. S.C. Blumenthal Y.B.S. işletmenin tüm sistemlerini birbirine bağlayan bir sistem olarak tanımlamıştır. D. Sanders ise, Y.B.S.'ni "bir işletmede yöneticileri zamanlı ve etkin bilgi donatabilmek amacıyla geliştirilen, bilgi temeline dayanan bütünlük bilgisi işleme yöntemlerinin tümü" Y.B.S olarak tanımlamaktadır.¹

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi Y.B.S. deki temel kavram bilgidir. Bilgi örgütün faaliyetlerini yürütebilmesi için gerekli unsurların başında gelir. Bir uzman sistem gerçekler ve sezgisel yöneticiler şeklinde insanların bilim bilgisini temsil eden ve problemleri, çözmek için çıkarım yöntemleri ve bilgiyi kullanan sistem bilgisayardır.² Diğer bir deyişle, bilgi ile bilgisayar aygıtı ilişkisinden Y.B.S. oluşmuştur. Y.B.S. bilgisayarın temeline dayanan insan – makine sistemidir. İnsan ile makine karşılıklı bilgi alış veriş, etki ve tepkileşimi gerektirdiği ifadelendirilmektedir.³

2.1.2. Yönetim Bilişim Sistemlerinin Sistem İçinde Uygulaması

Yönetim Bilişim Sistemleri, bir işletmenin yönetiminde kullanılan veriler topluluğunun işlenmesini sağlayan sistemdir. Y.B.S. ileri teknolojinin gelişmesi ve bilgisayarın örgüt yönetiminde kullanılması sayesinde ortaya çıkan bir kavramdır.

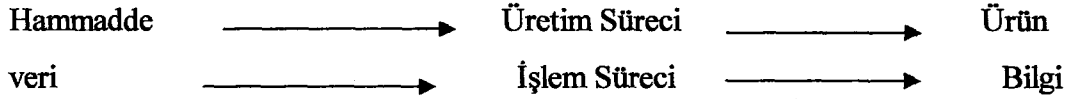
Y.B.S. örgüt içinde, bir donanım görevi yapan bir fonksiyon yani yönetimde merkezi işlem birimi faaliyetlerini yürüten bir organ olduğu gibi, bilgisayar içinde bilgileri toplayan, saklayan, ileten kullanım yöntemleri topluluğu oluşturmaktadır;

¹ ÜLGEN, Hayri: " İşletme Yönetiminde Bilgisayarlar " İ.Ü. İşletme Fak. Yay. İstanbul- 1990, s:76

² VERCAN, Rıdvan : " Bilgi Mühendisliği ve Uzman Sistemler ", Verimlilik Dergisi , MPM Yay.1995 / 2 , Ankara - 1995 , s:123

³ ERKUT, Haluk, " Bilgisayar Destekli Yönetim Sistemleri ", Yönetim Bilişim Sistemleri 1998 yılı seminerleri – 1, Mess Yay., İstanbul – 1989, s:25

bilgileri toplayan, saklayan, ileten kullanım yöntemleri topluluğu oluşturmakta; ayrıca yönetsel kararları destekleyen bir sistem olarak bir çok fonksiyonları bulunmaktadır. Üretim işletmesinde hammaddenin değeri ne kadar önem taşıyorsa, bilgisayar destekli yönetimde de Y.B.S. sistemi aynı değeri taşımaktadır.



Bilgisayarda, makinelerin ve tekniklerin sayıları aritmetiksel olarak arttıkça, bilişimlerin olabilirliği de buna bağlı olarak artar. Aslında her biri yeni kombinasyon (bilişim), yeni bir süper makine olarak nitelendirilebilir.¹

Böylece bilgisayar ile bilginin birleşmesi sonucu, sistem olarak Y.B.S. teknik olarak da bilgi teknolojisi oluşmuştur. Bilgi teknolojisi bilgiye ulaşılmasını ve bilginin paylaşılmasını kolaylaştırdı. Bilgi teknolojisi işletmenin faaliyetlerini kapsayan yüksek bilgi üzerine kurulmuştur.² Sonuç olarak ileri teknoloji, işletmelere zamandan tasarruf sağlamak ve coğrafi sınırları ortadan kaldırmaktadır.

2.1.3. Bilişim ve Telekomünikasyon

İşletmelerde gelişmenin en önemlisi, bilişim sistemleri alanında gerçekleşmiştir. Buna bağlı olarak bilgisayar teknolojisi ortaya çıkmıştır. Bilgisayarlar günümüzün bilgi iletişimi ve yönetimin en önemli aygıtıdır.

Teknolojinin gelişmesi ile küreselleşen dünyada, toplumlar bilgi toplumu ve işletmelerde sınırsız hale gelmiştir. Günümüzün büyük ölçekli işletmeleri dünyanın her yerinde üretim yapabilmektedir. BÖİ. de çeşitli milletlerden yöneticiye rastlanmaktadır. Kuşkusuz insanların bilgi iletişiminde sınır tanımamasının nedeni,

¹ SHULMEYER, G. Gordon : " Computer Concept For Managers " , Published by Van Nostrand Reinhold Company Inc. New York,USA - 1985 , s:187

² David Jackson and JOHN Humle : " Middle Managers : New Purpase, New directions " , Digital Equipment Company, O.K. New York, USA - 1994, s:16

telekomünikasyon teknolojisinin gelişmesi olmuştur. Bilişim sistemleri, bilgisayarlar ve iletişim teknolojisi aygıtları, hızlı ilerlemenin ve insanın bilgiye ulaşma ve kullanma potansiyelini önemli ölçüde arttırmıştır.

Bilişim teknolojisi ve telekomünikasyonun rekabet ortamını nasıl şekillendirdiğini görebilmek için dünya üzerindeki bireyler ve firmaların çalışma tarzlarına kısaca bakmak yeterli olacaktır.¹ Çünkü çağımızda bilgi, ekonomik anlamda emek ve sermayeden önce gelmektedir. Günümüzde globalleşen ekonomi ile rekabet yapabilmek için, çok çalışmak yeterli değil; akılcıca çalışmak yeterlidir. Bilgisayar teknolojisi ile iletişim teknolojisinin güçlerini birleştirmesi sonucu ortaya çıkan bilgiye dayalı yönetimler, ekonomiyi şekillendiren temel güçler arasında yerini hızla almaya başlamışlardır.² Bilişim ve iletişim teknolojisinin gelişmesi ile insanların birbirleri ile ilişki kurması kolaylaşmıştır. İletişim teknolojisindeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp kolaylaştırdığı gibi, üretimde etkinlik ve verimliliği artırmıştır.³

Bu bağlamda, gelişmiş teknolojilerin kullanımını fantezi tercihler olarak görme yaklaşımı çoktan geçmişte kalmıştır.⁴ Aksine kendini yenilemeyen, ileri teknolojiye uyum sağlamayan işletmeler, rekabet yapamaz duruma gelmeleri ve öz varlıklarını kayıp edecek bir tehlike yaşamaktadırlar.

Teknolojik gelişme işletmelerin yapısını değiştirdiği gibi Türk Endüstri İlişkileri sistemini de etkilemiştir. Bilişim teknolojisi ve bilgisayar sektörü yeni sektörler ortaya çıkarmakta, mevcut hizmet sektörlerinin yeniden yapılmasına neden olmaktadır.

¹ AKIN, H. Bahadır: " Bilişim Teknolojilerinin Firmalarının Küresel Rekabet Stratejileri Üzerindeki Etkileri ", Verimlilik Dergisi , MPM Yay., 1997/4 , Ankara – 1997 , s.100

² ÖZGEN, Hüseyin - TÜRK, Murat : " Bilgi Toplumunda Yeni Bir Yönetim Felsefesi : Bilgiye Dayalı Organizasyonlar " , Verimlilik Dergisi , 1998 / 2 MPM Yay. Ankara – 1998 , s. 146

³ ERKAN, Hüsnü : "Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme", s: 81

⁴ SERTER, Nur : " 1998 Girenken İşsizlik ve Eğitim İlişkisi " , Mercek Dergisi, Mess Yay., Ocak, İstanbul – 1998 , s.49

2. 2. İŞLETMELERDE DEĞİŞİM ANLAYIŞININ OLUŞMASI

2. 2. 1. İşletmelerde Küreselleşme Vizyonu

Teknolojinin gelişmesi ile dünya 1970 yıllarından itibaren Eİ. Sisteminde önemli değişiklikler yaşanmaya başladı. Eski üretim sistemleri Fardist - Taylorist üretim süreci devrini tamamladı. Enformasyon bilgi toplumu Eİ. Sistemine hakim olmaya başladı. Böylece teknolojinin gelişmesi ile batı ve diğer endüstri ülkelerinde 1970 yılından itibaren, Türkiye’de ise 1980 yılından bu yana küreselleşme (globalleşme) sürecine girmiş bulunmaktadır.

Küreselleşme, başta para olmak üzere ürünlerin, hizmetlerin, yatırımların uluslararası yaygınlaşması olarak tanımlanabilir.¹ Küreselleşme dünya ekonomi yapısını köklü bir biçimde değiştirmektedir. Bu değişim sürecinde de işletmelerde buna paralel olarak değişmek zorunda kalmaktadır.

Çünkü bu dünyadaki değişim evresi, bilginin hammadde ve sermaye almaya başlaması sınırlı kaynaklara dayalı ekonomik yapıyı derinden sarsarken, tükenmeyen istedikçe çoğalan kaynaklara dayalı ekonomiler gelişmekte, bu ise küresel gelişmelere yol açmaktadır.²

İleri teknolojisi sayesinde bu küreselleşme ivmesi hızlanmakta, bilim ve teknolojiye dayalı yeni üretim ve yönetim sistemleri oluşmaktadır. Böylece B.Ö. işletmelerin endüstri ilişkileri yapısı da değişikliğe uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Çünkü E.İ. yeni bir boyut kazanıyor. Bu gelişmeler doğrultusunda işçi – işveren ilişkileri bir bütünleşme sürecine girmiştir. Uluslararası gelişmelerde işçi – işveren ayakta kalabilmek için aynı mücadeleyi vermekte, aynı şansı paylaşmaktadır. Bu durum ise işletmeleri ve E.İ.S. ’ni etkilemektedir.

¹ MUTER, Şener: “ Küreselleşme “ , Mercek Dergisi, Mess Yay.,Temmuz,İst.- 1997 , s.22

² YORGUN, Sayım: “ Küreselleşme Sürecinde Sendikalar “, Mercek Dergisi, Mess Yay., Ekim, İstanbul - 1998 , s.16

Ülkeler için küreselleşme, dünyaya kapılarını açmak, dünyadaki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamaktır. Ülkeler, ekonomik, sosyal ve hukuk kurallarını esneklik kazandırarak diğer ülkelerin uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Diğer ülkelerin normatif kurallarını alırken kendi bünyesine yeni ekonomik, sosyal, kültürel ve hukuksal normatif kurumlarına uyacak biçimde değiştirerek almalıdır. Tarihte hiç bir zaman günümüzdeki kadar demokrasi ilkelerini benimsememiş ve uygulamamıştır.¹ Dünyada küreselleşmenin en somut örneği AB (Avrupa Birliği) ve Gümrük Birliği (GB) dir. Türkiye' nin AB'ne girmek için uğraş sarf ederken, kendine özgü bütün sistemlerinden ödün vermek zorunda değildir. Çünkü her türlü fedakarlığa göz yummanın sonucu, dünya ile küreselleşme yerine çok önemli sorunlarla karşılaşılabilir ve bunların çözümünde sorunlar yaşanabilir. Ekonomik sistemin dışa bağımlı kalması ve yıpranması, toplumsal özgürlüğün zayıflaması gibi önemli sosyal sorunlarla egemenliğimiz sarsılabilir.

Küreselleşmiş bir dünyada bu gelişmenin dışında kalan ve içe dönük politikalarında direnen ekonomilerde marjinalleşme riski eskiye oranla daha büyük olacaktır. Çünkü genişleyen uluslararası ticaret ve yatırımlar tarafından beslenen büyüme imkanlarından mahrum kalacaklar ve ekonomileri kaynak yetersizliği ve darboğazların yol açtığı fakirliğin kısır döngüsüne girecektir.²

2. 2. 2. İşletmelerde Rekabet ve Toplam Kalite Anlayışı

Teknolojinin gelişmesi ile işletmeler de yeni bir boyut kazanmıştır. Teknolojik gelişme ve küreselleşmeyle birlikte Japonya'nın batı ekonomisine karşı elde ettiği ekonomik başarı ve rekabet üstünlüğü bu üretim modelinin bütün dünyaya yayılmasına neden olmuştur. Türkiye ise 1980 yıllarından sonra uluslararası rekabet ve Toplam Kalite Yönetimine (T.K.Y.) önem vermeye başlamıştır.

¹ LAMPE, Otta: "Gölge Olan Yerde, Işık da vardır", Deutschland Dergisi, Deutschland Yay., sayı,3, Frankfurt, Temmuz- 2003, s:52

² DUMAN, Mehmet : " Endüstriyel Gelişmede Küresel Eğilimler ve Türkiye ", Verimlilik Dergisi , 1997/1 – MPM Yay., Ankara – 1997, s.100

T.K.Y. işletmelerin Endüstri İlişkileri sisteminde işçi- işveren ilişkilerini birbirine yaklaştırmış; uluslararası rekabette aynı şansı paylaşır duruma gelmişlerdir. Çünkü ekonomi piyasasında başarıyı gerçekleştirmenin en önemli şartlarından biri önce “insan“ anlayışıdır. Her ne kadar kaliteden söz edildiğinde akla ilk gelen ürün kalitesi olsa da, TKY’de insan kalitesi her şeyden önce gelmektedir.¹ Geçmişte ise kalite denildiğinde hizmet ya da ürün anlaşılırken, bugün ise insan faktörü anlaşılmaktadır.² Öyleyse kalite de insan yeteneklerinin varlığının özü bulunmaktadır. Bu bakımdan, uluslararası rekabet ve TKY iş gücünün önemini artırarak, işçi – işvereni bir takım oyuncusu haline dönüştürmüştür. Bu durumda sendikaların yeni strateji belirlemeleri de gerekmektedir.

TKY’ni işletme felsefesinde tam anlamıyla benimseyen işletmelerde, üretim ve verimlilikte önemli artışlar elde ettikleri göstermiştir. İşletmeler bu artışları yatımlara dönüştürdüğü takdirde istihdam hacminde olumlu gelişme olmaktadır.³

Endüstri ilişkileri sistemlerinin gelişiminde TKY’nin tek başına yeterli bulunmadığı bilinmelidir. Eİ. sistemi üzerinde diğer faktörlerin etkisini de unutmamalıdır.

2. 2. 3. Teknolojik Gelişmelerin Büyük Ölçekli İşletmelere Etkisi

Bu çalışmada çalışan işçi sayısının 100 den fazla olan işletmeler, Büyük Ölçekli İşletmeler (B.Ö.İ) olarak kriter alınmıştır. B.Ö.İ. de organizasyon yapılarını tamamlamış, yönetim hiyerarşisi belirli bir işletme felsefesi altında yürütülmektedir. Bu nedenle endüstriyel sistemdeki değişim rasyonel biçimde görülmektedir.

¹ BAYRAK, Sabahat : “ Kalite Anlayışında Yeni Bir Yaklaşım Olarak Toplam Kalite Yönetimi “, Verimlilik Dergisi , 1997 / 4 , MPM Yay., Ankara – 1997 , s.88

² TOZKOPARAN , Güler : “ Sıfır Hatalı İnsanı Yaratmak İçin Eğitimde Toplam Kalite “, Verimlilik Dergisi , 1997/3, MPM Yay., Ankara – 1997 , s 118

³ DEMİRKİRAK, Mahmut : “ Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, Değişim Yay., Sakarya – 1997, s198

Ayrıca teknolojik gelişmenin, fiziki ve sektörel konumuna en uygun olarak kullanımı B.Ö.İ. de görülmektedir. Bu nedenle B.Ö.İ. deki değişim zamanla Türkiye'nin diğer (KOBİ) işletmelerine de yansması beklenmektedir. Böylece ileri teknolojinin işletmeye kazandırılması ile bütün örgütteki üretim ve yönetim kademeleri değişmektedir. İşletmelerin, birbirleri ile giriştikleri bu amansız rekabet karşısında bütün işletmelerin teknolojik alanda kendilerini yenilemek durumunda kalacaklardır. Sonuç olarak işletmelerdeki bu değişim, Türkiye'nin endüstriyel sisteminde önemli değişikliklere neden olacağı düşünülmektedir.

İleri teknoloji işletmelerin çeşitli kademelerinde kullanılmaktadır. Üretim kademelerinde, otomasyon teçhizatı ve bilişim sistemleri kullanılmakta; yönetim kademelerinde ise (Ü.K.Y ve O.K.Y.) ise, bilgisayar kullanımı yoğunluk kazanmaktadır. Alt kademede Yönetim Bilişim Sistemlerinin (Y.B.S.) yoğun olarak kullanılması, işgücünün vasıf seviyesinin yükselmesine neden olmaktadır. Üst ve Orta kademe yönetimde bilgisayar kullanılmaktadır. Çünkü günümüzde yöneticilerin yönetim faaliyetlerinin boyutları genişlemiş, daha etkin kararlar alabilmesi için gerekli bilgi gereksinmesi ve seçeneklerin adedi artmıştır.¹ Bu arada yöneticilerin karşılaştıkları karmaşık sorunların çözümünde, kantitatif yönetimlerin kullanımında, bilgisayar kullanmayı yeğlemişlerdir.

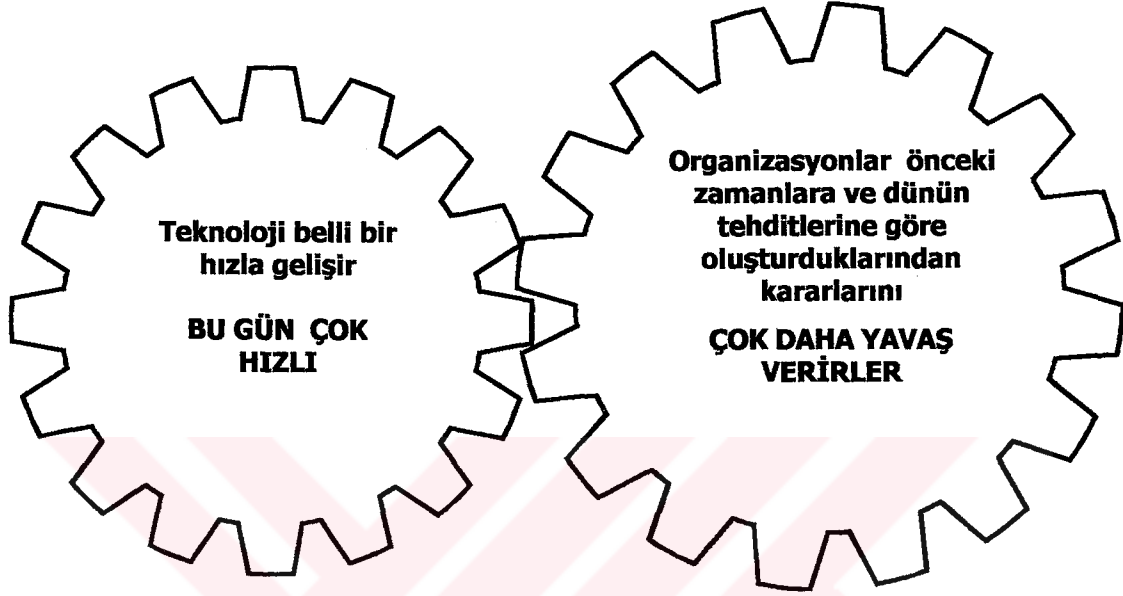
2. 2. 4. Bilgisayar Destekli Yönetim

İşletme, mal ve hizmet üreten iktisadi bir kurumdur. Amacına ulaşmak için ekonomik kaynaklarını, insan kaynaklarını ve teknolojiyi harekete geçirmek durumundadır. Emek ve sermayeden oluşan bu değerleri verimli biçimde birleştirmektir. İşletmenin bu faaliyetleri Bilgisayar Destekli Yönetim metodu ile planlanan hedeflerine ulaşma ihtimali daha yüksek olmaktadır. Bilgisayar Destekli Yönetim (B.D.Y.) sisteminde kurulan Y.B.S. işletmenin yönetim düzenini etkileyecektir. Klasik yönetim sisteminde, merkez kaç bir anlayışla özerk bölümler tarafından yürütülen bilgi değerlendirme ve karar alma işlemleri, B.D.Y. ne geçirilmesi ile merkezci yönetim tarafından gerçekleştirilir.²

¹ ÜLGEN, a.g.e., s:116

² ÜLGEN, a.g.e., s: 120

Böylece B.D.Y. sisteminde yöneticilerin kendi güçlerini ve geliştirme ihtiyaçlarını , kendi hızlarına göre düzenleyerek, hedef saptamada uygun stratejiler belirlemesine yardımcı olacaktır.¹



Şekil: 5 Teknolojide dün ve bugünün karşılaştırılması

Günümüzde bilgisayar teknolojisi çok hızlı gelişmektedir. Bu gelişim karşısında yöneticiler sıkıntıya girerler, hatta değişim ihtimalleriyle bile heyecanlanmaktadırlar. İşletmeye olan faydalarını görmelerine rağmen yine de kendi hırslarına ve geleneksel bağlarına bağımlı olmaları, bu değişmeye olumsuz reaksiyon göstermelerine neden olmaktadır. Bu tutumları teknolojinin güvenilirliğini sarsmakta ve gelişim sürecini yavaşlatmaktadır.² Teknolojik değişmeler organizasyonların anlayabilme ve karar verme yeteneklerinden daha hızlı oluşur.³ Bu nedenle yönetimde teknolojik gelişimine yöneticiler engel olmak isteseler de bunu başarmaları olanaksız görülmektedir.

¹ STUART, James : " Recent Advances in management Development " , - Self -directed, Continvas Development through ' smart software , ' Journal of Management Development , Vol. 13 No:7 , 1994 MCB University Press, 0262-1711 , s:36

² William , Sandy : " Forging the productiudity partnership " , Division Composition Unit, USA-1990, s:107

³ Sandy: , y.g.e. , s:108

Çünkü, robotların arttığı bir dönemde, yöneticilerin B.D.Y. konusunda uzmanlaşmak ve Y.B.S. kullanmak zorundadırlar. İş dünyası, hızlı bir biçimde küreselleşme evresi yaşarken, yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Karmaşık yönetim sistemlerinde bilginin önemini yöneticilerin bilmesi gerekmektedir. Böylece çağdaş bir yönetim seviyesine ulaşmak için teknolojinin her türlü nimetlerinden faydalanmak zorunluluğunun bilinmesi gerekir.

İleri Teknoloji yöneticilerin davranışları üzerindeki etkisinin yanı sıra, çalışanları da etkilemektedir. “Teknoloji grup oluşumunu, grup iriliğini, toplumsal etkileşim örüntülerini ve kişisel eylemlerin bireysel kontrolünü etkilemektedir”.¹

2.2. 4. 1. Bilgisayarın Yönetim İşlevlerine Etkisi

Yönetim insanların belirli bir amaç doğrultusunda iş görme faaliyetlerinin toplamıdır. Bir başka tanıma göre, “yönetim amaçlara yönelmiş; insansal ve pisiko toplumsal özde olan bir süreçtir.”² Bir yönetim uzmanına göre, yönetim bir yetki sistemidir. Bir sosyologa göre, yönetim bir sınıf ve statü sistemidir.³ Yine bir başka tanıma göre, güçlerin ve emeklerin koordinasyonu ile birlikte “YÖNETİM ve YÖNETİCİ” kavramları ortaya çıkar.⁴

Yönetim işlevlerini, Fransız yönetici Fayol, ileriye görmek, örgütlemek, yürütmek, koordine etmek ve denetlemek olarak eserinde belirtmiştir. Günümüzde B.D.Y. de aynı yönetim işlevlerinin hiyerarşi yapısı değişmemiştir. Ancak kantitatif değerlendirme ve yöntem şekli değişmiştir. Kısaca yönetim karar işlevleri şöyle özetlenebilir.

¹ ALDEMİR, Ceyhan : “ Örgütler ve Yönetimi – Mikro bir Yaklaşım “ , Bilgehan Basımevi, İzmir - 1985, s:163

² TOSUN, Kemal: “ İşletme Yönetimi “ Savaş Yayınları, Ankara-1992, s:163

³ J.L Wassie: “ Çev: Prof. Dr. Şan Öz-Alp: “İşletme Yönetimi “ , Bayteş Yayınları , Eskişehir-1983 , s:9

⁴ AKAT, İler: “İşletme Yönetimi”, Üçel Yay. , İzmir – 1984, s: 8

a - Planlama İşlevi:

İşletmenin belirlenen amaçlarına ulaşmak için; neyin, nerede, ne zaman, hangi koşullarda, veya kimler tarafından yapılacağını belirleme sürecidir. B.D.Y. planlama sürecinde kantitatif yöntemler kullanılarak amaçlara ulaşma olasılığı daha yüksek oranda oluşmaktadır. Ayrıca B.D.Y planlama, bilgi toplama, depolama, gruplandırma, dönüştürme ve bilgi verme konularını kapsayan ve bu çalışmaları belli bir sistem içinde değerlendiren bir özellik taşımaktadır.¹

Bu özelliklerin yanı sıra bireysel yönetici desteğini de sağlayan içerikleri kapsamaktadır. Planlama sistemi, yöneticinin düşünce biçimini yansıtabilmeli esnek olmalı ve değişiklik kolaylığıyla adapte edilebilir olabilmelidir. Aynı zamanda buluş ve eğlenmenin karışık işleminde yöneticileri desteklemeli ve değişen ihtiyaçlar karşısında, gerekli bilgiyi ve sorunları karşılamalıdır. Kısacası B.D.Y. planlama işlevini şu alt başlıkları ile sıralayabiliriz;

- Acil durumlarda (kriz döneminde) esnek olmalı,
- Hızlı ve kolay değişim için dizayn oluşması,
- Yöneticinin düşüncesini yansıtan ve ikili görüşe açık olmalı,
- İletişim sistemi gelişmiş olmalı,
- Esnek, adapte olunabilir ve yöneticinin kullanması için kolay olmalı.

b- Örgütlenme İşlevi:

Örgütlenme planda hedeflenmiş olan amaçların, hangi yöntem ve araçlarla yapılacağını düzenlenmesidir. Diğer bir deyişe göre, “amaca ulaşmamız için gerekli araç ve olanakları bir düzende toplamaktır”.² YBS işletmelerde yönetsel kararları destekleyen , araçların kullanımını gerçekleştiren ve örgütlenme işlevini sağlayan bir sistemdir.

¹ YILDIRIM, Oya:” Bilgisayarlı Muhasebe”, Bilgehan Bas. İzmir-1988, s: 93

² TORTOP, Nuri: ”Yönetim Bilimi”, Sevinç Mat, Ankara-1983, s:68

c - Kadrolama İşlevi:

Kadrolaşmanın işlevi, işletmenin belirlediği işgücü ihtiyacı gerekli departmanlara alınarak, işe yerleştirilmesidir. Personel seçimi doğru ve etkin bir biçimde değerlendirmeyi kapsar. İşletmelerin personel seçimi ve yerleştirilmesi aşamaları oluşmaktadır.¹

Teknolojinin işletmeye girmesiyle, personel iyi eğitilmiş ve nitelik seviyesi yüksek kişilerden oluşmaktadır. Çünkü işletmenin başarısı, yönetici ve personelin yetenek ve vasıf seviyesine bağlıdır.

d - Yürütme İşlevi:

İşletmenin yürütme faaliyeti için bütün hazırlıklar tamamlandıktan sonra, amaca ulaşmak için gerekli işlerin yapılması ve yaptırılması durumudur. Yürütme işlevinde, yetki göçerme, teşvik etme ve değişim ve farklılaşmaları yönetme evrelerinden oluşmaktadır.

e - Denetim İşlevi:

Planda belirlenen amaçlara ulaşmaya veya plan standartlarına uygun olup olmadığının belirlenmesidir. Denetim işlevinde farklılıkların belirlenmesi durumunda bunların nedenlerinin araştırılıp düzeltilmesidir. Denetim işlevi, diğer bir deyişle; geçmişin muhasebesini yapmaktır.

2. 2. 4. 2. Bilgisayarın Yönetim kademelerine Etkisi

Günümüz yöneticileri, işletmelerin büyümesi, ekonomik, teknolojik ve sosyal çevrenin kültürel yapısının hızla değişmesi sonucunda karmaşık bir dizi sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. . İşletmeler etkin olabilmek için bir ölçüde dış çevrenin

¹ ALDEMİR, Ceyhan - ATAOL, Alpay: "Personel Yönetimi", Bilgehan Bas, İzmir-1986, s:53

doğasına uygun biçimde düzenlemek durumundadırlar.¹ İşletmeler dış etkenlere karşı kendilerini korurken, yöneticilerin bu karmaşık sorunlar karşısında, uzmanlaşmaları ve B.D.Y. modelini etkin biçimde kullanmaları gerekir.

Yöneticinin, geleneksel yönetim tecrübesiyle uluslararası rekabet karşısında ki sorunların çözümü de mümkün bulunmamaktadır. Ancak bu ciddi sorunları Kantitatif yöntemlerle sonuca ulaştırmak mümkündür. Yönetimde kantitatif yöntemin kullanımın en ideal seçimi, Yönetim Bilişim Sistemi (YBS) olmaktadır. Çünkü YBS modern örgütlerin kaçınılmaz karmaşıklığının ürettiği bu bilgi çokluğunu sistematik olarak düzenlemek ve değerlendirme yapma gereksiniminden ortaya çıkmıştır. Bu gereksinimi gidermek için bilgisayar kullanımı zorunlu olmuştur. Bu durumda Yönetim Sistemi merkezci yönetimden merkezkaç yönetime geçmiştir. Bu yeni organizasyon sisteminde, yönetimde uzmanlaşma ve bireylerin sorumluluk alanını da genişletmiştir. İleri teknoloji kullanımı ile yeni iş organizasyonları oluşmaktadır. Geçmiş dönemler de insan, teknolojiye bağımlı kalıyordu. Günümüzde ise vasıflı iş gücü, bu bağımlılıktan kurtulup çalışma sistemine göre yeni yönetimler üreterek teknolojiyi kendi imkanlarına göre değerlendirmektedir.²

Böylece bilginin ve insanın değeri, çalışma ortamının da hoşgörü ve esnek iş anlayışı artmıştır. Bilgisayar Destekli Yönetimden en çok etkilenen kademe, orta kademe yöneticiler olmuştur. Örgütlerin yönetimi merkezci yönetimden merkezkaç yönetime geçerek, alt kademeden üst kademe yönetime kadar hiyerarşi yapının her evresinde kendi uzmanlıkları dalında karar alma ve uygulama şansı doğmuştur. Bu durum alt kademe yönetiminde ve işçilerde yüksek moral kazandırmıştır. Sonuç olarak endüstri ilişkileri sistemi de etkilenmiştir.³

¹ ALDEMİR : a.g.e., s: 133

² TINAR , Mustafa Yaşar - GÜRSAY, Cemile : "İşyerinde İleri Teknoloji kullanımının şekillendirilmesinde Yöneticilerin Rolü ve Sorumlulukları" Ekonomi Kongresi : MPM Yay., 441, Ankara- 1991, s:38

³ SÜNBÜL, Mehmet Ali " Bilgisayar Destekli Yönetimde Orta Kademe Yöneticilerinin Fonksiyonları", DÜE. Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir- 1991 ,s:42

2.2.4.2.1. Değişen Üst Kademe Yönetici

Üst Kademe Yöneticisi, belli stratejiler doğrultusunda kişileri ve nesneleri harekete geçiren ve belirtilen amaçlara ulaştıran kişidir. Tepe Yöneticisinin tanımı konusunda birçok teoriler geliştirilmiştir. Üst Kademe Yöneticisinin Liderlik sıfatına girip girmediği konusu hala da tartışma konusudur. Üst Kademe Yöneticisinin(ÜKY) görevleri ve sorumluluk alanları, hızla gelişen teknoloji, küreselleşme ve değişen toplum karşısında değişimler göstermektedir.¹ Buna paralel olarak gelişen endüstri ilişkileri yapısında görülen değişiklikler, üst kademedeki alt kademeye doğru yöneticilerin görevlerini ve sorumluluk alanlarını etkilemektedir.

“Örgütsel önderliğin belirli ortamlarda izleyicileri belirli amaçlara doğru birleştiren ve harekete geçiren rol davranışı olduğu sonucu çıkar. Bu dört öge; Önder, İzleyiciler, Hedefler ve Çevre, uygun rol davranışını belirlemede birbirini karşılıklı olarak etkileyen değişkenlerdir.”² Örgüt yönetiminde etken olan öğelerden lider ve diğer rol alan yöneticiler ve iş görenlerin psiko-sosyal yönleri, teknolojik ve kültürel farklılıkları örgütün endüstri ilişkileri yapısını belirlemesinde etkili olan unsurlardır. Örgütler, değişken ÜKY felsefelerinde, aynı stratejiyi izleyip sonuçta aynı amaçları paylaşırlar. Böylece diğer yöneticiler, ÜKY felsefesindeki farklılığı bilmek durumunda değildirler. Bu farklılık örgütün temel politikasından ve liderin psikolojik değerleri ile politik yönlerinden kaynaklanmaktadır.

Lider, iş görenlerin motivasyonunun sağlanmasında ve verimliliklerinin artırılmasında önemli rolleri üstlenmektedir. Bu bakımdan Liderler, güven yaratırlar, yardım ederler ama yargılamazlar. Herkesi kendi gelişimlerine sevk ederler ve iş görenlerin onur duyabileceği bir ortam yaratmaya çalışırlar.³ Amaç ve stratejileri, organizasyonda, örgütün bel kemiğini teşkil etmektedir.

¹ KIRIM, Arman: " Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim ", Sistem Yay., İstanbul-199, s: 97

² KEITH, Davis : Çev., Prof.Dr. Kemal Tosun : " İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış", İ.Ü.,İşletme Fak. Yay., 136, İstanbul – 1984, s: 144

³ DEMIRKIRAN , Mahmut : " Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri ", Değişim yay. , SAKARYA - 1997 s: 64

Liderler sadece organizasyonları planlamakla da kalmaz ; bütün yönetim kademelerinin organizasyonunda hizmet eder.¹ Böylece örgütün endüstri ilişkileri sisteminde görülen sorunların çözümünde de çok önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Örgütün endüstri ilişkileri sisteminde görülen sorunun çözümünde liderin vizyonu, İş Hukuku bilgisi, Alt Kademe Yöneticileri üzerindeki etkinliği ve işgörenlerin ona karşı olan sevgileri sorunun çözümünü de etkilemektedir.

Örgütün sendikalaşma hareketinde olumlu ya da olumsuz şekillerde etkili olmaktadır. Günümüz liderleri, örgütün sendikalaşma hareketini azaltabilmek için, yönetime katılma, kalite çemberler yönetimi ve taşeronluk sistemlerini geliştirmektedirler. İşletme yönetiminde endüstri ilişkileri sisteminin geliştirilmesinin amacı, çalışanların mutlu olmasıdır. Eğer insanlar mutlu olmazsa, kendilerinin iş güvencesi ve iş güvenlikleri yoksa, çalışma ortamı da ergonomi çalışma koşullarına uymuyorsa, o işletme uzun süre varlığını sürdüremez. Mutsuz insanların çoğunlukta olduğu yerde sosyal uzlaşmanın sağlanması mümkün değildir.

2.2.4.2.2. Üst Kademe Yöneticilerin Fonksiyonlarında Değişim

Teknolojinin gelişimi, üst düzey yöneticilerinin (ÜKY) fonksiyonlarını çok yönlü ve girift pozisyonlar almasına neden olmuştur. Bilgiler, kritik yol analizi ve kantitatif yöntem tekniklerinden yararlanarak amaçlar için kullanılmaktadır.

Üst kademe yönetim organizasyonunda, insan faktörü, istenilen sonucun elde edilmesinde en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. “işletmede çalışan kişilere belirli bir plan ve program dahilinde görev, yetki ve sorumluluk verilerek belli bir amaçlara ulaşabilmek için bir insan grubunun faaliyet ve çabalarını düzenleyen bir bütün olarak ortaya çıkmaktadır”.²

¹ FRED Luthans – RICHARDS M.Hadgetts – KENNETH R. Thompson : “ Social Issues In Busines ” Macmillan Publishing Company, NEW YORK 10022, USA - 1987 , S: :9

² ÖZGEN, Hüseyin:” İşletmelerde Organizasyon Hataları ve Çözüm Yolları”, İnsan ve Kainat Dergisi, Kainat Yay., Haziran, İstanbul - 1987, s: 24

Teknoloji doğrultusunda, işletmelerin organizasyon yapısı değişim geçirmesi nedeniyle, yönetim kademelerinin yeniden değerlendirilmesi durumunda kalmışlardır.

İşletmeler, üst kademe yöneticilerini; örgütte ilerleme sağlayacak potansiyele sahip elit tabakadan değil, her şeye uyum sağlayacak, değişime açık kişilerden yana tercihlerini kullanmaktadırlar. Bu yaklaşımla, yöneticilere sürekli öğrenim ve grup çalışması için motivasyon yapılmaktadır.

Gelişme yaşam boyu sürecek bir süreç olarak alınmalı, gelişmeyi sağlayacak sonuçlar elde edilse bile devam etmelidir.¹ Yönetici, büyük bir hızla değişen rolünün bilincinde olmalıdır.²

Çünkü küreselleşme, rekabeti, ekonomiyi, teknolojiyi etkilediği gibi yöneticilerin niteliklerini de etkilemektedir. Diğer bir deyişle, yöneticilerin de vizyonu değişmekte ve küreselleşmektedir. Uluslar arası yöneticiler, oldukça karmaşık versiyonlar, önemli menfaatler içeren yapılar ve geniş kullanım alanlı stratejilerle ilgilenmek zorundadırlar.³

Uluslararası yönetici rolleri daha çok seçmeci, paylaşımcı, katılımcı ve daha az tahminleşici yönetim metotlarını taşımaktadırlar.⁴ Böylece üst kademe yönetici ile astları arasında doğrusal oranlı bir bağ bulunmaktadır. Küreselleşen yönetici rollerinde, astların katılımı ve nitelik düzeyleri yükseldikçe Ü.K.Y. de başarısı yükselmektedir.

¹ STUART, James: "Recent Advances In Managament Dwevelopment- Self- Direct, Continuas Development throgh" Swart Safitware", Journel of Managament Dewvelopment, Vol 13 no:7, 1994 MCB Üniv Press,(PP) s:35

² J Massie: a.g.e., s: 223

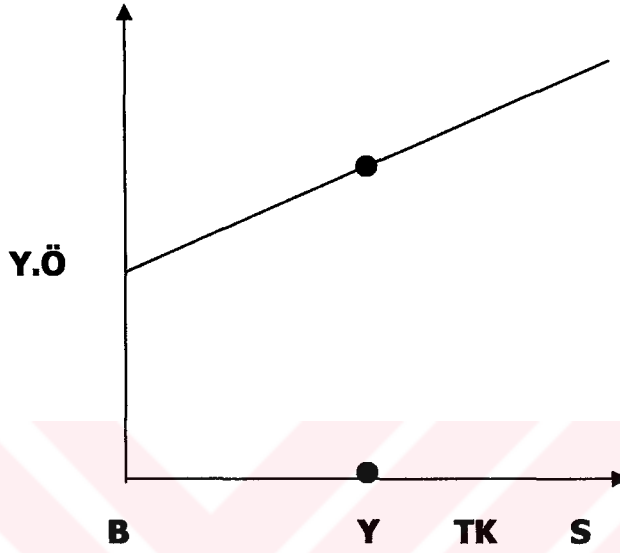
³ HUMES, Samvel: "Maneging the Multinational: Confroting the globel- Local- Dulenma", Prentice Hall International Ltd, USA-1993, s:84

⁴ HUMES: a.g.e.,s: 85

Ayrıca, yönetim katları tepe yöneticisinin denetim alanı ve yöneticilerin toplam personele olan oranı teknoloji ile doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.¹

Üst Kademe Yönetici ve Teknoloji İlişkisi

Grafik - 1



YÖ: Yapısal özellik, TK: Teknolojik Karmaşıklık
B : Birim Teknolojisi Y: Yığın Teknolojisi
S : Süreç Teknolojisi

Ü.K.Y. rolleri, ülke düzeyinde ve ülkenin büyüklük ölçüsü durumuna göre, kıtalar ve bölge bazında ve dünya bazında organizasyondaki komutluğu veya emir niteliği değişebilmektedir.

¹ ALDEMİR: a.g.e., s: 172

a- Uluslararası İşletmelerin Üst kademe Yöneticisinin Fonksiyonları

Şekil – 6 :

	ÜLKE	KALABALIK ÜLKE	KITA	GLOBAL
ORGANİZASYON KARMAŞIKLIĞI	KARMAŞIK	DEĞİŞKEN	BÖLGE BAZINDA HAYLİ BAĞIMSIZ	OLDUKÇA KARMAŞIK DÜNYA BAZINDA BAĞIMSIZ
OTORİTE KARAR VERME	MERKEZ BÜRODA YÜKSEK	MERKEZ BÜRODA DÜŞÜK	BÖLGE MERKEZ BÜROLARINDA YÜKSEK	MERKEZ BURADA İŞ BİRLİK
DEĞERLENDİRME ve KONTROL	KİŞİLER ve PERFORMANSLAR İÇİN ÜLKE STANDARTLARI UYGULANIR	YÜKSEK DERECEDE ÇIKTILAR	YÜKSEK BÖLGESEL GİRDİLER	ÜNİVERSAL ve YEREL STANDARTLAR
ÖDÜLLER ve PEKİŞTİRİCİLER	MERKEZ BÜRODA YÜKSEK	GENİŞ DEĞİŞKEN	BÖLGESEL AMAÇLAR İÇİN ÖDÜLLER	ULUSLARARASI ve YEREL YÖNETİCİLER İÇİN ÖDÜLLER
İLETİŞİM ve BİLGİ ALIŞVERİŞİ	YÜKSEK DERECELİ EMİRLER ve İLİŞKİLER DE TAVSİYELER	MERKEZ BÜRODA AZ MİKTARDA	ŞİRKET MERKEZ BÜROSUNDA AZ FAKAT BÖLGESEL BÜRO ve ÜLKELERE YÜKSEK	DÜNYA ÇAPINDA
COĞRAFİ TANIMLAMA	MALİKİN MİLLİYETİ	KALABALIK ÜLKE MİLLİYETİ	BÖLGE MİLLİYETİ	DÜNYA ÇAPINDA FAKAT ULUSAL ÇIKARLAR TANIMLANIR
ATENA POSİNAL GELİŞME	ANAHTAR POZİSYONLAR İÇİN DÜNYA HERHANGİ BİR YERİNDE	KENDİ ÜLKESİNDE ANAHTAR POZİSYONLAR	BÖLGE İÇİNDE ANAHTAR POZİSYONLAR	DÜNYANIN HERHANGİ BİR YERİNDE ANAHTAR POZİSYONLAR

Kaynak : HUMES, a.g.e., s:104

Ülkemizde Ü.K.Y. ler, hızlı gelişen teknoloji karşısında uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Birçokları da Y.B.S. karşısında bilgisayar kullanma alışkanlığı bulunmamaktadır. Yöneticilerin günlük çalışma tempolarının yoğun olduğu, yetki devri alışkanlıklarının az olduğu, ayrıntılı ve acil işlerle gereğinden çok uğraştıkları göz önüne alınırsa, teknolojik değişimi izlemenin zorunluluğu daha da anlaşılmaktadır.¹

İleri teknoloji karşısında büyük ölçekli işletmelerin yapısal değişim neticesinde, yöneticilerin yönetim felsefesi ülkelerin kendine özgü yönetime bakış tarzları bulunmaktadır. Avrupalı bir yönetici ile Japon yönetici aynı konuya farklı yorum yapabilmektedir. Bu konuyu kısaca şu şekilde özetleyebiliriz.

b- Üst Kademe Yönetici Vizyonu

Üst düzey yönetici vizyonu, ülkelerin ekonomik yapısı ve kültür bağları ile ilişkili bulunmaktadır. Bu bağlamda bir Amerikalı yönetici Avrupalı yöneticiden farklı düşünmekte; bir Türk yöneticisi de Japon yöneticiden farklı yorum yapabilmektedir. Avrupa'daki Ü.K.Y. ler üç ana özellik belirtmişlerdir.

1 – İnsana Yönelme: Bu yorum bir çok yönü kapsar. Örgütteki insanların işlerini yerine getirmesinin önemi, bireylerin sosyal olarak korunması, daha az kural (informal) iş yerinde yaşam kalitesinin önemi, ve ortakların isteklerini uzlaştırma

2 – Görüşme: İşletme içi ve dışındaki tüm insanlarla yani işletme ile doğrudan veya dolaylı organik bağı bulunan kişilerle görüşme.

3- Uluslararası değişimin farkına varmak: Amerika'daki yönetim ile Japonya'daki yönetim birçok özellik bakımından iki ayrı uç olarak düşünülebilir. Bireyler ve şirketler arasındaki ilişki veya sadakat; Japonya'da daha fazla; Amerika'da daha az; Avrupa ise ikisinin ortasındadır.²

¹ TÜRKMEN, İsmail: "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde İşletme Yöneticilerinin Yetersizleşmesi MPM, Verimlilik Dergisi, MPM Yay.,Ankara- 1995/4, s:82

² ROLAND, Colari, MURRAY, Steeles: ETSUO YONE YAMA: "Management In Europe: Learning From Different Perspectives", Eoropen Management Journal, March-1995, s: 59

2.2.4.2.3. Değişen Orta Kademe Yönetici

İleri Teknolojinin getirdiği yeni örgütlenme ve yönetim felsefesi geleneksel örgüt piramitlerinin yapısını ve Emir-Komuta zincirinde de değişmelere neden olmuştur. Bilgisayar Destekli Yönetimde Orta Kademe Yönetici, (OKY) Alt Kademe Yöneticiyi atlayarak günlük yapılan üretimi kontrol edilmektedir. Üretilen ürünün kalitesini günlük üretime giren mal zayıfatını denetleyebilmektedir.

