

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI İKTİSAT BİLİM DALI

73812

ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK VE KISMİ SÜRELİ
(PART-TIME) ÇALIŞMA

MASTER TEZİ

Hazırlayan
Semiha KAYA

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Nurcan ÖZKAPLAN

T 73812

Ankara-1998

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM ENSTİTÜSÜ
DOKÜMANTASYON BİRLİĞİ

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v-ix
GİRİŞ.....	1-4

BİRİNCİ BÖLÜM

FORDİST, ESNEK ÜRETİM(POST-FORDİST) ÜRETİM ORGANİZASYONU VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

I.A. FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONU VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	5
I.A.1. FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONU.....	5
I.A.1.1. Taylorizm.....	5-7
I.A.1.2. Fordizm.....	8-13
I.A.2. FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	13-14
I.A.2.1. İstihdam ve Ücretlerin Seyri.....	14-25
I.A.2.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık.....	25-28
I.A.2.3. İşgücünün Niteliği ve İşin Organizasyonu.....	29-32
I.A.3. FORDİST ÜRETİMDE YAŞANAN KRİZ.....	32-39
I.B. ESNEK (POST-FORDİST) ÜRETİM ORGANİZASYONU VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	40
I.B.1. ESNEK (POST-FORDİST) ÜRETİM ORGANİZASYONU.....	40-41
I.B.1.1. Esneklik Tanımı ve Türleri.....	41
I.B.1.1.a. Esneklik Tanımı.....	41-44
I.B.1.1.b. Esneklik Türleri.....	44-47
I.B.1.1.b.a. İşlevsel Esneklik.....	47-48
I.B.1.1.b.b. Sayısal Esneklik.....	48-49
I.B.1.1.b.c. Ücret Esnekliği.....	49-50
I.B.1.1.b.d. Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	50-51
I.B.1.2. Esnek Üretim Organizasyonunun Uygulanma Modelleri..	51-53
I.B.1.2.1. Esnek Uzmanlaşma Modeli.....	53-56
I.B.1.2.2. Tam Zamanında (Just-In-Time) Üretim Modeli...	56-60
I.B.2. ESNEK ÜRETİM ORGANİZASYONUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	60-62
I.B.2.1. İstihdam ve Ücretlerde Meydana Gelen Değişmeler.....	63-71
I.B.2.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık Sisteminde Meydana Gelen Değişmeler.....	72-75
I.B.2.3. İşgücünün Niteliği ve İşin Organizasyonunda Meydana Gelen Değişmeler.....	76-81

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK, ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE KISMİ SÜRELİ (PART-TİME) ÇALIŞMA

II.A. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	82
II.A.1. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK	82
II.A.1.1. Çalışma Sürelerinin Azaltılması	82-87
II.A.1.2. Esnek Süreli Çalışma Kavramı ve Çalışma Sürelerinde Esnekleşmeyi Gerektiren Nedenler	87-95
II.A.2. ESNEK (ATİPİK) ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	
II.A.2.1. Kayan (Esnek) İş Süresi	95-98
II.A.2.2. Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış) Çalışma Haftası	98-100
II.A.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma	101-103
II.A.2.4. Tele Çalışma	103-105
II.A.2.5. Ödünç İş İlişkisi	106-108
II.A.2.6. İş Paylaşımı	108-111
II.B. KISMİ SÜRELİ (PART-TİME) ÇALIŞMA	111
II.B.1. GENEL OLARAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	111
II.B.1.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı ve Unsurları	111-114
II.B.1.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Yaygınlaşması	114-120
II.B.2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TERCİH EDİLME NEDENLERİ	120
II.B.2.1. Hizmet Sektörünün Genişlemesi	120-124
II.B.2.2. Bir Toplumsal Politika Amacı Olarak İstihdamın Artırılması	124-127
II.B.2.3. Çalışanlar Açısından	127-130
II.B.2.4. İşverenler Açısından	130-131
II.B.2.5. Kısmi Süreli Çalışma: Tercih mi Mecburiyet mi ?	131-133
II.B.3. SENDİKALARA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	133
II.B.3.1. İşçi Sendikaları Açısından	133-134
II.B.3.2. İşveren Sendikaları Açısından	135-136

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, ESNEKLİK VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

III.A. TÜRKİYE' DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE ESNEKLİK	137-138
III.A.1. TÜRKİYE' DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	138
III.A.1.1. İstihdam ve Ücretler	138
III.A.1.1.a. 1980 Öncesi (1960-1980 Arası Planlı) Dönem	138-149
III.A.1.1.b. 1980 Sonrası Dönem	149-165

III.A.1.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık.....	165
III.A.1.2.a. 1980 Öncesi(1960-1980 Arası Planlı) Dönem.....	165-170
III.A.1.2.b. 1980 Sonrası Dönem.....	170-173
III.A.1.3.İşgücünün Niteliği ve İşin Organizasyonu.....	173-178
III.A.2. TÜRKİYE'DE ESNEKLİK VE TARAFLARIN YAKLAŞIMI.....	178
III.A.2.1. Türkiye İşgücü Piyasaları ve Esneklik.....	178-185
III.A.2.2. İşçi Sendikalarına Göre Esneklik.....	185-189
III.A.2.3. İşveren Sendikalarına Göre Esneklik.....	189-193
III.B. TÜRKİYE'DE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA.....	193
III.B.1. Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler.....	193-196
III.B.2. Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmanın Boyutları.....	196-204
III.B.3. Anket Çalışması.....	204
III.B.3.1. Amaç, Kapsam ve Uygulama.....	204
III.B.3.1.a. Amaç.....	204
III.B.3.1.b. Kapsam.....	204-207
III.B.3.1.c. Uygulama.....	207
III.B.3.2. Anket Sonuçları.....	207
III.B.3.2.a. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışan Kişilerin Demografik Özellikleri.....	208
III.B.3.2.a.1. Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Grubu, Cinsiyet ve Medeni Durumu.....	208-209
III.B.3.2.a.2. Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumu.....	210-211
III.B.3.2.b. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların Fiilen Özgeçmişi.....	211-214
III.B.3.2.c. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların Çalışma Koşulları.....	215
III.B.3.2.c.1. Ankete Katılan Kişilerin Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Düşünceleri.....	215-218
III.B.3.2.c.2. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların İşyerlerindeki Çalışma Koşulları.....	218-220
III.B.3.2.c.3. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların Ücret Koşulları.....	221-222
III.B.3.3. DEĞERLENDİRME.....	222-224
SONUÇ.....	225-232
KAYNAKÇA.....	233-245
EKLER.....	246-248
ÖZET.....	249
ABSTRACT.....	250

Kısaltmalar Listesi

Akt.	: Aktaran
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Bkz.	: Bakınız
Bşk .	: Başkaları
CAD	: Computer Aided Design
CAM	: Computer Aided Manufacturing
Çev.	: Çeviren
CFDT	: Fransız Demokratik İş Konfederasyonu
CIM	: Computer Integrated Manufacturring
CNC	: Computer Numerically Controlled
DÇM	: Dövizle Çevrilebilir Mevduat
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi sendikaları Konfederasyonu
Ed.	: Editör
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
ETUI	: Avrupa Sendikalar Enstitüsü
FNV	: Hollanda Sendikalar Konfederasyonu
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IIİKP	: Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı
İİKP	: İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
İKP	: Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
ILO	: International Labour Office
ILR	: International Labour Review
IMF	: International Monetary Fund
İVKP	: Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı
MİS	: Management Information System
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NC	: Numerically Controlled
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
SS	: Sosyal Sigortalar
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	: Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu
VIİKP	: Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
VIKP	: Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu

Tablolar ve Şekiller Listesi

- Tablo 1 : Bazı OECD Ülkelerinde Toplam İstihdamdaki Değişmeler (1960-1990)
- Tablo 2 : Bazı OECD Ülkelerinde İşgücündeki Büyüme ve Katılım Oranlarındaki Eğilim (1960-1995)
- Tablo 3a : Bazı OECD Ülkelerinde Tarım Sektörü İstihdamının Toplam İşgücü İçerisindeki Payı (%) (1960-1990)
- Tablo 3b : Bazı OECD Ülkelerinde Sanayi Sektörü İstihdamının Toplam İstihdam İçerisindeki Payı (%) (1960-1990)
- Tablo 3c : Bazı OECD Ülkelerinde Hizmet Sektörü İstihdamının Toplam İstihdam İçerisindeki Payı (%) (1960-1990)
- Tablo 4 : Bazı OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (1960-1990)
- Tablo 5a : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlardaki 1960-1980 Arası Ortalama Yıllık Yüzde Değişim
- Tablo 5b : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlardaki Yıllık Yüzde Değişim(1981-1990)
- Tablo 5c : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlardaki Yıllık Yüzde Değişim (1991-1995)
- Tablo 6 : Bazı OECD Ülkelerinde Kamu Sosyal Güvenlik Harcamaları (1960-1993) (GSYİH'nın Yüzdesi Olarak)
- Tablo 7 : Bazı OECD Ülkelerinde Tüm Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar İçinde Sendika üyeliği (%) (1955-1965)
- Tablo 8 : Seçilmiş Bazı Gelişmiş Ülkelerde Gerçek Gayrı Safi Yurtiçi Üretimde Yıl Gruplarına Göre Yüzde Değişim (1960-1979)
- Tablo 9 : Seçilmiş Bazı OECD Ülkelerinde Tüketici Fiyat İndeksinde Yıllık Ortalama Yüzde Değişim (1960-1979)
- Tablo 10 : Bazı Gelişmiş Ülkelerde Bazı Ekonomik Göstergeler (1991-1992)
- Tablo 11 : Bazı Ülkelerde İstihdamın Hizmet Sektöründeki Payı 1992 (%)