Bilgisayar Destekli Yönetim Sisteminde OKY 'lerin rollerinde önemli değişiklikler olmuştur. Günlük rutin işlemlerin bilgisayar aygıtı ile kısa sürede yapılması, büro otomasyonuna geçiş, verimliliğin artması, OKY 'leri karar alan kişiler pozisyonuna getirmiştir. Çevre faktörlerinde hızla değişen belirsizlikler, ağırlaşan rekabet şartları karşısında salt Üst Kademe Yöneticilerinin strateji belirlemeleri yeterli olmayacaktır. Geleceğin endüstri ilişkileri politikasını örgüt içerisinde ÜKY ve OKY 'ler belirleyecektir.¹ Geleceğin yöneticileri, işletmenin dış çevresindeki sosyal güçlerin bilincinde olmak zorundadır. İş yaşamı üzerinde bu güçlerin etkisi olduğunda yapılacak işlevler önem taşımaktadır.”Geleceğin başarılı yöneticileri davranışlarında esnekliği benimseyen kişiler olacaktır. Zira sosyal güçler yalnız stratejide değil, yapı ve politika da getireceklerdir”.²

OKY'leri insan kaynaklarını yönetirken, örgüt içi güçlere hassas davranmaları gerekmektedir. Çalışanlar psikolojik yönlerini, dünya görüşünü ve cinsiyet ayrımı gözetmeden sağduyulu kararlar vermelidir. Bu nedenle yöneticiler, psikoloji, sosyoloji, hukuk ve endüstri ilişkileri bilimine vakıf olmalıdır. Bilimsel gelişmeleri sürekli takip etmelidirler. Gelişmekte olan ülkelerde OKY'lerin teknik yeteneklerinin geçerliliğini sık yitirmesi yetişkinlerin eğitimini sürekli kılacaktır. Her meslek sahibi kendini yenileme zorunda kalacak ve bilgi teknolojisinin getirdiği yoğun değişim ivmesi nedeniyle eğitim devamlılık arz edecektir.³

¹ SÜNBÜL, a.g.e., s: 64

² TEKELİ, Hasan:” Bilgi Çağının Gelişmekte olan Ülkelerdeki Sosyo-Ekonomik Etkilerinin İrdelenmesi ve Ülkemiz Yönünden Konuyla İlgili Araştırma Önerileri”, 3. İzmir İktisat Kongresi Bildirisi, İzmir –1996, s: 14

³ TEKELİ: y.a.ç., s:15

2.2.4.2.4. Orta Kademe Yöneticilerinin Fonksiyonlarında Değişim

Teknolojinin gelişmesi, işletmelerin organizasyon ve endüstri ilişkileri yapısını etkilemiştir. İleri teknolojinin işletmeye girmesiyle değişimi benimseyen yöneticiler, en çok organizasyon ve insan kaynakların (Endüstri İlişkileri) dan başlamayı yararlı bulmuşlardır.¹ Çünkü ileri teknoloji diğer bir deyişle otomasyon “insanlara daha fazla değer kazandırması bakımından, insanlık için büyük lütuftur.”²

İleri teknoloji Türkiye’de 1980 yılından önce genellikle üretim ve stoklama sisteminde kullanılıyordu. 1980 yılından sonra bilgisayarın işletmeye girmesiyle yönetim ve organizasyonda kullanılmaya başlandı. BDY. orta kademe yöneticilerin (OKY) lerin rollerinde önemli değişiklikler oldu. OKY ler günlük rutin ve hantal işlemleri azalarak, işletmenin geleceği için strateji üreten yönetim kademeleri pozisyonuna sahip olmuşlardır. Çünkü hızla değişen teknoloji karşısında, rekabet yarısının uluslararası boyutlara ulaştığı bir ortamda salt üst düzey yöneticilerinin strateji belirlemeleri yeterli olmayacaktır.³ Verim artışı için asıl potansiyel “daha akıllıca “ çalışmakta yatmaktadır.⁴ Teknolojinin etkisiyle organizasyon yapısında değişiklik yapmak isteyen işletmeler; katılımcı, esnek ve transformasyon hakkında gerekli bilgiyi vererek önemli sonuçlar alacaklardır.⁵

Teknolojinin etkisiyle yönetim kademelerindeki değişimde bazı sorunlarla karşılaşması farklılaşma doğallığından kaynaklanmaktadır. Yıllardır sürdürülen geleneksel veya Taylor yönetim modeli yerini çağdaş bir yönetime bırakmaktadır. “Sosyal yapılar, şekiller ve davranışlar kolay eriyen metal parçaları değildir. Bir defa

¹ ARTHUR HUGH, Clough:” Luplementig Organizational Change- How Change Shald Be Managed”, Oxford Üniv. London-1993, s: 97

² TUNA, Orhan- EKİN, Nusret: ” Otomasyon ve Sosyal Meseleleri “, I. Ü. Yay. , İstanbul - 1986, s:19

³ SÜNBÜL: a.g.e., s: 64

⁴ PETER F, Durucker: İki Karsi Kültür”, Mercek Dergisi, Mess Yay.,Nisan-1996, s: 116

⁵ BILL , Veltrop- Karin, Harrington:” The Jossey- Bess Management Series,Proven Technologies For Transformation”, Jossey Bess Ltd, USA, April-1990, s:330

vücudiyet buldular mı belki de, asırlarca devam ederler.”¹ Bu nedenle yönetim hiyerarşisinde karşılaşılan davranış şekilleri beklenen davranış modelleridir.

Bu bağlamda, işletmede çalışan tüm işçiler ve yöneticilerin, işletme bütünü anlamaları; işletmenin hedeflerini gözetmeleri gerekmektedir. Değişim rüzgarında ÜKY’ler, OKY’lerin desteğini almadan ilerleme sağlayamazlar. ÜKY’ye gerekli bilgiler bilgisayar aracılığıyla ulaşabilir; ancak yönetimde en etkili olan etkileşimdir. “OKY’ler, değişim ve belirsizlik dönemlerinde bilgilerini kendi davranış biçimleriyle birleştirerek bir değer oluşturmalıdır. Bu değere sıkı sıkıya bağlı olmalı ve ÜKY’lere rehberlik etmelidir.”² Çünkü OKY. Kendi öneminin farkında olan, fizibilitesini tespit edebilen yönetim kontrol sistemini kullanabilecek güce sahip ve zaman yönetiminde tasarruf yapabilen bir OKY olmasının temel şartıdır.³

Günümüz ÜKY’lerin bazıları, hala da bilginin ve yetkinin dağılımını da istememekte; bu konuda savunma pozisyonunda kalmaktadırlar. Hiyerarşi yönetim davranışı, insanların özgürlüklerini sınırlayabilir; organizasyon değişimini yavaşlatabilir. Ancak bilgiye daha geniş çapta sahiplenemez. Bilginin gerçek sahibi ifade ettiği değerleri, iş sürecinin her basamağında katma değer olarak kullananlara doğru ilerleyecektir.⁴

2.2.4.2.5. Teknolojinin Orta Kademe Yönetimde Uygulama Süreci

İletişim, işletmelerin faaliyetini sürdürebilmek için en önemli temel kaynaktır. Tele işlemin, işletmenin yönetim sürecindeki koordinasyon evresinde etkin bir şekilde kullanılması kaçınılmazdır. OKY de tele işlemi kullanmakla önemli yararlar sağlamaktadırlar.

¹ BENDIX, Reinhard:” Sanayileşme, Modernleşme ve Kalkınma Çev. Y.Doç.Dr. İhsan SELEK, Sosyalajı Yazıları, Uludağ Üniv. Mat., Bursa- 1983, s:82

² DAVID Jackson- JOHN, Humble: a.g.e.,s:18

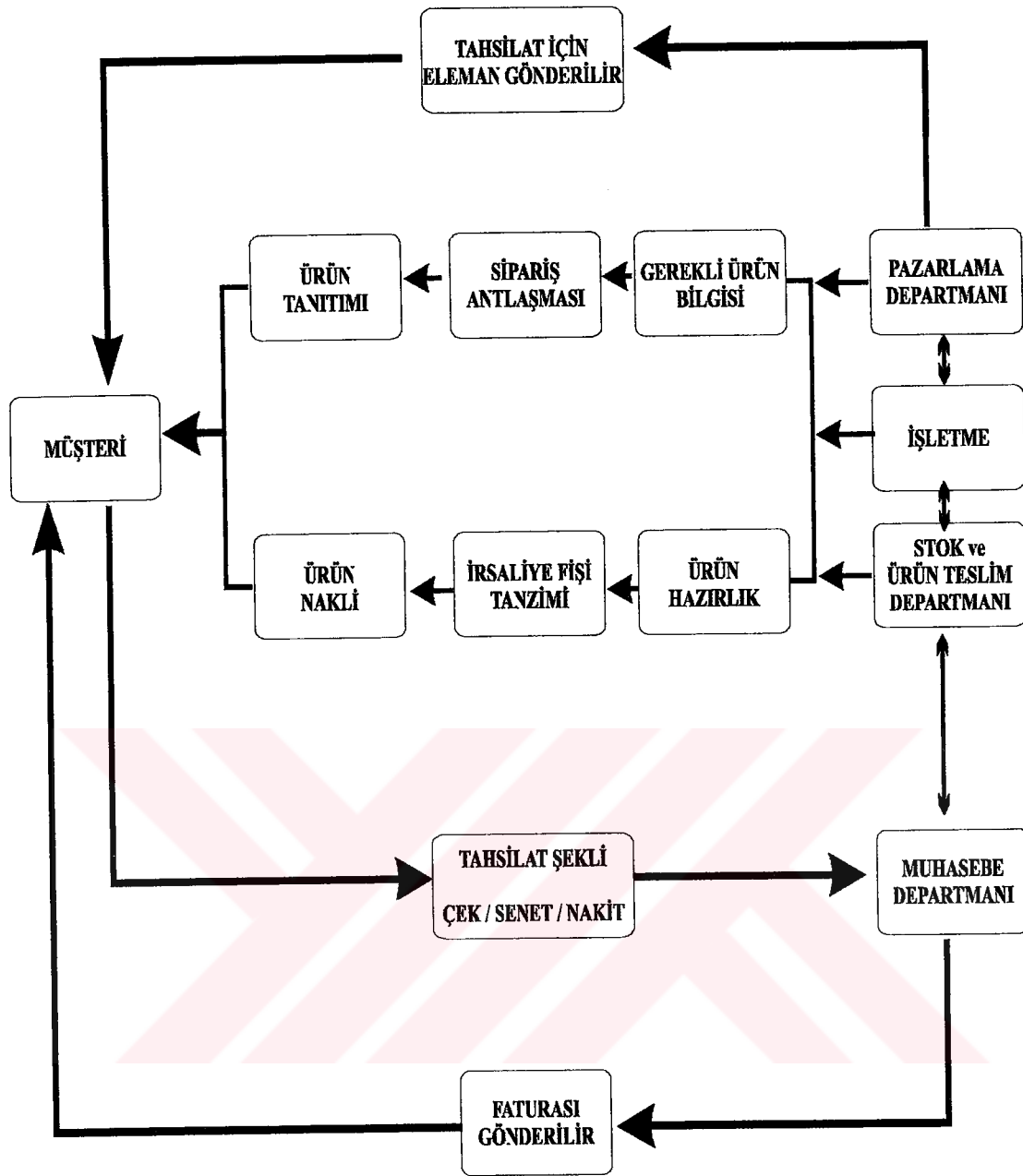
³ Robert N. Anthany, Davit W. Yaung : “manegement Control In Nonprafit Organizations”,IRWIN, U.S.A. – 1988, s:864

⁴ SANDY, Wiliam: a.g.e., s: 117

Gelecekte tele işlem yöneticileri etkileyerek önemli gelişmeler olacaktır. Tele işlemin nimetlerinden en çok faydalanan bölüm PAZARLAMA bölümü olacaktır. Geleceğin uyduları ve yer istasyonları bugünün 650 katı kadar olan bilgi akımı hızı sağlayacaktır. Bu hayret verici hızlanma, envanterde, satış ve üretimde toplanan bilgi miktarını ve zaman tasarrufu sağlayarak işletmenin uzak yerlerdeki uygulamalarında sıkı bir kontrol sağlayacaktır. Bunların sonuncunda, verimlilik, işletmenin organizasyon ve endüstri ilişkileri yapısını ve yönetim şeklini değiştirebilir.¹

Klasik pazarlama yönteminde, pazarlanacak ürünler, taşınabilecek durumda olanlar, pazarlamacı elemanlar tarafından, taşınmaz mallar ise (show) reklamlarda tanıtılır, beğenildiğinde siparişleri alınır, bu siparişler belirli bir süre sonra pazarlama departmanına bildirilir; pazarlama departmanına, stok veya ambar bölümüne talimat verilerek irsaliye fişi ile mal gönderilir. Ürün tesliminden sonra tahsilat elemanları çek/ senet veya nakit olarak ürün bedelini tahsil ederler; daha sonra da muhasebe bölümü tarafından faturası gönderilir. Klasik yöntem pazarlama şekli aşağıda şekil 7 de görülmektedir.

¹ SCHULMEYER: a.g.e., s: 192



Şekil -7

Klasik Yönetim Pazarlama Sistemi

Şekil 7 de görüldüğü gibi, zaman ve işgücü kaybı olduğu sistemin karmaşıklığından da anlaşılmaktadır. İrsaliye ile faturanın müşteriye ulaşması belirli bir süre ile sınırlıdır. Söz konusu süre içinde işlem yapılamadığında, işletme önemli para cezası ile yükümlü duruma düşmektedir. Ayrıca departmanlar arası bir dizi işlem hatası yapılması yüksek bir oran teşkil etmektedir.

BDY. sisteminde ise, ürünün üretilmesinden müşteriye ulaşmasına kadar geçen evreler YBS. yöntemiyle yapılmaktadır. YBS. ile yapılan işlemler birbirleri ile bağlantılı olduğu için hatalı işlem yapma olasılığı minimum seviyededir. Hatalı işlem ancak bilgisayarın program hatasından veya teknik hatalardan olma olasılığı bulunmaktadır.

BDY. de teknolojiye paralel olarak bilginin işleme biçimi de hızla gelişmektedir. Bilgisayarlar, ses, görüntü, grafik türü işlemleri de yapılabilmektedir.¹ Günümüzde internet (e – mail) ve görüntülü telefon aracılığıyla, işletme müşteri arasında, sesli, görüntülü ve grafikli ürün tanıtımı mümkün olmaktadır.

BDY. satış yönteminde, satış elemanı kişisel diz üstü veya notebook bilgisayarına ürünün sesli görüntülü ve grafikli üç boyutlu biçimde yükleme programı yapması olası görülmektedir. Bu program ile müşteriye ürün tanıtılır, müşteri satın almayı kabul ettiğinde, müşterisinin telefon hattı ile işletmeye bağlantısını yapar, aynı anda faturasını tanzim eder; bu süreçte, firma da ürünü irsaliye fişi ile müşteriye ulaştırır. Satış elemanının, müşterisinin satış faturasını tanzim ederek hem satış şekli (nakit, çek / senetli) belirlenmiş olur; hem de stok ve muhasebe bölümlerinde ön muhasebe işlemi de YBS. vasıtasıyla gerçekleşmiş olur. Böylece işgücünden önemli tasarruflar sağlanmış olacaktır. Bu sistem şu anda yapılması teknik olarak mümkün değildir. Ancak telefon – telsiz işletmesi telefon şebekelerine bu sisteme uyumlu yeni teknik yatırımlar. yapıldığında bu işlemin yapılması mümkün olacaktır.

BDY. sisteminde, kişilerin rol dağılımında çok önemli değişiklikler görülmektedir. İşletmelerin organizasyon yapısındaki bu değişim, Endüstriyel ilişkileri sistemini doğrudan etkilemektedir. İleri teknolojinin gelişmesi ile işletmeler yeniden yapılanma stratejileri uygulayacaklardır.

2.2.4.2.6. Değişen Alt Kademe Yönetici

Alt Kademe Yönetici, (AKY) örgütün karar mekanizmasında alınan kararları uygulayan yöneticidir. Son zamanlarda ülkemizde insan kaynaklarının değeri artmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerin çok önceki yıllarda (yaklaşık 50 yıl önce) başladığı Türkiye'nin ise son 10 yıldır üzerinde durduğu İnsan Kaynakları Yönetimi, İleri Teknolojinin ürünüdür. İleri Teknoloji, Örgütlerin Üst Kademe ve Orta Kademe yönetimlerinde yönetim felsefesi anlayışını değişikliğe uğratmıştır. Alt Kademe Yönetimini sadece yönetim felsefesi anlayışı yönünden değil, yapısal ve sistem olarak değişikliğe uğratmıştır. B.Ö.İ.'de, E.İ.S.'deki değişmelerin kamuya yansması biçimi, işçi hareketleri ve sendikal olaylar şeklinde görülmektedir.

Teknolojinin gelişmesi, önemli boyutlarda işgücünde de tasarruf sağlamıştır. Örgütler yaşamalarını devam ettirebilmek için stratejik öneme sahip tüm fonksiyonlarının da insan kaynaklarına yönelik planlar gelmektedir. Örgütler faaliyetlerini gerçekleştirebilecek nitelikte iş görenlere sahip olmak durumundadırlar. Böylece nitelikli iş görenlerin örgüte kazandırılması verimliliği arttırmaktadır. İnsan davranışlarını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçlerin sendikal, hareketlere değil; üretim maliyetini düşürmek, kaliteyi artırmak, verimliliği yükseltmek amacı doğrultusunda faaliyetler olmalıdır.

2.2.4.2.7. Alt Kademe Yöneticilerinin Fonksiyonlarında Değişim

İleri teknoloji, işletmeleri modern işletmeler seviyesine ulaştırmıştır. Modern işletmelerde insanların düşünce, davranış ve çalışmaları ekip çalışması ve iş birliği ile ortak hedefler üzerinde odaklaştırmaktadır.¹ Bu nedenle, Ü.K.Y. almış olduğu kararı eksiksiz şekilde uygulanan Alt Kademe Yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Çünkü bir eylemi gerçekleştiren kişi ile o eylemi düşünen arasında mutlaka fark bulunacaktır. AKY leri eylemi gerçekleştiren kişilerdir. İleri teknolojinin üretimde, kalitede ve yönetimde etkililiğinden tam faydalanabilmek için,

¹ BOZKUT, Rıdvan:"Toplam Katılımcılık", Verimlilik Derğisi, MPM Yay. Ankara-1994/4, s: 19

hiyerarşi kademeleri birbirlerine destek olmak durumundadır. Bir işletmenin yönetim kademeleri, bir trenin vagonlarına benzetilebilir. Vagonsuz bir lokomotifin hiç bir yararı olmadığı gibi, lokomotifsiz bir vagonda tek başına yararı bulunmamaktadır. İşletmenin yönetim kademeleri de bu örneğe benzemektedir. ÜKY. ve OKY yönetimi, AKY ve işgörenler olmadan üretimi gerçekleştirmeleri mümkün değildir.

Dünyada belirli ülkelerin küreselleşmeye doğru hızla gittiği bir dönemde, rekabette ve kalitede başarıya ulaşmanın yolu AKY'lere önemli bir yetki verilmelidir. Bu yetki üretimde ekip çalışmasına dönüştürülmelidir. Küreselleşmede başarıya ulaşan işletmeler, AKY'ni örgütleyerek kalite çemberleri yönetimi ve yönetime katılma gibi bir dizi pisiko – sosyal örgüt içinde alt yönetim kademeleri oluşturulmuştur. Böylece başarıya ulaşmışlardır. 20 yy. son dönemlerinde, rekabet ve kalitenin öneminin hızla arttığı bir dönemde, kalite yönetimini (KY) başarabilmek için, kalite Çemberleri Yönetimi (KÇY.) kurulmaktadır.

2.2.4.2.7.1. Kalite Çemberler Yönetimi

Kalite, malzeme ve kaliteli çalışanlarla üretilebilir. Kaliteli çalışma da bireyin, içinden gelerek performansını ve kapasitesini en son noktasına kadar kullanmasıdır. Kalite Çemberleri Yöntemi de ÜKY. lerin alt kademe yöneticilere ve işçilere verdiği sosyal bir değerdir. KÇY. oluşumunda en az dört en çok on kişiden oluşan gönüllü çalışanların bir araya gelmesiyle kurulan alt kademe yönetim grubu, veya çemberidir. Bu grup, işletmenin üretim alanında karşılaşılan sorunların çözümü veyahut ta yapılan işin en iyi nasıl ne şekilde olması gerektiği konusunda fikir üretirler.

Grup bulduğu çözümü uygular ve deneme sonuçlarını alır; en son bulduğu çözümü ÜKY. lerin katıldığı bir toplantı da sunar. KÇY. alınan bir kararı genelde Ü.K.Y. ler tarafından olumlu şekilde onaylar. Böylece KÇY. nin önerdiği çözüm, derhal uygulamaya geçirilir. Kalite Çemberleri uygulamasında, çalışanların iş yapma biçimi değişmektedir.¹

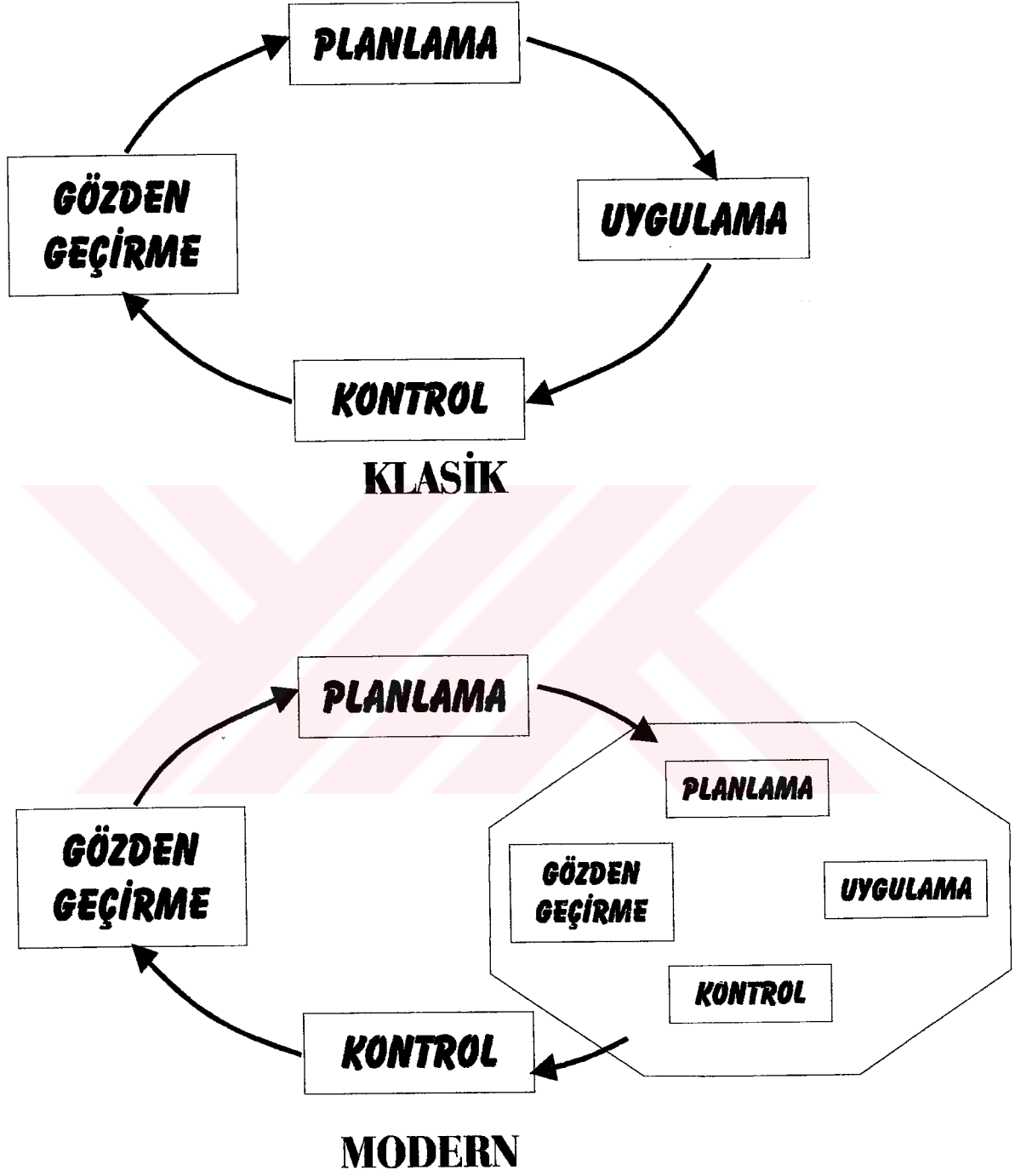
Klasik çalışma biçiminde, yönetim bir işi planlar, bunu çalışanlardan uygulamaya geçilmesini talep eder ve daha sonra ortaya çıkan sonuçları kontrol eder; gerekiyorsa değişiklik yapılır veya aynı planla işe devam edilir.

Modern iş yapma biçiminde veya KÇY. çalışma biçiminde çalışanlar sadece kendi işlerini planlar, kontrol eder ve uygularlar. Böylece ÜKY' ler ve O.K.Y ler sorunlar karmaşasından kurtulurlar; gelecek için yeni değişim projeleri planlamak üzere çalışmalarını sürdürürler. Önceleri ayrı bir fonksiyon olarak ortaya konmuş olan görevler, bütün fonksiyonların içersinde (kalite kontrol gibi) yerleşik bir kavram haline dönüşmektedir.²

¹ ARKIŞ , Nurdoğan:” Türkiye'deki Kalite Çemberleri Uygulamalarının Genel Bir Değerlendirmesi”, Verimlilik Dergisi Özel Sayı, MPM Yay., Ankara-1993, S: 69

² JONHN, Mathews :”The Industrial Relations Of Skills Formation – The Future Of Industrial Relations”, Sage Publications, London New Delhi – 1994, s:242

Klasik ve Modern Toplam Kalite Yönetimi



Şekil - 8

Kaynak : ARKIŞ, a.g.e., s:69

KÇY. çalışma ilişkilerini etkileyen, gelecekte hem el yapısını hem de işletmenin yapısal değişimine neden olmaktadır. KÇY. çalışmasına ÜKY. tarafından izin verilmesi, insana verilen değer ve yönetimde demokratikleşme olarak nitelendirilmektedir. KÇY. işletmeye Eİ. açısından yararları şunlardır.¹

- 1- Düşüncelerin söylendiği bir ortam yaratılması,
- 2- Çok çeşitli konularda fayda sağlayan eğitim,
- 3- Grup içinde iş birliği yapma ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi,
- 4- Bilgi, hayal gücü, karar verme ve değerlendirme yeteneklerinin geliştirilmesi
- 5- Liderlikle ilgili yetenekleri geliştirme ve değerlendirme
- 6- İşçilerin çalıştığı departmanlardaki faaliyetlerde etkin rol olanağı yaratılması

Bu çalışmalar, ileri teknoloji sonucu ortaya çıkan çalışmalardır. ileri teknolojiyi, işletmelerin yönetim kademesini, alt kademedan üst kademeye kadar yapısal bir değişime neden olmaktadır. Ayrıca bu değişim neticesinde BÖİ'lerin endüstri ilişkileri yapısı da değişime uğramaktadır.

2.2.4.2.7.2. Toplam Kalite Yönetimi

Küreselleşen iş piyasasında, kalite birinci sıradaki öncelikler içersinde bulunmaktadır. Kaliteyi gerçekleştirebilmek için, ileri teknoloji, malzeme ve işgücünün niteliğine sahip olmak gerekir.

Toplam kalite yönetimi (TKY) 'nde kalite, kontrol ile değil, ileri teknoloji ve vasıflı iş gücünden yararlanarak üretim ile elde edilir. Hataların kontrol ile ayıklanması yerine ilk yapılda doğru yapma kalitenin temel felsefesi ilkesi olarak benimsenmektedir. Üretimin çeşitli aşamalarında çalışanlar toplam kalite işlemine tamamen ve gönüllü olarak katılmazlarsa T.K.Y. başarısız olur.² Bu nedenle TKY. ne geçilmeden önce, KÇY'ni oluşturmak gerekir. Bir işletmede herkese TK eğitimi ve çalışmasını vermede ilk aşama, işçide kalite bilincini yerleştirmektir.³

¹ DEMİRKIRAN: a.g.e., s: 214

² ÖZTÜRK, Nursel:" Toplam Kalite Yönetiminde Motivasyon, Eğitim ve Kalitenin Önemi,. Verimlilik Dergisi, Özel sayı, MPM Yay., Ankara-1993, s:63

³ Qun Rong C- Zeng, Lul:" Towards World Standarts, Textile Asia", The Future Of Relations , Sage Publications, London New Delhi – 1994, s: 19

Kalite bilincini çalışanlarda ilgi odağı haline dönüştürmek, sorunların çözümünden zevk almak, bu konuda gruplar oluşturmayı teşvik etmek, gerekirse ödüllendirerek, pisiko – sosyal ve ekonomik yöntemlerle kalite bilinci yerleştirilebilir. Kalite bilinci, bir kültür olgusudur. Kalite ile uğraşmak, içten gelen, gönülden gelen bir zevktir. Kalite kültürü ve felsefesini geliştirmek ÜKY ve OKY'lere önemli görevler düşmektedir. TKY. gelişmesi, Eİ. sisteminin gelişmesine önemli katkıları bulunmaktadır. Çünkü TKY temel felsefesi insan kaynağını daha verimli kullanılmasına yönelik bir çalışma felsefesidir. Bu bilinci çalışma sonucunda işletmelerin Eİ. yapısını değiştirdiği gibi Türkiye de EİS'ni etkilemektedir.

TKY. de ulaşılmak istenen amaç, şu varsayımlarla desteklenmelidir. Böylece işçilerin yönetime katılması sağlanmış olacaktır.

- 1- Çalışanlar, işletmenin amaçları ile özdeşleştirilmeli.
- 2- Çalışanlar, işe ve yönetime sanıldığından daha fazla sahip çıkma arzusundadırlar.
- 3- Çalışanlar en az yöneticiler kadar yaptıkları işleri geliştirecek düşüncelere sahiptirler ve düşünceleri uygulama arzusundadırlar.¹
- 4- Çalışanları motive edici temel etken ekonomik ödüllendirme değil, çalışma sürecinde ortaya çıkan pisiko – sosyal ve statü ödülleri.
- 5- Planlanan amaçları gerçekleştirmede grup çalışması, (KÇY grubu veya TKY grubu çalışması) bireysel çalışmaya göre daha çok talep edilmelidir.

Bu bağlamda çalışanların yönetime verimli biçimde katılması sağlanmak isteniyorsa, sözü edilen varsayımları uygulamak motive edici etkenlerdir. Örgütün alt yapısında gerçekleşen bu grup çalışması, işletmenin Eİ yapısını etkileyecektir. İşletmelerde değişim anlayışının oluşması genel başlığı içeren çalışmada, teknolojik gelişmenin etkisi sonuncu işletmelerde görülen yönetim ve vizyonundaki değişim anlatılmıştır. Bundan sonraki konuda ise, işletmelerin insan kaynaklarına etkisi incelenmiştir.

¹ ARKIŞ: a.g.e., s: 71

2.3 TEKNOLOJİK GELİŞME VE İNSAN KAYNAKLARI

2.3.1. Çalışma Yaşamına Etkisi

Teknolojinin etkisiyle toplumlar, gelişen ve sosyo-ekonomik koşulların sonucu olarak sanayi toplumu haline geldiler. Günümüzde de sanayi toplumundan hizmet toplumuna, hizmet toplumundan da bilgi toplumuna geçiş süreci başlamış durumundadır. Avrupa ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü yoğun bulunmaktadır. Böylece karmaşık yapıya sahip işletmeler, birçok sorunun kaynağını teşkil etmektedir. Bu sorunların temelinde, işletmelerin varlığı ve bu işletmelere dinamizm kazandıran insan olmuştur. Çünkü insanlar, özgürlük ve ihtiyaçlarının zorlanmasıyla topluma dönüşmüştür.¹ Bunun sonucu olarak beklenen amaçları gerçekleştirmek için üretim araçlarını bir araya getirerek mal ve hizmet üretmiştir. Bu üretim sosyal çalışmanın, bireysel ve grupla çalışması neticesinde oluşmaktadır.

Çağdaş işletmeler, ekonomik, sosyal amaçlarına ulaşmada;ekonomik, sosyal, psikolojik ve beşeri amaçların sistemli bir sentezi ilgi odağı olmaktadır. Böylece bir sentez işletmenin yapısına göre değişmektedir. Çalışan kişi ve grupların beklentileri ile işletmenin amaçları arasında kurulacak denge kuruluşların ekonomik ve sosyal varlıklarını tanımasını sağlamaktadır.

TG. örgütler ve insanlar arasında karmaşık ilişkileri kapsamaktadır. Bu ikili ilişkide insan her zaman ön plana çıkmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişme, üretim artışına ve işletmelerin örgütsel yapılarının sürekli yeniden yenilenmesine yol açmaktadır.² Sosyal kişinin tanımına göre,“Araç olarak kullanılan ilgi ve beceriler insan ilişkilerinin niteliğine ve bu ilişkilerin yöneltilmesine ilişkindir”.³ Bu nedenle, çalışan kişilerin planları rasyonel biçimde uygulaması gerekir.

¹ SÖNMEZ, Fikret: "Toplum Psikolojisinin Kapsamı ve Temel Sorunları", Ticaret Mat. Yay., İzmir- 1974, s.71

² ERKAN, Hüsnü: "Sosyo – Ekonomik Bölgesel Gelişme", Kavram Mat., İzmir-1987, s:141

³ KONGAR, Emre: Sosyal Çalışmaya Giriş", Sosyal Bilimler Derneği Yay. 6-2, Ay yıldız Mat. Yay., Ankara-1972, s:74

Çalışma yaşamının niteliğini arttırmaya yönelik programlar çalışan ve çalıştıran arasındaki düzenli denge sağlayacak yolların bulunmasıdır, insan ilişkileri konusunda ayrıntılı bilgilerin yeri vardır. İnsan ilişkilerinin temel amacı, çalışanın iş çevresine en verimli şekilde uyumunu sağlamaktır. Bu uyum çalışan yönünden olduğu kadar, işletme bakımından da hedefe ulaşmada en kısa yoldur. Sermaye, malzeme, makine ve birtakım araçları bünyelerinde toplayan işletmeler, ancak insan unsurunun karışmasından sonra anlam kazanmaya başlamaktadır. Amaçlara Yönelmede, çalışanların duygu ve düşüncelerini, ideallerinin payı büyüktür. İşte bireysel ilişkiler, çalışan elemanın, işletmeye intibakından başlayarak tüm eylemlerini ve çalışma örgütünün bütünüyle olan çeşitli bağıntılarını kapsamaktadır.

Bu bağlamda gelişen teknolojiye uyum sağlayan işletmeler de çalışanların niteliğini temel hedef olmuştur. Bunun sonucunda işletmelerin öz kaynaklarına sermaye, malzeme, makine ve teçhizata ek olarak işgücü eklenmiştir.

2. 3. 2. Takım Çalışması ve İşletme

Teknolojik gelişmenin etkisi ile günümüzde karmaşıklaşan örgütsel bir ortamda yaşantımızı sürdürmekteyiz. Toplumlar, sadece kendilerini oluşturan insanların bir arada bulunmasıyla değil, bu kişilerin hem kendi aralarında hem de kurdukları örgütlerdeki ilişkilerinin şekillendirdiği bir yapıyla varolduklarını ve ayrıca toplumsal hayattaki çok yönlü gelişmelere bağlı olarak, çalışan kişi ile teknolojik gelişmelerin bütünleşmesi olduğunu bilmekteyiz.¹ İnsanların bu toplu yaşayışlarında birbirleriyle kurdukları ilişkilerin türlerine ve sıklığına göre farklı gruplaşmalar ortaya çıkabilmektedir. İnsan ve toplumun birbirinden bağımsız varlıkları düşünülmemekte ve insan davranışları gittikçe gelişen boyutlarda bir dizi gruplaşma içinde gerçekleşmektedir. Bu sebeple, geçerli bir incelemenin ancak toplum – örgüt – kişi ve teknoloji şeklinde dörtlü bir etkileşim ağı çerçevesinde yapılması kaçınılmaz olmaktadır.

¹ EKER, Ayşegül: a.g.e. s: 7

Çağımızın işletmeleri, hızla gelişen ve küreselleşen dünya pazarı karşısında uyum göstermek durumundadır. İşgücünün işbirliği ve yardımı olmadan bu uyumun sağlanması oldukça güçtür. Değişimi başarabilmek için, pek çok alanda yapılmış olan araştırmalar ve mekanizmanın nasıl işlediğini ele almak için insan kaynakları yönetimi ile ilgilenmek kaçınılmazdır.¹

Çalışma yaşamının niteliğini artırmaya yönelik programlar hem kurumsal değişiklikleri çalışanın benimsemesinde sağlayabilmekte, hem de kuruluşların amaçları doğrultusunda kaynakları etkin bir şekilde kullanmak ve çalışanlara iyi bir iş yaşamı sağlamak gibi temel hedefleri olduğu göz önüne alındığında, her iki hedef işinde çözüm olabilmektedir.²

Dinamik bir bütün olan işletmeler insan unsuru ile tamamlanmakta ve dinamizm kazanmaktadır. Böylece, çalışan insanın bu organizasyondaki yerini tam olarak bulması ve benimsemesini önemi ortaya çıkmaktadır. Doğru insanı doğru pozisyona yerleştirmedeğimiz sürece ne kadar iyi formalize edilmiş olursa olsun hiç bir stratejinin başarıya ulaşması beklenilemez. İnsanlarımız, bizim en önemli kaynağımızdır.³ İşletmeler insan unsurunun katılmasıyla akıcılık göstermekte, devamlı olarak değişen ve gelişen çeşitli motiflere ve davranışlara sahne olmaktadır. İnsan, davranış dinamiği kurallarının etkisi ile tepki gösteren bir varlık olduğundan ihtiyaçlarının, arzularının ve iradesini kullanma gücünün önemini göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

İnsan, iş çevresinde, astlarına, üstlerine ve eşitlerine, kendi öz motiflerine uygun olarak davranmaktadır. Bu sebeple, işletme içindeki kişiler arası ilişkilere ve davranışlara psikolojik ve sosyal ağırlık bir şekilde yaklaşılmaktadır.

¹ JOHN, Purcell: "Human Resources Management: Implications For Teaching, Theory Research, and In Industrial Relations The Future Of Industrial Relations", Sage Publications, London New Delhi, 1994 s:208

² GEMLIOĞLU, Y. Julide : " Çalışma Yaşamının Niteliği- Türk Endüstrisinden Dört işletmenin incelenmesi", Marmara Üniv. İ.İ.B.F. İngilizce İşletme Böl, Yayınlanmamış bir çalışma, İstanbul - 1998

³ CHARLES W.L. HILL – GARETH R. Jones: "Strategic Management An Integrated Approach", Maughtan mifflin Com., Boston, USA. – 1989, s:112

Sosyoloji, psikoloji ve antropoloji, üç temel davranış bilimi olarak bireysel ilişkilerin kavramlaştırılmasında temel birer bilgi kaynağı olması ile birlikte teknoloji de insan davranışlarını etkileyen unsurlar içinde yer almış durumundadır.

2. 3. 3. İnsana Yaklaşım Vizyonu

Teknolojik gelişme ile birlikte işletmelerin büyümesine paralel olarak işlerin ve bu işleri yapmakla görevli personelin istenen amaçlara verimli bir şekilde yönlendirilmesi, bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu konudaki çalışmaların başında Amerikalı bir mühendis olan Frederict Winalev Taylor ile Fransız mühendis Henri Fayol görülmektedir. Taylor ve Fayol un düşünceleri ve ortaya koydukları ilkeler sevk ve idarenin temelini oluşturmuştur.¹ Ancak o günün şartlarından büyük ilgi uyandıran bu ilkelerin, ileri teknoloji ve değişen zaman içinde her yönden yeterli olmadıkları anlaşılmıştır. Bu yaklaşımda iş verimliliğinin sağlanması için, teknik buluşlardan yararlanmaya, mühendislik metotlarını uygulamaya, işleri basitleştirip, fiziksel çalışma şartlarının düzeltilmesine önem verilmektedir. İşin üretim seyrine uygun olacak şekilde düzenlenmesi ilk plana alınmaktadır.² İşlerin basitleşmesinin, iş koşullarının düzeltilmesinin, yetki ve sorumlulukların açıkça belirtilmesinin, ceza,mükafat ve çeşitli uygun ücret sistemleri uygulanmasının, verimliliği artırmada yeterli olacağı kabul edilmektedir

- 1- Temel fizyolojik ihtiyaçlar (açlık,susuzluk vb.),
- 2- Güvenlik ihtiyaçları (güven duygusu,düzen isteği,sağlık vb.),
- 3- Ait olma ihtiyaçları (sevgi, şefkat, yaklaşma, özdeşleşme vb),
- 4- Benlik ihtiyaçları (saygınlık,kendine saygı,başarı vb.),
- 5- Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları (yapabileceğinin en iyisi yapma isteği,kişisel memnuniyet vb.) .³

¹ AKAT, a.g.e., s:14

² MİLHAUD, Jean-R.Bize: "Sanayi Psikolojisi",Çev.: Mehmet YAZGAN, TOBB Yay., Ankara-1990, s:54

³ ONARAN, Oğuz: " Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları", Sevinç Mat. Yay., Ankara-1981, s:14,15

Kişiler, ihtiyaçlar basamaklarında yükseldikçe alt basamaklıların etkisi fazla duyulmaktadır. Böylece daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara ulaşmak üzere, kişi serbest kalmakta, ihtiyaç ve amaçlarının çerçevesi genişleyerek, hayatı zenginleşmektedir. Kendini gerçekleştirme güdüsü Maslow teorisinin ancak ilgi çeken yanını oluşturmaktadır. Maslow, kendini gerçekleştiren insanların, gerçeği daha iyi algılayıp, gerçekle daha rahat ilişki kurabileceklerini, kendilerini ve başkalarını olduğu gibi kabul etme eğilimleri kazanacaklarını, kişiler arası derin ilişkilere yönelebileceklerini, buluş ve becerilerini ortaya koyabileceklerini ifade etmiştir. Bu konuda Herzberg ve Argyris' in görüşlerinin de tamamlayıcı yeri vardır. Bu görüşler çerçevesinde bütün insanlar olgunlaşmanın bir özelliği olarak ifade edilen olgun olma durumu çalışan – yönetici ilişkisi açısından da önem taşımaktadır. Çalışan kişi kontrolden hoşlanmayan basit işlerden kaçan, bir bakıma artan sorumluluk arayan, ekonomik çıkarlarının yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da tatmini için çaba gösteren bir kişi olarak gösterilmektedir. İnsan maddi ve manevi yönden gelişerek, kişiliğini oluşturan özelliklerini zenginleştirdikçe, toplumsal niteliğiyle bir değer kazanmakta ve artan bir bağımsızlık gayretine girmektedir.

2. 3. 4. Çalışma Yeteneklerinin Geliştirilmesi

Teknolojik gelişmenin etkisi ile işletmeler, uluslararası boyutlara ulaşmıştır. İşletmelerin örgütsel yapısı büyüdükçe çalışanlar arasındaki iletişim yapısında daha karmaşık durum gerçekleşmektedir.¹ İnsanın çeşitli ihtiyaç ve yeteneklerinin bulunması ve kişiler arası farklılıklar sebebiyle karmaşık bir yapıya sahip olması, insan hakkında genellemelere gitmesi güçleşmektedir. Ayrıca günümüz toplumsal yaşayışında gittikçe gelişen çok yönlü ilişkiler çalışan insan hakkında düşünceleri de geliştirmiştir; insanın başkalarına benzemeyen güdüsel özelliklerine, sürekli mücadele içinde bulunan kişiliğine, giriştiği yeni tecrübeler ile yeni hedeflere doğru yönelebileceğine işaret edilmektedir. Çünkü her insanın başkalarından değişik olan bir gelişimi ve kişilik özellikleri vardır. Çalışanların yetenek ve isteklerini bulundukları ortama göre teşhis edebilecek bir duyarlık ve bilgi birikimi gereklidir.

¹ EKER, Ayşegül: a.g.e., s:7

İnsanı verimli çalışmaya yönelten istek, sadece kişisel tatminin ve örgüt etkinliğinin sağlanmasını amaçlamamaktadır. Yapılacak işin niteliği, kişinin tecrübe ve yetenekleri ile örgütün beşeri yapısı belirli bir çalışma ve duygu kalıbı meydana getirecek şekilde, karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. İnsan sadece karmaşık değil, aynı zamanda büyük ölçüde değişebilir bir yapıya sahiptir. Kendisi için taşıdığı öneme göre hiyerarşik şekilde sıralanmış birçok isteği, ihtiyacı vardır.¹ Bu hiyerarşi zaman içinde değişebildiği gibi içinde bulunulan duruma göre de değişebilmektedir. Kişilerde gerek sosyalleşme, gerekse programlı eğitim yoluyla ihtiyaç ve isteklerin değişebileceği ve olgunluk çağında bile öğrenmeli ve güdülenmelerin gerçekleştirilebileceği ifade edilmektedir. Örgüt içinde bireylerin, kişisel yeteneklerinin önemini öne çıkaran örgütsel planların yapılması gerekmektedir.² Bu konuda özellikle başarı güdüsü ve ihtiyacının önemi üzerinde durulmaktadır. Başarı güdüsü yüksek olan kişiler, kişisel sorumluluk almak isterler ve bu sorumluluğu rahatlıkla kaldırabilirler, gerçekçi amaçlar tespit ederler. Genellikle geniş kapsamlı planlar düzenleyerek amaca ulaşırlar ve baş isteklerinin engellenmeyeceği iş ortamlarını tercih ederler.

Çalışan kişinin davranışları konusunda günümüz yaklaşımları, bu bulgular çerçevesinde olayları değerlendirmekte ve insan – örgüt – toplum ilişkilerini durumun kendi özel şartları içinde ele almaktadır.

2. 4. TEKNOLOJİK GELİŞMENİN ÇALIŞMA DAVRANIŞINA ETKİSİ

Teknolojik gelişim doğrultusunda değişen ve küreselleşen endüstri ilişkileri ortamında, iş ve çalışanlar, çalışanlar ile yöneticiler ve çalışanların kendi aralarında mevcut ilişkilerin tanınması ve düzenlenmesi iş ortamına ilişkin araştırmalar taşımaktadır. Yoğun bilgi üretiminin teknolojiye yansması ve küreselleşme olgusu karşısında işletmelerde üretim, yönetim ve pazarlama gibi işletme fonksiyonlarının değişmesi, iş ortamının da değişimine neden olmuştur.³

¹ ONARAN, a.g.e., s:17

² TANNENBAUM, Arnold S. : "İşletmede Sosyal Psikoloji", Çev., Nilüfer Sağtür, TC. MEB., Türk Mat. Yay., Ankara – 1966, s:73

³ GÜLGÜM, Aylin : "2000 li yıllarda Çalışma Hayatı ve Nitelikleri", Celal Bayar Üniv., Yönetim ve Ekonomi Dergisi, sayı: 3, CBÜ: Yay., Manisa - 1997 s:162

Bu kapsamda iş ortamının fiziksel ve ergonomik yapısının değişimi, çalışanların davranışlarında farklılaşma görülmektedir. İnsanlar arasındaki farklılaşma insan gruplarının bir özelliği olarak gözlenmektedir. Kişilerin bir çalışma örgütündeki farklı konumları, kişisel yada sosyal özelliklere bağlı olabilir ve bu özelliklerin değerlendirilmesine göre de gruplar farklılaşabilir. Değişik ortamlarda kişilerin örgütlenme şekilleri, grup işleyişi üzerinde yapılacak çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Çalışma ortamında kişiler ve gruplar arası ilişkilerin yapısı şekli ise davranışın çeşitli yönlerini etkilemektedir.

İş ortamının, ortaya konulan genel yada özel bir amacı gerçekleştirmek için işbirliği halinde bulunan insanlardan oluşmuş toplumsal birimler olarak ele alınması halinde bu arasında gelişen resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) arkadaşlık ilişkilerinin farkının da belirtilmesi gerekmektedir. Bu konuda komitelerde kurulmuştur.¹ Formal yapı, iyi düzenlenmiş iş ve işbölümüyle, otorite hiyerarşisi içinde ortak bir amacın gerçekleştirildiği insan faaliyetlerinin koordinasyonunu göstermektedir. Bu formal yapı içinde, kendiliğinden oluşan, sosyal etkileşime bağlı olarak gelişen doğal ilişkiler, resmi örgüt ortamının sürekli bir yapısal niteliği gibi değerlendirilmektedir. Toplumda ayrıca formal örgütler (resmi örgütler – iş ortamı) yanında, aile cemaat, sık sık buluşan arkadaş toplulukları gibi, üyeleri arasındaki etkileşimin zaman içindeki kendiliğinden oluşup geliştiği sosyal örgütler vardır. Burada kişilerin davranışları, karşılıklı ilişkiler ve etkilenmeler sonucu gelişen toplumsal kurallara, adetlere, geleneklere göre düzenlenir. Çalışma ortamındaki kişilerin davranışları, toplum içinde ayrıca ait oldukları bu sosyal örgütlemelere ait ilişkilerden de etkilenmektedir.