- Tablo 12 : Bazı OECD Ülkelerinde Sendikal Yoğunlaşma (1970-1990)
(Tüm Ücretli ve Maaşlı Çalışanların Yüzdesi Olarak)
- Tablo 13 : Bazı OECD Ülkelerinde Toplu Pazarlığın Yapısı
- Tablo 14 : 1980'ler Boyunca Bazı OECD Ülkelerinde Mesleklere Göre
İstihdamın Ortalama Büyüme Oranı
- Tablo 15 : 1990'ların Başında Bazı Ülkelerde İstihdamın Mesleki Dağılımı
(%)
- Tablo 16 : Bazı OECD Ülkelerinde Esnek Çalışma Biçimleri
- Tablo 17 : AB Ülkelerinde 1985 ve 1995 Yıllarında Esnek İşgücünün
Gelişimi (AB 1985=100)
- Tablo 18 : 1980 Yılında ABD'de Sıkıştırılmış Çalışma Haftası Şeklinde
Çalışanların İşlere ve Mesleklere Göre Dağılımı
- Tablo 19 : Avrupa Birliği'nde Kısmi Süreli Çalışanların Mesleklere Göre
Dağılımı (%) (1983 ve 1991)
- Tablo 20 : 1973-1983 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde Tam Gün ve Kısmi
Süreli İstihdamdaki Cinsiyete Göre Büyüme Oranları
- Tablo 21 : AB Ülkelerinde 20-39 Yaş Kümesindeki Annelerin Tam Gün
Süreli ve Kısmi Süreli İstihdam İçerisindeki Payı, 1991
- Tablo 22a : AB Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdamın İktisadi Faaliyet
Kollarına Göre Dağılımı (%), 1991
- Tablo 22b : AB Ülkelerinde Kısmi Süreli Kadın İstihdamının İktisadi Faaliyet
Kollarına Göre Dağılımı (%), 1991
- Tablo 23 : Türkiye'de 1960-1980 Yılları Arası Nüfus, İstihdam, İşsizlik,
İşgücü ve İşgücüne Katılım Göstergeleri
- Tablo 24 : Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (1970-1980)
- Tablo 25 : Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (1960-1980)
- Tablo 26 : Türkiye'de İmalat Sanayiinde Aylık Ücretler (1960-1995)
- Tablo 27 : Türkiye'de Reel Ücretlerde 1960-1995 Arası Yıllık Yüzde
Değişim

- Tablo 28 : Türkiye’de 1980-1995 Yılları Arasında Nüfus, İstihdam, İşsizlik, İşgücü ve İşgücüne Katılım Göstergeleri
- Tablo 29 : Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (1980-1995)
- Tablo 30 : Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumuna Göre Dağılımı (1988-1995)
- Tablo 31 : Türkiye’de 1963-1970 Yılları Arasında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları
- Tablo 32 : Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Yapılan Toplu İş Sözleşmelerinin ve Kapsanan İşçi Sayılarının Yıllar İtibariyle Dağılımı (1970-1980)
- Tablo 33 : Türkiye’de 1984-1994 Yılları Arasında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları
- Tablo 34 : Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Kamu ve Özel İşyerlerinde Yapılan Toplu İş Sözleşmeleri ve Kapsanan İşçi Sayılarının Yıllar İtibariyle Dağılımı (1984-1994)
- Tablo 35 : Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdamın Dağılımı (%) (1988-1995)
- Tablo 36 : Türkiye’de Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı (%) (1988-1995)
- Tablo 37 : 40 Saatten Az çalışanların Kent-Kır Dağılımı (1991-1996)
- Tablo 38 : Türkiye’de 40 Saatten Az Çalışanların Çalışma Nedenlerine Göre Dağılımı (%) (1991-1996)
- Tablo 39 : Türkiye’de Çalışma Nedeni ve Cinsiyete Göre 40 Saatten Az Çalışanlar (1991-1996)
- Tablo 40 : Türkiye’de 40 Saatten Az Çalışanların Sektörel Dağılımı (%) (1991-1996)
- Tablo 41 : Türkiye’de 40 Saatten Az Çalışanların Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı (%) (1991-1996)
- Tablo 42 : Yaş Grubuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar
- Tablo 43 : Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanlar
- Tablo 44 : Yaş Grubu ve Medeni Durumuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

- Tablo 45 : Cinsiyete ve Medeni Durumuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar
- Tablo 46 : Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 47 : Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar
- Tablo 48 : Kısmi Süreli Çalışanların Fiilen ve Halihazırdaki İşyerinde Ne Kadar Zamandır Çalıştıklarının Dağılımı
- Tablo 49 : Kısmi Süreli Çalışanların Şu Andaki İşyerleri Dahil Çalıştıkları İşyeri Sayısına Göre Dağılımı
- Tablo 50 : Kısmi Süreli Çalışanların Önceki İşyeri/İşyerlerinde Çalışma Biçimine Göre Dağılımı
- Tablo 51 : Kısmi Süreli Çalışanlardan İki ve Daha Fazla İşyerinde Çalışmış Olanların Önceki İşyeri/İşyerlerinden Ayrılma Nedenleri
- Tablo 52 : Çalışma Nedenine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar
- Tablo 53 : Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Nedenleri
- Tablo 54: Kısmi Süreli Çalışanların Çalışma Biçimlerinin Sürekliliğine İlişkin Bakış Açıları
- Tablo 55 : Kısmi Süreli Çalışma İle Cinsiyet Arasındaki İlişki
- Tablo 56 : Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma İle Cinsiyet Arasındaki İlişki
- Tablo 57 : Kısmi Süreli Çalışanların Günlük Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı
- Tablo 58 : İşe Başlama Ve Bitiş Saatlerinde Dönüşüme Göre Kısmi Süreli Çalışma
- Tablo 59 : Kısmi Süreli Çalışanların Sendika Üyeliği ve Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu
- Tablo 60 : Kısmi Süreli Çalışanların Ücret ve Ücret Dışı Gelirleri
- Tablo 61 : Kısmi Süreli Çalışanların Fazla Çalışma Durumu ve Fazla Çalışma Ücreti

Şekil 1 : Esnek Firma

Şekil 2 : Esnek Çalışma Saatleri



GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünya ekonomisi görülmemiş bir hızla büyümüş ve 1970'lerin ortasına kadar olan dönemde bir çok gelişmiş ülke "20 Altın Yılı"nı yaşamıştır. Bu dönemde üretim büyük fabrikalarda kitlesel olarak gerçekleşmiş, tüketim de üretimdeki gelişmeye paralel olarak kitleselleşmiştir. Döneme adını veren Fordizm, üretim organizasyonundan tüketim kalıplarına, işgücünün ve işin organizasyonundan endüstri ilişkilerine kadar bütün toplumsal ve ekonomik kurumlar üzerinde etkili olmuştur.

Ancak 1970'li yılların ortasından itibaren yaşanan birinci ve ikinci petrol şoku ve 1980'lerin başında dünya ekonomisinde yaşanan durgunluk bir çok gelişmiş ülkeyi sanayilerini ve ekonomilerini yeniden yapılandırmaya götürmüştür. Bu yeniden yapılanma çerçevesinde, gelişmiş ülkelerdeki üretimin bir kısmı, uluslararası şirketlerin eliyle, ucuz hammadde ve girdi sağlanan ülkelere gerçekleştirilmiştir. Üretimin dünyanın her yerinde kolayca gerçekleştirilebiliyor olması, üretimin uluslararasılaşmasını getirmiş; bu süreci sermaye hareketlerinin uluslararasılaşması izlemiştir.

Üretimin uluslararasılaşması ile birlikte dünya pazarları için üretim yapmak büyük belirsizlikler içermeye başlamıştır. Artık, daha farklılaşmış malların talep dalgalanmalarına maruz kalınmaktadır. Fordist üretimin katı yapısı ise, sürekli talep dalgalanmalarının yaşandığı ve talep edilen malların farklılaştığı bir pazarın gerektirdiği esnekliğe sahip değildir. Bu nedenle üretim organizasyonunun ekonomik şartlara ve konjonktürel dalgalanmalara çabuk uyum sağlayacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir.