İş ortamı bu örgütsel yaklaşım içinde bir yandan, müşterek insan faaliyetlerinin bir sistemi olarak değerlendirilirken, diğer yandan, kişilerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulundukları yapısal bir süreç olarak da değerlendirmektedir.

¹ MİLHAUD, Jean- R. Bize :a.g.e., s: 60

Çalışma örgütleri, ancak toplumsal olarak ulaşılacak amaçlara en iyi şekilde cevap vermek için teşekkül etmişlerdir ve tasarlanmış bir işbirliğine dayanan eylemler düzeni söz konusudur. Örgütte bireyler verimli çalışırsa, işletme verimi artar. İşletmeler verimli çalışırsa sektör verimliliği artar. Sektörün verimliliğinin artması makro düzeyde ekonominin verimliliğini artırır. Bu nedenle iş ortamında işgörenlerin davranışları önem kazanacaktır.¹

Bir iş ortamında ilk temel unsur, kişiler olmaktadır. Kişiler, kuruluşların hayati elemanlarıdır. İş ortamındaki kişilerin karşılıklı davranışlarının ve etkileşimlerinin niteliğine göre, kurumun başarı yada başarısızlığı söz konusu olmaktadır. Kişiler arasındaki olumlu bir yaklaşım olduğunda bunların ortak amaçları arasında bir bağ kurulduğu ve birbirlerini kuvvetlendirdiği görülmektedir. İş ortamında meydana gelen karşılıklı davranışlar, kişiler arasında geliştiği gibi, kişiler ile iş ortamına ilişkin diğer örgütler arasında ve farklı örgütler ile bu örgütlerin tüm çevreleri arasında da gelişebilmektedir. Karşılıklı ilişkilere bu açıdan bakılması, bunlar arasındaki ilişkilerin bir yapı içinde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Örgütün, dolayısıyla iş ortamının varlığı bakımından ortak bir amacın bulunması esastır. Bu amaç bir yandan örgütün varlığını belirlerken, diğer yandan da faaliyetlere yön vermektedir. Genel olarak kişiler,örgüt çalışmalarına örgüt amacının gerçekleşmesinin kendi ihtiyaçlarını belli ölçüde karşılayacağını algıladıkları için katılmaktadır. Ancak örgütün sadece üyelerinin, kişisel çıkarlarını izledikleri bir yer olarak görülmesi gerekmektedir. Örgüt amaçları ve üyelerinin kişisel çıkarları bir bütün olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların insani olarak sahip oldukları gereksinimlerin yanı sıra işgören olarak da örgütsel gereksinimleri bulunmaktadır. Yetki, sorumluluk denkliği, eğitilmek, kararlara katılma,bilgilerin zamanında ve açıklıkla iletilmesi gibi örgütler gereksinimleri olarak tanımlanmaktadır.²

¹ ATAAY,Durak :” işletmelerde insan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler -Verimlilik, Çalışma Zamanı ve ücret Tatmini”,Mess Eğitim Kitapları Dizisi ;19, Mess Yay., Ankara - 1998, s:19

² INCIR, Gülten: ” Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, MPM Yay. 401, Ankara-1990, s: 34

İş ortamının bir diğer temel unsuru faaliyet unsurudur. Bunlar örgütün etkili olup olmadığını belirleyen örgüt kaynaklarıdır. Bu kaynaklar; insan kaynakları ve diğer somut kaynaklardır. İnsan kaynakları dışında kalan kaynaklar örgütün maddi varlıklarıdır. Bu maddi kaynakların başında İ.T. gelmekte ve örgütün amaca ulaşmak için yapılması gereken faaliyetler zincirin ilk halkasını oluşturmaktadır.

2.4.1. Çalışma Yaşamının Psiko – Sosyal Gelişimi

Çalışma, insanın bedensel veya zihinsel güçlerini bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanılabilmesidir.¹ Diğer bir tanıma göre çalışma, bireyin, biyo – sosyo ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi için zihinsel ve bedensel gücünü üretimin gerçekleşmesi için sarf etmesidir. Biyolojik ihtiyaçlar, temel fizyolojik ihtiyaçlardır. Çalışma bir geçim kaynağıdır. Sosyolojik olarak çalışma bireyin belli bir iş oluşturmaya ve bu süreçte diğer insanlarla ilişki kurarak belli bir düzen ve statüye kavuşmasıdır.

Psikolojik olarak çalışma, birey ile görev arasındaki ilişki olarak anlaşılmaktadır.² İleri teknolojinin çalışma hayatındaki etkilediği ortam, psikolojik çalışma ortamı oluşturmaktadır. Çünkü ileri teknolojinin kullanıldığı işletmelerde, işletmenin yönetim vizyonu, çalışma koşulları ve bireyin vasıf durumu birleri ile uyum sağlanması gerekir. Sonuçta çalışma davranışı ortaya çıkar.

Çalışma davranışı, çalışan bireyin çalıştığı ortama ait örgütsel çevresi ile etkileşimin ürünü olarak şekillenmektedir. Çalışma davranışı, örgütün büyüklük ölçeği ve kullanılan teknolojik yapıya göre farklılık görülmektedir. Aynı eğitimi almış, aynı özellikleri taşıyan bireylerden, B.Ö.İ. çalışan ile KOBİ lerde çalışan arasında davranış biçimleri farklı olmaktadır. Çünkü örgütler bir etkileşim ağıdır. Çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri hem verimliliği hem de bireylerin davranışlarını etkilemektedir. Bir insanın başarabileceğinden çok fazla bir iş olduğu için böyle bir çalışma ortamı oluşmuştur. Çalışma ortamında sosyalleşmenin nedeni,

¹ AYTAÇ, Serpil: " Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlanması Geliştirilmesi Sorunları", Silon Yay. İstanbul-1997, s.14

² AYTAÇ: y.g.e., s: 14

karşılıklı yardımlaşma ve paylaşmaya gereksinim duymalarıdır. Böylece bireysel bağlamda etkileşimin olmadığı bir örgütsel ortam düşünülmemektedir. Ancak çalışma ortamındaki ilişkinin istenen düzeyde oluşması için gereken ortam hazırlanmadığında ortaya çıkan sorunlar yoğunlaşmaktadır. Bu sorunlar giderilmediğinde, motivasyon eksikliği ve verimde düşme görülecektir. Çalışma yaşamının işlevleri, emeğinin karşılığı olarak elde ettiğimiz gelirle geçimimizi sağlanmaktan öte, çalışma birey açısından sosyal yararları da beraberinde getirmektedir.¹ Birey sahip olduğu işin niteliğine göre, sosyal prestij, kendine olan özgüven duygusu ve toplumsal görev bilinci şekillenmektedir.

2. 4. 2. Bireysel Bağlamda Çalışma Davranışı

Teknolojik gelişme işletmelerde örgütsel değişime ve dolayısıyla çalışanların da davranışlarında değişime neden olduğu görülmektedir. Çünkü davranışı gösteren kişi, örgütün temel ögesidir. İşletmenin ileri teknolojiye dönüştürülmesi için pozitif bir işgücü olarak kullanılan birey, değişime hazır hale getirilmiş durumundadır.² Bir yandan örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine emeği ile katkıda bulunurken, diğer yandan bu katkıya karşılık birtakım ihtiyaçlarını örgütten karşılamaktadır. Çalışan kişi sahip olduğu kişisel özellikleri ve çeşitli sosyal tecrübeleriyle çalışma ortamına gelmektedir. Bu özellikler ve tecrübeler beklentileri belirlemede önemlidir. İşletmelerde farklı tür ve seviyelerde bilgi, yetenek, kişilik özellikleri gerektiren işler bulunmaktadır. Çalışma ortamı bir bütün olarak düşünüldüğünde kişi ile örgütün beklentilerinin de bu bütünlük içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Kişisel beklentiler ile çalışma ortamı arasında bir denge ve uyum sağlandığında, kişi örgüte katkıda bulunmakta, örgüt ise onu bir üye olarak kabul edip, kişisel katkısının karşılığını vermektedir. Çalışmaların, örgütsel yapı içinde kendilerine en uygun yeri almaları ve bu yolla verimin artması amaçlanıyorsa, çalışanın biyolojik, sosyo – kültürel ve psikolojik özelliklerinin tanınması için çaba gösterilmesi gerekmektedir.

¹ TINAR, Mustafa Yaşar: “ Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik”, D.E.Ü, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 12, Sayı1 İzmir- 1997, s:3

² TEKİN, Mahmut – ZERENLER, Muammer :”Küresel Rekabet Ortamında İşletmelerde Teknoloji Kullanımının İşletme Üzerindeki Etkileri”, Selçuk Ün.v., Sosyal Bilimler Meslek Y.O. Dergisi, sayı:4, Selçuk Ün.v. Yay., Konya – 2000, s: 11

İş ortamının biçimsel yapısı, çalışan birey için psişik sorun ve şikayetlere kaynak olması mümkün bazı zorunlulukları da beraberinde getirmektedir. İşin gerektirdiği davranış biçimleri bireyin o anki isteklerine uyması da gerçekleştirilmek durumundadır.¹ Teknolojik gelişme ile örgütlerin beklentileri ile net bir pozisyon kazanırken, işgörenlerin de beklentileri aynı doğrultuda çözüme kavuşmaktadır. İşçi İşveren arasındaki uyum, E.İ. sistemini olumlu olarak etkilemektedir.

2. 4. 3. Örgütsel Bağlamda Çalışma Davranışı

Örgütlerin, İ.T. teknik araç ve fiziksel imkanları, örgütün faaliyetler çevresi olarak değerlendirme yapılmaktadır. Faaliyetler çevrenin temel unsurları hammadde, yönetim ve üretimdir. Yönetim kademelerinin birbiri ile ilişkilerini düzenleyen normatif kuramlar önem taşımaktadır. Bu yapılanma, Örgütün iskeletini oluşturmaktadır. Örgütü oluşturan temel karakteristikler ise, işletmenin değerleri, yönetim felsefesi, normlar, çalışma yerinin iklimi ve çalışanların davranış biçimidir.²

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlar topluluğunu belirli bir iş bölümü yaparak istenen düzeyde üretimi gerçekleştirmektedir. Örgütün bu görevi, diğer görevler ile birbirine bağlanmış halkalar zincirini oluşturmaktadırlar. Biri olmadan diğerinin olması imkansızdır. Bu nedenle örgütün temel görevi, çalışanları eş güdümlenecek örgütün amacını gerçekleştirmektir. Bu durumda örgüte bağımlı, grupsal bir çalışma davranışı ortaya çıkmaktadır. Sonuçta her bireyin kendine özgün bir kişiliği olduğu gibi, örgütünde kendine has bir kişiliği mevcuttur.³ Teknolojik gelişme örgütsel davranışları değişimine neden olmakla birlikte, işletmelerin endüstri ilişkileri sistemini de etkilemektedir.

¹ TINAR, Mustafa Yasar: " Çalışma Psikolojisi " , Necdet Bükey A.S. İzmir-1996, s:18

² ÖZKALP, Enver: "Örgüt Kültürü, Yöneticiler", Bilgi Üniv., 7.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 27-29 Mayıs, İstanbul – 1999, s: 13

³ ÖZKALP, Enver : y.g.m., s: 13

2. 4. 4. İşletmenin Toplumsal Çevreye Karşı Değişimi

Örgütün yaşamını devam ettirebilmesi ve faaliyetlerini etkin bir biçimde sürdürebilmesi; etkileşimde bulunduğu diğer kişi, grup ya da örgütlerin davranışlarını öngörülme-yebilmesine bağlıdır.¹ Örgütün toplumsal çevresi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi, çalışanların gereksinimlerini karşılamaya yardımcı olan insanlar arası ilişkiler dokusu ve bunların ortaya çıkardığı pozitif sonuçlardır. Toplumsal çevrede temel kavramlar arası, kültür, ekonomi, endüstri ilişkileri, ileri teknoloji ve küreselleşme rol almaktadır.

Örgütlerin, içinde bulundukları toplum gibi kültürleri de oluşmaktadır. Bu kültürel yapı, tüm toplumsal yapıdan etkilenmektedir ve onun genel çizgisine uymaktadır. Ancak, yine de her çalışma örgütünün kendisine has bir kültürü meydana gelmektedir. Eğer çalışan kişi, örgüt içinde bir davranışı yaparken, diğer çalışanların ne diyeceklerini düşünüyorsa, örgütün toplumsal baskısını hissediyor demektir. Böyle bir yapının fonksiyonları vardır. Çalışanların ortak örgütsel kültür çerçevesinde bütünleşerek, örgütsel sorunlara çare ararlar. Astlar ise yöneticiler arasındaki formal ilişkiler kültürel yapı ile desteklenerek yönetimde kolaylık elde edebilir ve örgüte uyum kolaylaşabilir. Kümeleşme, çalışanlar arasında kendiliğinden gelişen ilişkilere bağlıdır. Bu gruplaşmalarda üyelerin birbirlerini daha iyi tanıdıkları ve yüz yüze ilişkilerde bulundukları için etkileşimleri de daha yoğundur. Birlik duygusu güçlüdür. Örgütçe karşılanamayan bazı ihtiyaçların tatmini için gelişmektedirler. Ortak ilgileri paylaşmak, boş zamanları değerlendirmek gibi. Toplumsal yapı içinde örgütün rol yapısı da önemlidir. Örgütteki işi ile ilgili olarak çalışandan başkaların beklediği eylemlerdir, örgüt çevresinde, örgütsel imkanlarla yerine getirildiğinden örgütsel rol oluşmaktadır. Çünkü örgütsel etkinliğin, bir örgütün çevresi ile uyumunun bir fonksiyonu olduğunu belirtilmektedir.² Örgütün, İ.T. geçişi nedeniyle örgütün E.İ.S değişmelere rastlanılmakta ve örgütsel rolünde de değişimler oluşmaktadır.

¹ ALDEMİR, a.g.e., s:142

² ÖZMEN, Ömür – Arbak, Yasemin – DUYGULU, Ethem : "Kişi-Kültür Uyum ve Sonuçları Bir Sanayi Örnek Olay Çalışması", Bilgi Ün.v. 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 27-29 Mayıs, İstanbul – 1999, s: 17

Toplumsal yapı içinde örgüt, kamu kurumları, sendikalar ve sivil toplum örgütleri ile kültürel, sosyal ekonomik ve hukuki bağlamda bir dizi rolleri bulunmaktadır. Toplumsal kurumlarla pozitif ilişkilerin yoğunluğu, işletmenin toplumsal prestijini artırmaktır. İtibarlı bir örgütte, çalışan işgörenlerin, kimlik duygusu da gelişmiş olur. "x firmasında çalışıyorum" Avukatım, Mali müşavirim vb. gibi ifadeler bireyin, toplumdaki yerini göstererek bir kimlik bunalımına düşmesini engellemektedir.¹

2. 5. TEKNOLOJİK GELİŞME VE ÇALIŞMA YAŞAMI

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak için, doğaya hakim olmak ve teknolojiyi keşfetmek zorunda kalmışlardır. Ancak endüstri devriminden sonra teknolojinin çalışma yaşamına egemen olması ile endüstri ilişkilerinde ve çalışma hayatının kalitesinde önemli değişime neden olmuştur.

Çalışma yaşamının kalitesini belirleyen İ.T. ile insan ilişkisi birbirine bağımlı olmakla birlikte önceki konuda da ifade edildiği gibi, çalışma yaşamının niteliğini belirleyen unsurlar şunlardır: bireysel olarak çalışma davranışı, örgüt işgören ilişkisi ve örgüt çevre ilişkisi çalışma yaşamının niteliğini belirleyen konular içerisinde yer almaktadır. Çalışma niteliği çalışanların işe olan tepkilerini ve öncelikle iş tatmini ve iş sağlığı gibi bireysel sonuçlara dayandırılarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre, iş koşullarının işin insan yaşamında hem zamanını değerlendirmesi, hem de yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi ve bunların sonucunda edindiği duyum ile ruh sağlığının da korunmasına yönelik bir tatmin verecek şekilde düzenlenip düzenlenmediği çalışma hayatının kalitesini belirlemektedir.²

Bireysel bağlamda çalışma hayatının noktasını iş tatmini, iş doyumu, iş güvenliği ve ergonomik koşullar, iş güvencesi ve modeli açıdan doyum (ücret politikası) vs.nitelikler iş yaşamının kalitesini artırmaktadır. Bir araştırma bulgularına göre çalışma yaşamının kalitesini belirleyen özellikler:

¹ TINAR; Mustafa Yaşar." Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik", D:E:Ü, İ.İ.B.F, Dergisi Cilt:12, Sayı:1 İzmir-1997 s:3

² GÜLGÜN, Aylin: " 2000'li Yıllarda Çalışma Hayatı ve Nitelikleri", Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniv., İ. İ. B. F., Sayı:3, Manisa-1997, s:163

- Kuruluşa olan bağlılık,
- İşe duyulan ilgi,
- İş esnasında gelişebilme,
- İş etkileyebilme (yönetime katılma),
- Başarıya göre terfi,
- Kariyerdeki hedeflere ulaşabilme,
- Yönetime duyulan görev,
- Ergonomik çalışma ortamı,
- Modeli açıdan rahatlık,
- Ruh hali,
- İş stresinin bulunmaması,
- Kişisel yaşam üzerindeki olumlu etkisi,
- Sendika- işveren arasındaki uyum,

boyutları alınmıştır.¹ İfade edildiği gibi çalışma yaşamının kalitesini etkileyen bir dizi etkenler bulunmaktadır. İleri teknoloji işletmelerde önce üretimde verimliliği daha sonra psiko-sosyal değişimlere neden olacak etkileşimleri oluşturmuştur. Sonuçta El sisteminin gelişiminde katkı sağlamaktadır. Çalışma standardını etkileyen genel olarak iş doyumu, iş güvenliği, iş güvencesi ve ergonomi konuları kısaca aşağıdaki başlıklarla bahsedilmektedir

2. 5. 1. İş Doyumu ve Yaşam Standardının Belirlenmesi

İş doyumu, işgörenlerin yaptıkları işler için duydukları has, nefret veya olumlu, olumsuz duygulardır. İş doyumu işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir.² İleri teknolojinin örgütlere girmesiyle beklentilerin çeşitliliği ve iş doyumu üzerinde etkili olmaktadır.

¹ Gemlioğlu, Julide: "Personal Measuring The Quality of Working Life In GM" An Interview With H.C. Carlson, Now- December 1978 s:24-26

² ALTIN , Asena - SARP KAYA, Pınar: " İş Doyumu Etkenleri ve İşletmedeki İş Doyumuna İlişkin Bir araştırma", Celal Bayar Ün., Yönetim ve Ekonomi Sayı 2 Manisa-1996, s:16

Yöneticiler verimlilik ile iş doyumu standardında ilişki kurmaya çalışmaktadırlar. Oysa işçi, pisiko – sosyal bir varlıktır. Bir işletme de verimliliğini, saygınlığını, iş konusunda ki düşüncelerini uygulamaya koyması (Yönetime katılma) vb. etkileşimler iş doyumunu olumlu yönde etkileyen unsurlardır. İş doyumu insana özgü bir kavramdır. İnsanların ihtiyaçları sonsuzdur. İnsanlar iş konusunda doyumsuz olması değişik düşünmesine neden olacaktır. Böylece teknolojik gelişmeye ve E.İ.S. gelişimine katkı sağlayacaktır.

2. 5. 2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkisi

Endüstride bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ile endüstriyel sektörden insanların yetenekleri, bedenleri ve zekaları çok zorlanmaya başlamış ve optimum seviyede verimlilik beklenmiştir. Endüstrileşme sürecinin gelişmesinde önemli katkıları bulunan insanın, sağlık, iş güvenliği ve ergonomik çalışma koşulları sanayileşme süreci ile birlikte ele alınmaya başlanmıştır.

Türkiye’ de işçi sağlığı ve iş güvenliği, Anayasanın ve kanunlarının teminatı altına alındığı gibi tüzüklerde de geniş yer almaktadır. Ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalanların toplam çalışan nüfus içindeki oranının, öteki sanayi ülkelerine göre yüksek olmasının başlıca nedeni, Türkiye’deki mevzuatın yetersiz olması değil, mevzuatın yeterince uygulanmamasından kaynaklanmaktadır.¹ Türkiye’ de “işveren, işçilere yapmakta olduğu işlerinde uygulamaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır.(Md.: 3 İşçi sağlığı ve iş güvenlik tüzüğü)²

İş sağlığı ile ilgili 3. maddede de” İşverenin işyerinde, teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya

¹ GÜLERMAN, Adnan:”İş Sağlığı ve İş Güvenliği” İşveren Dergisi, TİSK Yay., Mayıs, İstanbul -1990, s:13

² KÖROĞLU, E: ” işçi Sağlığı ve İş Güvenliği- SSK Mevzuatı”, Hacettepe Yay. Sağlık Hukuk Dizisi:2 Ankara-1985, s: 210

zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltarak, alet ve edevatta değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.”¹

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal önlemler yeterli olmasına karşın denetim mekanizmasının zayıflığı, KOBİ lerin bu konuda gerekli duyarlılığı göstermemeleri işçi sağlığı ve işçi güvenliğini tehlikeye sokulmaktadır.

Yapılan araştırmalarda ileri teknolojinin uygulandığı BÖİ. de işçi sağlığı konularında hassas oldukları görülmektedir. Bir B.Ö.İ. eğitim uzmanı “ işçilere rutin şekilde sürekli işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda seminerler verilmektedir. Söz konusu seminerlere zaman zaman dışardan uzman kişi veya kurumlardan da destek aldıklarını ifade etmiştir.”²

2. 5. 3. İnsan ve İleri Teknoloji

İleri teknoloji, çalışma yaşamının insanlaştırılması konusunda otomasyon ve robotları sisteme sokarak çalışma yaşamına farklı bir boyut getirmiştir.³ İleri teknolojinin yaklaşımda sistem, İNSAN – MAKİNA – ÇEVRE ilişkileri içinde çalışma koşulları düşünülmüştür. Sistemin içine psikolojik, sosyolojik, biyolojik yönetim normlarını değerlendirme yapılarak ileri teknoloji gereksiniminin modelini oluşturmak gerekmektedir. İleri teknolojide temel amaç, insan faktörünün verimliliği, sistem içinde entegrasyonu ve iş yaşamının insanlaştırılması olduğundan insan – makine sistemlerinin bu amaca uygun prensiplerle kurulması önemlidir.⁴

¹ KÖROĞLU: s: 210 Bkz: geniş bilgi İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü.

² MUTLU, Türkan:” Turyağ - Henkel A.Ş, Eğitim Uzmanı ile Yapılan Mülakat, Mayıs, İzmir - 1999

³ TINAR, Mustafa Yasar:” Çalışma Psikolojisi” Necdet Bükey A.S. İzmir-1996, s: 154

⁴ ERKAN, Necmettin:” Ergonomi- Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği”, MPM Yay. No:373, Ankara-1997, s:159

Teknolojinin getirdiği otomasyon sistemi çalışan insana aşırı yüklenim ve fiziki zorlanmalarını devralarak onun yaşamını tehdit eden çalışma koşullarından kurtarmasıdır.¹ Nükleer enerji santrallerinde zararlı ışın tehlikesi karşısında çalışanların, yaşamlarını sağlıklı sürdürebilmeleri için çalışma koşullarının insancılaşması ve bu ortamda robotların kullanımı zorunlu olmaktadır.

2. 5. 4. İnsan ve Ergonomi

Ergonomi, özellikle anatomik, fizyolojik ve psikolojik bilgilerin uygulanmasında insan ile işi, çevresi ve kullandığı donanım arasındaki ilişkileri düzenleyen bilim dalı olarak tanımlanabilir.² Bu bağlamda, çalışma koşullarını işi yapan bireye bağlı olarak, çevreyi ve sistemi uygun duruma dönüştürmektir. Çevreyi ve sistemi işi yapan insana dönüştürdükten sonra insanında işe uyum sağlaması gerekmektedir. Çünkü ergonomi, insan ve iş sistemleri arasında ilişkiyi inceleyen bir bilim dalıdır.

Ergonomi her ne kadar çalışma yaşamının içinde doğmuş bir bilim dalı ise de, yaklaşım olarak yaşamın birçok alanında önemli işlevler üstlenebilecek bir şekillendirme anlayışını içermesi nedeni ile günümüzde ki ilgi giderek genişlemektedir. İlgi alanının genişlemesi, teknolojik değişimin çalışma yaşamında yarattığı değişikliklerdir.³

Ergonomi, insan unsuru üzerinde duran veya çalışma yaşamının insanlaştırılması, bireysel beklentilerle örgütsel amaç doğrultusunda olumlu bir yönde geliştirme sistemlerini araştırır. İleri teknolojinin kullanıldığı BÖİ. de ergonomi sistemini, verimlilik üzerinde etkinliği görülmektedir. Çalışma yaşamının insanlaştırılması, sadece işletme yararına değil, işgörenin beklentileri ile örgütün amaçları doğrultusunda bütünleşme niteliği taşımaktadır.

¹ TINAR: a.g.e., s:154

² AYDIN, Emin D:” Büro Otomasyonunda Ergonomi”, Afa Mat. İstanbul-1991 s: 3

³ TINAR: a.g.e., s:153

Böylece insan ile iş arasındaki ilişkinin bilimse olarak incelenişi olarak tanımlanan ergonomi, hem verimli çalışmanın hem de çalışanın daha rahat, daha az yorularak çalışmasını sağlanmasında önemli bir araçtır.¹ Ergonomi iyi uygulanması iş kazası ve meslek hastalıklarının önleneyeği kaçınılmaz olur. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları yasa ve yönetmelikler yeterli olduğu halde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının diğer endüstri ülkelerine göre yüksek oranda bulunması, işletmelerinin ergonomik çalışma sistemine uymadığını göstermektedir.

2. 5. 5. İş Güvencesine Etkisi

Çalışma hakkının korunması, Anayasa ve yasalarca güvence altına alınmasına karşın günümüzde işçiler iş güvencesi konusunda önemli boyutlarda endişe taşımaktadırlar. İş güvencesi, işçilerin sadece çalışma haklarının korunmasına yönelik bir kurum değil, onların işlerinin kolayca kaybetmelerinin engellenmesi onlara iş güvencesi sağlanması gerekmektedir.²

İleri teknolojinin uygulandığı BÖİ. iş güvencesi problemi önemli boyutlarda yaşanmamaktadır. Çünkü BÖİ. işçi görevini belirtilen standartlarda yapmak durumundadır. İleri teknolojinin işletmelere girmesi ile iş gücünün nitelik seviyesi olumlu biçimde gelişme göstermiştir. Bu nedenle işverenin, işçisini keyfi olarak işten çıkarma eğilimi yok denecek kadar az rastlanılmaktadır. Bu konu da Japonya, ömür boyu istihdam politikası ile diğer ülkelere model oluşumunda öncülük yapmıştır. Japonya bilhassa savaş sonrası Eİ. çerçevesinde devletin en önemli görevlerinden biri, çalışan kesim için iş güvencesini tesis etmek olmuştur.³

¹ ÖZOK, Ahmet Fahri:” Ergonomik açıdan Çalışma Yeri ve Düzenleme ve Antrometri”, Mess Yay., İstanbul-1988, s:1

² DEMİR, Fevzi:” Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda- Çalışma Haklarının Korunması (iş Güvencesi) başaran Mat. İstanbul-1986 s: 13

³ KUZUO SUGEMMO :” The Role at the state in Industrial Relations In Japon: The state’s Guiding Role in saciaeconomic Develapmet – The Future at Industrial Relations”,-Global change and challenges- Sage Publications. London New Delhi, U.S.A. – 1994, s:96

İş güvencesinin arzulanan seviyeye ulaşması için, makro ekonominin ve toplumun sosyolojik yapısının da diğer endüstri ülkeler düzeyinde olması gerekir. Aksi halde, iş güvencesi Anayasal ve yasal yaptırımların uygulanmasında güçlüklerle karşılaşılacağı beklenilecektir. BÖİ. de işgücünün nitelik seviyesinin yükselmesi nedeniyle iş güvencesi sorunu az da olsa çözümlenmiş görülmektedir. Diğer işletmelerde (KOBİ.) iş güvencesi sorunu önemli boyutlarda yaşanmaktadır. İş güvencesi sorunu ,Türkiye'nin ve EİS. nin çözümlenmesi gereken önemli sorunları arasında yer almaktadır.

2. 5. 6. Ücret Politikasına Etkisi

Günümüzün ekonomik ve sosyal politikalarının en önemli sorunlarından birinin ücret politikası oluşturmaktadır. Ücretler, gerek emeğin karşılığında çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesine belirleyen bir unsur olarak, gerek sanayi gelişimine etki eden önemli bir maliyet unsuru olarak ve gerek milli gelirin muhtelif gelir grupları arasındaki dağılış tarzını, bir toplumda sosyal adaletin tecelli oranını gösteren bir gösterge olarak çok yönlü bir özellik taşımaktadır.¹

Bu nedenle ücret, bir gelir kaynağını oluşturmaktadır. İşgörenlerin, beslenme, barınma, giyim, eğitim ve kültürel – sosyal giderlerini karşılayabilmenin tek kaynağını ücret oluşturmaktadır.

Ücret, bedensel ve zihinsel emeğe, bir üretim karşılığında ödenen bedeldir. İş yasalarına göre ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.² İlke olarak ücret çalışma karşılığıdır.³

¹ ZAIM, Sebahattin : " Çalışma Ekonomisi", Filiz Yay., İstanbul – 1986 s:182

² NARMANLIOĞLU: a.g.e., s:194

³ Bkz: 4857 Sayılı Türk İş Kanunu Madde: 32

1982 Anayasasında ücret, anayasal teminat altına alınmıştır. Ücretin hak ve özgürlükler kavramı içinde irdelemek gerekmektedir. Ekonomik ve sosyal hakların gittikçe genişleyen ölçülerde anayasalarda, yer alması, günümüz devletin sadece hukuk devleti değil, aynı zamanda sosyal bir devlet olmasının gereğidir.¹ Ücret aynı zamanda bir hak etmenin simgesidir. Onun seviyesini ise sosyal boyutları ile incelemek gerekmektedir.

Ücret kavramı kurumsal ve ampirik çalışmalar ile çeşitli şekilde ele alınmaktadır. Bu bağlamda ücret, çalışma barışının ve sosyal istikrarı sağlamak zorunda bulunan toplumların, ekonomik gelişmeyi de amaçlayan hedeflere ulaşmak eğiliminde bulunmaktadırlar. Çalışma barışını sağlanması için, çalışma hayatını bütün parametrelerini sağlıklı rakamlarla ifade etmek zorunluluğu bulunmaktadır.²

İnsan kaynaklarının yönetimi açısından ücret, işgöreni güdüleme etkeni ve çalışma yaşamı standardını yükseltme etkisi olarak görülmektedir. İş ile işçi ilişkisinde, örgüt ve ücretin seviyesi arasında optimum bir bağlantı kurulmalıdır.

Bu bağlantı rasyonel ve iş değerlemesi ile orantısal bir bağ oluşturmalıdır. Söz konusu dörtlü unsurların birbirine olan ilintisini pozitif olduğu sürece işçinin, çalışma motivasyonunu artırarak verimin yükselmesine neden olacaktır.

İşgörenin ücrete verdiği önem ile işe ilişkin unsurlar arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Yüksek ücrete sahip olmak için duyulan istek, yüksek statü, prestij, güvenceli gelecek arzusunun kaynaklarıdır.

¹ DEMİR , Fevzi :” Çağdaş Batı Anayasalarında Ekonomik ve Sosyal Haklar” Mercek Dergisi, Mess Yay, Ocak-1997, s:78

² ÖNSAL; Naci:” Ücretler ve İstihdam , Mercek Dergisi, Mess Yay. Nisan-1997, s: 75

“Paraya duyulan bir arzu, her zaman başarıya karşı duyulan arzu ile ilişkili olmasına karşılık başarıya duyulan arzu, paraya duyulan arzu ile her zaman ilişkili değildir. Para oldukça etkili bir özendiricidir.¹ Bu nedenle çalışma yaşamının kalitesini yükseltmede ücret önemli rol oynamaktadır. Çünkü ücret günlük yaşam standardını bir parçasını oluşturmaktadır. Ücret bireyi hem günlük fizyolojik ihtiyaçlarını gidermede ve hem de çocuğunun geleceği için iyi bir eğitim ve onu yetişmesinde, topluma kazandırılmasında önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır.

İş değerlemesi ile, işgören değerlemesi birbirini tümleyici nitelikte çalışmadır. İş değerlemesi, işgörenin yaptığı işi değerlerken işgören değerlemesi de o işi yapanın, kişiliğini, başarısını, niteliklerini... vb. değerlerdir. Her iki değerlendirme sonuçlarına göre, işletme hakça ücret politikası yapısının kurulması gerçekleşmiş olur.² İşçi ve işverenin uzlaşarak belirlediği ücretten pozitif sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Böylece işgören, tatmin edici bir ücretle çalışma ortamında motivasyon kazanması gerçekleşecektir. Bu durumda endüstri ilişkileri sisteminin en önemli sorunlarından birini oluşturan ücret kavramı barışçıl yöntemlerle çözümlenmiş olacaktır. İleri teknolojinin Büyük ölçekli işletmelere girmesiyle, işgücünün nitelik seviyesinin yükselmesi ve sonuçta tatminkar ücret politikasının saptanmasında önemli etkinliği bulunmaktadır. Ayrıca küreselleşen iş dünyasında ücretin sosyal bir yönü de bulunmaktadır. İşletmeler ekonomi planlarını küresel işletmeler seviyesine ulaştırmanın yolu, işgücünü de küresel işgücü seviyesine ulaştırmaları gerekmektedir. İşgücünün, küresel boyutlara ulaşmasında ücret politikasının önemli fonksiyonları bulunmaktadır.

¹ ATAAY, İsmail Durak:” işletmelerde insan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler- Verimlilik, Çalışma Zamanı ve ücret Tatmini”. Mess Yay. 126, Aralık, 1988 Ankara, s:52

² ARTAM, Sinan:” insan Kaynaklarının Önemli Ve Güncel Konusu- ÜCRET YÖNETİMİ”, Human Resources Dergisi, Tempo Bas., Temmuz, İstanbul -1997, s: 34

2.6. TEKNOLOJİNİN ESNEK ÇALIŞMA YÖNTEMLERİNE ETKİSİ

2. 6.1. Esnek Çalışmanın İşletmelere Etkisi

1.Endüstri Devrimi olarak nitelendirilen 1768 yılında James Watt 'ın buhar makinasının bulmasıyla sanayi devrimi başlamıştır. Bu dönemde de Liberalizmin hakim olması nedeniyle işçi – işveren ilişkilerinde genelde işçinin aleyhine kararlar alınmıştır.

İleri teknolojinin gelişmesi, bilgisayarın bulunmasını II. Endüstri dönemi olarak nitelemektedir. II. Endüstri dönemi 1950 yılından sonra ileri teknoloji, otomasyon ve bilgisayar teknolojisi süratle yayılmıştır. Bu ileri teknolojik gelişmelerle üretimin şekli ve yeri işçi-işveren ilişkileri değişikliğe uğramıştır. Bu dönemde işçinin ekonomik ve sosyal hakları koruma altına alınmıştır. Bu dönem “Müdahaleci Dönem” olarak nitelendirilebilir. Diğer endüstri ülkelerinde Müdahaleci Dönem 1970 yıllarına kadar devam etmiş, Türkiye’de ise hala devam etmektedir.

1970 yılından sonra endüstri ülkelerinde işçi-işveren birlikte korunmalıdır, ilkesi benimsenmiştir. İşletmenin korunması, işçinin de korunması anlamını taşımaktadır. Bu döneme de III. Endüstri İlişkileri Dönemi olarak nitelendirilebilir.

1970 yıllarında Konjonktürel dalgalanmanın, ekonomik ve sosyal krize düşmesi, gelişmiş ülkelerde Neo – Liberalizmin egemen politikası, küreselleşme ve Uluslararası rekabetteki artış işletmelerin yeniden yapılanmalarına neden olmuştur. Hem işçinin hem de işverenin korunması gereği doğmuştur. Böylece işçi-işveren ortaklaşa karar alma pozisyonlarının oluşması ile Esnek Çalışma (E.Ç) oluşmuştur. Esneklikte yumuşaklık, hoşgörü bulunmaktadır.¹ İşçi – işverenin olumlu diyalogu insana yaklaşım tarzının değişmesi EÇ. sisteminin zorunlu duruma gelmesine neden olmuştur. “Bunların yanı sıra, TG. insan yapısını ve ihtiyaçlarını eskiye

¹ YAVUZ, Arif : “ Esnek Çalışma Ve Endüstri ilişkilerine Etkisi “ , Kamu-is Sendikası Yay. Ankara - 1995, s:6

kıyasla çok daha fazla dikkate alan esnek yapılı iş sistemleri oluşturmak için büyük fırsat vermektedir".¹ Esnek Çalışma sistemlerinin güdelenmiş insana, insanın yaratıcı potansiyeline ihtiyaç duyduğu, bu nedenle insanlaştırma gereği² ve ikili diyaloglarla çözümü işçide bulunan potansiyel enerjinin kinetik enerjiye dönüşmesidir. Böylece E.Ç. sistemi E.İ. yapısının değişimine neden olmuştur.

İleri teknolojinin hızla gelişmesi, arz-talepteki değişiklikler uluslararası rekabet işletmelerin endüstri ilişkileri yapısının yeniden düzenlenmesine neden olmuştur. Fardist üretim yapısında ise devamlı düzgün biçimde büyüyen homojen ve istikrarın varolduğu kabul edilmektedir. Ayrıca dünya piyasalarında konjektürel dalgalanmalar süreklilik arz etmekte ve olağan hale gelmektedir. Bu nedenle, konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek arz – talep değişikliği ile başa çıkabilmek için işgücünün katı kurallarını yumuşatarak çalışma ortamında esnek bir yapıya sahip olunması gerekmektedir.³ Ayrıca istihdamı arttırma, işsizliği azaltma gibi unsurların bulunmasıyla hükümetler tarafından da destek sağlanmaktadır. İşçi – işveren arasında ikili diyalogun gelişmesi nedeniyle sosyal uzlaşmaya katkısı da bulunmaktadır.

2.6. 1. 1. İşletmelerin organizasyon Yapısına Etkisi

Teknolojik gelişme,küreselleşme ve uluslararası rekabet ve makro ekonomik koşullar...vb. işletmelerin büyük ve hantal yapıları yerine esnek,güçlü, rekabete uyumlu ve kriz aşamasında sorunlara çözüm üreten küçük organizasyonlar ama güçlü esnek yapılı bir yapısal değişim oluşması gereği ortaya çıkarmıştır.

Esnek çalışma, işletme yöneticilerin insan kaynağına verdiği değerin bir ifadesidir. Kurumsal temeli ile pratik ihtiyaçları karşılama üstünlüğü de fark edilmiştir. "Bir anlamda kurumsal, teknik, yapısal beceri ve teknolojik açıdan yönetim

¹ TINAR, Mustafa Yasar : " Çalışma Psikolojisi " , Necdet Bükey A.S. Yay. İzmir-1996, s:155

² TINAR: y.g.e., s:155

³ YAVUZ, Arif: " Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi " Kamu-iş Sendikası Yay. , Ankara- 1995, s:6

bilimini, son yıllardaki ihtiyaçlarına uygun çözüm üretmesini sağlayan bir çıkış yolu olması güncelliğini pekiştirmiştir.”¹ Bu durumda işletmelerin organizasyon yapısı değişikliğe uğraması ile beraber, üretim anlayışı işgücünün eski yeri ve rolünün değişmesini zorunlu kılmakta ve işgücü organizasyonunun yeniden yapılanmasını gerektirmektedir.²

Böylece işletmeler insan kaynağını küçültmek yerine onu en iyi değerlendirmeyi tercih etmişlerdir. İşletmenin organizasyon yapısını da birer işletme gibi değerlendirmişlerdir. Departmanları bağımsız birer birim gibi düşünmek hatta pratikte uygulamak suretiyle sorunlara hızlı ve kesin çözüm üreten önemli birer birim olmuşlardır. Organizasyon yapısının değişiminde insan faktörü en önemli rolü üstlenmektedir. Değişen konjonktür karşısında işgücünün esneklik yapısı içsel ve dışsal esneklik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

a- İşgücünün Dışsal Esnekliği

Esnek çalışma, çalışanlara pozisyonlarını değiştirmekte, vasıfsız işgücünde azalma ve vasıflı işgücü hacminde ise yoğunluk artmaktadır. Bu değişim bir rastlantı değil, işletmelerin işgücü konusunda yapılan planlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. İşletmelerin işgücü konusunda, nitelik ve miktar hacminin azalması/arttırılması biçiminde yapılan değişikliklere dışsal esneklik olarak tanımlanmaktadır. Dışsal esnekliği sağlayabilme ise, işletmelerin işe alma ve çıkarmada, karşılaşılabilecekleri yasal sınırlamaları en aza indirmekle mümkün olabileceklerdir.³

¹ ATAAY, İsmail Durak: "İşletme Yönetimi açısından esnek zaman ve iş süreleri ile Alternatif zaman ve iş süreleri", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler – Esneklik, Çimento Müstahsilleri işverenleri Sendikası Yay, Ankara, Nisan -1995, s:90

² SAPANCALI, Faruk: "Üretimde Esnek Yapılanma, iş gücü organizasyonunda Değişim ve Endüstri ilişkileri", Verimlilik Dergisi, MPM yay, Ankara - 1998/4, s:74

³ SAPANCALI: y.g.m., s: 74

İşgücünün dışsal esnekliği, işçinin işletmeye bağımlılığını minimum seviyeye indirmektir. Bu yöntem genelde, konjonktürel dalgalanmanın sık ve belirsiz olduğu dönemde kullanılmaktadır. Ekonomik kriz nedeniyle üretimin durdurulması veya azaltılması durumunda, işçilerin geçici olarak işten çıkarma; üretime başlama veya üretim kapasitesini artırma durumunda ise, işçileri tekrar işe başlamalarıdır.

Bu nedenle işgücündeki dışsal esneklik, klasik istihdam biçiminden uzak, teknolojinin gelişmesiyle işletmelerin yapısındaki rasyonel değişime ve dolayısıyla globalleşmeye uyum zorunluluğundan kaynaklanan sosyal bir gelişme ve Atipik bir istihdam biçimidir. Bu değişimin temel nedeni, ileri teknolojiye hızlı gelişmedir. Bu teknolojik gelişmenin sonuçları, özellikle BÖİ.'de bariz bir şekilde görülmektedir. Sonuç olarak dışsal esneklik, ileri teknoloji karşısında küreselleşme ve rekabetin yarattığı koşullara uyum sağlamak amacıyla işgücünün miktarında görülen yoğunluk biçimidir.

b- İşgücünün İçsel Esnekliği

İleri teknoloji karşısında BÖİ'lerin işgücünün vasıf durumunda görülen değişimdir. Teknolojik gelişme nedeniyle işletmelerin üretim ve yönetim planlarında değişimler görülmektedir. Yöneticiler yönetim şeklinde ve görevlerinin fonksiyonlarında değişimler olduğu gibi, işgörenlerin de iş tanımı ve iş analizlerinde değişimler söz konusudur.

Bu durumda içsel esneklikte amaç, teknolojik gelişmelere uygun olarak işletmede işgücünün, daha geniş bir yelpazede dağılan işlere tahsis edilebilmesi ve/veya işgücünün en etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamaktır.¹ İçsel esneklik nedeniyle BÖİ'de organizasyon yapısında bir dizi değişiklikler görülmektedir.

¹ SAPANCALI : a.g.m., s:76

İşçilerin yönetime katılması, kalite çemberler yönetimi ve ISO-9000, 9001 ve ISO-9002 ... diye nitelendirilen biçimler AKY'de yapılan organizasyon biçimleridir. Ayrıca alt kademede esnekliği uygulayabilmek için yatay – dikey iş hareketliği ve esneklik biçimleri uygulanmaktadır. Gerekğinde bu gruptan birbiriyle bütünleşmektedir.

c- Esnek Çalışma Türleri

Esnek çalışma türleri, yapılan işe, işletmenin organizasyon yapısına ve sektörler gere değişmektedir. Esnek çalışma sisteminin en uygun olduğu sektör olan hizmet sektöründe sayısal esneklik daha çok kullanılırken, sanayii sektöründe ise fonksiyonel esneklik yaygın olarak görülmektedir. Esnek çalışma sisteminde ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri esnekliği ile çalışma süresi esnekliği bulunmaktadır. Esneklik türleri konumlarının belirlenmesi, işletmenin yapısına göre tespit edilmektedir. Bu çalışmanın da nasıl uygulanacağı çalışmalar sonucunda belirtilmelidir.

- Fonksiyonel Esneklik

İşletmede, işçilerin sayısal esnekliği ile ilişkili olmayıp, işletmenin içinde işgücünün örgütlenmesiyle ilgili bir esneklik türüdür. Çalışma ortamında fonksiyonel esneklik, işgücünün yetenek ve vasfı ile ilişkilidir. İşgücünün değişen teknoloji ve üretim şekillerine uyum sağlayabilme yeteneğidir.¹ Bu bağlamlarda işgücünden en iyi verim alma planları yapılmaktadır. İşin hacmi artsa bile, mevcut işçilerle en iyi verim ve optimum seviyede çalışma pozisyonunun yaratılmasıdır.

¹ TUNCAY, Can:” Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme “, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik; Çimento İşverenleri Sendikası Yay., Ankara, Nisan -1995 s: 61

- Sayısal Esneklik

Sayısal Esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre, işletmelerin işgücü miktarını belirleyebilme serbestliğidir.¹

Sayısal Esneklik, işgücünü verimli ve etkin kullanma metodudur. Geçici çalışma, iş paylaşımı, part – time çalışma sayısal esneklik yöntemleri içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle sayısal esnekliğe istihdam esnekliği de denilmektedir.

- Ücret Esnekliği

Ücret Esnekliği, işletmelerin ücret politikasının konjonktürel dalgalanmalarına karşın ayarlayabilme sistemidir. Ücret Esnekliği sayısal ve fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını desteklemekte, liyakat, beceri, verim üstünlüğü ödüllendirilmektedir.²

Ücret esnekliği, işletmenin yönetimi bakımından birçok olumlu yönleri bulunmaktadır. İşletmeler, işçi ücretlerinde ortalama maliyetin aritmetik ortalamasında herhangi bir değişim olmadan başarılı işgörenlerin ödüllendirilmesi ile onların becerilerinin geliştirilmesi konusunda teşvik yapılmasıdır. Diğer bir hususta, işletmeler için çok önem taşıyan vasıflı eleman transferlerinde yüksek ücretlerin ödenerek o yüksek kabiliyetli kişilerin işletmeye kazandırılmasıdır.

Böylece ücret esnekliği, işletmeler, mesleklerde vasıf durumuna göre ücret ayarlanması yapılarak mali gücüne göre ücret politikası belirlenmesi; Makro ekonomik boyutu bakımından ücretlilerin ekonomik şartlara göre uyum sağlayabilmeleri kastedilmektedir.³

¹ YAVUZ: a.g.e., s: 14

² TUNCAY: a.g.m., s: 63

³ YAVUZ: a.g.e., s:17

2. 6. 1. 2. Esnek Çalışma Biçimleri

Teknolojinin gelişmesi ve 1970'li yılların ortasında başlayan ekonomik krizin şiddetini arttıracak ekonomik durgunluğa dönüşmesi, buna küreselleşme ve uluslararası rekabette eklenince endüstri ilişkileri yapısının yeniden düzenlenme gereği duyulmuştur. İşletmelerin endüstri ilişkileri yapısındaki bu değişim işçi – işveren ilişkilerini birbirine yaklaştırmış, bunun neticesinde iş akitleri ikili antlaşmalarla, belirli süre çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma... vb. gibi yeni çalışma şekilleri oluşmuştur. Çağımızdaki hızlı bilgi değişimi sonucunda zorunlu olarak talepler daha esnek bir yapıya kavuşmaktadır.¹

Esnek çalışma biçimlerinin gelişmesini yasal olarak tanınması, geleneksel bağımlı çalışma ilişkisini düzenleyen tipik hizmet sözleşmelerinden uzaklaşmasına neden olmuştur.² Böylece klasik olarak nitelendirilen tipik sözleşmenin yanında uygulamaya başlayan yeni istihdam yapısına göre tipik hizmet akdi benimsenmiş bulunmaktadır. İşçi – işveren arasındaki bu ikili uzlaşma sosyal ve ekonomik durumlara adaptasyonu kolaylaştıran yeni esnekleşmeyi sağlayan hizmet ilişkileri doğmuştur.³ Esnekleşme politikası son yılların BÖİ. 'nin yapısında en önemli değişimi oluşturmaktadır; esnek çalışma biçimleri dört kısma ayrılmaktadır.

a- Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi Süreli Çalışma, çalışma süresinin kısaltılmış duruma getirilmesidir. İşyerindeki normal iş süresinden daha kısa bir süreye dayanması, kısmi süreli çalışma ve diğer kısa süreli çalışmaların ortak özelliğidir.⁴

¹ AYDENİZ, Nihat : "Modern Endüstri İşletmeleri İçin Esnek Üretim Sistemi Tesis Planlamasında İzlenecek Strateji ve Adımlar", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, sayı:3, CBÜ. İ.İ.B.F. Yay., Manisa – 1997, s: 49

² ERDUT, Tijen: " Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi ", Çimento İşveren Yay. Eylül-1997, Ankara, s:14

³ TUNCAY: a.g.m., s: 67

⁴ ERDUT: y.g.m., s: 15

Kısmi süreli çalışma Avrupa ülkelerinde çok rağbet görmektedir. Ülkemizde kısmi süreli çalışmaya, öğrenciler ve emekliler büyük ölçüde talep göstermektedir. Söz konusu bu çalışma işçi – işverenin ortak iradesi ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle düzenli ve süreklilik göstermesi ile diğer geçici çalışmadan ayırmak gerekmektedir. Çünkü tarafların isteği doğrultusunda olmaktadır.

1475 sayılı Türk İş Hukukunda Part – Time çalışma düzenlenmiş olmamakla birlikte beraber uygulanmasına engel bir durum yoktur.¹ Ancak 4857 sayılı yasa ile esnek çalışma sistemi uygulaması hususları bulunmaktadır. Çalışma hayatını yakından ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasi koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, AB. ve UÇÖ. normlarına uyum sağlama zorunluluğu yeni iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.² Ülkemizin ve işletmelerin ekonomik durumunu dikkate alarak bu sistemin geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Bu bağlamda sınırlı iş gücünün de üretime katkısı bulunacağı gibi sosyal güvenlik sistemi de daha geniş kesime yayılacaktır. Bu konuda iş yasalarında gerekli düzenlemelerin yapılması, katı asgari ücret uygulamasının esnekleştirilmesi gerekmektedir. Böylece EİS. geniş bir kesime yayılarak, insanlar, endüstriyel ilişkiler kapsamı içine alınacaktır.

b- İş Paylaşımı

İş Paylaşımı sisteminde, iki veya daha çok işçinin bir çalışma süresi içinde işi paylaşmasıdır. Bu sistem ABD ve Avrupa'da yaygın biçimde uygulanmaktadır. İş paylaşımı çalışma sisteminin en belirgin özelliği, bir çalışma süresi içinde herhangi bir işçi, çalışmadığı zamanda diğer ve diğerlerinin onun yerine çalışmayı taahhüt etmiş bulunmasıdır.³

¹ TUNCAY: a.g.m., s:69

² BAŞESGİOĞLU, Murat : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı : "4857 sayılı Kanunun Endüstri İlişkilerine Getirdikleri", İşveren Dergisi, TİSK Yay., Ankara, Haziran - 2003

³ TUNCAY: a.g.m., s:70

c- Uzaktan Çalışma-Tele Çalışma

İleri teknolojinin iletişim alanında gelişmesinin ortaya çıkardığı yeni çalışma şeklidir. İşyeri dışında ayrı bir yerde (işçinin evi bürosu olabilir) görülmekte, bu yerle işyeri arasında elektronik iletişim araçları kurularak bir çalışma programı düzenlenmektedir.¹

Tele çalışma yöntemi, günümüzde çok yaygın olan bir sistemdir. Uzaktan çalışma “Evde – Büronun” orijinal tanımının genişlemesini ve çok daha karmaşık organizasyonlara doğru yönelmesini ifade etmektedir.² Tele çalışma yöntemi ileri teknolojiye dayalı, üretimde büyük sermayenin etkin olduğu ve otomasyon sistemini kullanarak, söz konusu teçhizatlarda optimum seviyede verim elde etmektedir. Bu nedenle işletmenin organizasyon ve çalışma düzeninde esnekleşmeyi zorunlu duruma getirmektedir.

Uzaktan çalışma, çalışma sürelerinin azalması yolundaki etkisiyle çalışanların boş zamanlarının arttırılması ve yaratıcı olmalarına ve daha üst düzeydeki işlere yönelmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda bireysel çalışma alanında uzmanlaşma, yeni bilgi ve iletişim teknolojisi işbölümünün daha çok yoğunlaşması ve işin yürütümünün ademi merkezileştirilmesine yol açarken, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini, farklılaştırılmasını ve bireyselleştirilmesini de beraberinde getirmektedir.³

Ancak tele çalışma koşullarının işçi-işveren arasındaki belirsizlik iş güvencesi ve Sosyal Güvenlik hakları yönünden yasal güvencesi olmaması, klasik hizmet sözleşmesi ya da iş akdinin normatif kurumlarını taşınamaması gibi durumları bulunmaktadır.

¹ TUNCAY: a.g.m., s:71

² ERDUT: a.g.m., s:19

³ EKONOMİ, Münir : “ Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği “ Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altinyunus, Yaşar Kültür ve Eğitim Vakfı Yay., Ekim, İzmir - 1993 s:59

Tele çalışma, bazı gelişmiş ülkelerde ve ABD’de işin verimliliğine ve bulunduğu statüye göre ücretin saptanması ve diğer sosyal haklardan faydalanma durumları bulunmaktadır. Tele çalışmayı benimseyen işletme işgücünden optimum düzeyde verimlilik beklemektedir. Uzaktan çalışan iş gören de kendini iyi yetiştirmiş, gerçekten işletme için faydalı bir eleman olması gerekmektedir. Yaptığı işten sorumluluk alması ve etik kurallara uyma bilincinde olması zorunluluğunu hissetmelidir.

d- Evde Çalışma

Evde çalışma, işverenin denetimi altında işçinin seçtiği her hangi bir yerde (genelde kendi evinde) üretimde bulunmasıdır. Atipik istihdam biçimine giren ,tele çalışmaya benzeyen ama tele çalışma ile çok farklı bir çalışma sistemidir. Bu sistemde, gerekli malzemeler işveren tarafından karşılanır. Ürettiği ürün miktarı kadar da ücret alır. Evde çalışma sisteminde ücret zaman esasına göre değil, ürettiği ürün miktarı oranında belirlenmektedir.

Türkiye’de evde çalışma, dokuma, terzilik, tekstil alanında yoğun biçimde yıllardır sürdürülmektedir. İşçilerin bir veya birkaç işverene bağlı çalışmasını yapabilmektedir. Evde çalışma hususunda işveren, işçinin sosyal güvenlik zorunluluğundan kurtulmakta; böylece kontrollü biçimde kayıt dışı çalışmakta, yani vergi zayıfatının müsebbibi almaktadır. İşçi için evde çalışma, işverenin güvencesi altında sosyal güvenliği bulunmadığı gibi iş güvencesi de seçeneğe kalmış bir durumdur. Çünkü bu tür bir çalışmada hizmet akdi yapılmamaktadır.

Evde çalışma usulü, yasal normlar içine alınmalıdır.1974 yılında Almanya’da evde çalışma yasasıyla büyük ölçüde hizmet ilişkisine yaklaştırılmıştır.¹ Türkiye koşullarına göre evde çalışma, ev kadınları, öğrenciler ve kısıtlı çalışma durumunda olanlar için ideal bir çözüm, kısıtlı durumda olan işverenlerin üretici pozisyonunda olup

¹ TUNCAY: a.g.m., s:73

ekonomiye katkıda bulunması işgücünden marjinal faydalanma anlamı taşımaktadır. İşveren içinde, işyerinin fiziki koşullarından tasarrufta bulunması, üretime göre ücret ödemesi nedeniyle evde çalışmanın olumlu yönleridir. Ancak işverene işçinin sosyal güvence külfetinden kaçınması, vergi zayıflığına sebebiyet vermesi ve dolayısıyla kayıt dışı çalışmakla haksız rekabet oluşturmaktadır.

Bu nedenle evde çalışma, detaylı biçimde incelenip, İş Hukukunun hizmet akdi kapsamına alınmalıdır. Her ne kadar İş Hukukunda bağımlılık ilişkisinin dayandığı kontrol ve yöntemin o tipik işlerde zayıfladığını göz önüne alarak, bu tür çalışmalarda işçinin bağımlılık veya bağımsızlık kriterlerine başvurulmalıdır.¹ Bu konuda kişinin, kendi nam ve hesabında bir girişimde olup – olmadığının tespit edilmesidir. Diğer bir deyişle kişinin girişimcilik rizikosunu üzerine alıyorsa, o kişi mükelleftir.² Eğer girişimcilik riski taşımıyorsa kişi işçidir; hizmet akdi ilişkisi bulunmaktadır.³

Böylece bu kesimi, çalışmalarının durumuna hizmet akdi kapsamına alarak sosyal güvenliğı kavuşturulması kaçınılmaz görülmektedir. Batı ülkeleri bu sorununu 25 – 30 sene önceleri çözüme kavuşturmuşlardır. Türkiye de ise 10. Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı yasa ile esnek çalışma sistemini içeren kanun yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

¹ ÖZDEMİR, Burhan: "Ev Çalışması", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a armağanı T.T.K. yay. Ankara – 1997, s:149

² Bkz: 193 Sayılı Türk Gelir Vergisi Kanunu (Mad1)

³ Bkz: 4857 Sayılı Türk İş Hukuku (madde :2)

2.6.2. Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

2. 6. 2. 1. Taşeron Çalışma Sistemi

Teknolojinin gelişmesi ile BÖİ.'de çalışma sisteminde yapısal bir değişikliğe gidilmiştir. BÖİ. organizasyon yapılarının bazı kademelerinde taşeron esnek çalışma yöntemi kullanarak yönetimde daha etkin olmak, rekabet üstünlüğü ve sermaye yoğun işlere yönetimi kaydırma planlanmaktadır. Böylece taşeron sistemi, inşaat gibi geleneksel sektörlere özü bir uygulama olmaktan çıkmıştır. Günümüzde taşeron uygulaması BÖİ. ve çok uluslu işletmelerde tamamlayıcı faaliyet olarak düşünülmekte ve bu faaliyetleri devredilmesi biçiminde gerçekleştirilmektedir.¹

Taşeronluk sisteminde çalışanlar, sosyal hak ve özgürlüklerden uzaklaştırılmak istenmektedir. Taşeronun bünyesinde çalışanların iş güvencesi bulunmamakta; bu nedenle çalışanlar düşük ücretle çalışmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca taşeron çalışma şeklinde çalışanların ekonomik, sosyal ve demokratik haklarını savunmakta güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle sendikalaşma gibi bir durum söz konusu değildir. Böylece EİS. kapsamının gelişmesine engel oluşturmaktadır. Bu tür çalışmalarda sendikalaşma özgürlüğün kazanılması ve toplu sözleşmelerden yararlanacak şekilde gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. "Taşeron işçilerinin çalıştıkları işyeri hangi iş koluna giriyorsa o iş kolunda kurulu sendikaya üye olmalarına bir engel yoktur."² Çünkü bir işyerinde yapılan işin, asıl iş yardımcı iş olması gibi yasal düzenlemelerin bulunması bir durum kabul edilemez. Bir işletmede yapılan işin niteliği ne olursa olsun o işyerine verilen bir hizmettir. Bu bağlamda BÖİ yönetimin etkin ve koordinasyon sistemin kolaylık açısından, taşeron sistemine uygulansa bile işgörenlerin sosyo-ekonomik ve sendikal hakları verilmelidir.

¹ ERDUT: a.g.m., s:22

² SAHLANAN, Fevzi : " Türk is Hukukunda Alt işveren " Mercek Dergisi, Mess Yay. Temmuz, İstanbul - 1997, s:49

2. 6. 2. 2. Kayıtdışı Ekonomi

Kayıtdışı ekonomi, teknolojik gelişme sürecine bağlı olarak arttığı görülmektedir. Bulunduğu ülkeye ekonomik ve mali politikası yönünden büyük zararlara yol açtığı gibi EİS'ni de olumsuz şekilde etkilemektedir. Kayıtdışı ekonomi, sistem olarak çok kompleks bir yapıya sahiptir. Bunun kapsam alanının tespitinde güçlükler bulunmaktadır. Bu nedenle kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı çalışma olarak iki ayrı boyutta tanımlama yapılmalıdır. Kayıtdışı ekonomi, bilinmeyen, tahmin edilemeyen ve GSMH. hesaplarını elde etmede kullanılmayan gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerin tümü, ekonomiyi düzenleyen yasalara ve yönetmenliklere aykırı olarak gerçekleştiren yasal bir belgeye bağlanmamış, hem kayıt dışı ve hem de yasa dışı gelir ve kazançtır.¹ Diğer bir tanıma göre, "mal ve hizmet üretimine konu olmasına karşılık, ekonominin geleneksel ölçüm yöntemleri ile bütünüyle tespit edilemeyen ve ulusal gelir hesaplarına yansımayan faaliyetlerin bütünü olarak tanımlanır".²

Kayıtdışı çalışma ise, ekonomik gelişme ve endüstriyel kalkınmaya olumsuz etkileri ile birlikte, endüstriyel ilişkileri sisteminden, istihdam düzenine kadar her alanda ekonomik gelişmeye darbe vurmaktadır. Yasalara saygılı vatandaşların, kamu düzenine ve devletin maliye düzenine olan güvenlerini bu durum zedelemektedir.³ Kayıtdışı çalışan firmalar kar marjları yüksek olduğundan, kayıtlı çalışan firmalara karşı rekabet üstünlüğü de sağlamaktadır⁴ Böylece kayıtdışı çalışma düzeninde işçileri, sosyal güvenlik sisteminin dışında tutarak hem haksız rekabete neden olmakta ve hem de endüstriyel ilişkiler sistemini zayıflamasına neden olduğu görülmektedir. Bu durumda kayıtdışı ekonomi, mal ve hizmet üretiminde yasal denetimin yetersizliğinden faydalanması veya denetimden uzak kalması suratiyle

¹ TAŞDEMİR, Mahmut: "Kayıt Dışı Ekonomi" Mercek Dergisi, Mess yay, Temmuz-1997, s:55

² TEMİZ, Hasan Ejder: "Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri", D.E.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir-2003, s:233

³ KORKUSUZ, Refik: "Dokuma is kolundaki çalışma koşullarını analizi", Öz-iplik-is Sendikası Genel Merkezi, Ankara -1995, s:62

⁴ TAŞDEMİR: y.g.m., s:55

sistem dışı çalışma tercih edilmesidir. Bu sistemde planlı ve organize olan bir sistemin secimi ön plana çıkmaktadır. Kayıtdışı çalışma ise, çalışma ortamı veya sektörel yapının özelliklerinden oluşan sorunlar nedeniyle kayıtdışı sistemin oluşmasıdır. Bu sistemde büyük bir kesim, özgür irade ile bu sistemi tercih etmiş bulunmamaktadırlar. Böylece Kayıtdışı çalışma, kayıtdışı ekonominin bir alt yapısını oluşturduğu gerçeği görülmektedir. Kayıtdışı ekonomiyi, kayıtlı ekonomik sisteme dahil edilmek süratiyle makro ekonomik dengelerin korunması ve E.İ.S.'nin gelişmesi yönünde olumlu katkıları olacağı gerçeği bulunmaktadır.

Kısaca kayıtdışı ekonominin sakıncaları başlıca şunlardır:

- Bütçe açığına neden olmaktadır.
- Haksız rekabete yol açmaktadır.
- Sermaye ve insan kaynakları verimsiz bir şekilde kullanılmaktadır.
- Makro ekonomide belirsizlik yaratmaktadır.
- Sermayeyi yatırımdan uzaklaştırmaktadır.
- Sosyal güvenlik sistemini çökertmektedir.
- İş güvencesini yok etmektedir.
- Toplumda sosyal patlamalara neden olmaktadır.
- EİS. ni tamamen zayıflatmaktadır.

Kayıtdışı ekonomiye her ülkede rastlamak mümkündür. Ancak kalkınmakta olan, kamu düzeninde sorunlar yaşayan, siyasi otoritesi zayıf ülkelerde daha çok rastlanılmaktadır. Türkiye’de kayıtdışı ekonomiye zemin hazırlayan başlıca nedenler şunlardır:

- Rüşvet – yolsuzluk vb. çirkin davranışların sıradan bir davranış gibi görülmesi.
- Sosyal sorumluluk duygularının azalması.
- İllegal de olsa çok para kazanma hırısı.
- SSK Prim oranlarının yüksekliği.

(Ocak 2004 yılından itibaren devletin SSK primlerine yaklaşık %22 oranında bir katkı sağlamıştır.)

- Mevzuat karmaşası
- Enflasyon Muhasebesinin Uygulanmaması.

(2004 yılından itibaren Enflasyon Muhasebesi Yasası yürürlüğe girmiştir.)

-Vergi sisteminin konumu:

Kayıt dışı ekonomiyi sistem içine dahil etmek için vergi sisteminde, vergi oran ve dilimlerinin indirilmesi gerekmektedir. Vergi oranlarının yüksek olması, vergiden kaçınma olayını oluşturmakta ve bu davranış vergi zaiyatına neden olduğu görülmektedir. Vergi toplamada görülen bu sosyal olayların telafisi için iktidar hükümetleri “vergi affı- vergi barışı” yolunu tercih etmektedirler. Bu çözüm yöntemi bireylerin psikolojik olarak kayıtdışı ekonomi sistemini seçtikleri saptanmıştır. Ayrıca 1989 yılından 1998 yılı sonuna kadar uygulanan GVK. Geçici 35.maddesinde yer alan ¹ Hayat standardı esasına göre kişi, kazanç elde etse de – etmese de belirli bir vergi ödemekle yükümlü olduğu görülmüştür. Söz konusu yasa 1982 Anayasasının 5-10 ve 72.Maddelerine² aykırı olmasına karşın ısrarla uygulandı. Bu durum geliri düşük mükelleflerce devlete karşı güvensizlik ve vergiden kaçınmalarına neden olmuştur. Hayat standardının 1982 Anayasasına aykırı olduğuna dair yüzlerce açılmış davalar bulunmaktadır.³ Ayrıca kazanılmış birçok davalarında olduğu bilinmektedir.

Böylece kayıt dışı çalışma sistemi diğer esnek çalışma sistemlerinden farklı bir yapısı bulunmamaktadır. Kayıt dışı sektörün ekonomik boyutu DİE verileri göre yaklaşık %45 oranında olduğu görülmektedir. Bu sektörde ise, en yaygın sektör tarım sektörü olduğu görülmekte; diğer kesim ise, kendi hesabına çalışanlar, İşverenler, küçük işletmeler, ücretsiz aile işçileri, düşük ücrete çalışan memurlar ve

¹ Bkz:G.V.K. Hayat Standardı Esasi Kanunu Geçici 35 Mad.

² Bkz:1982 Türk Anayasası

³ Bkz:1990 yılı SHP. nin Anayasa Mahkemesine açtığı davalar

işçiler de yaşam standardını yükseltmeleri için, sistem dışı çalışmaları görülmektedir.¹ Ayrıca kadın işgücü yoğunluğunun artması, çocuk işçiler, işsizlik gibi unsurlar kayıtdışı ekonomi hacminin büyümesine neden olduğu bilinmektedir.

-Kamu kurumlarında çalışma ortamının ergonomik koşullara uymaması nedeniyle verimin düşmesi ve mükelleflere gerçek bir hizmetin verilememesi; bir başka görüşe göre de “ vergi yükü ve aşırı bürokrasi birincil neden olarak” görülmektedir.²

-Vergi Dairelerinde departmanlar arası koordinasyonun zayıf, hatta birbirinden kopuk olması nedeniyle, kişilerin sorunlarının çözümü için gereğinden çok zaman israfının olması, bu durum mükellefleri zor duruma düşürmesi ve hatta mağdur bile olmaları; yani yaptıkları ödemeyi vergi dairesi tekrar talep etmesi gibi işlem hatalarına rastlanılmaktadır.

- Genel vergi denetiminin zayıf kalması.

- Vergi kaynağının yeniden gözden geçirilmesi: Vergi kaynaktan mı, gelirden mi ve tüketimden mi alınmalı? Bunun planları yeniden irdelenmelidir. Sonuç olarak kayıt dışı ekonominin ekonomik, sosyal ve kültürel boyutu bulunmaktadır. Her ekonomi politikasında, mutlaka sosyal kesim; daha çok yarar veya zarar görebilir, dolayısıyla sosyal dengeleri gözetmek durumu bulunmaktadır.³ Kayıt dışı ekonomi, EİS. ne büyük tahribatlar verdiği gibi makro ekonomiye de çok önemli zararları bulunmaktadır.

¹ TOGAN, Sübidey : “Büyüye Kayıt dışı Sektör Semineri”, TİSK Yay., 5-7 Nisan, Nevşehir – 2002, s:86

² ERKAN, Hüsnü : Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri”, TİSK Yay., 5-7 Nisan, Nevşehir - 2002, s: 167

³ ERKAN : y.g.m., s:168

2. 7. İŞ DÜZENLEME KURUMU

Esnek çalışma, tarafların çalışma şartlarını günün ihtiyaçlarına göre ikili antlaşma ile düzenleyebilme imkanı yaratan bir sistemdir. Batı ülkelerinde 1970 yıllarında esnek çalışma sistemi uygulanmaya başlandı. Bunu takip eden yıllarda gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin Almanya 1974 yılında iş yasasında geniş biçimde bir düzenleme yaparak esnek çalışmayı yasal zemine taşımıştır. Türkiye’ de 1980 yılından bu yana esnek çalışmaya başlanmış ve bu alanda istihdam hacminde olumlu yönde aritmetiksel bir artış süreci görülmektedir. 4857 sayılı yeni Türk İş Hukukunda bir esnek çalışma ile ilgili hükümler bulunmaktadır.

Aslında esnek çalışmaya engel olarak görülen Türk İş Hukukunun bazı maddeleri şu aşamada değişse de gelecek yıllarda hızla gelişen ileri teknoloji ve globalleşme karşısında bu değişiklik yeterli olmayacaktır. Yeniden yasalar hazırlamak zaman kaybına neden olacaktır. Ayrıca bu konular üzerinde çalışmak bir uzmanlık gerektirdiği için, araştırılması ve karara varılması belirli zaman gerektirmektedir.

Teknolojinin hızla geliştiği, uluslararası rekabetin arttığı ve globalleşen bir iş dünyasında uyum sağlamak ya da ayakta kalabilmek için değişim yapmak gerekmektedir. Bu değişimi BÖİ üretim, yönetim ve pazarlama alanında kendi üzerlerine düşen görevi yapmaktadırlar. Ancak rekabet ve ekonomik kriz aşamasında esnek çalışma sistemini uygulayabilme şansları zayıf kalmaktadır.

Bu nedenle bu konuda hem yasal değişiklik hem de İŞ DÜZENLEME KURUMU (İDK) kurulmalıdır. İDK. ya gerekli yasal yetkiler tanınarak E.Ç.’ de işçi ve işveren haklarında hakem rolünü oynamaktadır.

2.7.1. İş Düzenleme Kurumunun Tanımı

İDK. esnek çalışma ve buna benzer çalışma şekillerinde işçi ve işveren haklarını gözeterek ekonomik ve sosyal yönden tarafların antlaştığı çalışma biçimini onaylayan kurum veya kişidir.

2.7. 2. İş Düzenleme Kurumunun Fonksiyonları

Taraflardan birinin yaptıkları antlaşmayı onaylamakla yükümlüdür. Söz konusu antlaşma aynı zamanda iş akdi hükmü de taşımaktadır. Esnek çalışma antlaşmasında, ücret, sosyal güvenlik ve iş güvencesi konuları nasıl ve ne şekilde gerçekleşeceği belgelerle İDK.' ya sunulmalıdır. Çalışmalarında herhangi bir sorunla karşılaştıklarında yine müracaat yapacakları ilk yasal mercii İDK. olmalıdır. İDK. 'nın kararları mahkeme kararı niteliğini taşımaktadır. Taraflar İDK.' yi kendileri tercih ettikleri için kurula itiraz edemezler ve temyize mahkemesine de başvuramazlar İDK' nın kararı en yüksek mahkeme kararını taşımaktadır.

2. 7. 3. İş Düzenleme Kurumunun Kurulması

İş Düzenleme Kurumu, faaliyetlerini yürütebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir **İş Düzenleme Kurumu**'nun kurulması gerekmektedir. 4857 sayılı yasanın 114 maddesinde “çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişare mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur”.¹

¹ Bkz:4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı yasanın 114 maddesinde de ifade edildiği gibi **istişare mahiyette bir danışma kurulu** oluşturulmuştur; yasanın yaptırım gücü bulunmamaktadır. Eğer yasa da herhangi bir değişim olmazsa yasa şu durumu ile istişare diğer bir ifade ile danışma kurulu toplantıları dilek ve temennilerden ibaret olacağı düşünülmektedir.

Küreselleşen iş dünyasında, sosyal barışın sağlanması ve grevlerde işgünü kaybının önlenmesi bakımından 4857 sayılı yasanın 114 maddesinde yer alan danışma kurulu önemli bir gelişmedir. 3.bölümde önerilen İşçi-İşveren Yüksek Danışma Kurulu'nun kurulması için destekleyici bir nitelik taşımaktadır. Ancak bu durumda bu yasayı olgunlaştıran ve danışma kurulunun önerilerini uygulattıran bir kurum bulunması gerekmektedir.

Bu kurumun İDK kuruluş ve işlevi, arabuluculuk teşkilatında olduğu gibi İDK. yapabilecek kişilerin listesinin düzenlenmesi, ödenecek ücretin belirlenmesi gerekmektedir.

2. 7. 4. Görev Yapılabilecek Kişilerin Nitelikleri

İDK. yapılabilecek kişiler, resmi arabulucu ve özel hakemlik vasıflarına sahip olması gerekmektedir. Maddeler halinde bu özellikleri taşıması uygun görülmektedir.

- T.C. vatandaşı olmak,
- Medeni ve Siyasi Hakların Tam Olarak Kullanma Yetkisine Sahip olmak,¹
- Taksirli suçlar dışında ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis, cezası almaması (657 Sayılı Memurluk Yasasına uygun özellikleri taşıması)²,

¹ Bkz.: Geniş Bilgi için 1982 Anayasası ; Gözübüyük, Şeref “ Anayasa Hukuku “ A.Ü.S.B.F. Ankara-1989, s:169

² Bkz.: T.C. 657 Sayılı Memurluk Yasası

- Sendika ve Konfederasyonlarda yöneticilik görevinde bulunmamak,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olmamak,
- Hukuk, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İktisat, İşletme Öğrenimini veren 4 yıllık lisans derecesine sahip olmak,
- BÖİ. personel departmanında 1.Derece yetkili olması yani toplu pazarlıklarda temsil yetkisine sahip olması, bu görevde en az 5 yıl çalışmak,
- Sendikalarda yönetici, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda işyerlerinin çalışma düzenini denetleme görevinde 5 yıl bulunmak,
- BÖİ.' de, Sendikalarda, diğer işyerlerini denetleyen kuruluşlarda görev yapanlar için Yüksek Lisans derecesine sahip olanlar için 2 yıl; Doktora derecesine sahip olanlar için 1 yıl çalışma süresi şartı aranmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNOLOJİK GELİŞME KARŞISINDA TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1 TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

3.1.1 Genel Olarak :

Küreselleşen dünyada başarının en önemli faktörü, dünya piyasalarında yer alan malların rekabet gücüdür. Rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında “Ucuzluk ve Kalite” çalışma hayatının boyutlarını etkileyen bir faktör rolü oynamaktadır.¹ Rekabet gücünün artırılması çalışma yaşamında birçok değişiklikler oluşturmaktadır. Üretim ve verimlilik standartlarının değişmesi, İstihdam Politikası, İş Piyasalarının özelliklerinin değişmesi gibi faktörler Endüstri İlişkileri sisteminin değişimini direkt etkileyen unsurlardır. Dünya Globalleşme diye nitelendirilen bir süreç içine girmektedir. Globalleşme diğer bir deyişle küreselleşme süreci, makro düzeyde toplumun; sosyal, ekonomik ve siyasi yönlerini etkilemektedir. Mikro düzeyde ise, fertlerin yaşam tarzlarını, aile yapısını, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir.

Uluslararası sınırların kalktığı, teknolojilerin olağanüstü hızla geliştiği, liberal ekonominin yaygınlığını ve etkisini gösterdiği, mal ve hizmet üretiminde kalitenin varlığının hissedildiği iş piyasalarındaki hızlı değişme karşısında endüstri ilişkileri sistemi de bunlara paralel olarak değişme gösterecektir. Çünkü değişimin karşısında, yeni bir dünya düzeni kurulmakta ve küreselleşme dinamizmine uyum sağlayamayan ülkeler, yerlerini bunu başaran ülkelere terk etmekte ve alt kümelerle düşmektedirler.² İçinde bulunduğumuz yüzyıl boyunca E.İ. sisteminin bir geçiş dönemini yaşamakla birlikte bunun bir köklü değişim olduğu şeklinde değerlendirilemez.³

Böylece değişen dünyada, sanayi sektörünün yoğunluk hacminde azalma görülürken, buna mukabil bilgi ve hizmet sektöründe yoğunluk hacmi artmaktadır. Diğer bir ifade ile mavi yakalı işçiler azalacak, beyaz yakalı işçiler çoğalacaktır. Bu durumda

¹ EKİN, Nusret : “ Çalışma Yaşamında Dönüşüm “ Mercek Dergisi, Mess yay., İstanbul- Ocak-1998 s:11

² KARAKOYUNLU, Erdoğan : “ Sanayici Gözü ile Parlamenter Sistemin İşleyiş Sorunları ve Çözüm Önerileri “ Mercek Dergisi, Mess yay., İstanbul - Ocak-1998 s:18

³ RUSSEL ,D.Lansbury – CHRISSLE, Verevis: “ Change and Continuity in Industrial Relations An Introduction, - The Future of Industrial Relations” , Sage Publications, U.S.A.,-California-1994 s:5

sendikaları kurumsal işçi hareketlerini yönlendiren değil, işçileri eğiten, onları verimli olmaya motive eden kurumlara dönüşmeleri gerekecektir. Aksi halde varlıklarını sürdürme şansları azalacaktır.

3. 1. 2 Endüstri İlişkileri Sisteminin, Siyasi Sisteme Göre Değişimi

Endüstri ilişkileri sistemi, bir ülkenin çalışma yaşamının düzenidir. Toplumda endüstri ilişkileri düzeninin kurulması, toplumsal barışın sağlanmasını belirten bir ifadeyi oluşturur. Bu kapsamda endüstri ilişkileri sistemi ne kadar geniş olursa toplumsal barışın sağlanması daha da perçinlenmiş olur. Bu nedenle çalışma hayatının, işçi-işveren ve sendika üçgenin de çalışma barışının yeterli ölçüde sağlandığı ifade edilemez.

Toplumun başka kesimlerinin de endüstri ilişkileri kapsamı içine alınması gerektiği görülmeye başlanılmıştır.¹ Küçük ve orta ölçekli işletmeler, zanaatkarlar, kırsal kesimde bulunan tarımla uğraşan kesimler, endüstri ilişkileri sisteminin dışında bulunmaktadır. Sistemin dışında kalan bu kesimin sosyal ve ekonomik özgürlükleri kısılmakta; sosyal güvenlik şemsiyesi altında da bulunmamaktadırlar.

Siyasi toplumun doğuşu, özgür insanların istek ve iradesine dayanır, bu insanlar siyasal toplumu oluşturarak çoğunluğun iradesine uymayı kabul etmişlerdir. Meşru bir yönetimin doğuş biçimi nedeni budur.² Sosyal devlet düzenini benimsemiş ülkemiz, klasik bağlamda hak ve özgürlüklerini korumasının yanında, ekonomik ve sosyal haklara da müdahale etmiştir.³ Böylece siyasi otorite, endüstri ilişkileri sisteminin gelişimini kontrol altında tutmuştur .Oysa batıda, hak ve özgürlüklerin yaygın ve etkili olarak kullanılmasında siyasi istikrarın, sosyal gelişmişliğin, barışçıl ve örgütlü endüstriyel ilişkiler düzeninin gelişmesinin, ileri demokrasi ve uzlaşmanın temelinde bu vardır.⁴

¹ GÜLERMAN, Adnan : " Milletlerarası Sosyal Politika Bildiriler Sözleşmesi " Anadolu Matbaacılık, İzmir-1988 s:5

² JOHN, Locke : " Siyasal Düşünceler ve Yönetimler " Çev. : Ayferi Göze, Beta Bas.-Yay. İstanbul : 1987 s: 157

³ GÖZÜBÜYÜK, a.g.e. s: 24

⁴ Hak-İş " Rapor ", Mayıs-1998 Sayı:45 s:40

1982 Anayasası “insan haklarına saygılı bir devlettir. Bu saygı milli dayanışma ve adalet anlayışı çerçevesinde geçerli olacaktır”.¹ İfadesi yer almaktadır.

3. 1. 3 Ekonominin Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

Üretim faktörü olan emeğin ekonomik değer olarak karşılığı ücrettir. Sosyal siyaset açısından, işçinin geçim kaynağıdır.² Sosyal bakımdan, işçinin yaşamını belli standartlarda idare edebilmesi ve sağlıklı yaşayabilmesi, çalışmasının karşılığı olan ücrete bağlıdır. Söz konusu ücretin asgarisi, siyasi otorite tarafından tespit edilir. Ücretin en üst seviyesi İşçi - işveren diyalogu ve verimliliğine bağlıdır. Çalışanların fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı ve dengeli beslenme için gerekli besin maddelerinin tespit edilerek asgari ücret komisyonunca belirlenir.³ Ekonominin kaynakları, devlet tarafından halk arasında düzenli paylaşımı gerçekleştirildiğinde ahengin devamını sağlar.⁴ Sosyal piyasa ekonomisinde toplumsal uzlaşma ve barış, toplumsal temel dayanaklar düzenlenirken dikkate alınmalıdır.⁵

Yıllardır ülkemizde işçilerin, aldığı ücret her zaman enflasyonun altında kalmıştır. İşçilere ödenen ücretler, fiyat hareketlerini geriden izlerler. Daima onun için, fiyat hareketleri ile işçi ücretleri arasında bir gecikme “Time – Lag” göze çarpar.⁶ Bir ülke ekonomisinin, o ülkedeki insanların üzerindeki etkisini belirtmenin bir yolu GSMH dağılımının belirlenmesinden geçer. Bu genellikle katma değer ve o ülkenin Milli Hasılasını

¹ SANCAR, Mithat : “ İnsan Hakları Açısından 1982 Anayasası “ , Amme İdaresi Dergisi, Cilt:25, Sayı:2, ODTÜ Yay., Haziran, Ankara - 1992 s: 8

² ATAAY, İsmail Durak : “ İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler “ Mess. Yay., 1987 Seminerleri Dizisi- VI Eğitim Kitapları Dizisi 19, İstanbul – 1987, s: 46

³ ZALM, a.g.e. , s: 515

⁴ SAVAŞ, Vural : “ Kalkınma Ekonomisi “ Beta Bas.-Yay. 4.Baskı İstanbul-1987 s:113

⁵ ERKAN : “Sosyal Piyasa Ekonomisi”, s: 112

⁶ TÜRK, İsmail :” Maliye Politikası ” “ S “ Yay. 6. Baskı , Ankara-1985 , s:64

sağlayan gelirlerle ölçülür.¹ GSMH içinde ücretlinin payı her zaman alt seviyelerde kalmıştır.² Bu durum insan haklarına aykırı ve sosyal adaleti rencide edici bir durumdur.

Ücretlerin enflasyon karşısında ekonomik sıkıntıyla karşılaşmalarına rağmen, çalışanların hakları; Anayasal teminatla belirlenmesi, kadın ve çocukların çalışması ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması endüstriyel ilişkileri sisteminin gelişmesine katkı sağlamaktadır.

3. 1. 4 Yasaların Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

Yasal düzenlemelerle, çalışma yaşamının sistematik düzene sokulmaya çalışılması dar anlamda, endüstriyel ilişkileri sisteminin gelişimine katkı sağlamaktadır. 1982 Anayasasının 48 Md. “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.” 49. maddesinde de çalışma hakkı ve ödevi ifade edilmektedir. Şöyle ki: “ Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.

“Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı tedbirler alır” denilmektedir. Anayasamızın, 50. maddesinde, çalışma şartları ve dinlenme hakkı yer almaktadır. Borçlar kanununda da Hizmet Akdi ile ilgili maddeler yer almaktadır. Borçlar kanununun; 313 – 321 maddeleri , Hizmet Akdi’nin düzenlenmesi, mesai saatleri ve işçi ve işverenin karşılıklı yükümlülükleri ve borçları bulunması yasal hükme bağlanmıştır.³ Çalışma yaşamı ile ilgili Anayasa, Borçlar kanununda yasal normatif kuralların yanı sıra, İş Hukuku ile çalışma yaşamı belirli bir standartlık kalıbı içerisine oturtulmaya çalışılmıştır.

¹ FRED, Luthans-RICHARD M. Hadgetti - KENNETH R. Thompson , s:4

² Bkz: Ek – 2 DİE, 1997 yıllık GSYİMH Raporu

³ Bkz : Geniş bilgi için 1982 Anayasası , Borçlar Kanunu , İş Hukuku ,Bu konuda Yargıtay kararları için Belediye iş sendikası “ Toplu iş ilişkileri ile ilgili kanunlar ve yargı kararları “ Gümüş Mat. Ankara-1991

Endüstriyel ilişkileri sistemi dinamik bir yapıya sahiptir. Yasal düzenlemeler endüstri ilişkileri sistemini dar sınırlar içerisinde gelişimine katkı sağlayabilir. Ancak geniş çerçeve içerisinde katkı sağlaması mümkün değildir.

3. 1. 5 Devletin İşveren Olmasının Etkisi

Türkiye’de en büyük işveren devlettir. Dolayısıyla istihdamdan devletin sorumlu olması, işçi ve işverenlerin pazarlık güçlerini etki yapmak suretiyle endüstriyel ilişkileri üzerinde fonksiyonel etkinliği görülebilmektedir.¹ Türkiye’de 21 milyon 147 bin kurumsal olmayan toplam istihdam bulunmakta, bu rakama kamuda çalışanların oranı %16.8 dolayındadır. Bu rakamın içinde 3 milyon 569 bin kişi tarımda çalışanlar oluşturmaktadır.² Çalışan ücretli sayısı yaklaşık 8 milyon 549 bin civarında, bu rakamın 1.4 milyonu kamuda çalışan işçilerden oluşmakta. Bu durumda kamu sektörünün ücretliler açısından önemini ve en büyük işverenin devlet olduğunu göstermektedir.³

KİT’lere politik müdahaleler, şişirilmiş istihdam, diğer işletmelere karşı düzenlenmiş ayrıcalığı, devlet ekonomisinde taşıdığı ağırlık ve haksız rekabeti ayrı bir tartışma konusudur. Bütün bu olumsuzluklar Türk endüstri ilişkileri sisteminin aleyhine sonuçlanmaktadır. Toplu pazarlık sistemine sürekli müdahaleler, siyasi otoritenin inisiyatifine bırakılmış profesyonel olmayan yöneticilerin bulunduğu bir işletme de dünyadaki globalleşmeden uzak kalacağından şüphe edilmektedir.

1970’li yıllarda çok güçlü olan KİT’ler, 1985 yılından sonra özelleştirmenin gündeme gelmesi ile devletin endüstri ilişkileri sistemine müdahalesi azalmaya başladığı ifade edilebilir. Son on yılda üretim sisteminin değişmesi, yeni yönetim tekniklerinin işyerinde ağırlık kazanması, teknolojik gelişme, ekonomik konjektörün dalgalanması devletin endüstri ilişkileri sisteminde üstlendiği rolü azaltırken, işyeri düzeyinde işverenlerin konumunu işçi sendikalarına oranla kuvvetlendirmektedir.⁴

¹ EKİN, a.g.m. s: 6

² Bkz: DİE, Mayıs 2003 Yıllık İstihdam Raporu

³ KORAY, Meryem : “ Endüstri İlişkileri ” Basisen Eğitim ve Kültür Yay: 22, İzmir-1992 s:192

⁴ SELAMOĞLU, Ahmet : “ işçi Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)” Kamu- İş Sendikası, Ankara-1995, s: 35

3.1.6 Devletin Düzenleyici Olmasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi

Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminin oluşumunda devlet düzenleyici rolü oynamaktadır. Devletin düzenleyici olmasının nedeni, demokratikleşme süreci ve sosyal devlet olma ilkesini benimsemesidir. 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları demokratik devlet olma ilkesini açıkça ortaya koymuş bulunmaktadırlar. 1982 Anayasanın 2. maddesine göre, “Türkiye Cumhuriyeti demokratik bir devlettir”. İfadesi ile devletin demokratik bir devlet olduğu belirtilmek istenmiştir. Anayasanın demokratik devlet anlayışı Anayasanın çeşitli maddeleri ile açıklığa kavuşturulmuştur.¹

1982 Anayasasının 51.maddesinde sendikalaşma hakkı, 53-54.maddelerinde toplu iş sözleşmesi ve grev ve lokavt hakları yer almaktadır. Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu² ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi grev ve lokavt kanunları³ ile, devletin endüstri ilişkileri sisteminde yasal düzeyde düzenleyici olduğu görülmektedir.

Devlet, 1961 ve 1982 Anayasalarında sosyal devlet olma ilkesini benimsemiştir. Devlet ekonomik ve kültürel kalkınmayı, özellikle sanayi ve tarımın yurt düzeyine dengeli ve uyumlu bir biçimde hızla gelişmesini planlamakla görevlidir. Devletin düzenleyici rolü planlayıcı olarak görülmektedir. 1982 Anayasanın 166/2 maddesinde de yatırım ve istihdamı düzenlemekten söz edilmektedir. 1982 Anayasasının 48.maddesinde, çalışma hürriyetinden 49.maddesinde de çalışma hakkı ve ödevinden söz edilmektedir.⁴

Böylece sosyal devlet anlayışının gelişimi, çalışma ilişkilerinde çalışanlardan yana yasal ve kurumsal düzenleme anlamını taşımaktadır. Bu iki alandaki kısıtlı gelişmelerde, endüstri ilişkilerindeki sorunların temel nedeni olmaktadır.⁵

¹ GÖZÜBÜYÜK, a.g.e. s:144

² Bkz. RG. 30.11.1983, Sayı:18150

³ Bkz. RG 07.05.1983, Sayı:18040

⁴ Bkz. 1982 Anayasası .

⁵ KORAY: a.g.e., s: 195

Çalışanların ücret haklarının belirli standartlarda korumak amacıyla kurulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu her yıl asgari ücreti tespit etmektedir. Ancak tespit edilen asgari ücretin yarısını, Sosyal Güvenlik ve Vergi adı altında tekrar geri almaktadır. Örneğin, 2003 yılı itibarıyla asgari ücret 306.000 .000 TL olarak kararlaştırılmıştır. Bu rakamların Sosyal Güvenlik primi olarak yaklaşık $(393.000.000 \text{ TL} * 0.34)^1$ 148.481.486.- TL, vergiler olarak da 34.101.000.- TL' si alınmaktadır. Sonuç olarak asgari ücretlinin net eline geçen rakam 225.999.000 TL olurken, kesilen rakam ise, 80.001.000.-TL 'dir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücreti belirlerken gerçekten çalışanların haklarını koruma konusunda daha itinalı davranması gerekmektedir. Çünkü asgari ücretten kesilen primler ve vergiler, asgari ücretli için yukarıda da görüldüğü gibi önemli bir rakamı oluşturmaktadır. Çalışanların GSMH daha fazla pay almaları konusunda devletin bu duruma acilen çözüm bulması gerekir. Bu soruna asgari ücretten vergilerin kaldırılması, Sosyal Güvenliğe katkıda bulunması veya köklü ekonomik önlemler olarak çözüme ulaşması gerekmektedir.

Bu duruma çözüm bulunduğu takdirde, 1982 Anayasasının sosyal devlet olma ilkesi ile uyduğu görülecektir. Ayrıca işçi ve işverenlerin birer temsilcileri ile katılması endüstri ilişkileri sisteminin gelişimine katkısı tartışılmaktadır. Gerçekten E.İ. sisteminin gelişiminde devletin rolü önem taşımaktadır. Devletin yönetim yapısına göre (Sosyalizm, Liberalizm) E.İ. sistemi değişiklik göstermektedir.²

“Sosyal dengelerin daha sağlıklı bir sosyal yapı oluşturmaları endüstri ilişkilerini de olumlu yönde etkileyecek gelişmelerdir.” Belirli güç dengesini oluşturan işçi-işveren bütünleşik bir sistem oluşturacaklardır. Böylece sorunların, kendi çözüm yollarını bulacaklardır. Ayrıca çalışma yaşamındaki büyük dengesizliklerin ortadan kalkmasıyla elde edilen haklar üzerindeki tehditler de ortadan kalkabilecektir.³

¹ İşçi payı (%14) 45.900.000.- TL , İşveren payı ise (%20) 102581.486.- TL dir.

² JANICE R: Bellice: “ The Role of the State In Industrial Relations – The Future of Industrial Relations”, Sage Publications, London. New Delhi, 1994, s.19

³ KORAY, a.g.e., s:200

Endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesi konusunda umut edilen gelişmelerin sağlanması için, siyasi otoritenin gerçek anlamda katkıları ve sosyal devlet anlayışı politikasını uygulamaya koyması gerekmektedir.