Nitekim teknolojiye meydana gelen gelişmelerden de yararlanarak üretim organizasyonu yeni üretim teknolojilerinin üretim sürecine sokulması ve yeni yönetim tekniklerinin de kullanılması ile değişmeye başlamıştır. Söz konusu yeni üretim organizasyonu üretimden işgücünün kullanılmasına

kadar bütün üretim sürecinde esneklik sağlamaktadır. Ve yeni üretim organizasyonu Post-Fordist (esnek) üretim organizasyonu adını almaktadır.

Bu yeni üretim organizasyonunda “esneklik” temel kavram olmakta ve üretim tekniklerinin ve makinelerin esnekliği kadar işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki esneklikler de önem kazanmaktadır. Esnek üretim organizasyonu, üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına kadar pek çok alanda Fordist organizasyondan kopmayı ifade etmektedir. Bu kopuş ise, gerek üretim sürecinde ve kullanılan teknolojilerde, gerekse emeğin niteliğinde ve işin organizasyonunda bir değişim anlamına gelmektedir.

Üretim süreçlerinde ve üretim organizasyonunda bu gelişmeler olurken, işgücü piyasalarında da önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmelerden birincisi; bir çok gelişmiş ülkede öncelikli sorun haline gelen işsizlikteki artış; ikincisi, istihdamın sektörel dağılımındaki kayma ve sanayi sektöründe istihdam azalırken hizmet sektöründe ortaya çıkan istihdam artışı ;üçüncüsü ise, iş ilişkilerinde, çalışma biçimlerinde ve çalışma sürelerinde ortaya çıkan esneklik nedeniyle yeni, esnek (Atipik) çalışma biçimlerinin yaygınlaşıyor olmasıdır.

İşgücü piyasalarında yaşanan bu üç gelişme birbiri ile etkileşim halindedir. İşsizlik oranlarında gözlenen yükselme hükümetleri, işsizliği azaltmak için esnek çalışma biçimlerini teşvik etmeye götürürken hizmet sektörünün büyümesi, esnek çalışma şekilleri için daha elverişli bir kullanılma alanının doğmasına yol açmaktadır. Böylece, hizmet sektörü büyümesini ve istihdam artışını devam ettirmekte, esnek çalışma biçimleri de giderek yaygınlaşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, yoğun bir şekilde tartışılmakta olan esnek üretim organizasyonu ve bu organizasyon biçimi ile ortaya çıkan “esneklik” kavramının çalışma sürelerinde ve çalışma biçimlerinde yarattığı

değişiklikleri ortaya koymak ve özellikle gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılan esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli (part-time) çalışmayı incelemek ve Türkiye'deki uygulama boyutunu araştırmaktır.

“Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma” konulu çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm’de, eski (Fordist) ve yeni (Esnek) üretim organizasyonlarından ve her iki üretim organizasyonundaki endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelerden bahsedilmektedir. Bu bölümün birinci kısmında Fordist Üretim Organizasyonu ve bu üretim organizasyonunun egemen olduğu dönemde endüstri ilişkilerine dair gelişmeler anlatılmakta ve Fordist Üretim Organizasyonu’nda değişikliğe yol açan nedenler incelenmektedir. Birinci bölümün ikinci kısmında ise, öncelikle esneklik tanımlarından bahsedilmekte ve esneklik türleri ayrı ayrı ele alınmaktadır. Daha sonra esnek üretim organizasyonu anlatılmakta ve son olarak bu üretim organizasyonunun endüstri ilişkilerinde neden olduğu gelişmeler ortaya konmaktadır.

Çalışmanın İkinci Bölümü’nde, birinci kısımda çalışma sürelerinde esneklikten bahsedilmekte ve yaygın olan esnek çalışma şekillerinden kayan iş süresi, sıkıştırılmış çalışma haftası, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi ve iş paylaşımı ayrı ayrı incelenmektedir. Burada bu çalışma şekillerinin tanımları, ortaya çıkışı ve yaygınlaşması, çalışanlar ve işletmeler açısından olumlu-olumsuz yanları belirtilmektedir. Bölümün ikinci kısmında ise, kısmi süreli çalışma anlatılmakta ve yaygın olarak kullanıldığı ülkelerdeki uygulanma boyutları verilmektedir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, esneklik tartışmaları ve kısmi süreli çalışmanın Türkiye’deki boyutları araştırılmaktadır. Bu bölümün birinci kısmında Türkiye’deki endüstri ilişkileri tarihi gelişimi ile ele alınmakta ve esneklik tartışmalarının Türkiye İşgücü piyasaları için geçerliliği araştırılmaktadır. Bu bölümün ikinci kısmında ise Türkiye’de, kısmi süreli çalışma biçiminin boyutu öncelikle, 40 saatten az çalışanlar çerçevesinde

incelenmektedir. Daha sonra bu çalışma biçiminin yaygın olarak uygulandığı mağaza türü işletmelerde yapılan anket çalışması ile kısmi süreli çalışmanın nasıl uygulandığı ve neden tercih edildiği araştırılmaktadır.



FORDİST, ESNEK (POST-FORDİST) ÜRETİM ORGANİZASYONLARI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

I.A. FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONU VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

I.A.1. FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONU

I.A.1.1.Taylorizm:

İlk kez 19.yy'ın sonlarında ABD'de gelişen Taylorizm, II. Dünya Savaşı'ndan sonra pek çok ülke endüstrisinin egemen yönetim biçimini oluşturmuştur. Taylor (Akt. Ansal, 1992: 13), geleneksel atölye kültürünün ancak hiyerarşik ve otokratik bir organizasyon yapısının geliştirilmesi ile büyük ölçekli fabrika kültürüne dönüştürülebileceğine inanmaktadır. Bu tür bir organizasyon yapısı ise ancak tüm üretim bilgisi ve becerisinin üreticiden tamamen koparılması ve merkezi otorite olarak yönetimin elinde toplanması ile mümkün olacaktır. Bu organizasyon yapısı ile de yönetici veya herhangi bir denetleyici bulunmadığı durumlarda bile, üretimin aksamadan veya yavaşlamadan sürdürülmesi hedeflenmiştir. Böylece Taylor, genel olarak işin en iyi nasıl yapılacağı değil, üretim araçlarından ve yaratılan üründen koparılmış, uzaklaştırılmış emek üzerinde en iyi kontrolün nasıl sağlanacağı konusuna yönelmiştir. Bu nedenle de Taylorizm, üretim araçlarının geliştirilmesi ya da teknoloji ile ilgili değil, emeğin örgütlenme biçimleri ile ilgilidir (Belek, 1997: 44).

Taylor (Akt.Efil,1993:23)'un geliştirdiği bilimsel yönetim kendisi tarafından şöyle açıklanmaktadır:

“Tecrübe yerine bilim; anlaşmazlık yerine ahenk; bireycilik yerine işbirliği; kısıtlanmış üretim yerine maksimum üretim;

bireyleri kişisel olarak ulaşabilecekleri en yüksek verimlilik ve refah düzeyine ulaşmaları için geliştirmek”.

Taylorist bilimsel yönetimin dayandığı dört temel ilke vardır (Ansal, 1992: 13; Belek, 1997:45; Göker, 1995: 88). Bunlar :

-Emek sürecinin beceriksizleştirilmesi, basitleştirilmesi: Bu anlamda bütün üretim sürecinin parçalanması;

-Emek sürecinin dehumanize edilmesi: Beyin çalışmasının üretimden alınarak, planlama düzeyinde merkezileştirilmesi, başka bir deyişle kol ve kafa emeklerinin tamamen ayrılması. Taylor (Akt.Belek,1997:45) bu konudaki görüşünü şu şekilde açıklamaktadır:

“Bilimi geliştirme yeteneğinde olan pek çok işçi, beyin vardır. Ve bunlar enaz yönetim tarafındakiler kadar bu yeteneğe sahiptirler. Ancak herhangi bir işin nasıl yapılacağını bilimi işçi tarafından gerçekleştirilemez. Niçin? Çünkü o, ne işi yapacak paraya, ne de zamana sahiptir. İş yapmanın bilimi daima iki kişi gerektirir. Birisi gerçek anlamda işi yapacak kişi. Diğeri de ilki çalışırken zaman ve hareket sorunları açısından onu gözleyecek kişidir. Hiç kimse bu iki etkinliği aynı anda yapacak para ve zamana sahip olamaz.....Böylece işçi açısından bilimin geliştirilmesi olanaksız olur. İşçi entellektüel açıdan onu geliştirmeye yeteneksiz olduğu için değil; ancak onu yapmak için ne para ne de zamana sahip olduğu için. Böylece bu konunun yönetim tarafından ele alınması gereken bir sorun olduğunu anlar” .

-Taylorist bilimsel yönetimin üçüncü ilkesi, işçinin yaptığı işin her aşamasının yönetimce planlanması ve bu planın işçiye direktifler biçiminde iletilmesi;

-Dördüncü ilkesi ise, yönetimin, geleneksel iş kollarını ele alıp, bunları bir sisteme göre düzenlemesi ve belli kurallara bağlamasıdır.

Böylece Taylorizm, bütün işi en ince ayrıntılarına kadar, zaman ve hareket çalışmaları ile planlamış ve her tür hareketi standardize etmiştir.Emek süreci üzerindeki denetim, sadece emeğin örgütleniş ve üretim

araçlarının diziliş biçiminin değiştirilmesi ile değil, işyerindeki kültürel ortamın değiştirilmesi ile de sağlanmaya çalışılmıştır. Bu anlamda Taylorizm şu uygulamaları da içermiştir (Belek, 1997:46):

-Denetleyici bir kadro aracılığıyla iş gruplarının ve onların ilişkilerinin amaç ve performansla ilintili biçimde yeniden yapılandırılması;

-İşçiler arasında oral iletişim biçimlerinin elimine edilmesi;

-Yeni eğitim metodlarının geliştirilmesi;

-İşyerinde endüstriyel eğitime ağırlık verilmesi;

-Yönetimin bilimsel gelişmenin sorumluluğunu üstlenmesi;

-Yönetimle işçi arasında arkadaşça kooperasyonun geliştirilmesi.

Her ne kadar Taylorizm, bütün işi en ince ayrıntılarına kadar, zaman ve hareket çalışmalarıyla planlamış ve standardize etmiş olsa da, işçilerin makineler arasındaki hareketliliği (makinelerin sabit olması nedeniyle) zaman kaybı ve verim düşüklüğünü engelleyememiştir. İşçiler, aynı zamanda üzerinde çalıştıkları parçaların tamamlanması durumunda, bu parçaları sistem içinde bir sonraki noktaya nakletmekle de yükümlüydüler. Böylece, sistem içindeki bir önceki makineden bir parçanın ya da yeni bir hammaddenin gelmesi de belli bir zaman gerektirmekteydi (Belek, 1997: 48).

Taylorizm'deki bu aksaklıklar, Ford otomobil fabrikası sahibi Henry Ford'un geliştirdiği montaj hattı sistemi ile minimize edilmiş ve Taylorist yönetim biçimi bu montaj hattı sistemi ile mekanize olmuştur. Bu yönetim biçimi, 1945-1970 yılları arasında egemen üretim organizasyon biçimi olan Fordizm'in gelişmesini sağlamıştır.

I.A.1.2. Fordizm

Fordizm ya da Fordist üretim organizasyonu :

“.....sanayi üretiminin çoğunluğunun kitlesel olarak gerçekleştirildiği, idari işler (büro işleri) ile kol kuvvetine dayalı (manual) işlerin Taylorist, bir ayırımla belirlendiği, işbölümünün ve tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaşmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimi”
(Eraydın, 1992:15)

olarak tanımlanmaktadır.

Yine Fordizm, ilk kez ABD’de Ford otomobil fabrikalarında uygulanmaya başlanan, emek sürecinde bilimsel yönetim tekniklerinin kapsamlı uygulaması ve montaj hattı aracılığıyla seri üretimin yapıldığı bir üretim organizasyonunu ifade etmektedir (Şen, 1996:159). Bu nedenle Fordizm, 1920’lerde, özellikle Avrupa’da modernizmin haberciliğini yapan Amerikanizm’in merkezi bir parçası olarak görülür hale gelmiştir (Clarke, 1994:13).

Fordizm, emek ve teknolojinin örgütlenmesi anlamında Taylorizm’den sonraki aşamadır. Taylorizm, emeğin makine başındaki örgütlenmesini dile getirirken, Fordizm emekle birlikte makineli üretimin fabrika sistemi içinde yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir (Belek, 1997: 48). Böylece Fordizm, emekle birlikte üretim araçlarının yeniden organizasyonu biçimidir ve Taylorizm’in formüle ettiği temel ilkeleri kullanır. Ekonomik düzlemde ise Fordizm, Taylorizm’in tersine, sadece işyerleri ile sınırlı olmayan; üretim ve tüketim kalıplarının belirlenmesi; piyasa koşullarının yeniden düzenlenmesi gibi daha geniş bir çerçeveyi dile getirmektedir (Belek, 1997: 48).

Üretim sürecini yeniden düzenleyen Fordist üretim organizasyonu yarı otomotik montaj hattı sistemine dayanır. Üretim bu hat üzerinde, son derece

özel, tek amaçlı makineler ile eğitimsiz, niteliksiz işgücü kullanılarak yapılmaktadır. Üretim hattında makine ile işçi arasında sabit bir ilişki kurulmuş, ileri düzeyde bir işbölümü ile üretilen ürünlerin standardizasyonu ve üretkenlik artırılmış ve rekabetin esası da mümkün olduğu kadar çok malı, mümkün olduğu kadar ucuza üretmek üzerine kurulmuştur.

Montaj hattı sistemini ilk uygulayan ve uygulamaya adını veren Henry Ford, otomobil imalatında şu üç ilkeyi gerçekleştirmiştir. Bunlar, işlerin en küçük parçasına kadar ayrıştırılması, aletlerin özelleştirilmesi ve makinelerin bir zincir içinde birleştirilmesidir. Ford'un projesindeki orijinallik ise, bütün bu ilkelerin tümünün aynı anda, aynı üretim dalında uygulanmasıdır (Clarke, 1994:16-7). Montaj hattı sisteminin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Belek, 1997:49):

-Ürünlerin standardizasyonu; ...

-Üretimin sürekliliği: Bunu makineleri birbirine bağlayan örgütlenme sistemi ile elektrik enerjisi sağlamaktadır.

-Kesinlik: Amaçlar arasındaki ilişki zamansal bakımdan kesin olarak tanımlanmıştır. Montaj hattı sisteminde bir işleme tabi kılınan bir parçanın işi biter, sistemde bir önceki makinede yeralan diğer parça boş olan makineye aktarılır.

-Amaçların basitliği: Bütün amaçlar işçiler için en basit biçimde tanımlanmış, başka bir deyişle işler en küçük parçasına kadar ayrıştırılmış ve üretim sistemi buna göre düzenlenmiştir.

Ford, projelerini emek ve teknolojilerin yeni bir örgütlenme biçimi olarak bırakmamış, bu projeleri çeşitli sosyal ve güdüleyici programlarla da birleştirmeye çalışmıştır. 1914 yılında Ford (Akt. Clarke, 1994:21) radikal bir değişikliğe giderek beş dolarlık işgünü uygulamasını başlatmış ve günlük çalışma sürelerini kısaltmıştır. Ayrıca hem iş içinde hem de iş akışında yeni

moral standartlar oluşturmuş ve bunlara altı ay süreyle uyanları ek bir ücretle ödüllendirmiştir. Tüm bu uygulamaların sebebi olarak da, işçilerin makineye tabi kılınan yaşam tarzına karşı geliştirdikleri işe devamsızlık; iş değiştirme gibi sorunların azaltılması; alım gücünü artırmak yoluyla daha geniş bir piyasa hacminin yaratılabilmesi ve diğer firmalar karşısında rekabet şansının artırılabilmesi gösterilmektedir. Nitekim, Clarke (1994:21)'ın belirttiğine göre Ford kısa süre içinde işe devamsızlığın %10'dan %0.5'in altına düştüğünü; iş değiştirmenin %400 oranında azalarak %15'in altına indiğini tesbit etmiştir. Aynı zamanda üretkenlik artmış ve bu artış ücret artışları ile çalışma sürelerinin kısaltılmasından kaynaklanan maliyet artışlarını karşılamaya yetmiştir.

Ford, Taylor'un temel örgütlenme felsefesini daha da derinleştirmiş ve Taylorizm'in daha çok işyerleri ile sınırlı olan düşünsel arka planını tüm sistem boyutlarında yaygınlaştırarak, Taylorizm'e sosyal bir boyut kazandırmıştır. Ayrıca Taylorizm'de, işyeri düzeyinde insandan kaynaklanan israf unsurlarını yok etme hedeflenmişken; Ford (Belek, 1997:51) bunun ötesinde, makinelerden ve makinelerin dizilişinden kaynaklanan israf boyutunu en aza indirmeyi hedeflemiş ve bunu sosyal uygulamalarla beslemiştir.