3. 1. 7 İstihdam Yapısının Endüstri İlişkisi Sistemine Etkisi

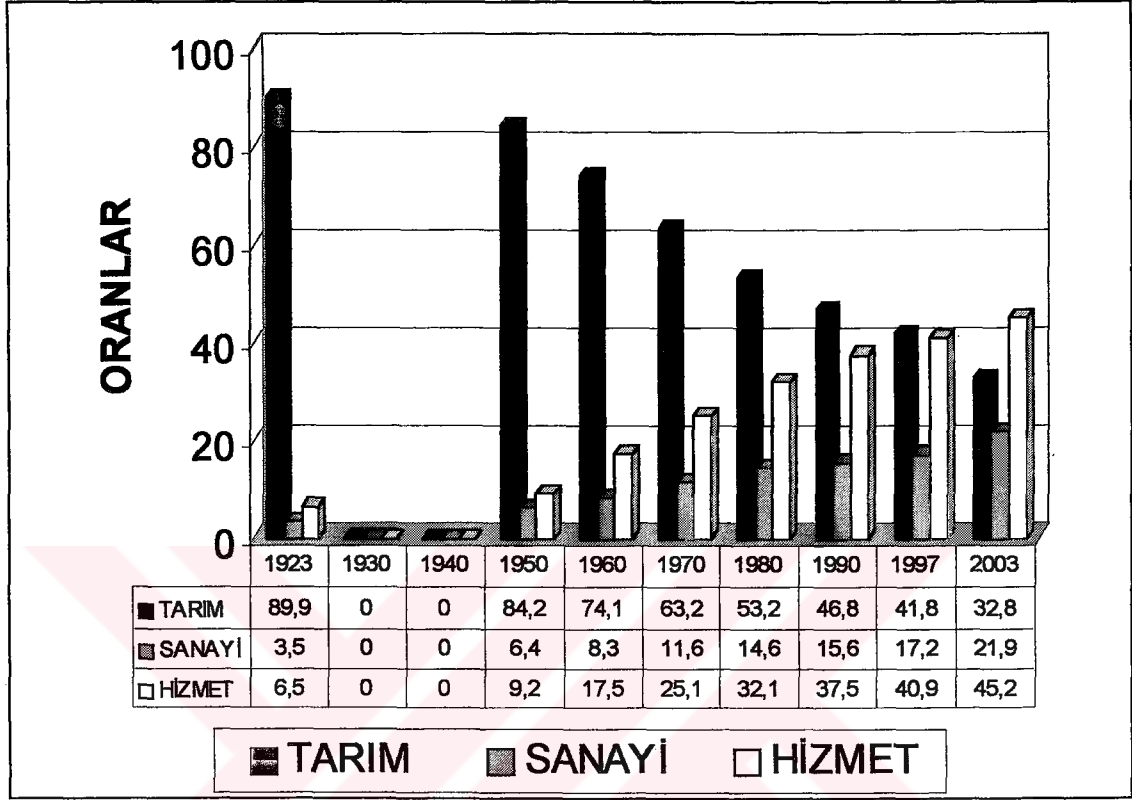
Ülkenin ekonomik yapısı, üretim faaliyetleri istihdamın yapısını belirlemektedir. İstihdam hacmi zaman içerisinde sırasıyla tarım sektörü, sanayii sektörü ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır.¹ Ülkelerin ekonomik gelişme seviyesine göre, istihdam hacminin etkinliği ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş Ülkelerde hizmet sektöründeki istihdam yoğunluğu artarken, tarım sektörü ve sanayii sektöründe azalmakta, geri kalmış ülkelerde ise bunun tersi hizmet sektöründe ve sanayii sektöründe istihdam hacmi azalırken, tarım sektöründe artmaktadır.

Türkiye'deki istihdam hacmi, 1923 yıllarında tarımda yoğun iken günümüzde ise sanayii ve hizmet sektöründe istihdam oranı yükselmiş bulunmaktadır. 2003 yılı rakamlarına göre Türkiye'de %45.2 hizmet, %21 sanayi ve %32.8 tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Gelişmiş ülkeler, bilgi toplumu sürecini yaşarken Türkiye bu verilere göre sanayi toplumu olma sürecini tamamlayamamış görülmektedir. Grafik 2 de Türkiye'nin 1923 – 2003 yılları arası sektörel değişimi görülmektedir.

¹ SELAMOĞLU, Ahmet : " İşçi Sendikacılığın Gücündeki Değişim ", (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler) Kamu-İş, Ankara-1995 s:40

TÜRKİYE'DEKİ SEKTÖREL DEĞİŞİM GRAFİĞİ ¹

GRAFİK : 2



Grafikte görüldüğü gibi 1997 yıllarına gelindiğinde tarım sektöründe istihdam hacmi % 41.8, sanayi sektöründe % 17.2 ve hizmet sektöründe ise % 40.9 gelişme kaydedilmiştir.

¹ DİE verileri

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre 1995 yılında 20 bin 394 kişi olan istihdam edilenlerin sayısı Nisan 1996'da 20 bin.821'e yükselmiş, 1996'da işsizlik ve atıl durumda olan işgücü oranı ise % 12.6'dır.¹ 2003 yılında ise, önceki yıllara göre hizmet ve sanayi sektöründe artış görülmekte, tarım sektöründe azalma görülmektedir.

Otomasyona geçiş uygulamalarının imalat sanayiinde devam etmesinin yol açtığı istihdam azalmasını karşılayacak yeni istihdam alanları oluşturulmamıştır. Sanayi sektöründe istihdam içindeki payı 1995 yılında % 15.3 iken, 1996 yılında % 16.1 yükselmiştir. 2000'li yılların eşiğindeki Türkiye ekonomisi büyük işletmelerin küçüldüğü ve küçük işletmelerin sayısının arttığı bir tabloyu sergilemektedir.² Günümüzde büyük ölçekli işletmeler istihdam yükünü paylaşmaktadırlar. Ancak Küçük ve Orta Ölçekli (KOBİ) işletmelerin hızla gelişmesi, istihdam hacmi bu alanda yoğunluk kazanacaktır. 2003 yılında da hizmet sektörünün hacimsel büyümesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Böylece Türkiye'nin her geçen yıl eğitim seviyesinin yükseldiği, ekonomik hacminin hizmet sektöründe gelişmesiyle işgücü kalitesinin arttığı ifade edilebilir. Bu verilerin Türkiye'nin bilgi toplumuna dönüşmesi sürecinde, toplumsal alt yapı özelliklerinin geliştiğini ve bunların pozitif sinyalleri olarak kabul edilebilir.

¹ 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1997 yılı Programı S:36

² CENTEL, Tankut : " İstihdam ve İşletme Güvencesi " Mercek Dergisi, 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri, Mess Yay, Ekim-1994, s: 111

Tablo I Yurtiçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler¹ (Bin kişi)-(000)

	1994	1995	1996	1997	2003 ²
Sivil İşgücü	21.740	21.907	22.212	22.773	23.640
Sivil İstihdam	19.664	20.394	20.821	21.269	21.147
Tarım	8.806	9.538	9.348	9.485	3.569
Sanayi	3.223	3.111	3.353	3.436	4.097
Hizmetler	7.635	7.7451	8.120	8.348	7.493
İşsiz	1.739	1.513	1.391	1.504	2.493
Eksik İstihdam ³	1.756	1.474	1.399	1.490	1.166
İşsizlik Oranı (%)	8.1	6.9	6.3	6.6	10.5
Eksik İstihdam Oranı (%)	8.2	6.7	6.3	6.5	4.8
İşsizlik + Eksik İstihdam nedeniyle atıl işgücü Oranı (%)	16.3	13.6	12.6	13.1	15.3

¹ DIE tarafından geçmişe doğru revize edilmiş olan hane halkı işgücü anketi verileri esas alınmıştır. BU nedenle 7.Beş yıllık kalkınma planında yer alan verilerden farklıdır.

² DIE., Aralık - 2003

³ Ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışıyor olan ve daha fazla çalışmak isteyenler ile mevcut işinden elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmediği gibi nedenlerle iş arayanları kapsamaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi sivil işgücünün artışına paralel olarak sivil istihdamda da artış görülmektedir. 1994 ile 1997 yılları arasında tarım sektöründe 7.1, sanayi sektöründe 6.1, hizmet sektöründe ise % 20.5 oranında istihdam hacminde gelişme görülmektedir. Hizmet sektöründeki artışın diğer sektörlerle göre yüksek olması, bilgisayarın işletmelere girmesi ile bu alanda hizmetin arttığı görülmektedir. Bilgisayar montajı, yazılım hizmetleri, satış ve bakım vb.. gibi yeni bir hizmet sektörü doğmuştur. Son zamanlarda hizmet sektöründe en hızlı istihdam hacmindeki gelişme bilgisayar sektöründe görülmektedir.

Ekonomide hızlı büyüme üretimin artırılması Serbest Piyasa Ekonomisinin yaygınlaştırılması ile mümkündür. Serbest Piyasa Ekonomisi ile rekabet gücümüzün artırılması dünya ile rekabet edecek pozisyonlara gelinebilmelidir. Rekabet gücümüzü arttırmadığımız sürece, üretimde düşüklük ve istihdam hacminde daralma görülecektir. Uluslararası rekabet gücümüzü arttırabilmek için yeni teknolojinin kullanılması gerekmektedir. Yeni teknolojinin kullanılması beraberinde istihdam sorununu getirmektedir.¹

Günümüzde, istihdam politikasını sıkı sıkıya uygulamak işletmeleri zor durumda bırakmaktadır. Çünkü hızlı gelişen ekonomi dünyasında işçilerin korunmaya ihtiyacı olması ile birlikte, işletmelerin de korunmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Günümüzde, korunma sırasının işletmelere geldiği ifade edilmektedir. “ Makro düzeyde baktığımızda; sadece işçinin korunduğu, sadece istihdam güvencesine yer veren ve işletme güvencesini göz ardı eden katı istihdam düzenlemeleri, piyasalarda bunların varlığı tehdit edilmektir”.²

Yasal iş güvencesi ile istihdamın sağlanması, ciddi çalışan büyük ölçekli işletmeler, bundan zarar görecektir.³ Nitekim 1980 yıllarına kadar bütün ülkelerde yaygın olan klasik istihdam biçimi, yani belirtilen bir ücret karşılığı, belirli bir işverene bağlı olarak, belirli bir

¹ CENTEL: “İstihdam ve İşletme Güvencesi”, s:111

² CENTEL; y.g.m., s:111

³ TASKENT, Savaş ;” istihdam ve işletme Güvencesi”1 2000’li yıllarda Endüstri ilişkilerine Bakış Mercek Dergisi, Mess. yay. İstanbul- 1994 s:127

işverene bağlı olarak, belirli bir işyerinde, belirsiz süreli hizmet akdiyle, tamgün süreli çalışma esasına dayalı olarak şekillenmiş bulunmaktaydı.¹ Ancak günümüzde hızla gelişen teknolojik gelişmeler, rekabet, işletmelerin yapısal değişimini, yüksek seviyede işsizliğin etkisiyle klasik istihdam biçimi² terk edilmeye başlanmış; daha doğrusu, istihdam biçimi esnekleşmeye, katılıktan kurtulma gayreti içindedir.³ Kıta Avrupa ülkelerinde bu sistemin yaygınlaştığı görülmektedir.

“Türkiye’de ise iş güvencesinin yasal sisteme dönüştürülmesi işletmelerin güvencesi açısından tehlike oluşturmaktadır. Çünkü dünyada mutlak iş güvencesi uygulayan sistemler batmışlardır.”⁴

Ayrıca Türk İş Kanununda, sakat ve eski hükümlü, terörden zarar görenler, istihdam zorunluluğu bulunması; baştan işverenin %6 kontenjan ile işçi seçme hakkı sınırlanmaktadır. Söz konusu kontenjana %2 zihinsel özürhükümlülerinde ilave yapılması işletmelerin istihdam yapısı yönüyle tartışılır duruma gelmiştir. Bu durumda 100 işçi çalışan bir işletmede 8 işçisinin istemsiz işe alınması işletmenin personel politikasının olumsuz etkileri üzerinde durulmaktadır. İşletmeler bunu kendileri bir ek külfet gibi görmektedirler; sonuçta bundan kurtulma yollarını arayacaklardır. Söz konusu zorunlu istihdam, kayıt dışı ekonominin yaygınlaşmasına neden olacaktır. Dolayısıyla endüstri ilişkileri sistemini de olumsuz şekilde etkileyecektir.

Sakat, eski hükümlü, terörden zarar görenler ve zihinsel özürhükümlülerin çalışma yaşamına kazandırılması, üretime katkıda bulunması elbette gerekmektedir. Bunların önce eğitimden geçirilmesi, bilhassa sakat ve zihinsel özürhükümlü kişiler için, verimli olabilecek şekilde istihdam alanlarının açılması, müesseselerin kurulması gerektiği kanaatindeyim. Böylece endüstri ilişkileri sistemi alanında daha kapsamlı ve etkin olacağı düşünülebilir.

¹ SAPANCALI, Faruk; “Yeni Bir istihdam Biçimi”, Verimlilik Dergisi 1998/1, MPM., Yay., Ankara - 1998, s:51

² SAPANCALI: y.g.m., s: 51

³ CENTEL; a. g.m., s:111

⁴ TAŞKENT; a.g.m.: s:122

3.1.7.1. İşgücünün Yapısı

Vasıflı işgücü bütün sektör ve işletmeler için vazgeçilmez bir unsurdur. Dünyada 1970'lerde başlayan rekabet, sanayileşmiş ülkeleri birbirlerine karşı üstünlük kurma yarışına girdiler. Bu durum fordist üretim anlayışının ve Taylorist iş organizasyonunun yetersizliğini ortaya koymuştur.¹

Bu dönemde verimli ve düşük işçilik maliyetine sahip, Uzak Doğu ve Asya Ülkeleri diğer yandan kaliteli mal üreten esnek üretim ve yönetim modeline sahip Japonya karşısında Avrupa Ülkeleri ve ABD yönetim ve üretim modellerinin etkisi altında kalmışlardır.

Türkiye'de ise değişim 1980'den sonra başlamıştır. Türk sanayi ve hizmet sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacı genelde dışa açılmaya çalışan ve özellikle Gümrük Birliğine katıldıktan sonra uluslararası ekonomik platformda rekabet gücü kazanma çabası, endüstriyel ilişkiler açısından da gelişme yönünde itici bir güç olmuştur.

İşgücünün nitelik ve verimlilik düzeyinin yükseltilmesi gibi hususlar öncelik kazandığından eğitim sistemimizin, gerekli işgücünü yetiştirerek sosyo - ekonomik kalkınmayı destekleme görevini yerine getirmesi şarttır.² Eğitim bireye bilgi, beceri ve topluma uyum kazandırma sürecidir. Bir başka tanıma göre, eğitim; insan davranışlarını istenilen yönde değiştirme ve ona yeni davranışlar kazandırma eylemidir.³

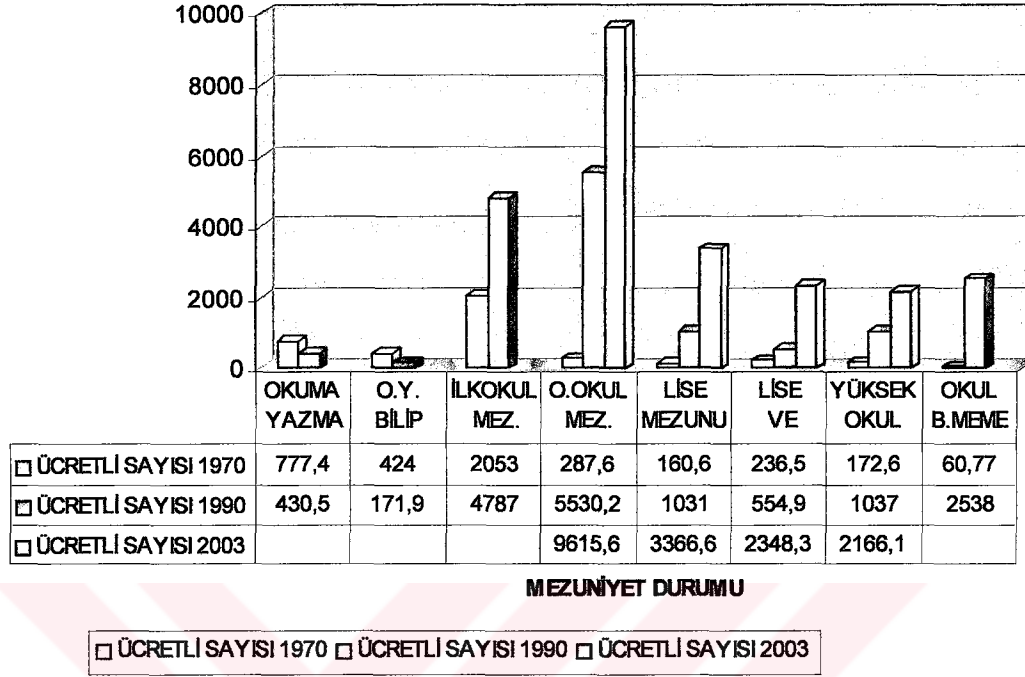
Türkiye'de işgücünün kalitesinin düşük olma nedenlerinin temelinde eğitim sistemimizin bulunduğu bilinmektedir. Batı ülkelerinde, 8 – 10 yıllık bir eğitim sürecinden geçtikten sonra çalışma hayatına geçtikleri; oysa Türkiye'de çalışanların %53,2'si ilkökul mezunudur. Bu bağlamda nitelikli eleman sıkıntısı çekildiği açık bir şekilde görülmektedir.

¹ SELAMOĞLU, Ahmet : " Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim, Japon Modelinin Artan Etkinliği ve İnsan Unsuru ."Çimento İşveren Sendikası, Kasım, Ankara – 1998, s: 14

² TİSK: "Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı", Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu Yay. Sayı:164, Şubat, Ankara – 1997, s.62

³ ADEM, Mahmut; "Ulusal Eğitim Politikamız" A.Ü. Eğitim Bilimleri Fak. Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, Yayınlanmamış Araştırma, Ankara - 1997

Grafik:3¹ ÜCRETLİLERİN EĞİTİM DURUMU



Grafik 3’de Türkiye’de ücretlilerin genel eğitim düzeyinde bir yükselme görülmektedir. Ancak bu gelişme batı ülkelerinin çok altında bulunmaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü verilerinde de görüldüğü gibi hala ücretlilerin %60’ı ilkokul ve alt seviyede eğitim görmüştür. Yüksekokul ve üniversite mezunu %11,5 civarındadır; diğer kesim ise %30’u lise ve dengi okul mezunudur. Meslek ve teknik liselerin oranı klasik liselere göre düşük kalmaktadır. 2003 yılında ilk okul ile orta okul birleşmesi ve ilköğretim olması nedeni ile rakamlarda artış görülmektedir. Üniversite mezunlarında da diğer yıllara göre rakamlarda hacimsel büyüme görülmektedir. Bu durumda klasik lise mezunlarının çoğunlukta olması nedeniyle iş hayatına atılacakları zaman belli bir süre atıl kaldıklarını veya gecikmeli olarak istihdam edildiklerini görmekteyiz. Son on yılda üniversite eğitimi almak için oluşan yığılmalarda plansız okullaşmanın göstergesi olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda İşgücünün aktif

¹ DİE. Verileri.

üretime katkıda bulunması ve endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesi için eğitime çok büyük görevler düşmektedir.

1960'lı yıllarda üniversiteyi hatta liseyi bitirmek kişinin geleceğini güvence altına almasını sağlayan güçlü bir araçtı.¹ Günümüzde ise bu özelliğini yitirmiştir. Eğitimin yanında bilgi, beceri ve yaratıcı yetenekler de gerekmektedir. İşgücünün eğitim düzeyinde gelişmeler görülmekle birlikte, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri düzeyine ulaşmak için örgün ve yaygın eğitim sistemlerindeki gelişmeler hızla devam etmeli; meslek yüksek okulları ile ilgili yapılanma esnek bir şekilde ele alınmalı ve bu şekilde işgücünün gelişmesine katkıda bulunulmalıdır.²

Bu doğrultuda sisteme yönelik çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Endüstri ilişkiler sistemine en son ve yaygın olarak kabul gören yaklaşım, Japon Modeli ve toplam kalite yönetimidir. Bu metodu hayata geçirirken çalışanların morallerinin yüksek tutulması, işçilerin işyerine bağlılıklarının sağlanması, sosyo – politik temellere dayanan hukuki sorunların çözülmesi gibi konular işgücünün veriminin artırılmasında önem kazanmaktadır.³ Ayrıca üretim ve yönetim teknolojisi işletme modeli⁴ teknolojik gelişmelere uygun olarak davranabilen bir mikro işgücünün plan modelidir.⁵

Değişen iş dünyasında işgücünden beklenen birçok unsur bulunmaktadır. Klasik çalışma yaşamında işgücünden beklenen ürün, belirtilen yer ve zamanda belli bir ürünü en az zayıyla üretmektir. Günümüz iş dünyasında ise, işgücünden; katılımcı, aitik duygusu yüksek, yaptığı işi ve firmasını seven, eğitilmiş ve kendisini sürekli geliştiren, gelişirken edindiği bilgileri paylaşan, mevcut bilgi ve becerisini yaptığı işe yansıtan, bireysel

¹ KOÇ, Yıldırım; "Türkiye'de İşgücünün Yapısı ve Ücretleri", Mercek Dergisi, Mess Yay. Nisan, İstanbul – 1997, s: 3

² DPT, a.g.ç, s.21

³ OĞUZMAN, Kemal; "2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış", Mess Yay. 204 İst-1994 s.260

⁴ ÖZEN, Sadettin; "İşgücü Veriminin Artırılmasında Eğitim İşlevi ve Ekonomik Planlama Problemi", Verimlilik Dergisi, MPM Yay. Ankara – 1998/1 s.128

⁵ ERDEM, Ali Rıza; "Stratejik İşgücü Planlaması-Verimlilik İlişkisi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" MPM Yay. Ankara – 1997/3 s.13

amaçlarını, beden, düşünce ve yürek gücünü kullanacak niteliklere sahip olması istenmektedir. Bu niteliklere sahip insan gücü, optimum vasıflara sahip işgücü demektir. Söz konusu işgücü işletmelerde homojen hale geldiğinde işçi – işveren sorunları ikili diyalogla çözümlenecektir. Bu durum endüstri ilişkiler sistemini etkileyecektir. Böylece sendikalar da yeni politikalar üretmek durumunda kalacaklardır.

İş dünyası, ileri teknoloji kullanarak üretim modelinde ve organizasyon yapısında hızla değişime gitmektedir. İşletmeler, bu değişim karşısında homojen bir iş gücüne sahip bulunmaktadır. Bu durumda E.İ. sisteminin değişim geçirmesi mümkün görülmektedir.

3. 1. 7. 2. Kadın İşgücünün Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Yeri

Teknolojinin gelişmesine paralel olarak kadın işgücünün de çalışma hayatında etkinliği artmaktadır. Çünkü ileri teknolojinin etkin olduğu ülkelerde, istihdam hacmi hizmet sektöründe yoğunluk kazanmaktadır.

Sanayileşmiş batı ülkelerinde, 1970’li yıllarından sonra işgücünün istihdam yapısında önemli değişimler olmuştur. Söz konusu ülkelerde, sendika üyeliğindeki düşüş ve bu düşüşün sonucunda istihdam biçiminde görülen değişim ve kadın işgücünün çalışma yaşamına katılımının artması görülmektedir.¹

Türkiye ekonomik, sosyal ve teknolojik olarak hızlı bir değişim süreci yaşamakta. Bu değişim süreci 1980’li yıllarından sonra kadın işgücünün istihdam hacmi içinde rolünün ve yoğunluğunun arttığı; günümüzde ise periyodik biçimde artan kadın işgücü, çalışanlar içinde etkin varlığı hissedilmektedir. Ancak sanayileşmiş batı ülkelerinde ve Türkiye’de kadın işgücünün örgütlenmede ve sendikal faaliyetlere katılmada yeterli olmadığı görülmektedir.²

¹ SELAMOĞLU; a.g.e., s.48

² ENGİN, Yusuf, “Çalışma Hayatı ve Kadın”, Panel, Hak-İş Dergisi, Mayıs, Ankara – 1998, s.54

İleri teknolojinin kullanıldığı ÷lkelerde kadın işgücü yoğun olarak hizmet sektöründe çalışırken, gelişmekte olan ÷lkelerde ise tarım alanında çalışmaktadır. Türkiye’de kadın işgücü kamu sektöründe çalışanlarla birlikte hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ülkemizde ekonomik ve toplumsal yaşamda gör÷len hızlı ve köklü değişimler işgücünün yapısında da önemli değişikliklere yol açmıştır.¹

Kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından aile ve toplumdaki yerini değiştiren bir etki yapmaktadır. Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle ve özel yaşamıyla sınırlanarak tamamıyla erkeğe bağımlı bir şekilde ve ataerkil toplum düzeninde ikincil statüde yerini alabilmiştir.²

Türkiye’de ileri teknoloji kullanan büyük ölçekli işletmelerin içinde yer alan tekstil ve gıda sektöründe kadın işgücü üretici olarak çalışmaktadır. Kadın İşgücünün çalışma hayatındaki rolünün eğitimi ile ilişkisi bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de çalışan kadınların mesleklere göre dağılımı tablo 2 de gör÷lmektedir..

¹ KOÇ, Yıldırım; a.g.m., s.4

² KORAY, Meryem;”Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Basisen Yay.23, İzmir – 1993, s.27

**Tablo 2: KENTSEL YERLEŞİM BÖLGESİNDE ÜCRETLİ ÇALIŞAN
KADINLARIN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI**

	Daimi Ücretli		Geçici Ücretli	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Toplam Ücretli	758.382	100,00	76.473	100,00
İlmi, Teknik Eleman Serbest Meslek	215.227	28,37	9,44	1,23
Müteşebbis, Direktör Üst Düzey Yönetici	10.926	1,44	-	0,00
İdari Personel	226.926	29,93	3.142	4,10
Ticaret ve Satış Personeli	36.020	4,75	769	1,00
Hizmet İşlerinde Çalışanlar	91.707	12,09	20.297	26,54
Tarım	4.864	0,64	38.808	50,74
Tarım Dışı Üretimde Çalışan	162.365	21,41	10.682	13,96
Meslekleri Belirlenemeyenler	10.347	1,37	1.831	2,43

Kaynak : DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi , Nisan-1990

Tablodaki geçici ücretli anket bulgularına göre, en çok yoğunluk tarım alanında çalışanlarda görülürken, bunu hizmet sektörü takip etmektedir. Tarım sektöründe kadın iş gücünün yoğunlaşması, Türkiye'nin büyük bir oranının kırsal kesimde yaşaması; kırsal kesimin de önemli çoğunluğu tarım iş piyasasında çalışmaktadır. Ayrıca Türkiye'nin geleneklerden kaynaklanan bir aile yapısına sahip olması, ailece birlikte çalışmalarını tarım kesiminin iş hacminin yükselmesine neden olmaktadır

Geleneksel olarak kadın toplumda hem ev işlerini yapan ve hem de annelik rolünü üstlenen bir kişi olarak bilinmektedir. Kadın işgücünün geleneklerden gelen ev içi işlerine birinci planda yer vermesi ve hem de annelik rolünü üstlenmesi çalışma yaşamında üretime katkısını sınırlamaktadır. Ayrıca kadın işgücünün E.İ.S. içinde örgütlenme gibi organizasyonlara katılmaması E.İ. sistemi içindeki sosyal rolünü zayıflatmaktadır. Gerçekten ileri teknoloji kullanan sanayileşmiş batı ülkelerinde,

sendikaların gücünün zayıflamasının nedenini kadın işgücünün ve vasıf düzeyinin gelişmesi tartışılan konular arasında ön plana çıkmaktadır.¹

Tablodaki daimi ücretli rakamlarının değerlendirilmesinde ise, tarım sektörünün en zayıf olduğu görülmekte ve bu durumda Türkiye'nin tarım sektöründe ileri teknoloji kullanmadığı ve böylece istihdam alanının küçüldüğü görülmektedir. Daimi ücretli bulgularında hizmet sektöründe kadın işgücünün yoğunluk hacmi artmaktadır. Endüstri sektöründeki işlerin daha çok erkeklere uygunluğu hizmet sektöründe ise bir çok çalışma alanı da, eğitim, sosyal hizmetler ve büro işleri ...vb. kadınlara uygun özellik göstermektedir.² Kadın işgücünün belli bir sektörde yoğunlaşması, sosyal ve fiziki konumundan kaynaklanmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında Biyo –Sosyal durumları İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve anayasal düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 25. Madde 2. Fıkrasında Analar ve çocuklar özel bakım ve yardıma hakları vardır. Kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar denilmektedir.³

Sonuç olarak kadın işgücünü çalışma hayatına girip üretime katılım sağlaması İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve anayasa ile güvence altına alınsa da biyo – sosyal konumundan dolayı istihdamdaki hacmi sınırlı kalmaktadır. Ancak teknolojinin gelişmesi işletmelerin esnek çalışma yöntemlerini uygulaması kadın işgücünün çalışma yaşamında etkinliğini arttıracaktır.

3. 1. 7. 3. Genç İşgücünün Önemi ve Nitelik Seviyesi

Teknolojinin endüstri işletmelerinde gelişmesi, nitelikli iş gücüne olan talebi arttırmıştır. Teknolojinin hızla gelişmesi işletmelerde, rekabetin yoğunlaşmasına ve yönetim maddelerinin değişmesine neden olmuştur. Bu değişim süreci içerisinde yeni teknolojilerin üretim sürecine başarıyla yansıtılması standart nitelikte kitle üretimini

¹ SELAMOĞLU; s:48

² KORAY, Meryem : “ Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri “ ; s:25

³ GÜLERMAN, Adnan : “ İnsan Hakları ve Özgürlükleri “ , Petrol-İş Yay. İstanbul , 1992 s:210

sarsıntıya uğrattırırken, işletmelerin ihtiyacı olan iş gücünün yapısını da değiştirmiştir.¹ Yüksek teknolojinin kullanımı belirli düzeyde meslek eğitimi gerektirir. Bu durumda vasıflı iş gücüne ihtiyaç zorunlu olarak artmıştır. İleri teknolojinin gelişmesi ile sanayi işletmelerinin endüstri ilişkileri yapısı değişmiştir. Bu değişim endüstri ilişkileri sistemini de etkilemiştir.

Bu bağlamda, ileri teknoloji; insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri uygulamaları ile desteklenen karşılıklı bağımlılığı vurgulamaktadır. Buna paralel olarak, işgücünün vasıf düzeyini, uyum yeteneğini ve motivasyonunu sürekli geliştirecek işlerlik kazandırmaktadır.²

Türkiye' de endüstri işletmeleri ve büyük ölçekli hizmet sektörlerinde iş gücünün meslek eğitim sisteminde farklılık görülmektedir. Genellikle işletmeler kendi bünyelerinde eğitim ve öğrenim merkezleri kurarak işgücünü eğitmektedirler. Böylece işgücünün meslek eğitimi, sektörel bazda değil işletme düzeyinde olmaktadır. Geçmiş dönemlerde ise meslek eğitimi, çıraklık eğitimi olarak sektörel konumda yapılmaktaydı. Ancak bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi, çıraklık eğitiminin evrim geçirmesine sebep olmuştur.³

Türkiye'de ise, ileri teknolojinin endüstri işletmelerine yansması 1980 yılından sonra etkili bir biçimde görülmektedir. Yüksek teknolojinin büyük ölçekli işletmelere girmesi ile iş gücünün yapısı değişmiştir. Vasıflı elemana şiddetle ihtiyaç duyulmuştur. İşgücünün değişimi, değişime uyum sağlayabilecek ve devamlı kendisini yenileyen kişilerin tercih edilmesine neden olmuştur. Bu durumda genç işgücünün önemi artmaya başlamıştır.

¹ SELAMOĞLU, Ahmet : " İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim ", Kamu-İş. Sen. Yay. Ankara-1995 s.56

² SELAMOĞLU;Ahmet, " Japon Modelinin Artan Etkinliği ve İnsan Unsuru", Çimento İşveren Dergisi, ÇMİS Sendikası Yay., Kasım, Ankara - 1998, s.20

³ ARSLAN;Ali , "Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı" Anadolu Mat. İzmir-1988, s.1

Çünkü günümüzün işletmeleri insan kaynaklarından aradığı profil:

- Bilgi ve deneyimli,
- İşletmenin faaliyet alanı ile ilgili, endüstri ilişkileri, teknolojik bilgiyi, pazar, rekabet bilgisi ve tecrübesi,
- sosyal sorumluluk yapısının gelişimi,
- İnsanlarla iyi iletişim kuran,
- Vizyon sahibi,
- Yeni teknolojiye uyumlu ve yeni teknolojiyi araştıran öğrenme meraklısı genç ve dinamik kişilerden oluşmaktadır.

Bu vasıfların içerisinde, öğrenme arzusu yüksek, açık olmak ve etkin olmak vazgeçilmez vasıflar olarak görülmektedir.¹ Bu vasıflı işgücüne sahip olan işletmeler, küreselleşme sürecinde diğer işletmelere göre daha şanslı bulunmaktadırlar. Çünkü rekabetin yarışa dönüştüğü bir piyasada, işgücü yüksek kalitede olan büyük ölçekli işletmeler, bu yarışa başarıyla bitirme olanakları yüksek bulunmaktadır. Böylece işgücünün önemi en az sermaye kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sanayileşmiş bir ülkede yapılan araştırma verilerine göre gelecek paragrafta da görüldüğü gibi vasıfsız iş gücüne olan talebi azalırken, vasıflı işgücüne ve akademik niteliğe sahip işgücüne talep artmaktadır.

1982 – 2000 yılları arasında vasıf derecelerine göre gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalarda şu veriler görülmektedir:

¹ İPBÜKEN, Yalçın: " İnsan Kaynakları Yönetimi ve İstihdamı", Mercak Dergisi, Mess yay., Nisan, İstanbul - 1997, s.43

Sektör bazında yapılan bu araştırmada değişim oranları, büro hizmetlerinde %245; servis sektöründe, %67; perakende satış, %65; araştırma geliştirme ve yöneticilikte ise, % 64 olduğu görülmektedir. Bu verilere göre 1982 ile 2000 yılları arasında hizmet sektöründe bir gelişme olduğu kabul edilmektedir. Böylece teknolojik gelişmelerin sektörel bazda, hizmet sektöründe etkili olduğu ve bunun sonucunda endüstri ilişkileri sistemini etkilediği gerçeği de saptanmış bulunmaktadır.

Bu araştırmada 1982 yılı yüzdeleri esas alınmıştır. Değişim oranları, vasıfsız işgücüne olan talep %39 oranında azalırken, vasıfsız işgücüne %9, akademik nitelikli işgücüne %71 oranında talep artışı görülmektedir.¹ Gerçekten teknolojinin hızla gelişmesi işgücüne olan taleplerin niteliğinde de değişiklik görülmekte, çünkü ferdin öneminin arttığı bilinmektedir.²

Böylece teknolojik gelişmenin etkisiyle işgücü nitelik seviyesinin yükselmesi, sektörel yapının değişmesi anlamını da ifade etmektedir. Türkiye'nin bilgi toplumu aşamasına gelmesinde eğitimin, planlı çalışmanın, işgücü ve girişimcinin nitelik seviyesi unsurlarının yükseltilmesi vazgeçilmez bir fonksiyon olduğu ortaya çıkmaktadır.

3.1.7. 4 Türkiye'nin İşsizlik Sorunu

İşsizlik gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkelerde görülen toplumların sosyal sorunudur. Türkiye de ise işsizlik problemi, yıllardır devam eden kronikleşmiş bir sosyal politika sorunu olduğu bilinmektedir.

1 "Kurtulmuş Ali Numan " Endüstri ilişkilerindeki değişimin Model insan tipi açısından incelenmesi" Yayınlanmamış doktora tezi, İ.Ü. İktisat Fakültesi İstanbul-1992 s.130

² EKİN, Nusret- Mustafa YELİCAN." Değişen Dünyada Endüstri ilişkilerinde Yeni Boyutlar" Kamu-İş yay. Ankara-1994, s.128

Türkiye’de işsizliğin temel nedenleri, finansman kaynaklarının yanlış yönlendirilmesi, eğitim sistemindeki düzenleme yetersizliği, bürokratik kurallar, SSK ve İş yasalarındaki mevzuat yetersizliği, Vergi Mevzuatının pisiko - ekonomik baskısı sonucu iş kurmaktan kaçınma, yüksek faiz oranları vb. işsizliğe yol açan gerçeklerdir.

İşsizlik, iş gücünün mal ve hizmet üretme gücüne sahip olduğu halde bu imkanını kullanamaması demektir. Diğer bir deyişle, işsizlik mevcut ekonomideki mevcut işsizlerin çalışabilir yaştaki nüfusa (işgücüne) oranı olarak tanımlanmaktadır; Bu ölçü ise ekonominin istihdam performansını ortaya koymaktadır.¹

İşgücü iki şekilde israf olmaktadır. Birincisi kapasite, ikincisi ise zamandır. İnşaat mühendisi bir kişinin muhasebecilik yapması kapasite kaybıdır. Çünkü 4 yıl boyunca öğrendiği mühendislik bilgisini kullanamamakta, lise bilgisi düzeyinde muhasebecilik yapmaktadır. Diğer bir örnek, işletme mezunu bir kişinin bakkal dükkanı çalıştırması bir kapasite kaybıdır. Yine bu bireyde lise bilgileri ile söz konusu işletmeyi çalıştırması yeterlidir.

İşsizliğin ikincisi ise zaman kaybıdır. Birey mal ve hizmet üretme gücü ve arzusuna sahip olduğu halde bu imkanın bulunmamasıdır. Çağımızın dünyasında ekonominin insanları işsiz bırakması kadar başarısız bir sonuç düşünülemez. Çünkü işsizlik insanlarda değersiz olduğu duygusu yaratır.² Böylece toplumda sosyal barışın sağlanmasında ve EİS nin gelişmesinde engel teşkil etmektedir. Bu durumda vasıflı işgücü yetiştirirken bu emeğin, üretime katkısı optimum düzeyde olmalıdır. Türkiye’de işsiz oranının % 10.5 olduğu ve atıl işgücü oranının ise %15.3 olduğu bir iş piyasasında vasıflı işgücünden yeterli ölçüde faydalandığı görülmemektedir.

¹ ARIKBAY, Canan .” Avrupa Birliğinde İşsizlik Sorunu ve KOBİ’ ler ” , Verimlilik Dergisi 1998/1, MPM yay. Ankara – 1998, s:11

² EKİN, Nusret : “ Sosyal Gelişmenin Anahtarı İstihdam ” , Mercek Dergisi, Mess Yay, 227 Aralık , İstanbul -1995, s.47

Tablo 3: Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (12+ yaş) 1000 kişi

	1994	1995	1996	2003
Toplam İşgücü	22.179	22.446	22.809	23,206
Toplam İstihdam	20.315	20.833	21.376	21.147
İşsizlik Oranı (%)				
Türkiye	8,4	7,2	6,3	10,5
Kent	12,8	10,7	9,3	12,5
Eğitimli genç ¹	31,9	27,7	28,4	25,4
Kır	4,8	4,4	3,8	7,5
Eksik İstihdam Oranı (%)				
Türkiye	7,6	7,0	6,3	4,8
Kent	8,1	8,3	6,5	5,1
Eğitimli genç	6,5	7,2	7,8	7,6
Kır	7,1	6,0	6,2	4,9
Atıl İşgücü Oranı (%)				
Türkiye	16,0	14,2	12,6	15,3
Kent	20,9	19,0	15,8	17,6
Eğitimli genç	38,4	34,9	36,2	33,0
Kır	11,9	10,4	10,0	12,4

Kaynak : DİE Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları Aralık :2003

Tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de 2003 yılı sonunda atıl işgücü oranı 15,3 olduğu görülmüştür ve bu verilere kayıt dışı ekonomi girmemektedir. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin sadece işverene yüklenmesi, vergi mevzuatındaki ekonomik baskı kayıt dışı

¹ Lise ve daha yüksek eğitimli 15- 24 yaş gurubuna dahil olanlar

ekonomiyi oluşturmaktadır. Böylece kayıt dışı ekonomideki istihdam hacmi, küçümsenmeyecek kadar bir genişlikte bulunmaktadır.

Kentteki işsizliğin yoğunluğu ise, düzensiz göç ve kayıt dışı ekonomi ile ilişkili bulunmaktadır. Tablonun en dramatik oranı ise, eğitilmiş her üç gençten birinin işsiz yada atıl işgücü pozisyonunda yer almasıdır. Diğer anket bulgularına göre normal lise seviyesindeki gençlerin işsiz durumları, (15-19) yaş arası 24,2 ; (20-24) yaş oranı ise 32,61 oranındadır. 2001 yılında işsizlik oranı, ,8.5; 2002 yılında 10.6; 2003 yılında ise, 10.5 olduğu görülmektedir. Son üç yıllık süreçte Türkiye ekonomik kriz dönemini yaşamaktadır. Ekonomik kriz Türkiyenin istihdam yapısını olumsuz yönde doğrusal oranda etkilediği görülmektedir. Oranların sonuçlarına göre Türkiye genç işgücü kaynaklarından yeterince faydalanmamaktadır. Eğitim sistemini yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Türkiye’de işsizliği etkileyen dinamik faktörlerin bertaraf edilmediği sürece sosyal politikanın kronikleşmiş bu problemi çözüme ulaşamayacaktır. Ayrıca işsizlik sorunu çözümü ve EİS daha geniş kapsama yaymak için bilimden faydalanılması, işletmelerin faaliyet konularında teknolojik hatalardan kaçınması yada kötü kopyacılıktan uzaklaşmadıkça işsizlik önlenemez.¹ Ayrıca sosyal olarak çalışma yaşamının temel ilkeleri olan motivasyon ve güdülenme sistemlerinin rasyonelce uygulanması işletmede istihdamın optimum noktası seviyesinde tutulması, işçilerin moral değerlerinin yükseltilmesi işsizliği önleyen etkenlerdendir. Batı ülkelerinde işsizlik belirli bir oranın altına çekilememektedir. Fransa da 8,5, ABD’de % 6,5 gibi rakamın altına inmemektedir. Bu ülkelerin nüfusa artışı çok az – (-1,0,+1) seviyesindedir .

Türkiye’de durum ise çok farklıdır. Nüfus artışı %2-3 seviyesindedir. Bu nedenle işsizlik sorunun çözümünde çok ciddi kararlar alınması gerekmektedir. Onun için hükümet, sendikalar ve işverenler bir araya gelerek bütün teknolojik gelişmelere karşın emek kullanımını engelleyecek değil yeniden çekici kılacak formüller aramaları gerekir.²

¹ AŞÇI, M.Saim. ‘ İşsizlik ve Türkiye’deki Dinamikleri ‘ Mercek Dergisi, Mess yay., Nisan – 1997, s: 113

² ALKIN, Erdoğan, ‘ İşsizlik Kronikleşmemeli ‘ , TİSK İşveren Dergisi, TİSK Yay., Ağustos-1994- s.4

3. 2. TEKNOLOJİK GELİŞMENİN SENDİKACILIK SİSTEMİNE ETKİSİ

3. 2. 1. Genel Olarak

Sendikacılığın gelişmesi, teknolojinin gelişmesi ile aynı doğrultuda birbirleri ile bir bağlantısı bulunmaktadır. 18. yy da buhar makinasının bulunmasıyla sanayi sektörünün ilk temelleri atılmıştır. Liberal ekonomi modelinin öneminin artması, kitlesel üretiminin başlaması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve uzun çalışma sürelerine karşılık ücretlerin çok düşük olması işçileri toplu olarak mücadeleye başlatmıştır. Sanayileşmiş batı ülkelerinde işçiler hakların genelde uzun mücadeleler sonunda elde etmişler. Bunun neticesinde sendikaların doğmasına neden olmuştur.

Sendikalar, işveren tarafından hazırlanan çalışma koşulları ve ücret politikasına karşı; işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını hak ettikleri ölçüde elde etme mücadelesi veren kurumlardır.

Sendikaların genel olarak ekonomik durumu, özellikle ücretler konusundaki gelişmeleri izleyebilme, sendikada toplanan haber ve bilgileri değerlendirmek suretiyle işçilere en fazla yararlı olabilecek önerileri işverene götürebilme olanakları bulunmaktadır.¹

Türkiye’de sendikacılık hareketi sanayinin gelişmemesi nedeni ile batı ülkelerine göre gecikmiş bulunmaktadır. İlk sendikacılık hareketi 1871 yılında kurulmuş olan Amele Perver Cemiyeti ile başladığı görüşü yaygındır. Ancak bu cemiyetin işlevi sendikacılıktan ziyade dernekçilik faaliyeti olmuştur. 1947 yılında 5018 sayılı yasa ile işçi işveren sendikaları ve sendikalar birlikleri hakkında kanun çıkarılmış olmasına rağmen sendikal faaliyetler önemli ölçüde sınırlanmıştır.

Türk sendikacılığı 1961 Anayasası ile bir başlangıç dönemine girmiştir. Anayasada işçi hakları işçilerin sınıf bilinciyle siyasal güçleri zorlamaları sonucu değil, demokratik ve

¹ ÇELİK, Nuri : “ İş Hukuku Dersleri” Beta Yay., 10 Baskı, İstanbul – 1990 , s:261

sosyal bir hukuk devleti gereği olarak getirilmiştir.¹ 1982 Anayasası, 1961 Anayasasına göre şekil ve sistematik bakımından büyük farklılık göstermektedir. 1961 Anayasasının 119. Md. de memurların sendikalara üye olamayacaklarına ilişkin hüküm bulunmuyordu. 1982 Anayasasında ise, memurlara ve diğer kamu görevlilerine sendikalaşma hakkını yasaklayan bir hüküm yoktu.² 1992 yılında 3847- 3848 sayılı yasayla gerçekleştirilen” Uluslararası Çalışma Örgütü’nün” memur sendikacılığının örgütlenmesi konusunda yasalarımızda olumlu olarak yer almaktadır.

3.2.2. Sendikacılığın Tanımı Ve Amaçları

Sendikalara 1982 Anayasasının 51 maddesi ile sendika kurma hakkı verilmiştir. Sendikalaşmak, çalışanların kazandığı sosyal ve ekonomik bir haktır.³ Bir başka tanıma göre sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.”⁴ Diğer bir tanıma göre ise, “sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ülkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişidir.”⁵

Günümüz sendikacılığı yasal dayanaklara göre düzenlenmiş örgütler olmasıyla beraber sendikaların bir hareket olma özelliklerini korumaktadır. Bu bakımdan sendikalar bir örgütlenme olayı değil, hareket yaratma olayıdır. Aksi halde işçi-işveren ilişkilerinde bürokratik işlemleri yürüten bir mekanizma fonksiyonu olarak kalırlar.⁶

Sendikaların amaçları, geçmişte ücret politikası üzerine yoğunluk kazanmıştır. Günümüzde sendikaların temel amaçları, işçilerin hak ettiği ölçüde ücretlerinin belirlenmesi, çalışma koşullarının düzenlenmesi, iş güvenliği ve iş güvencesinin sağlanmasına yönelik olmalıdır.

¹ ÇELİK, y.g.e. s: 264

² DEMİR, Fevzi: “ Sendikalar Hukuku” , Barış Yay. İzmir-1999, s: 18

³ Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, “Temel Sendikacılık Bilgileri” , Şeker İş Yay. m-48 Ankara - 1985, s: 89

⁴ DEMİR : bkz 2821 sayılı Kanun , s:16

⁵ ŞAHLANAN, Fevzi:” Sendikalar Hukuku “, Basisen Eğitim ve Kültür Yay., İstanbul-1986, s: 26

⁶ KORAY : a.g.e. s: 84

Sendikalar, günün koşullarına göre işçilerin çıkarlarını korumak için çok güçlü olmak durumundadırlar. Çünkü globalleşen ekonomik ve sosyal düzen içinde, kaybolmaya başlayan işçi sınıfı, önce meslek grupları içinde, teşkilatlanmıştır. Bu bağlamda çok güçlü bir örgüte gereksinim duyulurken, sendikanın da dinamik, hareketli olma özelliklerini taşıması gerekir. Sendikalar aynı zamanda hem işçi sınıfının haklarını koruma görevi yaparlar, hem de toplum da sosyal barışı sağlama fonksiyonları bulunmaktadır. Bu nedenle sendikaları, aktif siyaset yapmaları, onların sorunlarını çözmeye çalışması ve rehberlik yapma görevlerini üstlendiği için toplum içinde sosyal barışı sağlayan bir kurumdur. Bu özelliğinden dolayı sendikaları siyasetten soyutlamak mümkün değildir.

Batı Avrupa sendikacıları, toplum içinde reformist ve eylemler göstererek önemli bir kariyere sahiptirler. Toplumlarını değiştirmede önemli rol oynamışlardır. İngiliz sendikacılığı ılımlı reform hareketleri ile hakça ve demokratik bir toplum düzenine ulaşmayı başarmışlardır. ABD sendikaları ise belirli bir siyasi partiyi desteklememesine karşın, işçileri lehine verecek yasaları çıkarmayı başarmışlardır.

Kıta Avrupa'sında ise, sınıf sendikacılığı ve siyasi sendikacılık gelişmiştir. Türkiye'deki sendikalar da kendi gerçeklerimizden yararlanarak, özgür bir sendikacılığı uygulamalıdır. Öylece "sendikalarımızın demokratik hayatın vazgeçilmez., ihmal edilemez, mutlaka görüşü alınır ve isteklerine uyulur."¹ Sendikalar üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma amacıyla çalışmalarını geliştirirken, bu yolda kullanacakları araçları, yalnız sosyal ve mesleki yönden değil, siyasal yaşama organlarının tutumlarından da yararlanarak daha etkin kılma ve böylece sendika hürriyetinin gittikçe sınırlarının genişletilmesiyle ve bu hürriyetin mevzuat yoluyla kısıtlanmaması eğilimindedirler.² Batı kıta Avrupa'sında sendikalar siyasi yaşama önemli katkıları olmuştur. Türkiye'de ise, 1980 öncesi sendikalara aktif siyaset yapma özgürlüklerine sahip iken, bu yetkilerini zamanla belirli bir siyasi partinin menfaatine kullanmışlardır. Sonuçta hem ülkenin hem de işçilerin aleyhine olmuştur. Örneğin işçiler menfaatleri bakımından işyeri ile herhangi bir sorun gündemde olmadan A siyasi partiye destek amacıyla siyasi grevler yapılmıştır.

¹ IŞIKLI, Alpaslan: " Sendikacılık ve Siyaset ", Basisen Eğitim ve Kültür Yay., İstanbul – 1986, s: 26

² Koray, a.g.e., s: 89

Bu nedenle sendikalar elinde bulunan siyasi etkileri bir nevi kötüye kullanmış bulundukları için, 1982 Anayasasında sendikaların siyasi hakları sınırlandırılmıştır. Ancak daha sonra bu siyasi sınırlandırma 1995 yılında kaldırıldı. Sendikaların yasal düzenlemeleri ve siyasal iktidarlara etkilemedeki güçleri, kuşkusuz sendikalaşma düzeyi, sendikal birlik, iktidardaki partinin kimliği, ekonomik koşullar gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerin yetersizliği karşısında sendikaların toplumsal amaçlarına ulaşması kolay olmamaktadır.¹

İleri teknoloji ve uluslararası rekabetin etkisiyle sadece endüstri ilişkileri sisteminin yeniden oluşması değil, sendikalarında XXI. yüzyıla girerken geleceğin stratejisini yeniden saptaması gerekmektedir. Sendikaların XXI. yy. yeni oluşumunda, sosyo-ekonomik ve siyasi amaçlarını yeniden belirlemesi, işçi-işveren ilişkilerindeki rollerini de yeni versiyonlar geliştirmesi gerekmektedir. Sendikaları ilgilendiren Dunlop raporunda (işçi-işveren ilişkilerinin geleceği hakkında rapor) şu araştırmalar yer almakta.

- a- İşyerinde verimliliği artıracak yeni yöntem ve kurumlar,
- b- Daha uyumlu, işbirliğine dayanan ve çatışması olmayan bir toplu pazarlık
- c- İşyerindeki sorunları doğrudan taraflarla çözecek yeni yöntemler ele alınmıştır.²

Böylece sendikalar globalleşen iş piyasasına uyum sağlayarak, geçmişte üstlendikleri siyasi, ekonomik ve sosyolojik rolleri günümüzde de ve daha etkin olmaları gerekmektedir. Sendikalar, işçi-işveren ilişkilerinde hem ekonomik hukuksal bir amaçları olduğunun ve hem de toplumsal bir görevi üstlendiğini bilmeleri ve bu doğrultuda daha çok çalışmaları gerekmektedir. Aksi halde dünya da azalan sendikalaşma oranı, Türkiye’de aynı hızla azalma görülmektedir. Yapılan mülakatlarda, Ege bölgesinde 1995 yılı ile 2003 yılları arasında sendikalar, üye sayılarından % 50’ye yakın bir azalma olduğunu ifade ettiler. Ancak ÇSG Bakanlığı istatistiklerinde farklı sayıların bulunmasının nedeni, sendikalı işçi sayılarının işlemleri yaklaşık 2-3 yıl gecikmeli olarak kayıtlarda görüldüğü şeklinde açıklamalar yapılmıştır³.

¹ SÖNMEZ, Fikret “ Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı “, Ege Üniv. Mat., İzmir-1968, s: 9

² EKİN, Nusret “ Değişim ve Sendikaların Geleceği”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan-1996, s: 19

³ Türk İş 3. Bölge Temsilciliği , Türk Metal-İş Sendikası, Hak-İş Sendikası Yöneticileri ile Yapılan Mülakat, İzmir - 2004

3. 2.3. Türkiye’de Sendikacılığın Sorunları

Türkiye’de 1990 yılından bu yana, sanayileşmiş batı ülkelerinde ise 1970 yıllarından itibaren sendikalı üye sayılarında önemli azalmalar olduğu görülmektedir. ABD ve İngiltere’de neo-liberal çerçevede sendikasızlaştırma toplu pazarlığın ademi merkezileştirilmesine gidilmektedir. Bu gelişmeye ABD’de işverenler, İngiltere’de ise devlet destekçi olmaktadır. Kıta Avrupa’sında ise gelişmeler daha yavaş ve mevcut kurumsal yapılara dönüştürülmesi şeklinde olmaktadır. Türkiye’de ise, devletin sendikasızlaştırma konusunda herhangi bir politikası mevcut değildir. Aksine 1982 Anayasası ve mevcut İş Hukuku ve 2821 sayılı Sendika Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi yasalarla sendikalaşma konusunda destek almaktadır. Buna mukabil dünyada görülen konjonktürel değişim, Türkiye’yi de etkilemektedir. Özellikle teknolojinin hızlı gelişmesi, ekonomik konjonktür, üretim yapısı ve sektörel değişimler sendikaların gelişmesini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Endüstri ilişkileri sistemi ile sendikaları birbirinden ayırmak mümkün değildir. Bu nedenle E.İ.S’ni etkileyen faktörler, sendikaları da etkilediği ve ayrıca sendikaları etkileyen faktörlerin analizini yapabilmek etkinlik kriterinin değerlendirilmesi zor görülmektedir. Çünkü teknolojinin gelişmesi ile bir çok faktör buna bağlı değişim göstermekle birlikte ekonomik- sosyal ve siyasi faktörlerin de bu değişimde rolü bulunmaktadır. Türkiye’de sendikaları etkileyen ileri teknoloji, ekonomik yapı, küreselleşme, üretim yapısı ve istihdam yapısı gibi faktörlerden ana hatları ile aşağıda bahsedilmektedir.

3.2.3.1. Teknolojik Gelişmenin Sendikalara Etkisi

Teknolojinin gelişmesi ile Batı Avrupa kıtasında son 30 yıldan itibaren, Türkiye’de ise son 10 yıldır sendikaların gücünde azalmalar olduğu görülmekte ve sendikaların gücündeki bu azalma sadece ileri teknoloji ile değerlendirilemez. Teknoloji, diğer gelişmelerin de başlangıç noktası olduğu bilinmektedir. Çünkü üretim yapısı, iletişim teknolojisi gibi değişimin temellerini oluşturan unsurlar, mikro işlem

teknolojisi ile kullanım gerçekleşen aygıtlardır. Bu bağlamda gelişen teknoloji, bütün değişimin ana temelleri konumuna gelmekte; ve böylece E.İ.S.nin ve sendikaların gücündeki değişimi oluşturan unsurların en önemli nedeni olduğu belirtilebilir.

Özellikle teknolojik gelişmenin hızlanması ve olgunlaşarak yayılması E.İ.S. ni ve dolayısıyla işçi sendikalarını önemli boyutlarda etkilemiştir. Bu etkileşim, işyerinin ve üretim sürecinin niteliklerinin değişiminde kendini göstermektedir.¹ Ayrıca ileri teknoloji kullanan ülkeler, sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşmüşlerdir. . Böylece toplumsal değerler ve kültürel anlayış normları da değişmiştir.² Çünkü sanayi toplumunun ulusal ve sınıfsal değerlerinin karşısında, grup değerler ve inançlar yaygındır. Bu anlamda, ulus yada sınıfla bütünleşen sanayi toplumunun bireyi, artık sosyal grupla bütünleşmeye yönelmektedir. Sosyal değişimde itici işlev gören bu güç, işçi hareketleri ve özellikle grev eylemlerinin ötesinde, sivil toplum örgütlerinde güçlerini ifade etmektedirler Bunun gibi, sanayi toplumunda bireyin özgür kılınmasına ağırlık verilirken, bilgi toplumunda insan ile doğanın ortak yaşayışını kapsayan küreselleşmeye yönelmektedir.³

Teknolojinin gelişimi, işletmelerin üretim ve yönetim anlayışının değişimi ile birlikte toplumun sosyal yapısında da yeni kurumsallaşmalara neden olmaktadır. Bu durumda sendikalar, ya yeni stratejileri belirleyecekler yada çok güçsüz bir örgüt olarak kalmak durumunda kalacaklardır. Çünkü endüstri ilişkileri, sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan toplumlara özgü; toplumsal yapının belli bir parçasını oluşturan bir alt sistemdir.⁴ Bu sistemin oluşumu, sanayi hacminin yoğunluğu ile beraber sendika gücünde belirlemektedir.

Sendikaların Batı Kıta Avrupa'sında yüzyıllardır toplumun siyasi ve sosyal değişiminde ve işçi haklarını savunan bir kurum olarak önemli katkıları unutulmamalıdır. Türkiye'de ise sendikalar işçi hareketleri ve özgürlüklerinin motivasyon kaynağı olmuştur. Bu bakımdan sendikalar, ileri teknolojinin etkilerini değerlendirme yaparak yeniden yapılanma yoluna gitmelidir.

¹ SELAMOĞLU, s:27

² Bkz: 1. Bölüm : Endüstri ilişkileri ve Kültür

³ CENTEL, Tankut: "Değişim içinde Sendikalar", Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan-1996, s:44

⁴ SOYER, Serap- SOYER, Mehmet Polat: "Değişim Ve Sendikalar", Mercek Dergisi, Mess Yay, İstanbul-nisan:1996, s:62

3. 2. 3. 2. Ekonomik Yapının Sendikacılık Sistemine Etkisi

Sendikaların gücündeki değişim pozisyonu, bir ülkenin ekonomik yapısında görülen konjonktürel dalgalanmaların etkisiyle ilişkisi bulunmaktadır. Ekonomik konjonktörün optimum noktasında, istihdam hacmi yoğunluğu artmakta; minimum noktasında ise istihdam hacmi yoğunluğu azalmaktadır. Diğer bir ifade ile ekonomik kalkınma dönemlerinde, üretimin artması ekonomik büyüme oluşturarak işgücüne olan talebi artıracaktır; ekonominin durgun dönemlerinde ise, üretimde düşüş ve ticari hacimde daralma, ödemeler dengesinde bozulmalar ve işten çıkarma olaylarına rastlanılacaktır. Böylece ekonominin durgun dönemlerinde sendikaların gücünde zayıflama görülmektedir.

Devletin temel ekonomi politikasında belirlenen hedefler sırasıyla; ekonomik büyüme, enflasyonla mücadele, ödemeler dengesinin kurulması ve tam istihdam politikasının uygulanması hedeflenen planlar içerisinde öncelik kazanmaktadır. Bu hedeflere planlanan ölçüde ulaşıldığında, diğer kamu ve sivil toplum örgütleri güçlendiği gibi; sendikalar da güçlenmektedir. Çünkü böyle bir dönemde, “sınırsız emek arzı ile kalkınma” gündeme gelecektir. Bu teori,, gizli işsizlik; kapital birikimi, teknolojik yenilik gibi kalkınma hızını tayin eden önemli faktörlere ışık tuttuğu gibi **geleneksel tarım sektörü ile modern sanayi sektörü** arasındaki ilişkileri de aydınlatmaktadır.¹ Böylece toplam nüfus içerisinde, işgücünün oranı ve sektörel dağılım ortaya çıkacaktır. Bunun sonucunda sendika yöneticileri, kendilerini değerlendirme fırsatı bulacaklardır.

Ekonomik büyüme dönemlerinde, sermaye ve işçiler ile onları temsil eden örgütler arasında uzlaşmacı ilişkiler kurmak ve korumak çok daha kolay olmaktadır. Bunun tersi ekonomik büyümenin yavaşlaması sonucunda, işsizliğin ciddi oranlara ulaşması ekonomik verileri olumsuz etkilemiştir.² Kuşkusuz bu olumsuz gelişmeler E.İ.S. ni derinden sarstığı

¹ SAVAS, Vural: “ Kalkınma Ekonomisi” Beta Yay. İstanbul-1986, s: 262

² SELAMOĞLU, a.g.e., s: 17

gibi sendikalarında gücünü zayıflatmaktadır. Yapılan araştırmalarda Türkiye’de görülen 1994 ve 2004 yıllarında görülen ekonomi krizi, sendikaların üyelerinde hızlı bir azalmanın olduğunu göstermektedir.¹

Ekonomik politikalarındaki değişimlerin yanı sıra, işletme düzeyinde üretim modelleri de değişmektedir. Bu değişim, B.Ö.İ. de açık bir şekilde görülmektedir. Yönetim kademeleri ve hiyerarşi yapısı değişmekte ve ayrıca insan kaynakları adı altında personel yönetimi departmanında daha geniş bir yönetim kademesi kurularak işletmenin E.İ. sistemi yapısal bir değişime de uğramaktadır. Sonuç olarak endüstri sektöründe istihdam daralmakta, hizmet sektörü büyümekte, işgücünün yapısı ve nitelikleri değişmektedir. Tüm bunlar sendika üyeliğini ve geleneksel sendika politikalarını tehdit edici özellikler taşımaktadır.²

3. 2. 3. 3. Küreselleşmenin Sendikacılık Sistemine Etkisi

Teknoloji, İletişim, bilgi değerinin önemi ve ekonomide libelleleşmedeki gelişmeler iş yaşamını büyük ölçüde etkilemiştir. Küreselleşmenin temellerini ileri teknoloji oluşturmaktadır. Çünkü “ İleri Teknoloji, bilgi, bilgi işleme ve iletişim teknolojinin arkasında bulunmaktadır.”³

Globalleşmede, ülkelerin sınırlarının kalkması, bilginin genişlemesi, Uluslararası iletişim ve taşımacılığın ucuzlaması çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin yoğunlaşması sonucunda B.Ö.İ. endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmaya gereksinim duyulmuştur. E.İ. sistemindeki bu yeni oluşum, işçi sendikalarının gücünü zayıflatmaktadır.

¹ Sabriye Bereket- Mehmet Sürek : Öz-İplik İş Sendikası İzmir Temsilciliği ile Yapılan Mülakat; Diğer Sendikalarda Üye Sayısının Azaldığını ifade Etiler...

² KORAY, Meryem: “ Değişen Bir Dünya Ve Sendikalar İçin Bazı Tartışma Noktaları” , Mercek Dergisi, Mess Yay. Nisan, İstanbul -1996, s: 85

³ KARAKOYUNLU, Erdoğan: “ Mercek Dergisi , Mess Yay., Nisan, İstanbul - 1996, s: 96

Küreselleşme ile birlikte yeni gelişmeler ortaya çıkmıştır. Örneğin: Demokrasi, insan hakları, ekonomide liberalizm ve çevre gibi konular ülkelere hızla yayılmakta bu konularda duyarlı da olunmaktadır.¹ Ancak sermaye için özgürleşme-bağımsızlaşma süreci olunca emek işgücü olarak tıkanmakta, aynı zamanda demokratikleşme sürecinde siyasal yoldan ve halkın elde ettiği sosyal hak ve güvenceler giderek aşınma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Emeğin pazarlık gücü zayıflarken, aynı zamanda “vatandaş olarak sermayeyi ulusal devlet aracılığıyla denetleme gücü de zayıflamaktadır”.² Böylece işçi sendikalarının direnci kırılmaktadır.

Kalkınmakta olan ülkeler, Güney Kore, Tayvan, Singapur....vb. ülkeler işgücünün ucuzluğunu pazarlayarak sermaye akımını sağlamaktadırlar. Sosyal devlet kavramının zayıf olduğu, işgücünün de çok ucuz olduğu bu ülkelerde sendikaların gücünden söz etmek olasılığı görülmemektedir. Yatırım ve üretim sürecinde işgücü, maliyetin çok önemli unsurunu teşkil etmektedir.

Bu nedenle bir çok uluslararası firmalar yatırımlarını, işgücünün ekonomik değerine göre planlamaktadırlar.” Sermaye, mal ve hizmetlerin uluslararası kurallarına karşı, emek yerel kurallara mahkum edilmektedir.³ Bu çalışma yaşamında esnek çalışmanın kuralları sadece işveren çıkarı için kullanılmakta, hukuki düzenlemeler sermayeyi koruyucu biçimde oluşmaktadır.

Küreselleşmede libarel ekonomi düzenini, işgücünün maliyetini sabit tutmak için yapılan normatif kuralların hakim olduğu sosyal düzende; sendikalar, işçilerin çıkarlarını sağlamak ve onlar için mücadele yapmak özelliğini kısmi olarak yitirmiş bulunmaktadır. Böyle bir globalleşme ortamında sendikalar, sosyal bir organizasyon olarak kabul edilmekte ve devletin iş ilişkileri ile ilgili kurallarının uygulanmasında yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak küreselleşme, ekonomisi zayıf ülkeler için zayıf olan sendikaların gücünü daha da zayıflatmaktadır.

¹ KARAKOYUNLU, a.g.m., s: 97

² YORGUN, Sayım: “ Küreselleşme Sürecinde Sendikalar” , Mercek Dergisi , Mess Yay. Ekim, İstanbul -1998, s: 20

³ YORGUN, y.g.m., s: 21

3. 2. 3. 4. Üretim Modelinde Değişmelerin Sendikacılığa Etkisi

Teknolojinin gelişmesi, üretimde verimlilik seviyesini yükselten fiziksel özellikler, üretim yönetimini etkisi altına alarak istikrarlı bir üretim modelinin oluşumunu gerçekleştirmiştir. II. Dünya Savaşından sonra dünyada sosyoekonomik yapı yeniden, yeni bir oluşum sürecine girmiştir. Türkiye ise 1950 yılından itibaren kalkınmak için yeni hamleler yapmıştır. Dünyadaki Fordist üretim modeli 1970 yılına kadar egemen olması ve yaygınlaşması mümkün olmuştur. Türkiye’de ise bu kitlesel üretimin egemen olduğu dönem 1960-1985 yıllarına rastlamaktadır.

“Fordist üretim sisteminin, savaş sonrası önemli sosyo politik şekillenmelere neden olduğunu görmekteyiz. Bunların en önemlileri, büyük sendikalar aracılığı ile ücretlerin uzun süreli olarak istikrara kavuşturulması, buna bağlı olarak da devletin, ücretin bir kısmını sosyal hizmetler ve harcamalar yoluyla ödemeyi kabul etmesi işsizlere, işsizlik sigortası ile tüketim devreleri içinde tutulmasıdır.”¹ Batı Kıta Avrupa’sında sendikalar, üretim modelinin oluşumundan, sosyal siyaset alanına kadar bir çok kararlarda, siyasi partiler ile yakın temasa geçerek işçilerin menfaatlerini içeren kararların alınmasına neden olmuştur. Fakat 1970’li yıllarda Avrupa da görülen ekonomik kriz nedeniyle üretimde düşüş görülmüştür. Ayrıca tüketici anlayışının gelişmesi, talepteki durumun nicelik ve niteliğini saptanmasına neden olmuştur. Türkiye’de ise 1983 yılından itibaren karma ekonomisi sisteminden liberal ekonomi sistemine geçiş nedeniyle üretim sisteminde değişimin yapılması zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca devletin sahip olduğu işletmeler diğer bir ifade ile KİT (Kamu İktisadi Teşebbüsler) leri enflasyonu körükleyen ve günün şartlarına uyum sağlayamaması nedeniyle devletin sahip olduğu bu işletmeler özelleştirme planını uygulama kararı almışlardır. Böylece Türkiye’de 1985 yılından sonra kitlesel üretimden uzaklaşarak, değişen talep yapısına hızla karşılık verebilecek esnekliğe sahip üretimi tercih etmiş bulunmaktadır. Teknoloji yoğun yatırımlardan azami verimi elde edebilmek, verimli çalışmanın önemine idrak edilmesine yol açmıştır.²

¹ SAPANCALI, Faruk: “ Üretimde Esnek Yapılanma, işgücü organizasyonunda Değişim ve Endüstri ilişkileri” Verimlilik Dergisi, MPM Yay. Ankara- 1998/1 ,s: 63

² ARICI, Kadir: “ Globalleşme Yeni Bir Dünya Savaşını başlatmıştır” , işveren Dergisi, Tisk Yay., Eylül, Ankara – 1998, s: 2

Ayrıca globalleşmenin artışının önemli bir nedeni de kaynakların optimal kullanımıdır.¹ Kıta Avrupa ülkelerinde de 1970 yılından itibaren Fordist üretim modeli terk edilerek, yeni teknolojinin de gelişmesiyle yeni üretim modellerini uygulamaya başlamışlardır. İşgücünden önemli tasarruf sağlayan üretim sistemi² sendikaların gücünün zayıflamasına neden olmuştur.

Türkiye’de ise, 1990 yılından sonra üretim sisteminde ileri teknolojinin etkinliği, karma ekonomi sisteminden liberal ekonomiye geçiş ve özelleştirme sisteminin uygulanması sendikaların üye kaybına neden olmuştur. 1990- 2003 yılları arasında sendikalar mevcut üyelerinin yaklaşık % 50 ni kayıp ettiğini ifade ettiler.³

3. 2. 3. 5. İstihdam Yapısındaki Değişmelerin Sendikacılık Sistemine Etkisi

Teknolojinin gelişmesi, uluslararası rekabet yoğunluğunun artması, üretim modelindeki değişimler, istihdam yapısının niteliğini de değiştirmiştir. Söz konusu gelişmeler, işgücünün nitelik seviyesinin yükselmesine neden olmuştur.

Gelişmiş ülkelerde istihdam yaratabilmek için uygulanan yöntemlerin temeli eğitime dayanmaktadır. Nitelsiz işçileri eğiterek nitelikli iş taleplerini karşılayabilmenin, iş bulmakta zorlanan işgücüne geçerli nitelik kazandırarak ileri teknolojiye uyum sağlayabilmenin, rekabetin önemli koşulu olan yüksek verimin ve kalitenin sağlanabilmesi için, gerekli işgücü yetiştirebilmenin temel yolu, mesleki ve teknik eğitimidir.⁴

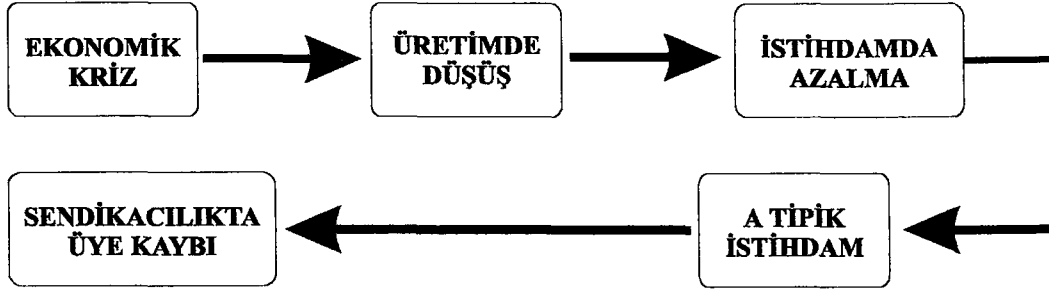
Teknolojinin gelişmesi, uluslararası rekabetin yoğunluğu ve diğer etkenler işgücünün vasıf düzeyini ve kadın işgücünde miktar olarak artışa yol açmakla birlikte; sendikaların üye sayısında azalma görülmektedir.⁵ Ayrıca sektörler arası oransal bağlamda

¹ YAVUZ, Arif.” Küreselleşme Ve Çalışma Hayatında Esneklik” , İşveren Dergisi, Eylül, 1995, s: 7

² Bkz: 2. Bölüm Esnek çalışma Yöntemleri

³ İzmir Tekstil Sendikası, Hak- is ve Türk Metal is Sendikaları ile Yapılan Mülakat; Tekstil sendikasında, eğitim Uzmanı Adnan..... 1990 den bu yana üyelerinin %50 kayıp ettiklerini teyit etmiştir.

⁴ GÖÇER, İlhan:” İstihdam Ve Yerel Çalışma Konseyleri” , çimento işveren Yay. Ankara, Eylül- 1997, s: 4



Şekil 9 : Sendika ile Ekonomi arasındaki ilişki

Çünkü istihdamda hacmi azalmış bir işletme yine üretime devam etmesiyle ülke ekonomisine katkısı bulunacaktır. Şekilde de görüldüğü gibi ekonomik kriz aşamasında sendikacılıkta azalma; ekonomik konjonktürün optimum düzeyinde de artma görülecektir. Böylece teknolojik gelişme, istihdam yapısının değişmesine, iş gücünün de değişmesine ve buna paralel olarak esnek çalışma modelinin yaygınlaşmasına neden olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır. Sektörel yapıda da , hizmet sektöründe istihdam yoğunluk artarken; diğer sektörler de azalma görülmektedir.

3. 2. 3. 6. Toplu İş Sözleşmelerindeki Değişmelerin Sendikacılığa Etkisi

Toplu iş sözleşmesi (TİS), bir işçi, kuruluştan işveren veya işveren kuruluşu icrasında; çalışma şartları konusunda yapılan pazarlık ve antlaşmaların bir belge ile saptanmasına denir. TİS de temel kriter, çalışma şartlarının belirlemede işçilerin tamamını kapsayan Toplu İş Sözleşmesi kriterlerinin yerine getirilmesidir. TİS amacı, işyerinde, işletmelerde ve işkollarında, ülkede ortak ve yeknesak çalışma şartları oluşturmaktır.¹

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda, dünyada hızla ilerleyen rekabet karşısında ve ülkemizin Gümrük Birliğine girdiği AB ne girmek için uğraş verdiği bir ortamda, uluslararası işletmelerle rekabeti göğüsleyebilmesi için çalışma hayatında uzlaşmacı bir politika izlemeleri gerekmektedir. Çünkü toplum, karşısında “Çatışma değil

¹ NARMANLIOĞLU, Ünat” Grev”, DE.Ü. Hukuk Fak. DS. İş. Yay.-14, Ankara- 1990, s: 19

bir değişme de meydana gelmiştir. Teknolojik gelişime paralel olarak tarımdan hizmet sektörüne doğru orantılı olarak bir geçiş gerçekleşmiştir. İstihdam hacminde de teknolojik gelişmeler doğrultusunda genişleme görölmektedir.

İleri teknolojinin kullanım durumunun yaygınlaşmasıyla esnek çalışmada (E) yaygınlaşma görölmektedir. Bununla birlikte, sırasıyla tarımdan sanayiye, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş trendi görölmekte ve hizmet sektöründe klasik istihdam şeklinde çalışma olanağı bulunmayan ev kadını,öğrenci ve özürlülerin çalışma fırsatı doğmuştur. İstihdam hacminde bir genişleme oluşmaktadır. Ayrıca E.İ.S. 'de geniş bir tabana da yayılmış bulunmaktadır. E. sistemi vasıflı işgücüne olan talebi artırmış ve çok yönlü yüksek nitelikli elemanların istihdamını sağlamıştır.¹

Esnek çalışmada işçi – işveren çalışma düzenini ve ücretin belirlenmesini tamamen kendileri belirlemektedir. Bu konuda üçüncü bir gücün bulunmasını talep etmemektedirler. Bu nedenle E.. de sendikasız çalışma ortamı şimdilik daha uygun görölmektedir. Genelde işverenlerin işçi politikası konusunda yaklaşımı, yönetime sendikayı dahil etmek arzusunda değillerdir.² Ayrıca işverenlerin iş hukukunda esneklik anlayışlarında sendikasız işçi alıştırma ve işyerini sendikasızlaştırma da bir çözüm yolu olarak uygulanmaktadır.³ Buna karşın E.. de sendikacılığı azaltacak iddiasında bulunmak yeterli görölmemektedir. Çünkü sendikalar klasik istihdam şekline göre örgütlenmekte; oysa E.. Atipik istihdam biçimi geçerli olmaktadır. E.. işçilerin konumları da klasik sendikal sisteme göre uygun bulunmamaktadır. Bu nedenle E.. nin sendikasızlaştırma yolunda tek bir faktör olamaz. Ancak bir çok faktörlerden biri olabilir. Sendikacılığı olumsuz etkileyen faktörler de bir birini takip eden, denizin dalgalarına benzer. Önce ekonomik kriz başlar, üretimde düşüş, istihdamda azalma ve esnek çalışma takip etmektedir. Aslında ekonomik kriz dönemlerinde klasik çalışma sisteminden A tipik çalışma sistemine geçişin ekonomiye olumlu etkileri bulunabilir.

¹ YAVUZ; s:87

² BÖİ. Personel Md. ile yapılan mülakat

³ ARICI; a.g.m., s:99

antlaşan” taraflar görmek istemekte kalkınma ve refah artışın sosyal barıştan geçtiğine inanmaktadır.¹

Bu bağlamda taraflar bir hakkın varlığı ile kanıtlanabilmesi için işi bırakması veya “sosyolojik olarak, istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi”² gibi eylemler yerine ülkenin ekonomik ve sosyal durumlarını göz ederek hakça uzlaşmaya varmalıdırlar.

TİS de işçi ve işveren sendikalarına düşen görev önceki konuda söz konusu olan sendikaların amaçlarını günün şartlarına göre yeniden yapılanması olmalıdır. Böylece TİS lerinin konusunun arttırılması ve sendikaları da fonksiyonlarını geniş bir yelpazeye dağıtmaları iş barışına katkı sağlayacaktır. Çünkü ileri teknolojinin kullanımı ile işletmeler yeniden, üretim ve yönetim biçimlerini değiştirmek zorunluluğunu duymuşlardır. Böylece işletmeler işgücünün vasfını arttırma, insana verilen önem ve dolayısıyla çalışanların ekonomik ve sosyal hakları şimdilik ikili (işçi- işveren) diyalog ile çözümlenmektedir. Bu sistemde, bağımsız işçi örgütlerince temsil fonksiyonunu yerine getirmekte; yasal yaptırımı olan ve belirli dönemlerde periyodik ücret artışı sağlayan, ücret artışında da enflasyonla doğrusal orantı kuran, çalışanlar arasında faydaları kıdeme, kıdem esasına göre dağıtan, ücret dışı sosyal haklar sağlayan, iş güvencesine önem veren özellikler ölçü olarak değerlendirilmektedir.³ Sonuç olarak bu özellikler TİS’nin unsurları değil, gelişen teknolojinin etkisi ile işletmelerde, işgücü niteliğinin yükselmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Böylece grafik 4’de de görüldüğü gibi Türkiye son 10 yılda TİS durumu ile istikrarlı görülmekte, işçi-işveren ve sendika kurumları aralarında sosyal barışın sağlandığı gerçeğini yansıtmaktadır.

¹ BAYDUR, Refik: “ Değişim Ve Sendikalar” , Mercek, Mess Yay. İstanbul, Nisan- 1996, s: 78

² SUR, Melda: “ Grev Kavramı” , D. E.Ü. Yay. İzmir- 1987, s: 7

³ ŞENKAL, Abdulkadir: “ Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel olarak dünyada ve Türkiye de) , Kamu İş Sendikası Yay., Ankara- 1999, s: 127

3. 2. 3. 7. Yasal Grevin Sendikacılığa Etkisi

Grev, ülkelerin sosyal, ekonomik ve politik durumuna göre değişmektedir. Grev, kendi içinde ekonomik, sosyolojik, politik ve hukuki özellikleri de taşımaktadır. Bu durumda grevin tanımında bir çok farklı görüşler bulunmaktadır. “Mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi şekline sosyolojik grev”¹ olarak tanımlanmaktadır. Grevi düzenleyen yasa, her ülkenin ekonomik, sosyolojik ve politik konumuna göre grevi tanımlanmaktadır; bazı ülkeler bu tanımdan kaçınmışlardır.² Grev yasal ve yasal olmamak üzere ikiye ayrılır.

Yasal grev, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu 25. maddesinde “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve yasal grev denilmektedir”³. Yasal grevin temel esası, yasaya uygun olarak çıkarılan uyuşmazlığa dayalı olarak kanuni grev yapma imkanının bulunmasıdır. Yasal olmayan grev ise, yasaya aykırı ve herhangi bir uyuşmazlık sorunu olmadan işin durdurulması veya aksatılmasına yasal olmayan grev olarak tanımlanmaktadır. Siyasi grev, dayanışma amaçlı grevler, ve genel grevler de yasal olmayan grevler olarak nitelendirilmektedir.

Ancak teknolojik gelişmelerin etkisi ile işletmelerin EİS de önemli değişimler ve dışı açılma ekonomi politikaları, çalışma yöntemlerinin değişimi ve esnek çalışma sisteminin yaygınlaşması sendikaların gücünü azaltmıştır. Buna paralel olarak sendikalı işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre azalma görülmüştür. Esnek çalışma, işçi-işveren arasında ikili antlaşma sonucunda gerçekleşen bir çalışma düzenidir. Bu azalmanın nedenleri arasında esnek çalışma da gösterilmektedir. Esnek çalışma ise, işçi-işveren arasında uyumlu çalışma da denilebilir. Bu nedenle işçi-işveren çalışma düzeni ve mesai konularında pozitif antlaşma yapmaları gerçekleştiği gibi ücret ve diğer konularda da herhangi bir sorun yaşanmamaktadır. Böylece grev eylemlerine başvurulacak bir sorun da bulunmamaktadır.

1 SUR : a.g.e., s: 7

2 NARMANLIOĞLU : a.g.e., s:50

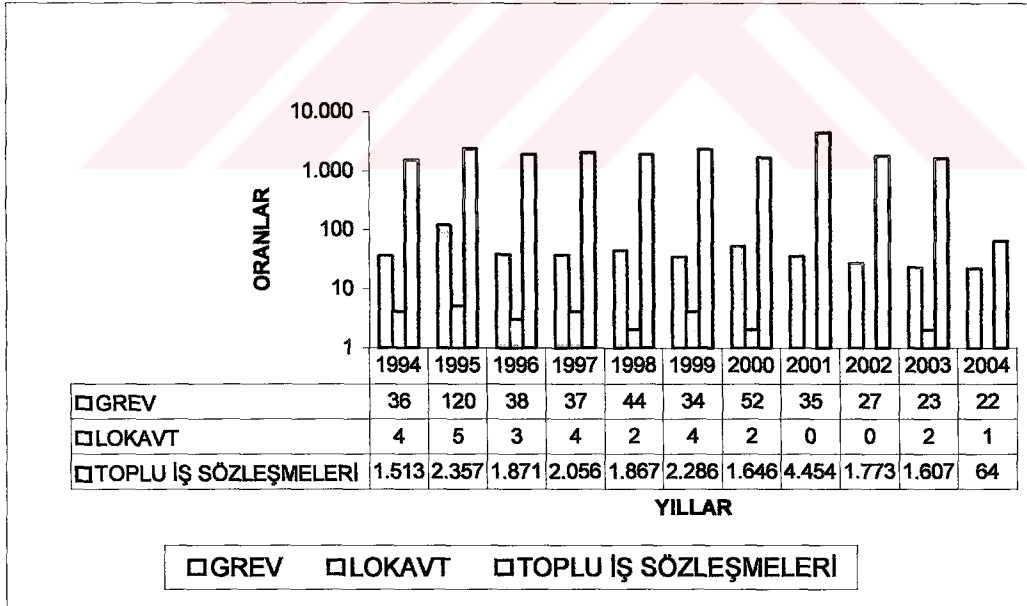
3 NARMANLIOĞLU: a.g.e., s: 91

Grev gibi demokratik eylemlerin yeni çalışma düzeninde görülmemesi, tarafların her konuda uyumlu olduğunu göstermez. Grevin azalması ülkenin ekonomik durumu sendikaların örgütlenme biçiminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Sendikalar tam istihdam biçimine göre örgütlenmektedir. Ayrıca esnek çalışma sisteminde işçilerin işyerine ve işverene bağımlılıkları daha az olmaktadır.¹ Böylece iş arkadaşlarından ve sendikadan soyutlanmış durumundadırlar.

Sonuç olarak aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi yasal grevin az oranda olması temel nedenleri daha önceki konularda da bahsedildiği gibi, esnek çalışma yöntemlerinin gelişmesi, taşeron çalışma yöntemleri benimsenmesi ve işgücü nitelik seviyesinin yükselmesi, kadın işgücünün oranının artması olarak görülebilir. Bu nedenler yasal grevin az sayıda olmasına ve sendikaların yeniden yapılanması zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

1994-2004 yılları arasında grev, lokavt ve TİS. sayısal değişim grafiği

Grafik:4



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 31.03.2004 tarih itibariyle

¹ YAVUZ : a.g.e, s:82

Grafikte görüldüğü gibi 1994-2004 yılları arasındaki grev - lokavtlarda ve toplu iş sözleşmelerinde miktar bazında çok azalma veya artış görülmemektedir. Grevlerde 1994 ile 1995 yılları arasında yapılan karşılaştırmada yaklaşık %150'yi aşan bir oranda yükselme görülmekte, 1996 ile 2003 yılları arasında ise grevlerde hacimsel değişim miktarı düşük olduğu görülmektedir.

Enflasyonun 1994 yılında %107.3 , 1995 yılında ise %87.2 olduğu ve takip eden yıllarda ise marjinal bir azalma olduğu DİE verilerinde görülmektedir. Grev eylemleri ise, enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde artmakta, düşük olduğu dönemlere ise azalmaktadır. Grev eylemlerinde, 1996 – 2003 yılları arasında marjinal bir yükseliş olmaması enflasyonla ilişkisi olduğu ve ayrıca teknolojik gelişme, taşeron çalışma yöntemlerinin gelişmesi gibi unsurların etkisi olduğu gerçeğini yansıtmaktadır.

Grev eylemleri için geçerli olan sayısal verilerin değerlendirilmesinden elde edilen sonuç, lokavt ve TİS için de geçerlidir. 1996 dan 2000 yılına kadar farklı bir hacimsel durumun olmadığı görülmektedir. 2001 ve 2002 yıllarında da hiç lokavt yapılmadığı saptanmıştır.

Ege Bölgesinde bulunan sendika temsilcileri ile yapılan mülakatlarda, bu rakamların (ÇSG Bakanlığı verilerinin) sendikaların kendi bünyelerinde bulunan rakamlarla uyum sağlamadığı görülmektedir. Sendikalar bu durumu bakanlığa sayısal verilerin normal süresinde ulaşmadığını veya yıl içinde bulunan istatistiğin 2-3 yıl gecikmeli yayınlandığını iddia etmektedirler.

3. 3. SENDİKALARIN YENİDEN YAPILANMASI

3. 3. 1 Genel Olarak

Günümüzün sendikaları, dünyada ve Türkiye’de üyelerini büyük oranda kayıp ederek güçlerinde zayıflama olduğu görülmektedir. Sendikaların gücünde görülen zayıflama, Eİ sisteminin daralması ve toplumda yeni bir sosyal siyaset tartışması gündeme getirecektir.

Sendikaların üye kaybetmeleri, önceki konuda bahsedildiği gibi; ileri teknoloji, ekonomik kriz, üretim modelinin değişmesi, İstihdam yapısında genç işgücünün ve kadın işgücünde görülen artış ve giderek büyüyen işsizlik sorunu sendikaların gücünün azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca sendikaların da bu faktörlerin olumsuz etkisine karşın, yeni plan ve hedeflerini belirleyememiş olması ve kendi aralarında üye rekabetine başlamaları güçlerinin zayıflamasına neden olmaktadır. Sendikaların günün şartlarına uyum sağlamaları, hem geleneksel sendikacılık faaliyetlerini yürütmeleri ve hem de yeniden uluslararası düzeyde amaçlarını belirlemeleri gerekmektedir.

3. 3. 2 Örgütsel Bağlamda Yeniden Yapılanma

İşyeri ve meslek esasına göre örgütlenen sendikaların, işletmelerin uluslararası seviyeye ulaşması nedeniyle yeniden örgütlenmeleri gündeme gelmiştir. Ayrıca federasyon, konfederasyon ve uluslararası örgütlenmelere gidilmiştir.” Bugün kamu kesiminde ve özel sektörde genellikle BÖİ’lerde mevcut bulunan vasıflı ve vasıfsız örgütlü işgücünün kalitesinin yükselmesine paralel olarak KOBİ’lere kadar yaygınlaşması muhtemeldir. Bir yandan ileri teknoloji kullanan KOBİ sahipleri, öte yandan buralarda örgütlülüğü yaygınlaşan vasıflı işgücü, gelecekte EİS nin çok daha iyi işlemesinde önemli rol oynayacaktır”.¹ Bu bağlamda sendikalarında, işletme ve işkolu merkezli örgütlenmeleri gerekmektedir.

¹ DEMİR, Fevzi: “ işçi- işveren ilişkileri Yüksek istişare Konseyi Kurulmalı” , işveren, TISK Yay., Ocak, Ankara - 1996, s: 11

Kitlesel üretimde güçlü taraf olan sendikalar, EİS'ni etkileyen faktörler karşısında dev gücünü kaybetmeye başlamıştır. Küresel gelişmeler, sendikaların örgüt içi yapılarını da değiştirirken; ülke çapında işkolu sendikacılığının önemi azalmakta, uluslararası düzeyde işkolu sendikacılığının önemi artmaktadır.¹ Çünkü işkolu şartlarını iyileştirmek için ulusal müdahaleler yeterli olmamaktadır. Ülke seviyesinde ise, işyeri ve meslek sendikacılığının önemi artma eğilimindedir.²

Böylece sendikaların, ileri teknoloji karşısında gelişen BÖ. İşletmelerin endüstriyel yapısındaki değişmelere uyum sağlamaları bununla birlikte globalleşme karşısında çok uluslu işletmelerin ortaya çıkması, sendikaların yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca ülke içinde KOBİ işletmelerinde ileri teknolojinin kullanımı ve buna paralel işgücü vasfında görülen artış, sendikaların faaliyet alanlarının yeniden tespitini oluşturmaktadır.

3.3.3 İlke Ve Amaçlarında Yeni Hedefler

Sendikalar, meslek bilgileri artıracak, ulusal tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimin artırılmasına hizmet edeceklerdir.³ Geçmiş dönemlerde sendikaların faaliyetlerinde ve toplu iş sözleşme antlaşmalarında hedeflerin ücret olduğu görülmektedir. Sendikaların ücret politikalarında etkin olmasının nedeni; Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik durumdan da kaynaklanmaktadır.

¹ YORGUN, Sayım: " Küreselleşme Sürecinde Sendikalar" , Mercak Dergisi, Mess Yay. Ekim, İstanbul - 1998, s: 23

² YORGUN: y.g.m., s: 23

³ ÇELİK: a.g.e., s: 335

İleri teknoloji, ekonomik ve diğer sosyal etkenler sendikaların amaçlarının yeniden değerlendirmesini zorunlu kılmaktadır Sendikaların klasik amaçları dışında, değişime uyum sağlamak için pazarlık güçlerini hafifletmektedirler iddiaları gündeme gelmektedir. Çünkü işverenle işbirliği, kısa vadede işçilerin aleyhine gibi görülse de uzun vadede lehine olması kaçınılmazdır.¹ Küreselleşen iş dünyasındaki sendikaların aşağıda belirttiğimiz stratejileri uygulamak zorundadırlar:

- 1- Geleneksel sendikacılığın ilkelerine bağlı kalmaları yani; ücret iş güvenliği ve uyum şartlarının düzenlenmesi....
- 2- Birlik ilkesinin uygulanması. Örneğin Japonya’da her dönemde çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkinin sürekli uyumlu olmasına özen göstermişlerdir.²
- 3- Çalışma Şartlarının insanileştirilmesi.³
- 4- Yaşam Kalitesinin artırılması.⁴
- 5- Çalışma Kalitesini artırılması sendikanın üyelerinin niteliğinin ve pazarlık gücünün belirlenmesinde çalışanların vasıflarını artırıcı çalışmalarda bulunmasıdır.⁵
- 6- Sendikaların, ileri teknoloji, ekonomik ve sosyal değişmelere uyum trendini izlemeleri gerekmektedir.

¹ G.D. GREEN:” Industrial Relations- Text and Case Studies”, Pitman Publishing, 28 London- 1994,s:11

² DEMİRCİOĞLU, Murat” Dünyada İşçi Sendikaları “ , Basisen Yay. -14 , İstanbul- 1987, s: 301

³ BKZ: 3 Bölüm:” İnsana Yaklaşım Modelinde Değişmeler”

⁴ BKZ: 3 Bölüm : “ Çalışma Yaşamının Kalitesini Belirleyen Özellikler”

⁵ ŞENKAL, Abdulkadir. “ Globalleşen Dünyada Sendikalar arası Rekabet” , Çimento işveren, Cilt: 12, Sayı: 5, Çimento işverenler Yay. Eylül, Ankara - 1998, s: 15

3. 4. İŞÇİ - İŞVEREN YÜKSEK DANIŞMA KURULUNUN KURULMASI

Teknolojinin hızla geliştiği, ekonomide liberalizmin uygulandığı ve uluslararası sınırlarının kalktığı bir dönemde sendikaların da fonksiyonel bir dizi değişim yapmaları gerekmektedir. Çünkü işletmeler uluslararası firmalarla rekabet yarışına girmişlerdir. Tüketici tercihleri değişmiş, üretimde kalite en önemli unsur haline gelmiştir. Böyle bir ortamda, sendikalar sadece işçinin haklarını koruyan bir kurum olma özelliği taşınamamalıdır. Sendikalar toplumun sosyal dengelerini koruyan bir faktör olmakla birlikte, ülkenin ulusal ekonomik çıkarlarını en az işverenler kadar düşünmek durumundadırlar. Gerçekten işçilerin çıkarlarını gözetmekle beraber, ülkenin ekonomik menfaatlerini koruyan sendikalar olduğu sürece, ekonomik trendin yükselmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Küreselleşen iş dünyasında işçi- işveren ortak menfaatlerde konsensüs sağlanmalıdır. Bu ikilinin (işçi- işveren) antlaşmalar alt yapısının hazırlanması ve gelecek dönemler için hedeflerin saptanması için “ İŞÇİ- İŞVEREN YÜKSEK DANIŞMA KURULUNUN (İİYDK)” kurmaları gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ile İİYDK kurulması ve çalışması konusunda yasal ortam hazırlanmış durumdadır. Günümüzde iş hukuku sadece çalışanı korumak olan geleneksel rolünü oynamamakta, istihdam ve iş yaratmayla da ilgilenmektedir. Ayrıca işçi ve işveren sendikalarının birbirlerini etkileyip geliştirecekleri diyaloglar çalışma barışını da olumlu etkileyecektir.¹ Nitekim 4857 sayılı yeni iş yasasının 114 maddesinde çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere

¹ BAŞESGİOĞLU, Murat : “4857 sayılı Kanunun Endüstri İlişkilerine Getirdikleri”, İşveren Dergisi, TSİK Yay., Haziran , Ankara – 2003, s. 3

üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur;¹ hükmü ifade edilmektedir. Bu durumda İİYDK oluşumunda yasal zemin oluşmuş bulunmaktadır. Bu Modelin Hollanda da uygulandığı ve geniş tabana yayıldığı görülmektedir. “İşçi ve işveren kuruluşları için sürekli bir diyalog ortamı oluşturan Çalışma Vakfı bir kuruluşun Türkiyede kurulması olabilir”.² Böylece ekonomik ve sosyal konumu ile geniş tabanlı kurumsal bir oluşum gerçekleşecektir. Kurulun çalışması ile ilgili usul ve esaslar, günün şartlarına ve ileri teknolojinin endüstri ilişkileri sistemini etkilemesi sonucu oluşacak değişimlere de uyum sağlaması gerekmektedir.