İşin sosyal organizasyonu açısından Fordizm'in kendine özgü iki özelliği vardır. Bunlardan bir tanesi işlerin en küçük parçasına kadar kesin olarak ayrıştırılması, basitleştirilmesidir. Bu özellik, işgücünün sayıları az olup da "becerili" işleri yapanlarla, sayıları çok ama "becerisiz" işleri yapanlar olarak iki ana gruba ayrılmasına ve işgücünün farklılaşmasına olanak vermiştir. İkinci özellik ise, işgücünün organik bir bütün durumuna getirilmesidir. Bu ise, bütün içinde her bireyin üretken katkısının diğerlerinininkine bağlı olan kollektif emeğin yaratılması demektir (Clarke, 1994: 19). Bu ikinci özellik Clarke(1994)'a göre, Taylorizm ile Fordizm arasındaki asıl farktır. Çünkü Taylorizm işleri ayrıştırıp, basitleştirerek niteliksizleştirse de, işi bireysel işçiye bırakmıştır. Fordizm ise, bireysel işçiye

makine ile birleştirerek, kollektif emeği en tam biçimde geliştirmiştir . Bu bağlamda da işçi, tamamen makinenin bir parçası, bir uzantısı; üretim sürecinin basit bir nesnesi durumundadır (Öngider, 1994: 9).

Fordist üretim organizasyonunda özel, tek amaçlı iş makineleri; eğitimsiz, niteliksiz işgücü ve sürekli kayan bir montaj hattı, bu üretim organizasyonunun fiziksel elemanlarını oluştururken, organizasyon biçiminin temel özellikleri ise şöyledir (Ansal, 1994:30; Özkaplan, 1994:182; Yentürk, 1993: 43-44):

-Standartlaşma: Hem ürün hem de üretim sürecindeki parça işler standartlaştırılmıştır.

-Üretimin kesintiye uğramaması: Hareket eden bir montaj hattı ile üretim sürekli kılınmıştır.

-Özel amaçlı iş makineleri: Parça işler için özel amaçlı iş makinelerinin kullanımına gidilmiş ve bu makinelerin çoğu üretilecek ürünün tipine/modeline göre özel olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle de bir modelden ya da ürün tipinden diğerine geçmek çok güç, olanaksız veya masraflı olmaktadır.

-Ölçek ekonomileri: Özel amaçlı iş makinelerinin yüksek maliyeti ölçek ekonomilerini önemli kılmış ve büyük ölçeklerde üretim yapılması zorunluluğunu doğurmuştur.

-Ara ve Tampon Stoklar: Üretimin sürekliliğinin önemli olması nedeniyle üretimde herhangi bir kesintiye önleyebilmek için büyük hacimlerde ara stoklar ve iş istasyonları arasında tampon stoklar oluşturulmuştur.

-Hiyerarşi ve merkezîyetçilik: İş örgütlenmesi ve işletme yönetimi son derece bürokratik, merkezîyetçi ve hiyerarşiktir. İşletmelerde bölümlerarası

ilişkiler merkezin denetimindedir ve her şey çok ayrıntılı olarak hazırlanmış işletme yönetmeliklerine göre yürütülmektedir (Özkaplan, 1994:182).

Fordist organizasyonun verimli işleyişini sağlayan bu fiziksel elemanları ve temel özellikleri ile egemen bir üretim organizasyonu biçimi haline gelmesi, bir yandan standart tüketim kalıplarının olmasına, diğer yandan geniş ve istikrarlı pazarların varlığına bağlıdır (Yentürk, 1994: 38). Kitlesele bir biçimde üretilmiş ürünlerin, yine kitlesele bir biçimde tüketilmesini mümkün kılacak tüketici kalıplarının, standart ürünlere yoğun bir şekilde yönelecek yaygın bir talebin olması gerekir. Bu ise, bu malları satın alabilecek gelir düzeyine ve olanaklara sahip çok sayıda insanın varlığını gerektirir. Bu nedenle, reel ücretlerin gerekli satın alma gücünü yaratacak ölçüde yükselmesi zorunludur. Bu koşullar, II.Dünya Savaşı sonrasında uygulanan refah devleti anlayışı çerçevesinde uygulanan kalkınma politikaları ile gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde gerçekleşmiştir. 1930'larda ABD'de Başkan Roosevelt'in uygulamaya koyduğu New Deal politikaları, İngiltere, Kıta Avrupası ve Japonya'da benzerlerinin uygulandığı Keynesgil politikalar, II.Dünya savaşıdan sonraki yıllarda birçok azgelişmiş ülkeyi de içine alarak ve onların sanayileşmelerine fon aktararak gelişti. Refah devleti anlayışı yaygınlaştı; sosyal güvenlik kurumları, asgari ücret, işsizlik sigortası vb. uygulamalar geliştirildi. Bir yandan da tasarruflar azaltılarak tüketimin artırılması sağlandı. Yüksek devlet harcamaları ve devletin yeniden dağıtım mekanizmalarına müdahale ederek ücretleri ve satınalma gücünü yükselttiği, tüketimin teşvik edildiği ve tüketici kredilerinin yaygınlaştığı genişlemeci politikalar ile geniş istikrarlı pazarlar oluşturulmaya çalışıldı (Yentürk, 1993:44-45). Fordist üretim organizasyon biçiminde üretilen başlıca ürünlerden olan dayanıklı tüketim malları (özellikle beyaz eşya ve otomobil) yaygınlaşmış ve her evin temel ihtiyacı haline getirilerek hane halklarına nüfuz etmiştir (Taymaz, 1993: 11). Böylece geniş pazarlarda çok büyük miktarlarda üretilen mallar talep bulmuş, pazarların istikrarlı olması ile de

büyük miktarlardaki yatırımlar kendini amorti edebilmiştir (Yentürk, 1993: 45).

Sonuç olarak, Fordist organizasyonunun sağladığı üretim artışı ile istikrarlı büyük pazarlar ve yüksek talep arasındaki karşılıklı uyum sağlanmış ve uluslararası iktisadi ve siyasi düzenleme mekanizmaları ve kurumsal yapılar sayesinde de Fordist organizasyon, 1945-1970 yılları arasında egemen üretim organizasyon biçimi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur.

1A.2.FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

1914'te ilk büyük ölçekli uygulaması gerçekleştirilen Fordizm'in bir üretim biçimi olarak yaygınlaşması kısa sürede olmamıştır (Erdut, 1994: 61). 1914 yılından 1945 yılına kadar olan dönemde, bu üretim biçimine karşı çıkmış ve işgücünün becerilerini dışlayan, işin kontrolünde, aşamalandırılmasında ve programlandırılmasında işgücünün etkin olmadığı sıradanlaşmış iş düzeninin benimsenmesi kolay olmamıştır. Nitekim, bu nedenle de ABD'de kitlesel üretimin başlangıç döneminde Fordist üretim organizasyonuna olumlu bakmayan yerli işçiler yerine göçmen işçiler kullanılmıştır (Eraydın, 1992: 15).

Fordist üretim organizasyonunda emek süreci Taylorist bilimsel iş örgütlenmesi yöntemleri ile tam bir denetim altındadır. Üretim akışı ve çalışanların üretim sırasında yaptığı hareketler, etkinliği en üst düzeye çıkaracak şekilde sistematikleştirilmiştir (Arın, 1986: 123). Ayrıca, her işçinin bir işten sorumlu olması, belirli kıstaslara göre eşit ücret anlayışı, yüksek bir uzmanlaşma düzeyi, kısıtlı düzeyde iş başında eğitim, düşey işgücü örgütlenmesi, artan sendikalaşma ile iş güvencesi kazanımı; ve de işçiye

sınırlı sorumluluğun verilmesi işin organizasyonuna ve işgücünün niteliğine ilişkin özelliklerdir.

Fordist dönemde oluşan istihdam modeli ise, büyük ölçüde ölçek ekonomisine uygun olarak, geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istidamına olanak veren bir modeldir (Erdut, 1994: 62). Ücret karşılığında tek bir işverene bağlı olarak, tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmak bu modelin temel özellikleridir.

İş ilişkilerinin yapısı, özellikle işe alma, ücret belirleme ve işten çıkarma gibi değişik konuları düzenleyen karmaşık kural ve uygulamalara dayanmaktadır (Erdut, 1994: 62). Ancak işçilerin bir dizi haklardan ve güvencelerden yararlanması; ayrıca, işverenlerin ve devletin de belirli yükümlülükleri ve sorumlulukları üstlenmeleri ile istihdam hukuksal bir güvenceye kavuşmuştur.

Bu gelişme ise, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin gelişmesini sağlamış; gelişen iş hukuku ile toplu pazarlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi çerçevesinde bu istihdam modeli, tüm işletme ve iş kollarında standart hale gelmiştir (Cordova, 1986: 642).

1.A.2.1. İstihdam ve Ücretlerin Seyri:

İkinci Dünya Savaşı bitiminden 1973-'75'e kadarki dönemde, savaş öncesi büyük bunalımda yaşanan işsizlik, hemen hemen çoğu ülkede yerini tam istihdama bırakmıştır (ILO,1991a: 54).

Bu sonucun elde edilmesinde, ülkelerin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde, ekonomik gelişme ve tam istihdama bağlanmaları önemli rol oynamıştır. Çoğu ülkelerde hükümetler tam istihdamı hedef olarak

belirlemişler ve uygulanan politikaların da bu hedefe yönelik olmasına özen göstermişlerdir.