3. 4. 1. Tanımı ve Amacı

Ülkenin ekonomik ve sosyal durumlarını ve uluslararası rekabetinde değerlendirilmesini yaparak işçi- işveren ilişkilerinde sosyal barışın sağlanmasında yardımcı olmaktır. Diğer bir tanıma göre kurul, ekonomik ve sosyal gelişmeleri kamuoyuna açıklamalarda bulunmasıdır.³

3. 4. 2. Örgütsel Yapısı Ve Çalışması

İİDYK, İşçi- işveren temsilcileri, üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve diğer bölümlerin sosyal siyasetle ilgilenen akademisyenlerden oluşturulmalıdır. Bilimsel tabanlı program ve önerilerle hükümet programının zenginleşmesine ve uyum içinde uygulanmasına ortam hazırlayabilecektir.⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üst düzey bürokratları katılmaları kendi tercihlerine bırakılmalıdır.

¹ R.G. 10 Haziran 2003 , sayı: 25134 4857 sayılı kanun

² TINAR, Mustafa Yaşar : “Toplumsal Uzlaşmada Hollanda Modeli”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan, İstanbul 2000, s: 44

³ DEMİR, Fevzi: “ işçi- işveren ilişkileri Yüksek İstişare Konseyi Kurulmalı”, İşveren Dergisi, TISK Yay., Ocak, Ankara -1996, s: 4

⁴ TINAR, Mustafa Yaşar : y.g.m., s: 44

İİDKY kurulu, araştırma-geliştirme (AR-GE) komisyonunu oluşturarak, küreselleşme, ileri teknoloji ve ekonomik konjonktürün etkilerinin çalışma yaşamına etkisi ve bunların etkileri doğrultusunda EİS ve sendikalarda fonksiyonel değişimlerin belirlenmesi gerekmektedir. Kurul belirli zaman dilimlerinde periyodik toplantılar yaparak bu konularda gerekirse hükümete de danışmanlık görevini yapma ve raporlarını kamuoyuna duyurmalıdır. Kurulun "gönüllü kişilerden seçilmesi"¹ kesinlikle siyasi reaksiyonların etkisinde kalmaması gerekmektedir. Kurula bağımsız ve özgür çalışma ortamı sağlanmalıdır.

Böylece hükümetin karar almak için başvurabileceği bir kaynak oluşturulduğu gibi, halkın da demokratik kararlara katılımı gerçekleşmiş bulunmaktadır. Kurulun çalışmalarını kamuoyunu aydınlatmakla birlikte istişare yapabileceği bir özellik de taşıması gerekmektedir.

¹ DEMİR : a.g.m., s: 14

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İLERİ TEKNOLOJİ KULLANAN İŞLETMELERİN İŞÇİLERİNE UYGULANAN ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

4.1.1 Araştırmanın amacı:

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de İleri Teknoloji karşısında B.Ö.İ.’ in E.İ. yapısındaki değişimi incelemektir. Bu değişimin, üretim ve yönetim departmanlarında iş görenlere ve sendikalara etkisel biçimleri teorik veriler çerçevesinde nasıl oluştuğu tahlil edilerek çıkarılmak istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, ileri teknolojinin kullanım alanlarından; gıda, tekstil, otomotiv, ve demir çelik sektörleri tercih edilmiştir. İleri teknolojinin E.İ. sisteminde meydana getirdiği değişim ve bu değişimin çalışanlar üzerindeki etkisi incelenerek, çalışanların sendika ile ilişkisi bulunduğu için sendikacılığa da kısaca değinilmiştir.

İleri Teknoloji dünyada küreselleşmenin bir başlangıcı olmuştur. Bu bağlamda, işletmeler de ve çalışanlar da iş tatmini artması nedeniyle sendikaların gücünün zayıfladığını teorik veriler göstermektedir. Bu çerçevede anket sorularından yapılan çalışmaya cevaplar alınmak istenmiştir.

4.1.2 Araştırmanın Yöntemi:

Araştırma, sendikalı işçi ve işverenlerle yapılmış, araştırmaya işçilerin, işyeri sendika temsilcilerinin, usta başların ankete katılımı ile gerçekleşmiştir. Ayrıca işveren ve işçi sendikaları ile teke tek mülakatlar da yapılarak E.İ. sistemi hakkında ileri sürülen verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Sonuçta araştırma içerisinde konularla yapılan mülakatlar aynı doğrultuda olduğu saptanmıştır.

Araştırma iki aşamadan gerçekleşmiştir. Bunların ilki, Türkiye ve Dünyada konu ile ilgili eserlerden teorik desteğin sağlanması, diğeri ise mülakatlar ve anket yapılarak araştırmaya pratik destek sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler ise üç kaynaktan toplanmıştır. Bunlar: 1-Yüz yüze yapılan söyleşiler, 2-Anket uygulaması, 3-İşletmelerin ve sendikaların yayın, dokümanları ve raporları ile ilgili kaynaklardır.

Araştırmanın 1. Planında önce, ortamı belirlenerek çalışma çerçevesi oluşturulmuştur. Bu konuda çalışma koşulları, çalışanların tatmini ve gelecekteki işletmenin planları, küreselleşmenin ve ekonomik krizin işletmeye etkileri ve E.İ. yapısında görülen değişmelere etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmalar anket uygulanan işletmelerin genel müdür yardımcıları, personel müdürü ve eğitim uzmanları ile yapılmıştır.

Bu araştırma sürecinde toplam 1000 adet anket uygulanmış ancak Cevher Döküm, Cevher Makine, İzmir Demir Çelik ve Kula Mensucat işletmelerinden eksik cevaplar alındığı için bu anketler uygulamaya sokulmamıştır. Diğer işletmelerde ise belirli bir saatte çalışan vardiyalı işçilere uygulanmıştır. Anket uygulanan işletme yöneticileri ve sendika yöneticileri ile 2004 yılı içinde anket konuları ile söyleşi şeklinde durum değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda ankette görülen bulguların yine aynı bulgular olduğu saptanmıştır.

ANKET KODU AÇIKLAMASI

A-Kesinlikle Evet :Şartlar değişse de değişmese de “evet” veya katılıyorum

B-Evet :Şartlara göre “evet” veya katılıyorum

C-Hayır :Şartlara göre “hayır” veya katılmıyorum

D-Kesinlikle Hayır:Şartlar değişse de değişmese de “hayır” veya katılmıyorum.

4.2 İŞÇİLERİN ÖZEL DURUMLARI

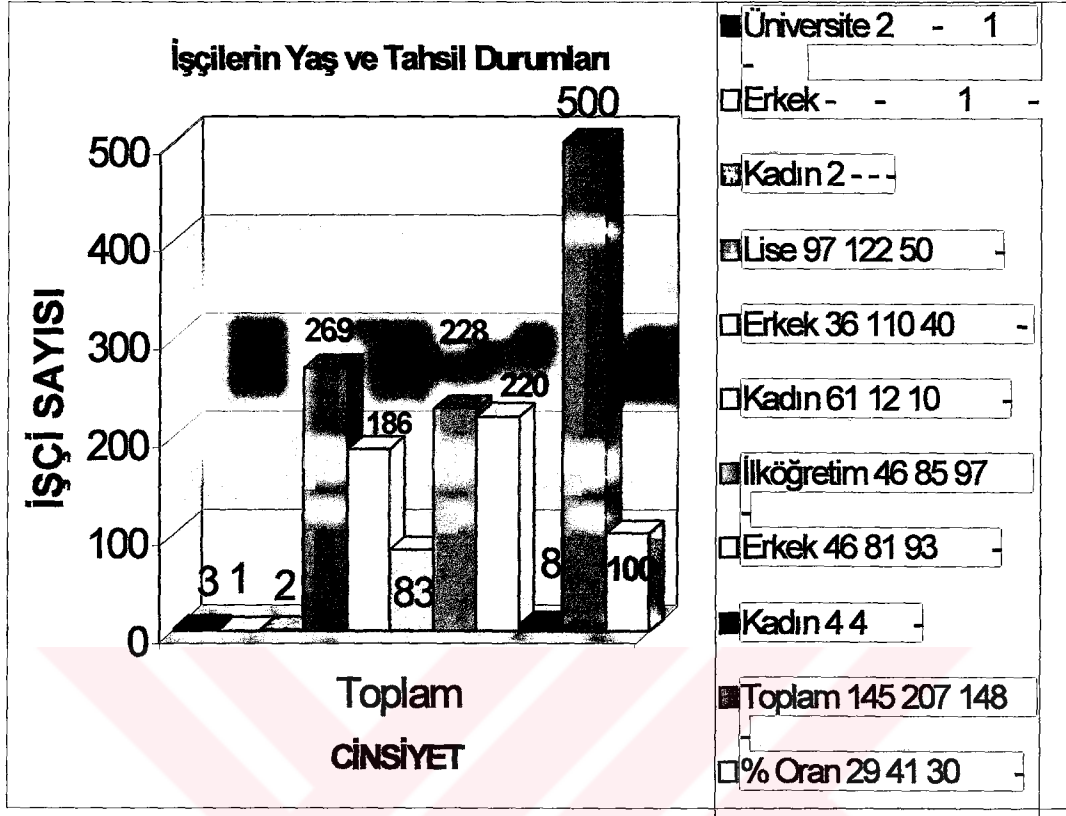
4.2.1 İşçilerin Doğum Tarihleri

Yapılan anket sonuçlarına göre, işçilerin; %29'u 18-29 yaş arasında ,%41'i 30-39 yaş arası, %30, ise 40-49 yaş arasında bulunmaktadır. 50 yaş üstünde işçinin çalışmadığı ve işletmelerin personel seçiminde genç işgücünü tercih ettiği görülmektedir. Anket araştırmasında işletmelerin personel müdürleri ile yapılan mülakatta personel politikalarını belirlemede genç işgücünün tercih edildiği teyit edilmiştir. Anket bulgularında da bu bulgulara rastlanılmaktadır.

1. İşçilerin Doğum Tarihleri

TABLO 4: İşçilerin Doğum Tarihleri

Yaş Aralıkları Tahsil Durumu	18-29 Yaş Arası	30-39 Yaş Arası	40-49 Yaş Arası	50 Yaş Üstü	Toplam
Üniversite	2	-	1	-	3
Erkek	-	-	1	-	1
Kadın	2	-	-	-	2
Lise	97	122	50	-	269
Erkek	36	110	40	-	186
Kadın	61	12	10	-	83
İlköğretim	46	85	97	-	228
Erkek	46	81	93	-	220
Kadın		4	4	-	8
Toplam	145	207	148	-	500
% Oran	29	41	30	-	100



Grafik : 5

4.2.2 İşçilerin Cinsiyeti

Yapılan anket çalışmasında çalışan işçilerin % 54 lise ve dengi okul mezunudur. İlkokul ve ortaokul mezunlarının toplam oranı ise, % 46 olduğu görülmektedir. İşletmelerin personel seçimlerinde, işçilerin nitelik seviyesine önem verildiği ortaya çıkmış bulunmaktadır.

İşçilerin durumlarına göre anket sonuçlarında şu rakamlar görülmektedir: Toplam 500 işçiden 407'i erkek, 93 ise kadın olduğu ortaya çıkmaktadır. Orantısı ile değerlendirildiğinde; % 81' erkek, % 19 ise kadın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre erkek işçilerin çoğunlukta olması bir rastlantı değil, otomotiv ve demir çelik sektörlerinde fiziksel yapı olarak erkek işçilerin çalıştırılması daha uygun olduğu konumundan kaynaklandığı saptanmış bulunmaktadır.

İşçilerin cinsiyet durumlarına göre, çalışma yoğunluğu değerlendirildiğinde gıda ve tekstil sektöründe kadın işçi yoğunluğu artarken erkek işçi yoğunluğu azalmaktadır. Otomotiv, demir çelik ve inşaat sektörlerinde ise, erkek işçi yoğunluğu artarken kadın işçi yoğunluğu azaldığı görülmektedir.

2- İşçilerin Cinsiyeti

TABLO :5 İşçilerin Cinsiyeti

Açıklama	Erkek	Kadın	Toplam	% Oran
Üniversite Mezunu	1	2	3	-
Lise ve dengi Okullar	186	83	269	54
İlköğretim Mezunu	220	8	228	46
Genel Toplam	407	93	500	-
% Oran	81	19	100	100

4.2.3. İşçilerin Öğrenim Durumları

Anket bulgularına göre, ankete katılan işçilerin % 21, ilkokul mezunu; %25 ortaokul mezunu; %54 de lise mezunu olduğu görülmektedir.

İşletmeler işçileri işe alma seçiminde öğrenim durumlarına önem verdikleri görülmektedir. Anket araştırmasında, yöneticilerin işçi seçimi ve değerlendirilmesi konusunda yapılan incelemelerde yöneticilerin işe alma konusunda, işçilerin en az lise ve dengi okul mezunu düzeyinde alması hususunda hassasiyet gösterdiklerini belirttiler. Anket sonuçlarında da bu durum görülmektedir. Çalışan kesimin yaklaşık 1/3 ilk okul mezunu olmasına karşın; 2/3 de lise ve dengi okul mezunu ve ilköğretim öğrenimi gördükleri anket ile kanıtlanmıştır.

TABLO : 6 İşçilerin Öğrenim Durumları

Açıklama	İlk Okul	Orta Okul	Lise	Üniversite	Toplam
Kişi Sayısı	105	123	269	3	500
% Oran	21	25	54	-	100

4.2.4 İşçilerin Meslek Eğitimi

İşçilerin meslek eğitimi görüp görmedikleri konusunda yapılan anket sonuçlarına göre şu bilgilere ulaşılmıştır. Tablo 7 de görüldüğü gibi çalışanların % 67 meslek eğitimi gördükleri , % 33 ise görmedikleri yönünde anketi işaretlenmiş bulunmaktadır. Meslek eğitimi gören üniversite mezunlarının tamamı meslek eğitimi gördüklerini belirtmişlerdir. Lise ve dengi okul mezunlarının % 79 meslek eğitimi gördüklerini, % 21 ise görmediklerini belirtmişlerdir. İlköğretim mezunlarının ise % 55 meslek eğitimi gördüklerini % 45 ise görmediklerini belirtmiş olmaktadır. Çalışmanın 3. bölümünde (3.1.7.1.) işletmelerin, işçilerin eğitim seviyesini yükseltmesi gerektiği ifade edilmektedir. Anket sonuçları da bu doğrultuda olduğu görülmektedir.

TABLO : 7 İşçilerin Meslek Eğitimi

Açıklama	Gördüm	Görmedim	Toplam
Üniversite Mezunu	3	-	3
Lise Mezunu	189	51	240
İlköğretim Mezunu	142	115	257
Toplam	334	166	500
% Oran	67	33	100

4.2.5 İşçilerin İşyerindeki Görev Dağılımı

Yapılan anket çalışmalarında, çalışan işçilerin görev dağılımı şöyledir; Tablo 8 de işyerinde çalışanların % 81,2 işçi olarak çalışmakta, % 14 usta başı, % 2 uzman, %06 mühendis, % 2,2 ise sendika yöneticisi olarak çalıştıkları görülmektedir.

Bu tabloda da lise ve dengi okul mezunları çoğunlukta olduğu görülmektedir. Lise ve dengi okul mezunu olanların görev dağılımı şöyledir; İşçi olarak çalışanlar 226; ustabaşı 28; uzman 10; sendika yöneticisi 5 kişi; toplam 269 kişi bulunmaktadır. İlkokul ve orta okul mezunlarının görev dağılımındaki görevleri şunlardır; İşçi 180, ustabaşı 42, sendika yöneticisi 6 kişi, olmak üzere toplam 228 kişidir.

Bu tabloda da görüldüğü gibi B.Ö.İ. değişen dünya karşısında uyum sağlayabilmek için yanında çalıştırdığı işçilerin tahsil durumuna önem verildiği görülmektedir. Küreselleşen dünyada, dünya ile entegre olabilmek için hızla eğitim kalitesini yükseltmek gerekmektedir.

TABLO :8 İşyerindeki Görev Dağılımı

Tahsil Durumu	İşçi	Usta Baş	Uzman	Mühendis	Sendika Yönet.	Toplam
Ünive.	-	-	-	3	-	3
Lise	226	28	10	-	5	269
İlköğr.	180	42	-	-	6	228
Toplam	406	70	10	3	11	500
% Oran	81,2	14	2	0,6	2,2	100

4.3 ÇALIŞMA YAŞAMINI BELİRLEYEN ARAŞTIRMALAR

İleri Teknolojinin işletmeler girmesi ile üretim ve yönetim kademelerinde bir dizi değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişim sonucu B.Ö.İ' lerin çalışma şartları ve insani değerlerde önem kazanmıştır. Alt kademe yönetiminde “Toplam Kalite Yönetimi” oluşturularak işçileri yönetim hiyerarşisinde söz sahibi olmaları, onlara değer verildiğini; böylece verimlilikte artış görüldüğü saptanmıştır.

6. Soruda **ileri teknolojinin kullanıldığı işyerinde; iş güvenliği, ücret, meslek bilgisi, yönetime katılma ve iş güvencesi** konularındaki sorulara verilen cevaplar şunlardır: Araştırma tablosunda ilkokul mezunları ile ortaokul mezunları ilköğretim mezunları olarak gösterilmiştir. Yapılan tabloda araştırmanın daha net bilgi alınabilmesi için ilköğretim mezunları ile lise – üniversite mezunları olarak iki çeşit tablo yapılması gereksinimi doğmuştur.

İlköğretim mezunlarının anket sorularına verdikleri bilgiler şunlardır: İş güvenliği konusunda ankete katılanların tamamı cevap vermişlerdir. İş güvenliği artacak sorusuna katılanlar 153 kişi; oranının ise % 67; Azalacak sorusuna katılanlar 16 kişi, oranının % 7; değişmeyecek katılanlar 59 kişi, oranının % 26 olduğu görülmektedir.

Ücret durumuna katılanların artacağı konusundaki soruya bilgi verenler 152 kişi, oranının ise % 67 olduğu; azalacağı bildiren kişi sayısı 17, oranının ise %7; ücretin ileri teknoloji karşısında herhangi bir değişim olmayacağı şeklinde cevap verenlerin sayısı 59, oranının ise % 26 olduğu görülmektedir.

Meslek bilgisinin geliştirilmesi sorusuna alınan bilgiler şunlardır: Artacak olarak işaretleyenlerin katılım sayısı 147, oranının ise % 64 olarak tespit edilmiştir. Azalacak olarak işaretleyen katılımcı sayısı 14, oranının ise % 6; değişmeyecek seçeneğini işaretleyenlerin katılım sayısı 67, oranının ise % 29 olduğu görülmektedir.

İş güvenliği ücret durumu ve mesleki bilginin geliştirilmesi konusundaki sorulara verilen cevaplarda katılımcıların büyük çoğunluğu yaklaşık % 60 üstünde söz konusu sorulara artacağı şeklinde cevap verilmiş bulunmaktadır. Bu konularda çalışmanın teorik kısmında da artacak şeklinde görüş beyan etmiş bulunmaktadırlar. İleri teknolojinin etkisi doğrultusunda işletmeler endüstriyel ilişkileri yapısına da önem vereceklerini belirtmiş bulunmaktadırlar. Böylece işçinin sağlığını ücret durumlarını ekonomik koşullara göre düzenleme gereksinimi doğacaktır. İşçinin verimli olması için gerekli meslek bilgisi ve eğitime önem vereceklerdir. Anket çalışmaları da bu doğrultuda olduğu saptanmış bulunmaktadır.

Yönetime katılma ve iş güvencesi sorularında alınan bilgiler önceki üç seçeneğe göre farklılık görülmektedir. Şöyle ki; Yönetime katılma, artacak sorusuna alınan cevapta katılım sayısı 45, oranının ise %20 olarak tespit edilmiştir; azalacak sorusuna katılım sayısı 20, oranının ise %9; değişmeyecek sorusuna ise katılım sayısı 163, oranının %71 olarak bulunmuştur.

Yapılan araştırmalarda işletmelerde yönetime katılma veya kalite çemberler gurubunun oluşumunda, çalışanların öğrenim durumları önemli etkinliğe sahip bulunmaktadır. İşletmeler, kalite kontrol veya kalite çemberin oluşumunun genelde lise veya dengi okul mezunu bireylerden oluşturmaktadır. Bu nedenle anketin yönetime katılma konusunda alınan cevaplarda “artacak” şeklindeki işaretlemelerindeki düşüş oranı, öğrenim durumu ile ilişkisi bulunmaktadır.

İş güvencesi konusunda yine ankete cevap verenlerde “artacak” şeklinde işaretleyenlerde düşüş görülmektedir. Şöyle ki, ankete katılım sayısı 58, oranının ise %25 bulunmaktadır. Bu düşüşün nedeni ifade edildiği gibi öğrenim durumu ile ilişkisi bulunmaktadır. Bazı işletmelerde yapılan görüşmelerde işçi seçiminde lise ve dengi okul mezunu tercih ettiklerini ifade ettiler. İş güvencesi konusunun diğer seçeneklerinden “azalacak” şeklinde alınan cevaplarda katılım sayısı 18, oranının ise %8 olduğu görülmektedir. Değişmeyecek sorusuna katılım sayısı 150, oranının ise %66 olarak bulunmaktadır. İş güvencesi konusundaki değişmeyecek şeklinde işaretleyenler çoğunluğu oluşturmaktadır. İşletmeler yeni işçi seçiminde en az lise

ve dengi okul mezunu tercih edilse de önceden giren işçiler verimli olduğu sürece onlar için işten çıkarılma veya işini kayıp etme gibi bir durum söz konusu olmamaktadır.

Lise ve dengi okul mezunlarına yönelik anket çalışmasında İş Güvenliği, Meslek Eğitimi, Ücret Durumu, Yönetime Katılma ve İş Güvencesi konularında yapılan araştırmalarda tabloda sayasal durumları görülmektedir.

TABLO : 9 İlköğretim Mezunları

10/A	Artacak		Azalacak		Değişmeyecek		Toplam Oran
	Miktar	Oran	Miktar	Oran	Miktar	Oran	
İş Güvenliği	153	67	16	7	59	26	228
Ücret Durumu	152	67	17	7	59	26	228
Mes.bil. Araş.gel.	147	64	14	6	67	29	228
Yönetime Katılma	45	20	20	9	163	71	228
İş Güvencesi	58	25	18	8	150	66	228

İleri teknoloji kullanan Büyük Ölçekli İşletmelerde ilköğretim mezunları yapılan araştırmalara şu yanıtları vermişlerdir:

İş Güvenliği konusunda ankete toplam 272 kişi katılmıştır. Artacak cevabı verenlerin sayısı 168 kişi, oranının % 62; azalacak cevabı verenlerin sayısı 19 kişi, oranının %7 olduğu; değişmeyecek cevabı verenlerin sayısı 93 kişi, oranı ise %29 olarak bulunmuştur. Bu oranların 2. Bölümdeki (2.5.2.) teorik kısım ile uyum içinde olduğu görülmektedir. İşletmeler, teknolojik gelişmeler doğrultusunda işçilerin sağlık ve ergonomik koşullara göre çalışma ortamı hazırlamaktadırlar. Anket bulgularına göre işçiler de aynı görüşü paylaşmaktadırlar.

Meslek bilgisinin geliştirilmesi konusunda ankete katılanların meslek eğitimi “artacak” şeklinde cevap verenler 160 kişi; oranı ise %59 olarak bulunmuştur. Azalacak şeklinde cevap verenlerin sayısı 19, oranı ise %7 olduğu; değişmeyecek cevabı verenlerin sayısı 93 kişi, oranı ise %29 olarak bulunmuştur.

Meslek eğitiminin geliştirilmesi konusunda da rakamlarda görüldüğü gibi %59 gibi bir oran tespit edilmiştir. Bu durumda işletmelerin eğitime de önem verdikleri görülmektedir.

Yönetime katılma konusunda ankete katılanların yönetime katılma artacak şeklinde cevap verenlerin sayısı 146 kişidir; oranı ise %54 olarak bulunmuştur. Azalacak ise 16 kişi; oranı ise %6’sını oluşturmaktadır. Değişmeyecek şeklinde cevap verenlerin sayısı 110 kişi; oranı ise %40 olarak bulunmuştur. Yönetime katılma, konusunda ankete ilköğretim mezunlarından farklı rakamlar bulunmaktadır. Bunun nedeni ise, işletmeler kalite çemberlerin oluşumunda veya toplam kalite yönetiminde bu gruplara giren kişilerin genelde lise ve dengi okul mezunları olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunlarında yönetime katılma hacminde daralma görülmürken, lise ve dengi okul mezunlarında ise hacimsel bir gelişme görülmektedir.

Tabloda da görüldüğü gibi işletmelerin geleneksel yönetimden yeni örgütlenme yapısı oluşturulduğu görülmektedir. İnsana güvenmenin, grup ve iş birliği anlayışının vazgeçilmez olduğu açıkça görülmektedir. Böylece işletmeler Eİ sisteminde yeni oluşumlar ve organizasyon yapılarında da iş gücüne dayalı bir yapılaşma görülmektedir.

İş güvencesi konusunda katılanların tabloda da görüldüğü gibi iş güvencesinin artmasında hacimsel bir gelişme görülmektedir. Buna katılım sayısı 144 kişi; oranı ise %53’nu oluşturmaktadır. Azalacak şeklinde cevaplayanlar %10 gibi düşük bir oranı oluşturduğu; katılım sayısının ise 27 kişi olduğu görülmektedir. Değişmeyecek şeklinde cevap verenlerin sayısı 101 kişi; oranı ise %37’sini oluşturduğu görülmektedir.

İş güvencesi konusunda, işletmeler teknolojik gelişmeye paralel iş gücünün önemi artıkça, işçilerin aynı doğrultuda iş güvencesi de artmaktadır. Teknolojik kullanımı gerçekten bilgi birikimi gerektirmekte olduğu bilinmektedir. Bu nedenle iş gücünün önemi artmakta, onun emeğinden uzun vadeli verim beklenilmesi kaçınılmaz olduğu görülmektedir.

İşletmeler yeni yatırım alanlarında ileri teknoloji kullanırken istihdam hacminde gelişmeye yönelik bir planları olmaması, işçinin iş güvencesi konusunda değişmeyecek şeklindeki cevapları bu sorunlardan kaynaklandığı belirtilmektedir.¹

Ankete katılanların ücret durumunun artması yönünde cevap verenler 148 kişi; oranı ise %54 bulunmaktadır. Azalacak şeklinde cevap verenler tabloda görüldüğü gibi %4 gibi düşük bir oranı oluşturmaktadır. Enflasyonun bulunduğu bir ülkede ücret durumunda düşme olanağı görülmemektedir. Ancak ücretin değerinde düşme olabilir. Değişmeyecek şeklinde cevap verenlerin sayısı 114 kişi; oranı ise %42 yi oluşturduğu görülmektedir.

Böylece her iki tabloda (tablo:9-10) seçeneklerin değer sonuçlarında aynı ölçüler bulunmuştur. Ayrıca çapraz soru biçiminde değişik usulle (tablo:11)'deki konularla karşılaştırma yapıldığında, sonuçların uyumlu olduğu görülmekte ve bu bağlamda her iki anket (anket: 6 ve 11) sorularından çıkan sonuçlar aynı değerleri verdiği görülmektedir. Bu anket araştırma sonuçlarının 2. ve 3. bölümlerdeki teorik anlatımla da uyumlu ve destekleyici nitelikleri de saptanmış görülmektedir.

¹ SELAMOĞLU, a.g.e., s: 36

TABLO : 10 Lise ve Dengi Okul Mezunları

10/B	Artacak		Azalacak		Değişmeyecek		Toplam Oran
	Miktar	oran	Miktar	Oran	Miktar	Oran	
İş Güvenliği	168	62	25	9	79	29	272
Mes.bil. Araş.gelş.	160	59	19	7	93	34	272
Yönetime Katılma	146	54	16	6	110	40	272
İş Güvencesi	144	53	27	10	101	37	272
Ücret Durumu	148	54	10	4	114	42	272

4.4 SENDİKA İŞLETME İLİŞKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI

İleri Teknolojinin işletmelerde kullanılması, rekabetin uluslararası seviyeye ulaştığı bir ortamda, sendikalar bu gelişmeye diğer bir deyişle küreselleşmeye engel mi? Bu konuda işçilerin görüşleri alınmak istenmiştir. Bu konunun araştırılması için 11. anket sorusunda “**sendikaların işletmedeki fonksiyonları ne olmalıdır?** Sorunun açılımında şu seçenekler sunulmuştur;

- a-Ücret artışında etkili olmalı,
- b-Çalışma ortamının (fiziksel-kimyasal maddelerin) sağlığa zarar verici olmaması konusunda gerekli çalışmaların yapılmasında etkili olmalı,
- c-İşten çıkarılmaya (işsiz kalma) engel olmalı,
- d-Verimli çalışma yapılması konusunda seminerler vermeli,
- e-Diğer önemli bulduğunuz konuyu yazılı olarak açıklayabilirsiniz.

Sorularımıza verilen cevaplar tablo 11 de görülmektedir.

TABLO : 11 Sendika İşletme İlişkisi

Tahsil	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	Toplam	
											Miktar	%
Üniversite	1	33	2	67	-	-	-	-	-	-	3	100
Lise	65	24	70	26	78	29	40	15	-	-	269	100
İlköğretim	69	30	39	17	60	27	32	14	-	-	228	100
Toplam	135	27	111	22	138	28	72	14	44	9	500	100

Tablo: 11 de görülen sonuçlara göre, A seçeneğini (**sendika ücret artışında etkili olmalıdır.**) işaretleyenlerin toplam adeti 135 kişi, oranı ise %27 olarak bulunmuştur. Bu seçeneği işaretleyenlerin lise mezunlarının sayısı 65 kişi, oranı ise %24 olarak tespit edilmiştir. İlköğretim mezunlarından bu seçeneği tercih edenlerin toplamı 69 kişi, oranı ise %30 olarak bulunmuştur.

B seçeneğinde ise (**sendikanın çalışma ortamının sağlığa zarar verici olmaması konusunda gerekli çalışmaların yapılmasında etkili olmalıdır**), seçeneğini işaretleyenlerin toplamı 111 kişi, yüzdelik oranı ise %22 olduğu; bu seçeneği işaretleyen lise mezunlarının sayısı 70 kişi oranı ise %26 olduğu görülmektedir.

Sendikanın işten çıkarılmasına (işsiz kalma) engel olmalıdır. Seçeneğinin yer aldığı C yi işaretleyenlerin toplam sayısı 138 kişi, oranı ise %28 olduğu; bu seçeneği tercih eden lise mezunlarının toplamı 78 kişi, yüzdelik oranı ise %29 bulunmaktadır. İlköğretim mezunlarının C seçeneğini tercih edenlerin sayısı 60 kişi, yüzdelik oranı ise %27 olarak tespit edilmiştir. A ve B seçeneklerine göre C seçeneğini tercih edenlerin sayısının biraz çok olması, Türkiye'nin işsizlik sorunu olmasından meydana geldiği bilinmektedir.

D seçeneğini tercih edenlerin sayısı diğer seçeneklere göre çok az seviyede işaretleme yapılmıştır. Bu seçeneği işaretleyenlerin toplam sayısı 72 kişi, yüzdelik oranı ise %14 olarak bulunmuştur. E seçeneğine katılım, diğer seçeneklere göre en az olduğu görülmektedir. Bu seçeneği işaretleyenlerin sayısı 44 kişi, yüzdelik oranı ise %9 olarak bulunmuştur. Bu seçeneği işaretleyenler anket tekniğine uymadığından değerlendirilmesi yapılmamıştır.

Böylece günümüzün sendikacılığı işçinin sadece ücret durumu ile ilgilenen bir sendikacılık dönemi kapanmış durumdadır. Teorik kısımda söz edildiği gibi sendikalar, işçinin sağlıklı bir ortamda çalışmasını, bu çalışmanın ergonomik koşullara göre düzenlenmesinde de fonksiyonları bulunmaktadır.¹

Ayrıca sendikaların, ücret politikası değerlendirilmesi yaparken; işçinin iş güvencesi durumuna da önem verdiği bilinmektedir. Sonuç olarak ücret ve iş güvencesi stratejisinde, bu unsurların birlikte değerlendirilmeleri gerekmektedir.

4.5 İŞÇİ – İŞVEREN VE SENDİKA İLİŞKİLERİ

Bu araştırmada, ileri teknolojinin B.Ö.İ. girmesi ile sendikanın etkinliği araştırılmak istenmiştir. İleri teknolojinin etkisiyle işletmelerin yönetim yapılarında bir dizi değişikliklerin görülmesi, işçi-işveren ilişkilerinin olumlu şekilde gelişmesi durumlarında dahi sendikal kurumun varlığını kabul etmemek mümkün değildir. Bu konularda işçi, pazarlık aşamasında kendine psiko sosyal bir destek aradığından kuşku duyulmamaktadır. Böylece işçi-işveren arasında ekonomik sosyal ilişkiler, maksimum düzeye de çıksa, sendikanın varlığı aranacaktır. Ayrıca sendikaların klasik amaçlarının dışında toplumda belirli bir sınıfın temsilcisi olması, sosyal dengelerin kurulması açısından önemli bir kurumdur. Araştırma sonuçları da sendikaları varlığını kabul etmekte ve kendilerine yakın destekçi olan bir kurum olarak görmektedirler. Bu konuda işçilere sorular yöneltilerek, alınan verilerden şu sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır:

¹ ŞANKAL: Abdulkadir, "Sendikasız Endüstri ilişkileri-Genel olarak Dünyada ve Türkiye de" Kamu-İş Sendikası yay, Ankara-1999; s:212

Anketteki 7. soruda “Size göre sendikanız ile işyeri arasında uzlaşmacı bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusuna karşılık alınan cevaplar tablo 12 görülmektedir.

TABLO : 12 İşçi- işveren Sendika İlişkisi

Tahsil Durumu	A	%	B	%	C	%	D	%	Toplam	
									miktar	%
Üniversite	2	67	-	-	1	33	-	-	3	100
Lise	87	32	165	61	12	5	5	2	269	100
İlköğretim	94	41	96	42	35	16	3	1	228	100
Toplam	183	37	261	52	48	9	8	2	500	100

Araştırmanın sonuçlarına göre sendika ile işveren arasında uzlaşmacı bir ilişki istenmektedir. Veri sonuçlarına göre, A seçeneğini işaretleyenler: kesinlikle sendika ile işveren uyumlu bir nitelik oluşturmalıdır. A seçeneğini tercih edenlerin sayısı;183 kişi, B seçeneğini işaretleyenler ise, 261 kişi olduğu görülmektedir. A seçeneğinin oranı %37 kişi, B seçeneğinin oranı ise %52 olduğu ve toplam oranları ise %89 olduğu görülmektedir.

Bu durumda sendika ile işverenin uyumlu olmasını ankete katılanların %87 arzulamaktadır. Öğrenim durumlarına göre değerlendirildiğinde ortaöğrenim mezunlarının oranı %57’yi bulunmakta; ilköğretim mezunlarının oranı ise; %43 seviyesine ulaşmaktadır. Rakamlara göre işçiler kesinlikle sendikanın, sorunların çözümünde işveren ile uzlaşarak çözüme ulaştırmayı dilemektedirler.

C ve D seçeneğini işaretleyenlerin sayısı oldukça düşük, toplam 56 kişi bulunmaktadır. Oran ise %11 düzeyindedir. D seçeneğini işaretleyenlerin 5 kişi ortaöğretim mezunu, 3 kişi ise ilköğretim mezunu ve toplam 8 kişi olduğu görülmektedir. Böylece marjinal biçimde sendika işveren ilişkisi isteyen kişi sayısı

oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu nedenle sendika işçi sorunlarının çözümünde işveren ile uzlaşarak sonuca ulaşması gerekmektedir. Araştırma aşamasında sendikalar ile yapılan görüşmelerde, sendika yöneticilerin işçilerin ücret sorunlarını giderme konusunda; günün ekonomik koşullarını da dikkate alarak çözüm önerilerini getirdiklerini ifade etmiş bulunmaktadır.

Anketteki 8. soruda “Sendikanız (sizi ilgilendiren konularda) faaliyetlerinden size bilgi veriyor mu?” Sorusuna karşılık alınan anket bilgileri tablo 13 de görülmektedir.

TABLO :13 Sendika Faaliyet Bilgileri

Tahsil Durumu	A	%	B	%	C	%	D	%	Toplam	
									Miktar	%
Üniversite	-	-	3	100	-	-	-	-	3	100
Lise	78	29	167	62	16	6	8	3	269	100
İlköğr.	89	39	128	56	6	3	5	2	228	100
Toplam	167	33	298	60	22	4	13	3	500	100

Araştırmanın sonuçlarına göre “sendika faaliyetlerinden kesinlikle bilgi vermektedir” (A) seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 167 kişi; bunların 78 lise ve dengi okul mezunları, diğer 89 kişi de ilköğretim mezunlarıdır. Yüzdelik oranları tabloda görülmektedir.

(B) seçeneğini işaretleyenlerin sayısı 298 kişi bulunmaktadır. Bunlardan lise ve dengi okul mezunları 170 kişi, ilköğretim mezunları ise 128 kişi bulunmaktadır. Yüzdelik oranı ise % 60 olduğu görülmektedir.

(C) seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 22 kişi bulunmakta; bunların 16 lise ve dengi okul mezunu diğerleri ise ilköğretim mezunudur. (D) seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 13 kişi bulunmaktadır. Sonuç olarak A ve B seçeneklerinin kümülatifini değerlendirildiğinde sendika ekonomik sosyal ve diğer aktivitelerinden üyelerini bilgilendirme oranı, %93 rakamına ulaşmaktadır. Böylece sendikanın faaliyetlerinden genelde bütün işçilerin bilgilendirildiği ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle sendika yönetimine işçilerin de katıldığı ifade edilmektedir. Sendikaların işçi temsilcileri uygulaması, bu görüşü doğrulamaktadır.

Anketteki 9. soruda “İşletmelerde yeni yönetim modelinin uygulandığını (Kalite Çemberler Yönetimi veya Toplam Kalite Yönetimi) dikkate alarak sendikasız bir çalışma ortamı düşünüyor musunuz?” Sorusuna alınan yanıtlar tablo 14 da görülmektedir.

TABLO : 14 Sendikasız Çalışma Düşüncesi

Tahsil Durumu	A	%	B	%	C	%	D	%	Toplam	
									Miktar	%
Üniversite	-	--	-	--	1	33	2	67-	3	100
Lise	9	3	4	2	119	44	137	51	269	100
İlköğr.	18	8	14	6	100	44	96	42	228	100
Toplam	27	5	18	4	220	44	235	47	500	100

Yapılan araştırmada, A seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 27 bulunmaktadır. A seçeneğini işaretleyenlerden lise ve dengi okul mezunları 9 kişi, oranı ise %3 bulunmaktadır. İlköğretim mezunlarının sayısı 18 kişi, oranı ise %8 olarak çıkarılmıştır. Genel olarak A seçeneğine katılanların yüzdelik oranı ise %5 olarak tespit edilmiştir. B seçeneğini tercih edenlerin toplam sayısı 18 kişidir. Bunların 4 kişi lise ve dengi okul mezunu, oranı ise %2; 14 kişide ilköğretim mezunu oranı ise %6 olarak tespit edilmiştir. B seçeneğini işaretleyenlerin genelde oranları %4 olarak bulunmaktadır.

A ve B seçeneklerini işaretleyenlerin genel toplamı 45 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu rakamın genel yüzdelik oranları ise %9 bulunmaktadır. Bu rakamlar endüstri ilişkileri için önemli bir durumu ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin sendikası bir çalışma ortamında, çalışmayı düşünmedikleri gerçeği görülmektedir.

C seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 220 kişi; oranı ise %44 olarak görülmektedir. D seçeneğini işaretleyenlerin toplam sayısı 235 kişi; oranı ise 47 olarak tespit edilmiştir. C ve D seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranları ise % 91 olduğu görülmektedir. Böylece işçilerin kesinlikle sendikalı çalışmayı düşündükleri ve sendikaların Eİ sistemi ve demokrasi yönüyle vazgeçilmez bir sivil toplum örgütleri olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ankette bulunan 9. sorunun çaprazı olarak 10. soruda “**sendika haklarınızı savunmada yeterli mi ve sorunlarınızla ilgileniyor mu?**” . Bu soruya alınan yanıtlar şunlardır.

A seçeneğini işaretleyenlerin oranı % 34; B seçeneğini işaretleyenlerin oranı %54 olduğu görülmektedir. Ankete katılan işçilerin yaklaşık % 88 sendikanın kendi haklarını savunduğu ve sorunları ile de ilgilendiğini kabul etmektedirler. C- D seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranları ise %12 gibi düşük bir rakamı oluşturmaktadır. Türkiye’de yaklaşık 1985 yılından itibaren sendikaların gücünde bir zayıflama görülmesi teknolojik gelişmenin neden olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu çapraz sorunun yanıtında da işçilerin kesinlikle sendikalı çalışmayı ve kendi haklarını savunacak bir gücün bulunması gerektiğini bilmektedirler.

Sonuç olarak teknolojik gelişmelerin etkisiyle işletmelerin yönetim ve üretim sistemlerinin değişmesi, klasik çalışma sistemine alternatif olarak A tipi çalışma sistemi tercih etmiş bulunmaktadırlar. Bu durum işletmelerin endüstri ilişkileri sisteminin değişmesine ve sendikaların gücünde de bir zayıflama meydana geldiği saptanmış bulunmaktadır.

SONUÇ

Dünya teknolojik gelişmenin etkisiyle yeni bir değişim sürecine girmiştir. Gelişmiş ülkelerde 1970'li yıllarda başlayan, Türkiye'de ise 1985 yılından itibaren etkisini gösteren değişim, endüstri ilişkileri sistemini derinden etkilemiştir. Bu değişim, küreselleşme, uluslararası rekabet ve serbest piyasa ekonomisi alanlarında yoğunluk kazanarak, büyük ölçekli işletmeleri çeşitli arayışa sevk etmiştir. Büyük ölçekli işletmelerin üretim, yönetim ve endüstri ilişkileri yapısında önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Büyük ölçekli işletmelerin küreselleşmeye uyum arayışı, yönetim kademelerindeki hiyerarşi oluşumundaki bütünleşme; üretim modelindeki değişiklikler, örgütün kültürel yapısını etkilemesiyle birlikte insana yaklaşım tarzında kayda değer gelişmeler gerçekleşmiş durumdadır. Bundan en çok etkilenen, İnsan kaynakları bölümü olmuştur.

Teknolojik gelişmenin etkisiyle toplumlar, sosyal ekonomik gelişmeler sonucu sanayii toplumu haline geldiler. Günümüzde de sanayii toplumundan hizmet toplumuna, hizmet toplumundan da bilgi toplumuna geçiş süreci başlamış durumundadır. Bu durum karşısında karmaşık yapıya sahip işletmeler, birçok sorunu çözmek durumundadırlar. Bu sorunun temelinde, işletmelerin varlığı ve işletmeye dinamizm kazandıran insan olmuştur. Çünkü insanlar, özgürlük ve ihtiyaçlarının zorlanmasıyla topluma dönüşmüştür.

Teknolojinin gelişmesiyle örgütler ile insanlar arasında karmaşık ilişkiler ortaya çıkmıştır. Bu iki ilişkide insan her zaman ön planda olmuştur. Bu nedenle, çalışan kişilerin karmaşıklığı çözüm planlarını, rasyonel biçimde uygulaması gerekmektedir.

Teknolojik gelişme ile birlikte işletmelerin büyümesine paralel olarak üretim standartları değişmiştir. Bu durumda işleri yapmakla görevli personelin istenen amaçlara verimli bir şekilde yönlendirilmesi, bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu konuda çalışmalar yapan, Taylor ve Fayol ortaya koydukları ilkeler ve düşünceleri ile yönetimin temelini oluşturmuşlardır. Ancak o günün şartlarında büyük ilgi uyandıran bu ilkelerin, teknoloji gelişme ve değişen zaman içinde yeterli olmadıkları anlaşılmıştır.

Yoğun bilgi üretiminin teknolojiye yansması ve küreselleşme olgusu karşısında büyük ölçekli işletmelerde üretim, yönetim gibi fonksiyonların değişmesi, iş ortamının da değişmesine neden olmuştur. Bu kapsamda iş ortamının fiziksel ve ergonomik yapısının değişimi, çalışanların davranışlarında farklılaşma göstermektedir. İnsanlar arasındaki bu farklılaşma, insana özgü bir özellik olarak görülmekle birlikte işletmenin endüstri ilişkileri yapısını da etkilemektedir.

1970 yıllarında konjonktürel dalgalanmanın, ekonomik ve sosyal krize dönüşmesi büyük ölçekli işletmelerin yeniden yapılanmasına neden olmuştur. Hem işçinin hem de işverenin korunması gereği doğmuştur. Böylece işçi-işveren ortak karar alma pozisyonlarının oluşması ile esnek çalışma yöntemleri uygulanmaya başlanılmıştır. Esneklikte, hoşgörü ve karşılıklı diyalog bulunmaktadır. İşçi işverenin karşılıklı olumlu diyalogu, insana yaklaşım tarzının da değişmesine neden olmuştur. Ayrıca teknolojik gelişme, arz-talepteki değişiklikler, uluslararası rekabet faktörleri, esnek çalışmayı zorunlu hale getirmiştir. Burada karşılıklı dayanışma ve insana verilen bir değer realitesi göze çarpmaktadır.

Çünkü bir iş ortamında ilk temel unsur, kişiler olmaktadır. Kişiler, örgütlerin hayati elemanlarıdır. İş ortamında işçilerin karşılıklı davranışlarının ve etkileşimlerinin niteliğine göre kurumun başarı ya da başarısızlığı söz konusu olmaktadır. Kişiler arasında olumlu bir yaklaşım olduğunda bunların ortak amaçları arasında kurulduğu ve birbirini kuvvetlendirdiği görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde kişiler arasında meydana gelen karşılıklı davranış, ekip çalışmasına dönüşmektedir.

Bu nedenle, üst kademe yöneticiden almış olduğu kararı eksiksiz biçimde uygulayan alt kademe yöneticilere önemli görevler düştüğü görülmektedir.

Dünyanın teknolojik gelişmenin etkisiyle, küreselleşmeye hızla gittiği bir dönemde, rekabette ve kalitede başarıya ulaşmanın yolu, alt kademe yöneticilere yeterli yetkinin verilmesinden geçtiği bir gerçektir. İşletmelerin, psiko- sosyal motivasyon tekniklerini uygulamaya koyarak, Kalite Çemberleri Yönetimi ve Toplam Kalite Yöntemleri gibi alt kademelerini örgütlenme yolunu tercih ettikleri görülmektedir.

Büyük ölçekli işletmeler işçilerine belirli yetkileri (Toplam Kalite Yönetimi) devrederek onları manevi doyuma ulaştırmakla birlikte, bireysel bağlamda ihtiyaçlarını giderme yöntemlerini de izleyerek yaşam kalitesini yükseltmişlerdir. İş güvencesinin, iş güvenliğinin, ergonomik çalışma koşullarının ve ücret politikasının yaşam kalitesini arttıran faktörler içerisinde yer aldığı saptanmıştır.

Ayrıca büyük ölçekli işletmelerin yaşamını devam ettirebilmesi, faaliyetlerini etkin bir biçimde sürdürebilmesi, etkileşimde bulunduğu diğer grup veya siyasi sistemlere bağlılığı ile mümkündür. Örgütün toplumsal seviyesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi, çalışanların gereksinimlerini karşılamaya yardımcı olan insanlar arası ilişkiler dokusu, aynı zamanda endüstri ilişkileri dokusunu da oluşturmaktadır. Bu toplumsal çevrede; kültür, teknolojik gelişme, ekonomi, endüstri ilişkileri ve küreselleşme rol almaktadır.

Büyük ölçekli İşletmeler de içinde bulundukları toplum gibi, kültürlerini oluşturmaktadır. Bu kültürel yapı, tüm toplumsal yapıdan etkilenmekte ve onun genel sezgisine uymaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde işletmelerin endüstriyel ilişkileri dokusunu etkileyen gelişmeler, Türk Endüstri İlişkileri Sistemini de etkilemektedir. Ayrıca Uluslararası gelişmeler, telekomünikasyon, rekabet ve Toplam Kalite Yönetimi, büyük ölçekli işletme'lerin endüstri ilişkileri yapısını etkilemesiyle birlikte, Türk Endüstri İlişkileri Sistemini de etkiledikleri gerçeği ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Sonuç olarak teknolojik gelişmelerin etkisiyle gerçekleşen bu değişim, işletmelerin sadece kendi endüstri ilişkileri oluşumu ile sınırlı kalmayıp ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısının değişimine neden olmaktadır. Uluslararası sınırların kalktığı bir ekonomi piyasasında, küreselleşme, rekabet ve Toplam Kalite Yönetimi unsurlarının da endüstri ilişkileri sistemini etkileyen gelişmeler olduğu bir çerçevede içinde anlatılmıştır.

Araştırmada teknolojinin etkisiyle büyük ölçekli işletmelerin endüstri ilişkileri yapısındaki değişim, şu çerçevede izah edilmiştir. Bunlar:

- a-) İşletmenin kendi organizasyon (Yönetim, üretim, örgüt kültürü) yapısı,
- b-) İçinde bulunduğu ülkenin siyasi, ekonomik ve hukuk yapısı,
- c-) Uluslararası gelişmelerin etkisi. Bu seçeneklerin birbirini etkileyen bir bütün olduğu araştırma esnasında görülmüştür. Faktörün biri, diğerleri ile kesin ilişkisi içinde bulunmaktadır.

Çalışma yaşamına etkisi, insana yaklaşım tarzı; bireysel örgüt ve toplumsal boyutları ile endüstri ilişkisi dokusu anlatılmıştır.

Teknolojik gelişmenin etkisiyle işçi-işveren bütünleşmesi sonucu, mesaisini kendi ayarlaması nedeniyle yeni çalışma sisteminin doğduğu, bu sistemin çalışanların sürekli gelişmesini ve iyileşmesini öngören modern bir çalışma düzeni olduğu düşüncesi, ve yaşam tarzı olduğu kabul görmüştür. Ancak bunun da iş güvencesi ve diğer sosyal hakları yönüyle bazı sakıncaları ele alınarak, daha iyi bir seviyeye gelmesi ve hukuksal normlar çerçevesinde kontrol sağlanması için İş Düzenleme Kurumu adı ile yeni bir öneri sunulmaktadır.

Bu gelişmelerden sendikaların da olumsuz etkilendiği yapılan araştırmalarla saptanmış bulunmaktadır. Gelecekte sendikaların fonksiyonel amaçlarının değişmesi gerektiği; ayrıca İşçi-İşveren Yüksek Danışma Kurulunun kurulması ile iş barışında olumlu gelişmelerin, kaydedileceği ve 4857 sayılı iş yasasının 114 maddesi ile bu öneriye ortam hazırladığı belirtilmektedir.

I. KAYNAKLAR

- ADEM, Mahmut : “Ulusal Eğitim Politikamız”, A.Ü. Eğitim, Yönetim ve Planlaması Ana Bilim Dalı Öğretim Görevlisi Yayınlanmamış Araştırma, Ankara-1997
- AKAT, İlter : “İşletme Yönetimi”, Üçel Yayınları, İzmir- 1984
- ALDEMİR, Ceyhan : “Örgütler Ve Yönetimi Mikro Bir Yaklaşım” Bilgehan Basımevi, İzmir- 1985
- ALDEMİR, Ceyhan - ATAOL, Alpay : “Personel Yönetimi”, Bilgihan Yay., İzmir - 1986
- ALKIBAY, Sanem : “Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezindeki Küçük ve Orta SONGÜR, Neşe Ölçekli İşletmelerin Profil Sorunları ve Çözüm Önerileri”, ERTÜRK, İbrahim KOSGEB OSTİM Yay., Ankara – 1999
- ALTIN, Asena - SARP KAYA Pınar : “İş Doyumu Etkenleri Ve İşletmedeki İş Doyumuna İlişkin Bir Araştırma”, C.B.Ü Yönetim ve Ekonomisi Sayı 2 Manisa-1998
- ARSLAN, Ali : “Çıracılık Hukuku Ve Mevzuatı”, Anadolu Mat., İzmir- 1988
- ARTHUR HUGH. Clough : “Luplementig Organizational Change-How Change Shald Be Managed”, Oxford Üniv., London- 1993
- ATAAY,İ.Durak : “İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler- Verimlilik , Çalışma Zamanı ve Ücret Tatmini” , Mess Eğitim Kitapları Dizisi 19 Ankara- 1998

AYDEMİR,,Murteza :“Avrupa Topluluğu Karşısında Milli Kültürümüzün Meseleleri” , TMKV Yay 2 Bayrak Matbaası, İstanbul-1990

AYDEMİR, Murteza : “Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta – Gerv Hakkı ve Lokavtın Sınırları”, Selüloz-İş Sendikası Yayınları:12, İzmit – 2001

AYDIN, Emin :“Büro Otomasyonunda Ergonomi”,Afa Mat. İstanbul- 1991

AYDIN, Suavi : “Kimlik Sorunu, Ulusallık ve Türk Kimliği”, Öteki Yay., 2.Bas., Ankara – 1999

AYTAÇ, Serpil : “Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları” Epsilon Yay. İstanbul- 1997

BENDIX, Reinhard : “Sanayileşme, Modernleşmeye Kalkınma”, Çev., Y. Doç. Dr. İhsan SELEK Sosyoloji yazılar, Uludağ Üniv. Bas. Bursa - 1983

BİLL, Veltrop - Karin Horrington :“The Jossey Bess Management Series Proven Technologies For Transformation”, Jossey Bess Ltd. USA, April, New York -1990

BİNBAŞIOĞLU, Cavit :“Eğitim Psikolojisi” , Binbaşioğlu Yay. Ankara- 1987

BOLAY, S. Hayri :“Aristo Fiziği İle Gazali Metafiziğinin Karşılaştırması”, MEB Yay 500 , İstanbul- 1993

BUDAK, Gönül :“Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey”, Sistem Yay., İstanbul – 1998

CHARLES W. L. Hill - GARETH R: Janes :“Strategic Management An Integrated Approach”, Houghton Mifflin Cam., Bostan, USA-1989

CHOSSUDOVSKY, Michel : “Yoksulluğun Küreselleşmesi”, Sezai Ekinci Mat. İstanbul – 1999

DAVID, Jackson -JOHN, Humle :“Middle Managers: NewPurpose, Newdirection”,
Digital Equipment Company O.K.1994 - USA

DEMİR, Fevzi :“ Mukayeseli Hukukta Ve Türk Hukukunda, Çalışma Haklarının
Korunması (İş Güvencesi), Başaran Mat. İstanbul- 1986

DEMİR, Fevzi : “ Sendikalar Hukuku” , Barış Yay. İzmir- 1999

DEMİRKIRAN, Mahmut :“ Toplam Kalite Yönetimine Türk Endüstri İlişkileri
Sistemine Etkileri” , Değişim Yay Sakarya-1997

DEMİRCİOĞLU, Murat : “Dünyada İşçi Sendikaları”, Basisen Yay.- 14,
İstanbul-1987

EKER, Ayşegül : “Çalışan Kişinin Davranışlarına Sosyal Psikolojik Yaklaşım
(Uygulamalı Bir Çalışma)”. Bilgehan Mat., İzmir – 1988

EKİN, Nusret :“ Endüstri İlişkileri” , İstanbul Üniv. Yay., İstanbul-1987

EKİN, Nusret – YELİCAN, Mustafa : “Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni
Boyutlar”, Kamu-İş Yay., Ankara – 1994

ERKAN, Hüsnü :“Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme”, 3.Baskı, Türkiye İş
Bankası Kültür Yay., Ankara – 1994

ERKAN, Hüsnü :“Sosyal Piyasa Ekonomisi- Ekonomik Sistem ve Piyasa
Ekonomisine İşlerlik Kazandırılması”, Silm Ofset Yay.,
İzmir- 1987

ERKAN, Hüsnü :“Sosyal – Ekonomik Bölgesel Gelişme – Teorik ve Uygulamalı
Bir Yaklaşım”, Kavram Mat., İzmir – 1987

ERKAN, Hüsnü – ERKAN, Canan : “Kültür Politikamızda Yeni Boyutlar-
Türkiyenin Geleceğine yönelik Kültür Değerleri ve
politikaları”, T.C. Kültür Bakanlığı yay., Ankara – 1998

- ERKAL, Mustafa : “ İktisadi Kalkınmanın Kültür Temelleri”, Semih Ofset Yay., Ankara- 1990
- ERKUT, Haluk :“Yönetim Bileşim Sistemleri” ; Bilgisayar Destekli Yönetim Sistemleri, Mess, 1998 Yılı Seminerleri- 1 İstanbul- 1998
- EKONOMİ, Münir :“Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik” , Çeşme Altın Yunus, İzmir, Ekim- 1993
- EYRENCİ, Öner :“Türk Çalışma Mevzuatında İşletmeleri Esnekliğe Kavuşturacak Ne Gibi Düzenlemeler Yapılabilir mi ? 2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış”,Mess Yay-204 İstanbul- 1994
- FRED, Luthans - RICHARD M. HADGETTS : “Society Is Sues In Business”, Macmillon
KENNETH, R. Thomson Pubhing Company, Newyork 10072 - 1987
- GD GREEN : “Industrial Relations- Text and Case Studies”, Pitmen Publishing, 29 London New Delhi - 1994
- GEMLIOĞLU, Y. Julide:“Çalışma Yaşamının Niteliği-Türk Endüstrisinde Dört İşletmenin İncelenmesi” , Marmara Ün. İ.İ.B.F. İngilizce İşletme Bölümü Yayınlanmamış Bir Çalışma, İstanbul-1998
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref : “ Anayasa Hukuku” , S. Yay. Ankara-1989
- GÜCELİOĞLU, Ömer : “Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB’den Beklentileri” Tes-Ar Yay., No. 13 , Ankara – 1994
- GÜLERMAN, Adnan :“Milletlerarası Sosyal Politika Bildiriler, Sözleşmeler” , Anadolu Mat. İzmir- 1988

GÜLERMAN, Adnan : “İnsan Hakları Ve Özgürlükleri” , PETROL-İŞ Yay.
İstanbul- 1992

GÜZELCİK, Ebru :“ Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı”,
Sistem Yay., İstanbul - 1999

HUMES, Somuel : “Managing the Multinational” Confronting the global-Local
Dilemma, Prentice Hall International Ltd. USA London New
Delhi - 1993

İŞIKLI, Alpaslan : “Sendikacılık Ve siyaset” , Birikim Yay., İstanbul- 1979

İNCİR, Gülten : “Çalışanları İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, MPM Yay.,
401, Ankara- 1990

J.L. Wassie :“İşletme Yönetimi” , Çev : Prof. Dr. Şan Z-ALP, Bayteş Yay.
Eskişehir-1983

JANICE R. Bellace : “The Role Of the State In Industrial Relations- The
Future of Industrial Relations”, Sage Publications,
London New Delhi, 1994

JOHN, Locke : “Siyasi Düşünceler ve Yöntemleri”, Çev. : Ayferi Göze, Beta
Bas Yay., İstanbul- 1987

JOHN, Mathews : “The Industrial Relations of skills Formation :- The Future of
Industrial Relations”, Sage Publications, London New Delhi-1994

JOHN, Purcell : “Human Resources Management: Implications For Teaching,
Theory Research, and In Industrial Relations- The Future of
Industrial Relations”, G.C. Challenger Sage Publications, London
New Delhi, 1994

- KIRIM, Arman : “ Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim”, Sistem Yayınları,
2. Baskı, İstanbul – 1999
- KONGAR, Emre :“ Sosyal Çalışmaya Giriş”, Sosyal Bilimler Derneği Yay. b-2
Ay yıldız Mat., Ankara.-1982
- KORAY, Meryem :“Endüstri İlişkileri”,Bas. Eğitim Ve Kültür, Yay.22, İzmir-1992
- KORAY, Meryem : “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Basisen Yay. 23,
İzmir- 1993
- KORKUSUZ, Refik :“Dokuma İş Kolundaki Çalışma Koşullarının Analizi”,
ÖZ-İPLİK- İş Sendikası Genel Merkezi Yay., Ankara- 1995
- KURTULMUŞ, Ali Numan :“Endüstri İlişkilerindeki Değişimi Modern İnsan Tipi
Açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış Doktora
Tezi, İ.Ü. İktisat Fak. İstanbul- 1993
- KUZU O, Sugeno :“The Role Of The State In Industrial Relations In Japon: The
State’s Guiding Role In Socio Ekonomik Development – The
Future Of Industrial Relations” – Global Change And
Challenger Sage Publiccations, London New Delhi,U.S.A-1994
- LEVENT, Ethem : “Bilim Ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma
Hayatına Etkisi” , TOBB Yay. Ankara- 1993
- MİLHAUD, Jean-R.Bize : “Sanayi Psikolojisi”, Çev., Mehmet YAZGAN, TOBB.
Yay.,Ankara – 1990
- NARMANLIOĞLU, Ünal : “İş Hukuku” , D.E.Ü. İşletme Fak. Döner Sermaye
Yayın No: 3 İzmir- 1988

NARMANLIOĞLU, Ünal : “Grev” , D.E.Ü. Hukuk Fak. Döner Sermaye Yay. No: 14, Ankara.- 1990

OĞUZMAN, Kemal : “2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış”, Mess Yay: 204 İstanbul- 1994

ONARAN, Oğuz :“Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları”, Sevinç Mat. Ankara.-1981

ÖZOK, A. Fahri :“Ergonomik açıdan Çalışma Yeri Ve Düzenleme ve Antrometri”, Mess Yay. İstanbul- 1998

Philip R. Morris- Robert Tmoron : “Managing Cultural Differences”, Gulf Publishing Company Houston. Texas, ABD- 1991

Qun Rang C - Zeng, Lul : “Towards World Standarts, Textile Asia”, The Future of Industrial Relations,Sage Publications, London New Delhi - 1994

Robert N. Anthong - David W. Young : “Management control In Nonpicefit Organizations”, IRWIN Public, U.S.A. Boston- 1988

Russell D. Lansburg - CHRISSIE, Verevis : “Change and Continuity Industrial Relatıps An IntroductionThe Future Of Industrial Relations” , Sage Publications, U.S.A,- California-1994

SAVAŞ, Vural : “Kalkınma Ekonomisi”, Beta Yay., İstanbul -1986,

SHULMEYER, G. Gordon : “Computer Concept For Managers”, Published by Van Nostrand Reinhold Company inc. Newyork- 1985, S: 187

SOYER, Serap : “Endüstri Sosyolojisine Giriş”, Saray Medikal Yay., İzmir – 1996

SÖNMEZ, Fikret :“Toplum Psikolojisinin Kapsamı Ve Temel Sorunları” , Tic.:
Mat: İzmir- 1974

SÖNMEZ, Fikret :“Türkiye’de Sendika Hürriyeti Ve Teminatı”, Ege Ün. Matbası,
Mat. İzmir- 1968

SUR, Melda :“Grev Kavramı” , Dokuz Eylül Ün., Yayını, . İzmir-1987

STUART, James :“Recent Advances In Management Development, - self- directed.
Continuas Development through Smart Softwore. Journel Of
Management Development”. Vol. 13, No: 7 1994 MCB Ün.
Press, 0262- 1711

SÜNBÜL, Mehmet Ali :“Bilgisayar Destekli Yönetimde Orta Kademe
Yöneticilerin Fonksiyonları” , D.E.Ü. Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İzmir-991

ŞAHLANAN; Fevzi :“Sendikalar Hukuku” , Basisen Eğitim ve Kültür Yay.
İstanbul- 1986

ŞANKAL, Abdulkadir : “Sendikasız Endüstri İlişkileri-Genel Olarak Dünyada ve
Türkiyede” , Kamu İş Sendikası Yay, Ankara-1999

TANNENBAUM, Arnold S. : “İşletmede Sosyal Psikoloji” , çev.:Nilüfer Sağtör,
TC., MEB.,Türk Mat. Yay., Ankara – 1966

TEMİZ, Hasan Ejder : “Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından
Etkileri”, D.E.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir – 2003

TINAR; M. Yaşar : “Çalışma Psikolojisi” , Necdet Bükey A.Ş., İzmir- 1996

TORTOP, Nuri : “Yönetim Bilimi” , Sevinç Mat. Ankara- 1983

TUNA, Orhan - EKİN, Nusret :“Otomasyon Ve Sosyal Meseleleri” İ.Ü. Yay.
İstanbul- 1986

TUNA, Orhan - YALÇINTAŞ, Nevzat :“Sosyal Siyaset” , Filiz Kitap evi
İstanbul- 1991

TÜRK, İsmail : “Maliye Politikası” , S. Yay.6. Baskı Ankara. - 1995

ÜLGEN, Hayri : “İşletme Yönetiminde Bilgisayarlar”, İ.Ü. İşletme Fak. Yay. No:
225, İstanbul- 1990,

ÜSTÜNEL, Besim : “Ekonominin Temelleri” , Ofset 5. Bas. Ankara.- 1988

William, Sandy :“Forging the Productiudity Partnership” Division Composition
Unit. USA, New York - 1990

YILDIRIM, Cemal : “Bilim Felsefesi” , Remzi Kitap evi, İstanbul-1993

YILDIRIM, Oya “Bilgisayarlı Muhasebe”, Bilgehan Bas. İzmir -1998

ZAİM, Sabahattin : “Çalışma Ekonomisi” , Filiz Kitap evi, İstanbul. - 1986

II. MAKELELER - SEMİNERLER- KONGRE NOTLARI ve RAPORLAR

AKIN, H. Bahadır :“Bilim Teknolojilerini Firmaların Küresel Rekabet Stratejileri Üzerindeki Etkileri”, Verimlilik Dergisi 1997/4 MPM. Yay., Ankara- 1997

AKTAN, Çoşkun Can – TUNÇ, Mehtap : “Bilgi Toplumu ve Türkiye”, Yeni Türkiye Dergisi,Sayı:19, Ankara – 1998

ALKIN, Erdoğan :“İşsizlik Kronikleşmemeli”, İşveren Dergisi, TİSK Yay., Ağustos, Ankara - 1994

ANSAL, Hacer : “Türkiye Kamyon Sanayinde Teknolojik Değişim” , 3.İktisat Kongresi, İzmir-1996

ARICI, Kadir : “Globalleşme Yeni Bir Dünya Savaşını Başlatmıştır”, İşveren Dergisi, TİSK Yay., Eylül, Ankara - 1998

ARIKBAY, Canan : “Avrupa Birliğinde İşsizlik Sorunu Ve KOBİ’ ler” , Verimlilik Dergisi, MPM. Yay., 1998/1 Ankara- 1998

ARKIŞ, Nurdoğan :“Türkiye’deki Kalite Çemberleri Uygulamaların Genel Bir Değerlendirilmesi”, Verimlilik Dergisi, Özel Sayı, MPM Yay., Ankara. - 1993

ARTAM, Sinan :“ İnsan Kaynaklarının Önemli Ve Güncel Konusu-ÜCRET YÖNETİM“, Human resources Tempo Bas., Temmuz, İstanbul - 1997

AŞÇI, M. Saim : “ İşsizlik Ve Türkiye’deki Dinamikleri” , Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan, İstanbul - 1997

ATA, Ünver : Ç.Ü. Tıp Fak., Nörofizyoloji. AB.Dalı Öğr.Üyesi, ATV Telrvizyonu, Ceviz Kabuğu Proğ., 10.05.2003

ATAAY, İ. Durak :“ İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler”,
Mess 1987 Seminerler Dizisi VI Eğitim Kitapları Dizisi 19,
Mess.Yay., Ankara-1995

ATAAY İ.Durak :“İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri,
Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler”, Çimento Müstahsilleri
İşverenler Sendikası Yay., Nisan , Ankara- 1995

AYDENİZ, Nihat : “Modern Endüstri İşletmeleri için Esnek Üretim Sistemi Tesis
Planlamasında İzlenecek Strateji ve Adımlar”, Yönetim ve
Ekonomi Dergisi, sayı:3, C.B.Ü. İ.İ.B.F. Yay., Manisa – 1997

BAŞESGİOĞLU, Murat; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı : “4857 sayılı
Kanunun Endüstri İlişkilerine Getirdikleri”, İşveren Dergisi,
TİSK Yay., Ankara, Haziran – 2003

BAYDUR, Refik : “Dünyada Ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, Mercek
Dergisi, MESS.Yay., No:115 İstanbul- 1992, Sunuş

BAYDUR; Refik : “Değişim Ve Sendikalar”, Mercek Derg., Mess Yay. İstanbul ,
Nisan- 1996

BAYRAK, Sebahat :“Kalite Anlayışında Yeni Bir Yaklaşım Olarak Toplam
Kalite Yönetimi”, Verimlilik Dergisi,1997/4,MPM. Yay.,
Ankara-1997

BEREKET, Sabriye:“Öz İplik İş Sendikası”, İzmir Temsilcisi ile mülakat - 2003

BOZKURT, Rıdvan :“Toplam Katılımcılık” , Verimlilik Dergisi 1994/4 , MPM
Yay. Ankara- 1994

CENTEL, Tankut : “İstihdam ve İşletme Güvencesi, 2000’li Yıllarda Endüstri
İlişkilerine Bakış” ,Mercek Dergisi, Mess Yay., Ekim -1994

- CENTEL, Tankut :“Değişim İçindeki Sendikalar” , Mercek Dergisi, Mess Yay., İstanbul, Nisan- 1996
- CENTEL, Tankut :“İş Yasalarının İstihdam Üzerine Etkileri” , Mercek Dergisi, Mess.Yay., İstanbul, Nisan – 1997
- COOK, Ferhan “Multimedya, 8. Türkiye Bilgisayar Kongresi” , İstanbul- 1991
- DEMİR, Fevzi :“İşçi- İşveren İlişkileri Yüksek İstişare Konseyi Kurulmalı” , İşveren Dergisi, TİSK yay., İstanbul, Ocak-1995
- DEMİR, Fevzi :“Çağdaş Batı Anayasalarında Ekonomik ve Sosyal Haklar” , Mercek Dergisi, Mess. Yay., İstanbul, Ocak- 1997
- DİE : “DİE Tarafından Geçmişe Doğru Revize Edilmiş Olan Hane Halkı İşgücü Anketi Verileri”, Ankara – 1990 – 2003
- DPT :“Bilim- Araştırma Teknoloji Ana Planı 1997 Raporu”, DPT Yay., Nisan, Ankara - 1998
- DPT., : “7. Beş yıllık Kalkınma Planı 1997 Yılı Programı”, DPT. Yay., Ankara-1997
- DUMAN, Mehmet :“Endüstriyel Gelişmede Küresel Eğilimlerde Türkiye” , Verimlilik Dergisi , 1997/1, MPM Yay., Ankara- 1997
- EKİN, Nusret :“1991 Yılında Türk Endüstri İlişkilerine Genel Bakış”, Tekstil İşveren Dergisi , Tekstil İşveren Yay., Kasım, İstanbul-1991
- EKİN, Nusret - YELİCAN, Mustafa : “Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar” , Kamu- İş Yay. Ankara.-1994
- EKİN, Nusret :“Değişim Ve Sendikaların Geleceği” , Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan, İstanbul - 1996

- ERDEM; Ali Rıza :“Stratejik işgücü Planlaması- Verimlilik İlişkisi Ve İnsan Kaynaklarını Geliştirilmesi”, Verimlilik Dergisi, MPM Yay., Ankara- 1997/3
- ERDUT, Tijen :“Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Yapısı Üzerine Etkisi” , Çimento İşveren Dergisi, Çimento İşveren Yay., Eylül, Ankara - 1997
- ERKAN, Hüsnü :“21 yy. Giren Bilgi Toplumu ve Türkiye”, Yeni Türkiye Dergisi, sayı-19, Mart-Nisan, Ankara - 1998
- ERKAN, Hüsnü : “Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri”, TİSK Yay., 5 –7 Nisan, Nevşehir – 2002
- ERKAN, Necmettin :“Ergonomi- Verimlilik Sağlık Ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği”, MPM Yay, No: 373, Ankara- 1997
- ERKUT, Haluk :“Değişimle Baş etmek”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Temmuz, İstanbul -1996
- EKONOMİ, Münir :“Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik” , Yaşar Kültür Ve Eğitim Vakfı, İzmir- 1994
- ENGİN, Yusuf : “Çalışma Hayatı Ve Kadın” Panel Hak-İş Dergisi, Hak İş Yay., Mayıs, İstanbul - 1998
- GEMLİOĞLU, Julide: “Personal Measuring The Quolity of Working Life İn GM”, An Interview Witth HC. Carlson, Now – December – 1978
- HAK - İŞ : “Rapor”, Sayı – 45 Mayıs, Hak – İş Yay., İstanbul – 1998
- GÖÇER, İlhan : “İstihdam Ve Yerel Çalışma Konseyleri”, Çimento ve İşveren Dergisi, Çimento ve İşveren Yay., Eylül, Ankara -1997
- GÜLERMAN, Adnan :“İş Sağlığı Ve İş Güvenliği” , İşveren Dergisi, Tisk Yay., Mayıs, Ankara - 1990

- GÜLGÜM, Aylin :“2000’li Yıllarda Çalışma Hayatı Ve Nitelikleri”, Celal Bayar Üniv., Yönetim Ve Ekonomi Dergisi , 1997, Sayı:3, CBÜ.Yay., Manisa-1997
- İPBÜKEN, Yalçın :“İnsan Kaynakları Yönetimi Ve İstihdamı”, Mercek Dergisi, Mess. Yay., Nisan, İstanbul - 1997
- KARAKOYUNLU. Erdoğan :“Sanayici Gözü İle Parlâmenter Sistemin işleyiş Sorunları Ve Çözüm Önerileri”, Mercek Dergisi, Mess. Yay., Ocak, İstanbul - 1998
- KOÇ, Yıldırım :“Türkiye’de İşgücünün Yapısı Ve Ücretler”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan, İstanbul - 1997
- KONGRE: Türkiye Bilişim Sektörünün Gelişimi Çalışma Grubu, “Bilişim Teknolojilerinde Ulusal Hedef”, Türkiye Bilişim Şurası, Mayıs, Ankara - 2002
- KÖROĞLU, E. :“İş Sağlığı Ve İş Güvenliği- SSK Mevzuatı Hacettepe Yay. Sağlık Hukuk Dizisi 2, Ankara- 1985
- KUNDAKÇI, Mustafa :“Türk-İş 3. Bölge Temsilcisi, ile yapılan söyleşi, İzmir-2004
- LAMPE, Otto : “Gölge Olan Yerde Işık da Vardır”, Deutschland Dergisi, Deutschland Yay., Frankfurt, Almanya, Sayı:3, Temmuz – 2003
- MUTER, Şener : “Küreselleşme” , Mercek Dergisi, Mess. Yay., Temmuz, İstanbul - 1997
- ÖNSAL, Naci :“Ücretler Ve İstihdam” , Mercek Dergisi, Mess yay., Nisan, İstanbul - 1997
- ÖZEN, Sadettin :“İşgücü Veriminin Arttırılmasında Eğitim İşlevi Ve Ekonomik Planlama Problemi”, Verimlilik Dergisi, 1998/1, MPM. Yay., Ankara- 1998

ÖZGEN, Hüseyin - TÜRK, Murat : “Bilgi Toplumunda Yeni Bir Yönetim Felsefesi, Bilgiye Dayalı Organizasyonlar”, Verimlilik Dergisi, 1998/2, MPM. Yay., Ankara.-1998

ÖZGEN, Hüseyin : “İşletmelerde Organizasyon Hataları Ve Çözüm Yolları” , İnsan Ve Kainat Dergisi, Kainat Yay.,İstanbul, Haziran- 1987

ÖZKALP, Enver :”Örgüt Kültürü, Yöneticiler”, Bilgi Üniv., 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 27-29 Mayıs, İstanbul - 1999

ÖZMEN, Ömür – ARBAK, Yasemin – DUYGULU, Ethem : “kişi-Kültür Uyumu ve Sonuçları Bir Sanayi Kuruluşunda Örnek Olay Çalışması”,Bilgi Üniv.,7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 27-29 Mayıs, İstanbul - 1999

ÖZTÜRK, Nursel : “ Toplam Kalite Yönetiminde Motivasyon Eğitim Ve Kalitenin Önemi” , MPM yay. Verimlilik Dergisi, Özel Sayı, Ankara-1993

PETER, F. Durucker : “İki Karşı Kültür” , Mercek Dergisi, Mess. Yay., Nisan, İstanbul - 1996

ROLAND, Colori - MURRAY, Steeles :“ETSUO YONE YAMA: “Management İn Eupope: Learning From Different Perspectives”, Eoropen Management Journal. March- 1995

SANCAR, Mithat :“İnsan Hakları Açısından 1982 Anayasası”, Amme İdare Dergisi, Cilt25, Sayı, 2, ODTÜ Yay.,Haziran, Ankara - 1992

SAPANCALI, Faruk :“Yeni Bir İstihdam Biçimi”, Verimlilik Dergisi,- 1998/1,MPM Yay., Ankara -1998

SAPANCALI, Faruk :“Üretimde Esnek Yapılanma İşgücü Organizasyonunda Değişim Ve Endüstri İlişkileri” , Verimlilik Dergisi, 1998/1, MPM. Yay., Anakara-1998

SCHUMANN, Harald “Bu Dünya Bir Meta Değildir”, Deutschland Dergisi, Deutschland Yay., Frankfurt, Almanya, Sayı:3, Temmuz - 2003

SELAMOĞLU, Ahmet :“İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler)” , Kamu- İş Sendikası Dergisi , Kamu İş.,Yay., Ankara- 1995

SELAMOĞLU, Ahmet :“Japon Modelinin Artan Etkinliği Ve İnsan Unsuru” , Çimento İşveren Sendikası Dergisi, Çimento İşveren Yay., Kasım, Ankara - 1998

SEMİNER: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası : “Temel Sendikacılık Bilgileri”, Şeker İş Yay., Ankara – 1985

SERTER, Nur :“1998’e Girerken İşsizlik Ve Eğitim İlişkisi”, Mercek Dergisi, Mess.Yay., Ocak, İstanbul -1998

SOYER, Serap - SOYER M. Polat : “Değişim Ve Sendikalar” , Mercek Dergisi, Mess.Yay., Nisan, İstanbul - 1996

SÜREK, Mehmet : “Öz İplik İş Sendikası”, İzmir Temsilcisi ile söyleşi, İzmir-2004

ŞAHLANAN, Fevzi : “Türk İş Hukukunda Alt İşveren” , Mercek Dergisi, Mess Yay. , Temmuz. İstanbul- 1997

ŞEKER, Murat :“Endüstriyel Demokrasi Sürecinde Güncel Değişmeler”, Yeni Türkiye Dergisi 20. Sayı, Semih Ofset Yay., Mart, Ankara 1998

ŞENKAL, Abdulkadir :“Globalleşen Dünyada Sendikalar arası Rekabet”, Çimento İşveren Dergisi , Cilt: 12, Sayı: 5, Çimento İşveren Yay., Eylül , Ankara-1998

TAŞKENT, Savaş : “İstihdam Ve İşletme Güvencesi 2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış”, Mercek Dergisi, Mess. Yay.,Ekim, İstanbul - 1994

TAŞDEMİR, Mahmut :“ Kayıt dışı Ekonomi”, Mercek Dergisi, Mess. Yay., Temmuz, İstanbul - 1997

TEKELİ, Hasan :“Bilgi Çağının Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sosyo- Ekonomik Etkilerinin İrdelenmesi ve Ülkemiz Yönünden Konuyla ilgili Araştırma Önerileri” , 3. İzmir İktisat Kongresi Bildirisi, İzmir- 1996

TEKİN, Mahmut – ZERNLER, Muammer :“Küresel Rekabet Ortamında İşletmelerde Teknoloji kullanımının İşletme Üzerindeki Etkileri”, Selçuk Ün., Sosyal Bilimler Meslek Y:O: Dergisi, sayı: 4, Selçuk Ün. Yay., Konya - 2000

TINAR, Mustafa Yaşar : “Mesleki Sosyalleşme Ve Kişilik” , D.E.Ü., İ.İ.B.F. ,Dergisi, Cilt: 12 Sayı:1, İzmir -1997

TINAR, Mustafa Yaşar : “Toplumsal Uzlaşmada Hollanda Modeli”, Mercek Dergisi, Mess Yay., Nisan, İstanbul – 2000

TINAR, Mustafa Yaşar - GÜRÇAY, Cemile - DEMİRBİLEK, Tunç : “Bireysel Bilgi Odağı Olarak Çalışma Yaşamı” , Verimlilik Dergisi,1997/2, MPM. Yay., Ankara. - 1997

TOGAN, Sübidey : “Büyüyen Kayıtdışı Sektör Semineri”, TİSK Yay., 5-7 Nisan, Nervşehir - 2002

TOZKOPARAN, Güler :“Sıfır Hatalı İnsan Yaratmak İçin Eğitimde Toplam Kalite”,
Verimlilik Dergisi, 1997/3, MPM. Yay.,Ankara-1997

TSİK :“Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı”, Türkiye İşverenler
Sendikası Konfederasyonu Yay. Sayı: 164, Şubat Ankara - 1997

TUNCAY, Can :“Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik”, Çimento Müs.
İşveren Dergisi, Çimento Müstahsilleri İşveren Sendikası
Yay., Nisan, Ankara. - 1995

TÜRKAN, Mutlu :“Turyağ- Henkel Aş”., İzmir Böl., Personel Müd. Söyleşi, 2000

TÜRKMEN, İsmail :“Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Yöneticilerin
Yetersizleşmesi”, Verimlilik Dergisi, 1995/4, MPM.
Yay., Ankara -1995

VERCAN, Rıdvan :“Bilgi Mühendisliği Ve Uzman Sistemler”, Verimlilik Dergisi,
1995/5, MPM. Yay., Ankara-1995

YAVUZ, Arif :“Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi” , Kamu-İş
Sendikası Dergisi, 1995/2, Kamu İş. Yay. Ankara.-1995

YAVUZ, Arif :“Küreselleşme Ve Çalışma Hayatında Esneklik” , İşveren Dergisi,
Tisk. Yay., Eylül Ankara l-1995

YORGUN, Sayım :“Küreselleşme Sonucunda Sendikalar”, Mercek Dergisi, Mess.,
Yay., Ekim, İstanbul - 1998

YUVALI, Abdulkadir :“Anadolu’da Türk kimliğinin Oluşması İle İlgili Bazı
Tespitler”, Atatürk Kültür Merkezi Dergisi, Özel
Sayı:2,Cilt: 8 Sayı: 23 Türk Tarih Kurumu
Yay.,Ocak,Ankara – 1996

EK – 1

ANKET FORMU

Mühendisler, Üretim Şefleri, Kalite Kontrol Elemanları, İşçiler
Ustabaşı, İşyeri Sendika Temsilcileri, Vardiya Şefi...

NOT: Üretim Şefleri ve Kalite Kontrol Elemanları “ Uzman “ seçeneğini
işaretleyebilirler.

(Parantez İçindeki boşluğa (X) çarpı işareti koyarak işaretleyebilirsiniz.)

1-) Doğum Tarihiniz/...../...../

2-) Cinsiyetiniz :

Erkek () Kadın ()

3-) Öğrenim Durumunuz :

İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksek Okul ()

4-) Meslek Eğitimi :

Gördüm () Görmedim ()

5-) İşyerindeki Göreviniz :

İşçi () Ustabaşı () Uzman () Mühendis () Sendika Yöneticisi ()

6-) İleri Teknolojinin Kullanıldığı İşyerinizde, (a, b, c, d, e) seçeneklerinde nasıl bir
değişim olacağını düşünüyorsunuz?

<u>Konular</u>	<u>Artacak</u>	<u>Azalacak</u>	<u>Değişmeyecek</u>
a-) İş Güvenliği.....()	()	()	()
b-) Ücret.....()	()	()	()
c-) Mesleki Bilgi Araştırma Geliştirme.....()	()	()	()
d-) Yönetime Katılma.....()	()	()	()
e-) İş Güvencesi.....()	()	()	()

Önemli bulduğunuz bir konuyu açıklayabilirsiniz!..

.....
.....

Seçenek Açıklamaları :

- A- Kesinlikle Evet () : Şartlar değişse de değişmese de evet veya katılıyorum.
B- Evet () : Şartlara göre evet veya katılıyorum.
C- Hayır () : Şartlara göre hayır veya katılmıyorum.
D- Kesinlikle Hayır () : Şartlar değişse de hayır veya katılmıyorum.

- | | A | B | C | D |
|---|-----|-----|-----|-----|
| 7-) Size göre <u>sendikanız</u> ile işyeri arasında uzlaşmacı bir ilişki bulunmakta mıdır ?
E..... | () | () | () | () |
| 8-) Sendikanız (sizi ilgilendiren konularda) faaliyetlerinden size bilgi veriyor mu ?
E..... | () | () | () | () |
| 9-) İşletmede yeni <u>yönetim</u> modelinin uygulandığını (Kalite Çemberler Yönetimi Veya Toplam Kalite Yönetimi) dikkate alarak sendikasız bir <u>çalışma ortamı</u> düşünüyor musunuz ?
E..... | () | () | () | () |
| 10-) Sendikanız haklarınızı savunmada yeterli mi ve sorunlarınızla ilgileniyor mu ?
E..... | () | () | () | () |
| 11-) Sendikaların işletmedeki fonksiyonları ne olmalıdır ? Bu soruyu en önemli, en çok üç seçeneği önem sırasına göre (1, 2, 3) olarak işaretleyiniz. | | | | |

- a-) Ücret artışında etkili olmalı,.....()
b-) Çalışma ortamının (fiziksel-kimyasal maddelerin) sağlığa zarar verici olmaması konusunda gerekli çalışmaların yapılmasında etkili olmalı,.....()
c-) İşten çıkarılma (işsiz kalma) ya engel olmalı,.....()
d-) Verimli çalışma yapılması konusunda seminerler vermeli,.....()
e-) Sorunlarımızı işverenle birlikte ortak bir diyalog geliştirerek çözmeye çalışmalı,.....()
f-) Diğer önemli bulduğunuz konuyu yazılı olarak açıklayabilirsiniz.....()

ANKET UYGULANAN İŞLETMELER

1- Turyağ- Henkel San. Ve Tic. A.Ş.

2- Habaş San. Ve Tic. A.Ş.

3- Çukurova San. Ve Tic. A.Ş.

4- BMC Otomotiv San. Ve Tic. A.Ş.

5- SÜMERBANK Tekstil San. Ve Tic. A.Ş.

İŞGÜCÜ DURUMU, CİNSİYET VE YAŞ GRUBUNA GÖRE KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NÜFUS

İŞGÜ DURUMU	TOPLAM							15-			
	2001	2002	2002 (IV)	2003				2001	2002	2002 (IV)	(I)
				(I)	(II)	(III)	(IV)				
TOPLAM											
KURUMSAL OLMAYAN ÇALIŞMA AĞINDAKİ NÜFUS ('000)	47 158	48 041	48 368	48 587	48 799	49 022	49 250	12 841	12 520	12 467	12 467
İŞGÜCÜ DURUMU ('000)	23 491	23 818	24 347	23 088	24 115	24 739	23 206	5 323	5 116	5 172	4 116
1. İSTİHDAM EDİLENLER	21 524	21 354	21 658	20 244	21 696	22 411	20 811	4 460	4 135	4 105	3 105
2.1.1. Eksik istihdam	1 405	1 297	1 245	1 161	1 113	1 149	1 166	394	331	342	342
2. İŞSİZ	1 967	2 464	2 689	2 844	2 418	2 328	2 396	862	980	1 067	1 067
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	49.8	49.6	50.3	47.5	49.4	50.5	47.1	42.1	40.9	41.5	33.8
İŞSİZLİK ORANI (%)	8.4	10.3	11.0	12.3	10.0	9.4	10.3	16.2	19.2	20.6	20.6
EKSİK İSTİHDAMDAN OLANLARIN İŞGÜCÜNE ORANI (%)	6.0	5.4	5.1	5.0	4.6	4.6	5.0	7.4	6.5	6.6	6.6
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR ('000)	23 667	24 223	24 021	25 498	24 684	24 283	26 044	7 318	7 404	7 295	7 351
ERKEK											
KURUMSAL OLMAYAN ÇALIŞMA AĞINDAKİ NÜFUS ('000)	23 389	23 827	23 990	24 099	24 205	24 315	24 428	6 185	6 119	6 091	6 091
İŞGÜCÜ DURUMU ('000)	17 040	17 058	17 224	16 563	17 245	17 635	16 966	3 484	3 259	3 242	2 142
1. İSTİHDAM EDİLENLER	15 555	15 232	15 285	14 476	15 512	15 973	15 159	2 886	2 596	2 544	2 142
2.1.1. Eksik istihdam	1 256	1 158	1 103	999	974	1 018	1 008	343	278	285	285
2. İŞSİZ	1 485	1 826	1 940	2 087	1 733	1 662	1 807	598	663	698	698
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	72.9	71.6	71.8	68.7	71.2	72.5	69.5	56.3	53.3	53.2	44.4
İŞSİZLİK ORANI (%)	8.7	10.7	11.3	12.6	10.0	9.4	10.7	17.2	20.3	21.5	21.5
EKSİK İSTİHDAMDAN OLANLARIN İŞGÜCÜNE ORANI (%)	7.4	6.8	6.4	6.0	5.6	5.8	5.9	9.8	8.5	8.8	8.8
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR ('000)	6 349	6 768	6 766	7 536	6 960	6 681	7 462	2 701	2 860	2 849	3 949
KADIN											
KURUMSAL OLMAYAN ÇALIŞMA AĞINDAKİ NÜFUS ('000)	23 769	24 214	24 377	24 487	24 594	24 707	24 822	6 456	6 401	6 376	6 376
İŞGÜCÜ DURUMU ('000)	6 451	6 760	7 122	6 526	6 870	7 105	6 240	1 839	1 857	1 930	1 930
1. İSTİHDAM EDİLENLER	5 969	6 122	6 373	5 768	6 184	6 439	5 652	1 574	1 540	1 560	1 560
2.1.1. Eksik istihdam	149	139	143	162	139	131	158	51	53	56	56
2. İŞSİZ	482	638	749	757	686	666	588	265	318	370	370
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	27.1	27.9	29.2	26.6	27.9	28.8	25.1	28.5	29.0	30.3	29.9
İŞSİZLİK ORANI (%)	7.5	9.4	10.5	11.6	10.0	9.4	9.4	14.4	17.1	19.2	19.2
EKSİK İSTİHDAMDAN OLANLARIN İŞGÜCÜNE ORANI (%)	2.3	2.1	2.0	2.5	2.0	1.8	2.5	2.8	2.8	2.9	2.9
İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLAR ('000)	17 318	17 455	17 255	17 962	17 725	17 602	18 581	4 617	4 544	4 446	4 811

(I) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

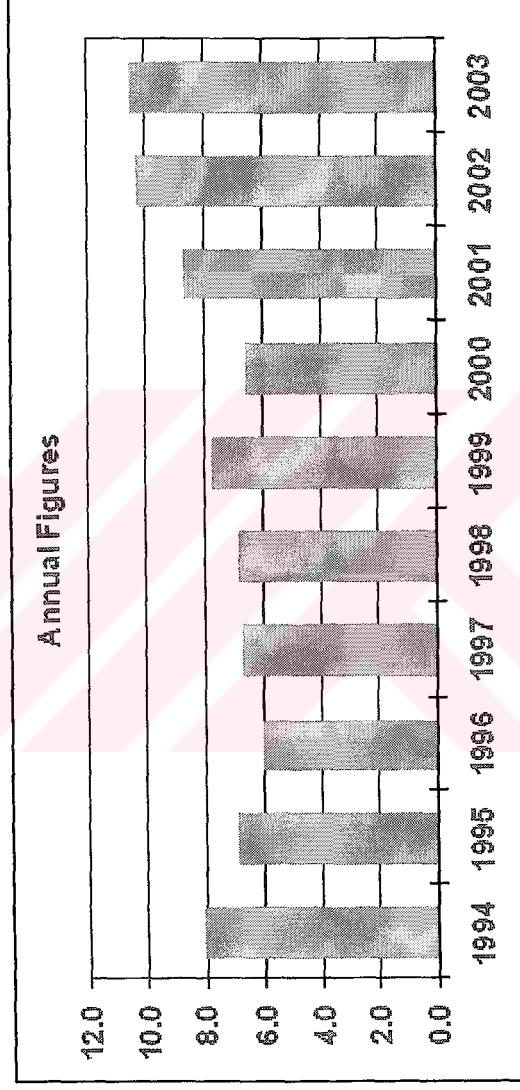
HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ TEMEL GÖSTERGELERİ (IV. DÖNEM)

	TÜRKİYE			KENT			KIR	
	2002	2003	2003	2002	2003	2003	2002	2003
15 VE DAHA YUKARI YAŞTAKİ KURUMSAL OLMAYAN SİYİL NÜFUS (Bin Kişi)	48 368	49 250		29 530	30 372		18 838	18 878
İŞGÜCÜ (Bin Kişi)	24 347	23 206		13 202	13 095		11 145	10 111
İSTİHDAM (Bin Kişi)	21 658	20 811		11 241	11 461		10 417	9 349
İŞSİZ (Bin Kişi)	2 689	2 396		1 961	1 634		728	762
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	50.3	47.1		44.7	43.1		59.2	53.6
İSTİHDAM ORANI (%)	44.8	42.3		38.1	37.7		55.3	49.5
İŞSİZLİK ORANI (%)	11.0	10.3		14.9	12.5		6.5	7.5
Eğitilmiş Genç ⁽¹⁾	29.8	25.4		31.5	26.3		25.0	22.8
EKSİK İSTİHDAM ORANI (%)	5.1	5.0		5.7	5.1		4.4	4.9
Eğitilmiş Genç ⁽¹⁾	6.8	7.6		4.7	5.6		12.6	12.8

(1) 15-24 yaş grubu içinde, ilse ve daha yüksek eğitimli olanlar.

Devlet İstatistik Enstitüsü

İşsizlik Oranı
(%)



1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
8.1	6.9	6.0	6.7	6.8	7.7	6.6	8.7	10.3	10.5

2003 yılında işsizlik oranı %10.5 olmuştur.