Bu konuda,

“1944 yılında, İngiliz Hükümeti yayınladığı istihdam politikası hakkındaki Beyaz Kitap'ta istikrarlı ve yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanmasının başlıca politika hedefi olduğunu...” (ILO,1991a:54).

belirtmekte; yine ILO'nun Dünya Çalışma Raporu (1991a)'nda belirtildiği üzere, 1945'te Kanada Hükümeti, 1946'da da ABD Hükümeti tarafından, tam istihdamın sağlanmasının hükümetlerin sürekli politikası ve sorumluluğu olduğunun kabul edildiği ifade edilmektedir.

Ayrıca, ILO'nun 1964 İstihdam Politikası Sözleşmesi (ILO,1991a:54)'de,

“...her üye tam, verimli ve serbestçe seçilmiş bir istihdamı ileri götürmek üzere aktif bir politika ilan edecek ve izleyecek. bu politika: a) hazır olan ve arayan herkes için iş bulunmasını; b) bu işlerin olanak ölçüsünde verimliliğini; c) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal düşünce, ulusal nesep ya da sosyal orijine bakılmaksızın yeteneği olan her işçi için nitelik kazanma ve beceri donatımını değerlendirmede istihdam alanı seçme ve fırsatlardan en geniş şekilde...”

yararlanılması gerektiğini bildirmektedir.

Nitekim, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönem, hızlı bir ekonomik gelişmenin yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde uygulanan Keynesyen ekonomi politikaları ve refah devleti anlayışına uygun sosyal politikalarla hem çalışanlar için istihdam politikaları hem de çalışanların ücret ve çalışma koşulları iyileştirilmiştir (Koray, 1992: 52).

Böylece, İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1970'li yılların ortasına kadar olan dönem boyunca toplam istihdamdaki genel eğilim artma yönündedir (bkz. Tablo 1). Sadece İtalya ve Avusturya'da 1960-75 arasında

istihdamda azalma gözlenmektedir. Nitekim bu dönemde sözkonusu ülkelerde işgücünün büyüme oranı negatif olmuştur (bkz.Tablo2). Bu dönemde ayrıca, istihdamda hem işgücüne katılım açısından hem de sektörel dağılım açısından gelişmeler sözkonusudur (bkz.Tablo2 ve Tablo3).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1970'li yılların ortasına kadar olan dönemde işgücüne katılım oranı cinsiyete göre incelendiğinde,kadınların işgücüne katılım oranlarında genel bir artış, erkek işgücünün katılım oranında ise azalma gözlenmektedir (bkz.Tablo 2).

İstihdamın sektörel dağılımı açısından da bu dönem, tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne doğru kaymaların yaşandığı bir dönem olmuştur (bkz.Tablo3a, 3b ve3c).” Tarım-Ötesi Toplumu” * (Castells-Aoyama, 1994:10) olarak da nitelenen bu dönem, tarım sektörü istihdamında önemli düşüşlerin yaşandığı bir dönemdir.Toplam istihdamda tarımın payı %30 civarında bulunan ülkelerin dahi tarımsal istihdamı 1975 yılına gelindiğinde %10 ile %15’ler civarına düşmüştür.Sanayileşmenin doğal sonucu olan bu durum hemen hemen çoğu OECD ülkesinde gözlenmiştir.Yine Tablo 3a, 3b ve 3c’den görüleceği üzere toplam istihdamın büyük bir kısmı sanayi ve hizmet sektörü arasında paylaşılmaktadır.

Öte yandan, istihdamın sanayi ve hizmet sektörü arasındaki paylaşımında , istihdamdaki eğilimin hizmet sektörüne doğru olduğu görülmektedir.1975 yılından , özellikle de 1980 yılından , sonra yaşanan teknolojik gelişmeler ve hizmet sektöründeki genişleme ile bu sektörün işgücü piyasaları açısından önemi artmıştır.”

* Castells ve Aoyama,1920-1970 yılları arasındaki dönemi “Tarım-Ötesi Toplum” (Post-Agricultural Societies) olarak isimlendirmektedirler.Geniş bilgi için bkz.Castells-Aoyama,”Pathstowards the informational society:Employment structure in G-7 countries,1920-1990 “, ILR. Cilt. 133 No:1 1994.s.5-33.

** 1980 yılından sonra işgücü piyasalarındaki gelişmeler, 1. Bölümün ikinci kısmında “İstihdam ve Ücretlerde Meydana Gelen Değişmeler” başlığı altında incelenmiştir.

Tablo 1: Bazı OECD Ülkelerinde Toplam İstihdamdaki Değişmeler (1960-1990)

(15-64 Yaş arası Nüfus)

	1960	1967	1968	1969	1970	1975	1980	1985	1990
ABD	63.3	64.5	64.8	65.3	64.5	63.4	67.3	68.5	72.4
Japonya	74.5	71.4	71.6	71.3	71.2	69.1	70.3	70.6	72.6
Almanya	69.6	68.0	68.4	69.0	69.1	63.9	63.3	62.2	64.5
Fransa	69.4	66.0	65.4	65.9	66.1	64.5	63.4	59.1	60.0
B.Krallık	70.7	71.2	70.9	71.0	70.8	71.2	68.9	66.0	71.7
İtalya	62.9	57.5	57.0	56.6	56.3	55.5	56.4	53.7	54.5
Kanada	58.8	61.9	61.4	61.8	60.9	63.5	66.5	66.0	70.4
Avusturya	69.8	67.9	67.2	67.3	67.5	69.0	68.1	63.4	65.5
Belçika	58.8	60.1	59.9	60.8	61.8	61.3	59.4	54.3	57.1
Danimarka	69.8	74.1	74.0	74.0	74.4	73.0	75.4	75.1	77.1
Finlandiya	76.9	71.1	69.2	69.7	70.7	70.9	69.1	73.9	74.1
Hollanda	60.2	58.0	57.4	57.9	57.8	53.5	51.0	52.2	61.5
Norveç	63.5	63.2	63.0	63.0	63.6	68.1	74.3	75.5	73.9
İsveç	73.1	71.2	71.8	72.3	73.2	77.2	79.4	79.7	81.9

Kaynak: OECD, Historical Statistics 1960-1980, Paris 1982.

OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

Tablo 2 : İşgücündeki Büyüme ve Katılım Oranlarındaki Eğilim (1960-1995)

ÜLKELER	İşgücünün ortalama yıllık büy. or		toplam katılım oranı				erkek katılım oranı			kadın katılım oranı		
	1960-1973*	1974-1995*	1960*	1973*	1995***	1973*	1993***	1995***	1973*	1993***	1995***	
ABD	1.9	1.8	64.5	66.6	79.2	86.2	87.3	87.0	51.1	70.3	71.6	
JAPONYA	1.3	1	75.7	71.7	76.6	90.1	90.3	90.9	54.0	61.9	62.3	
ALMANYA	0.3	1.6	69.8	69.2	70.7	89.6	81.0	80.1	50.3	61.5	61.0	
FRANSA	0.8	0.7	70.3	67.8	67.2	85.2	74.7	74.4	50.1	59.3	60.1	
B.BRİTANYA	0.3	0.4	72.3	73	77.2	93	87.0	86.3	53.2	67.9	67.9	
İTALYA	-0.3	0.5	65.2	58.1	58.1	85.1	75.2	73.5	33.7	42.8	42.9	
KANADA	3.1	2.1	60.5	67.6	75.7	86.3**	83.8	83.0	55.5**	68.7	68.4	
AVUSTURYA	-0.4	0.8	72.1	67.8	72.4	81.6**	79.5	81.8	54.1	58.7	63.0	
BELÇİKA	0.5	0.5	60.8	62.2	62.4	79.3**	71.8	72.7	46.3**	50.6	52.0	
DANİMARKA	0.9	0.7	74	75.3	80.1	89.6	86.9	86.5	61.9	78.4	73.6	
FINLANDIYA	0.3	0.5	77.1	70.7	74.0	88.1	77.8	77.5	62.6	70.2	70.4	
HOLLANDA	1	1.1	64.4	60.5	69.8	79.1**	80.2	80.7	33.4**	56.2	58.5	
NORVEÇ	0.7	1.1	68.7	68.7	78.9	80	83.4	84.2	63.6	67.9	71.9	
İSVEÇ	0.6	0.4	74.7	75.2	79.5	83	82.8	82.1	48.5	78.0	76.9	

*ILO, 1986.

**1973 yerine 1979

***OECD, 1997

Kaynak: ILO, Employment Policies in a Global Context, Report V, Geneva 1996; OECD, Employment Outlook, July 1997.

**Tablo 3a : Bazı OECD Ülkelerinde Tarım Sektörü İstihdamında
Değişmeler
(1960-1990)**

ÜLKELER	1960	1970	1975	1980	1985	1990
ABD	8.5	4.5	4.1	3.6	3.1	2.8
JAPONYA	30.2	17.4	12.7	10.4	8.8	7.2
ALMANYA	14.0	8.6	7.4	6.0	4.6	3.4
FRANSA	23.2	13.9	10.2	8.8	7.6	6.1
B.KRALL.	4.7	3.2	2.7	2.7	2.5	2.1
İTALYA	32.6	20.2	16.7	14.2	11.2	9.0
KANADA	13.2	7.6	6.1	5.5	5.1	4.2
AVUSTRYA	21.6	14.5	11.0	9.0	9.0	7.9
BELÇİKA	8.7	4.7	3.6	3.0	3.1	2.7
DANİMAR.	18.2	11.5	9.8	8.1	6.7	5.6
FİLLAND.	36.2	22.6	14.9	11.6	11.5	8.4
HOLLAND.	11.4	7.2	6.6	6.0	4.9	4.6
NORVEÇ	21.6	13.9	9.3	8.5	7.4	6.5
İSVEÇ	15.7	8.1	6.4	5.6	4.8	3.3

Kaynak : OECD, Historical Statistics 1960-1980, Paris 1982.
OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

**Tablo 3b : Bazı OECD Ülkelerinde Sanayi Sektörü İstihdamında
Değişmeler
(1960-1990)**

ÜLKELER	1960	1970	1975	1980	1985	1990
ABD	35.3	34.4	30.6	30.5	28.0	26.2
JAPONYA	28.5	35.7	35.9	35.3	34.9	34.1
ALMANYA	47.0	48.5	46.0	44.8	41.0	39.8
FRANSA	38.4	39.7	38.7	35.9	32.0	29.9
B.KRALL.	47.7	44.8	40.7	38.1	31.6	29.0
İTALYA	33.9	39.5	39.1	37.8	33.6	32.4
KANADA	32.7	30.9	29.3	28.5	25.4	24.6
AVUSTRYA	40.5	41.3	40.8	39.5	38.1	36.8
BELÇİKA	45.0	43.2	39.9	34.8	30.2	28.3
DANİMAR.	36.9	37.8	31.5	28.6	28.1	27.5
FİLLANDİ.	31.1	34.6	36.1	34.4	31.9	31.0
HOLLAND	40.5	38.9	34.9	31.9	28.1	26.3
NORVEÇ	35.6	37.3	34.3	29.7	27.2	24.8
İSVEÇ	40.3	38.4	36.5	32.2	29.8	29.1

Kaynak : OECD, Historical Statistics 1960-1980, Paris 1982.
OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

**Tablo 3c : Bazı OECD Ülkelerinde Hizmet Sektörü İstihdamında
Değişmeler
(1960-1990)**

ÜLKELER	1960	1970	1975	1980	1985	1990
ABD	56.2	61.1	65.3	65.9	68.8	70.9
JAPONYA	41.3	46.9	51.5	54.2	56.4	58.7
ALMANYA	39.1	42.9	46.6	49.2	54.4	56.8
FRANSA	38.5	46.4	51.1	55.3	60.4	64.0
B.KRALL.	47.6	52.0	56.6	59.2	65.8	68.9
İTALYA	33.5	40.3	44.2	48.0	55.2	58.6
KANADA	54.1	61.4	64.6	66.0	69.5	71.2
AVUSTRYA	37.9	44.1	48.3	51.5	52.9	55.3
BELÇİKA	46.4	52.0	56.5	62.3	66.7	69.0
DANİMA.	44.8	50.7	58.8	63.3	65.2	66.9
FİLLANDYA	32.6	42.8	49.0	54.0	56.5	60.6
HOLLAND	48.2	53.9	58.5	62.1	67.0	69.1
NORVEÇ	42.9	48.8	56.4	61.8	65.4	68.8
İSVEÇ	44.0	53.5	57.1	62.2	65.3	67.5

Kaynak : OECD, Historical Statistics 1960-1980, Paris 1982.
OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

Nihayet işsizlik oranları açısından da baktığımızda, İkinci Dünya Savaşı sonrası ile 1975 yılı arasındaki dönemde gelişmiş ülkelerin çoğunda işsizlik oranları çok düşük seviyelerde kalmış ve bu düşük işsizlik oranları sorun olarak görülmemiştir (Bulutay, 1995:54)(bkz.Tablo4).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde egemen olan Fordist üretim organizasyonu kitlesel üretim ve kitlesel tüketime dayanmaktadır. Kitlesel olarak üretilen malların kitlesel olarak tüketilebilmesi için, üretilen mallara yönelik sürekli ve istikrarlı bir talebin olması ve tüketimin artması gerekmektedir. Nitekim tüketimde, büyük ölçekli yatırımlar ve kitlesel üretimin sağladığı maliyet avantajlarına bağlı olarak fiyatlardaki azalma ve ücretlerde sağlanan reel artışlar sayesinde önemli artışlar gözlenmiş, bu gelişme “20 altın yıl” olarak nitelendirilen bu dönemin başarısında temel faktör olarak belirtilmektedir (Ginneken, 1986:19; ILO,1991a: 54).

Bu döneme ilişkin olarak ILO’nun Dünya Çalışma Raporu (1991a: 54)’nda

“....”talebin bu çekici akı” ilkin savaş sonrası yeniden inşa faaliyetleri ile, daha sonra da -daha çok dayanıklı tüketim malları olmak üzere- toplu sözleşmeler yoluyla ücretlerdeki muntazam artışlar ile özellikle emekli maaşları ve sağlık yardımları çerçevesinde sosyal güvenlik ödemeleri ile kamçlandı....”

denmektedir. Gerçekten de, uygulanan satınalma gücü politikaları, sosyal güvenlik ödemeleri vb. ile reel ücretlerde önemli artışlar gözlenmiştir.

Tablo 5a’dan da görüleceği üzere 1975 yılı öncesi dönemdeki reel saatlik kazançlarda artışlar sözkonusudur. Özellikle 1968-73 döneminde reel saatlik kazançlardaki değişim İtalya ve Japonya’da, nedenleri farklı olsa da, %9.2 civarındadır. İtalya’da bu oranın yüksek olması, işçi sendikalarının toplu pazarlık gücüne bağlanırken; Japonya’da ise, bu dönemde GSYİH’da sağlanan %9,4’lük büyümeye (ILO, 1996:17) bağlanmaktadır.

Tablo 4 : Bazı OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (1960-1995)

ÜLKELER	1960	1968	1974	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
ABD	5.4	3.5	5.5	7.0	7.1	5.4	6.7	7.4	6.8	6.1	5.6
JAPONYA	1.7	1.2	1.4	2.0	2.6	2.1	2.1	2.2	2.5	2.9	3.1
ALMAN.	1.0	1.2	2.1	3.2	8.0	6.2	6.7	7.7	9.8	10.6	10.4
FRANSA	1.4	2.7	2.8	6.3	10.2	9.2	9.5	10.4	11.7	10.8	11.8
B.KRALL.	1.3	2.1	2.1	5.6	11.5	5.5	8.3	10.0	10.3	9.2	8.2
İTALYA	5.5	5.6	5.3	7.5	10.1	10.8	11.3	11.2	-	-	-
KANADA	6.4	4.4	5.3	7.4	10.4	8.1	10.3	11.3	11.2	10.3	9.6
AVUSTR.	2.4	2.0	1.1	1.9	3.6	3.2	3.3	3.6	6.8	6.5	6.6
BELÇİKA	3.3	2.9	2.5	7.9	12.3	8.7	9.3	10.3	13.0	13.9	14.1
DANİMA	1.9	1.2	3.5	6.5	7.3	8.3	10.4	11.2	12.4	12.2	10.3
FİLLAN.	1.4	3.8	1.7	4.6	5.0	3.4	-	-	-	-	-
HOLLAN.	0.7	1.4	2.7	6.0	10.9	7.5	7.0	6.7	8.1	7.6	7.1
NORVEÇ	1.2	1.1	1.5	1.6	2.6	5.2	-	-	-	-	-
İSVEÇ	1.7	2.2	2.0	2.0	2.8	1.5	3.1	4.9	7.8	8.0	7.7

Kaynak : OECD, Historical Statistics, 1960-1990, Paris 1992 ; Petrol- İş Yıllığı '95-'96, İstanbul 1997 ; Meryem Koray, Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul 1994, s.79.

Tablo 5a : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlarda Yıllık Yüzde Değişim (1960-1980)

ÜLKELER	1960-68	1968-73	1977	1978	1979	1980
ABD	1.5	1.3	2.1	1.0	-2.5	-4.3
JAPONYA	5.2	9.7	0.6	1.9	3.6	-0.6
ALMANYA	5.0	5.8	3.7	-2.3	1.3	-1.0
FRANSA	4.0	5.3	3.0	3.6	2.1	0.9
B.KRALLI.	-	3.7	-4.8	5.7	1.9	1.0
İTALYA	3.9	9.0	9.3	3.6	3.6	4.5
KANADA	2.3	3.6	2.7	-1.6	-0.3	-0.6
AVUSTUR	-	5.8	3.1	2.0	2.2	0.4
BELÇİKA	4.7	7.2	1.9	2.6	3.1	0.7
DANİMAR	-	-	-0.8	0.3	1.5	-2.0
FİLLAND.	2.9	6.9	-3.2	-0.4	3.7	0.7
HOLLAND	-	-	0.9	1.5	0.1	-3.2
NORVEÇ	3.5	3.6	1.7	-0.1	-1.8	-2.9
İSVEÇ	-	-	-4.3	-1.1	0.5	-1.4

Kaynak : OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

Tablo 6 : Bazı OECD Ülkelerinde Kamu Sosyal Güvenlik Harcamaları (1960-1993)
(GSYİH'nin Yüzdesi Olarak)

	1960	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1976	1978	1980	1982	1984	1986	1988	1989	1993
ÜLK.																	
ABD	7.26	7.81	7.85	8.57	9.10	10.38	11.39	12.75	14.32	13.62	12.44	13.64	12.96	13.39	13.08	15.55	15.64
JAP.	4.05	4.89	5.15	5.66	5.56	5.72	6.47	8.09	10.04	11.22	11.09	11.67	12.17	12.35	12.55	12.44	-
ALM.	18.10	18.10	18.08	19.33	20.57	19.53	21.17	23.52	26.78	25.95	24.67	26.20	24.92	25.24	25.62	23.89	23.68
FRA.	13.42	14.56	15.78	16.71	16.53	16.68	16.96	17.71	20.17	21.78	23.46	26.10	26.93	26.74	26.45	27.29	28.73
İNG.	10.21	10.67	11.00	12.06	13.04	13.20	13.88	14.92	16.19	16.46	18.32	20.22	21.18	21.26	19.12	22.84	23.42
İTL.	13.10	13.84	14.34	16.49	16.56	16.94	19.42	19.33	21.09	22.00	18.23	20.19	20.75	21.70	22.11	24.68	25.00
KND.	9.12	9.39	9.21	9.47	10.53	11.80	13.63	14.09	15.03	15.06	13.29	16.30	16.12	16.88	16.20	19.77	19.75
AVS.	15.88	16.85	17.22	17.93	18.06	18.90	18.90	19.22	21.71	23.44	22.43	24.13	24.44	25.09	25.31	24.71	25.78
BEL.	-	-	14.99	16.97	18.89	19.26	20.81	22.15	28.04	29.93	25.63	28.10	27.63	28.42	21.64	27.01	-
FIN.	8.81	9.62	10.27	12.58	13.62	13.56	15.14	15.09	18.44	20.27	18.87	20.72	22.28	24.08	23.97	34.78	35.39
HOL.	11.70	13.55	15.75	18.94	20.48	22.45	24.32	26.71	26.61	26.61	28.71	31.11	30.14	28.70	28.84	29.79	30.20
NOR.	7.85	8.83	9.54	11.30	11.51	16.13	18.66	18.65	20.53	21.76	18.86	19.74	19.66	22.32	26.89	29.48	29.32
İSV.	10.83	11.11	12.50	14.40	16.33	16.76	18.38	21.05	2.14	25.19	30.42	31.58	30.65	31.74	32.62	37.07	38.03

Kaynak : Türk-İş Yıllığı '97, I, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara 1997, s.293

Sosyal güvenlik harcamaları açısından bakıldığında da, İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1970'lerin ortasına kadar olan dönemde Fordist üretim organizasyonunun ihtiyacı olan, işgücünün yeniden üretimi ve talep canlılığının korunması devletin sosyal harcamalarının sürekli artışı ile sağlanabilmiştir. Tablo 6'dan da görüleceği üzere 1960-74 yılları arasında yurtiçi hasılanın bir yüzdesi olarak kamu sosyal güvenlik harcamalarında sürekli artışlar söz konusudur.

I.A.2.2. Sendikalar- Toplu Pazarlık:

“..... çeşitli sosyal grupların kendi iktisadi ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla meydana getirdikleri mesleki kuruluşlarının her türlü faaliyetlerini kapsayan bir hareket” (Önsal, 1992:99)

olarak tanımlanan sendikal hareket, sendikal örgütlenme başlangıçta reddedilmiştir. Ancak zaman içinde sendikalaşmaya ilişkin kanunlarda yapılan değişiklikler ve işçi partilerinin, parlamenter demokrasinin de gelişmesi ile birlikte, sendikal mücadele içindeki etkinliklerinin artması ile sendikal hareket toplumla bütünleşmiş ve sendikalara faaliyetlerini yürütebilmelerini sağlayacak kolaylıklar gösterilmeye başlanmıştır (Koray, 1992:47; Önsal, 1992: 99).

Gelişmiş ülkelerde endüstri ilişkilerine ilişkin temel özellik olarak, endüstri ilişkileri sisteminin sosyo-ekonomik yapı ile bütünleştirilmesi gösterilmektedir (Koray, 1992: 47). Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ve özellikle de Batı Avrupa ülkelerinde ekonomik gelişme süreci içinde işçi hareketi gerek sendikal, gerek siyasi örgütlenmeleri ile toplumla bütünleşmiş ve uzlaşmış; reformcu politikalarla toplumda etkin bir rol üstlenmiştir (Koray, 1992:48). Böylece, emek ile sermaye arasında çıkar

çatışmasını kurumsallaştıran bir endüstri ilişkileri sistemi oluşmuş, bu sistem de toplumsal bütünün bir alt sistemi olarak toplumda önemli bir yer edinmiştir.

Fordist dönemde, gerek Fordizm'in içsel yapısı ve işleyişi, gerekse de sözkonusu dönem boyunca uygulanan sosyal refah devleti anlayışı çerçevesindeki politikalar, güçlü sendikaların oluşmasını sağlamış ve Fordizm sendikalarla uyum içinde olmuştur (Özgider, 1994:13). Kitlesele üretim ve kitlesele tüketime dayalı olan Fordist üretim organizasyonu, izlenen politikalarla da, bir yandan büyük miktarlarda üretilen malların rahatça tüketilmesini sağlayarak gelir dağılımını düzenlemiş; diğer yandan da tam istihdama ulaşan bir işgücü kullanımını gerekli kılmıştır. Böylece işkolları düzeyinde yaygın ve güçlü bir şekilde örgütlenen sendikalar, işverenlerle anlaşmakta zorluk çekmemişlerdir.

1970'lere gelindiğinde sendikaların yasallığı ve üstlendikleri rol ve işlevleri bütün dünyada tanınmıştır. Sendikal hareket ve kurumları önemli ölçüde gelişmiş ve sendikalar, endüstri ilişkilerinde söz sahibi olan bir taraf olmuştur (Bogliani, 1990: 29).

Sendika üyelik oranları açısından Tablo 7'de de görüldüğü gibi çalışan işçiler içinde sendikalaşma oranı yükselmektedir. Tüm ücretli ve maaşlı çalışanlar içinde sendika üyeliği %68'le İsveç bir ucta yer alırken, %28 ile ABD diğer ucta yer almaktadır.

Sendikaların gelişimi ile birlikte toplu pazarlık sistemi de gelişmiştir.

"...bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı; iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme bağlatmalarının tümü..." (Koray, 1992: 134)

olarak ifade edilen toplu pazarlık sisteminde İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde kaydedilen gelişmeler şu şekilde sıralanmaktadır(Zaim, 1992:262)

“1. Toplu sözleşmelere dahil olan işçilerin genel işgücü içindeki miktarı ve nisbi önemi artmıştır. Bu gelişme, toplu pazarlık sisteminin iktisadi, sosyal ve siyasi tesirlerinin artışında en önemli olan gelişmedir.

2. Toplu sözleşmelerin muhtevası (içerik) genişlemiştir.Yani, pazarlığın konuları ve sözleşmeye konan hükümler çoğalmıştır.Muhtevanın genişlemesi iki yönden olmuştur:

Tablo 7. Bazı OECD Ülkelerinde Tüm Ücretli ve Maaşlı

Çalışanlar İçinde Sendika Üyeliği (%) (1955-1965)

ÜLKELER	1955	1960	1965
ABD	32	31	28
ALMANYA	38	37	36
B.BRİTANYA	44	44	44
HOLLANDA	44	43	41
AVUSTURYA	60	60	60
BELÇİKA	60	60	60
DANİMARKA	60	62	62
NORVEÇ	62	62	63
KANADA	30	30	28
İSVEÇ	62	65	68

Kaynak: Windmuller, John; Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A reappraisal, ILO; 1987; s: 19 Tablo 1.

a) Evveliden beri toplu pazarlığa dahil olan konularda, yani ücret, iş müddeti ve iş şartları hususunda daha tefferuata gidilmiş, derinlemesine bir gelişme kaydedilmiştir.

b) Sendikalar tarafından toplu sözleşme çerçevesi içine yeni konular getirilmiştir. Yani, genişlemesine bir gelişme kaydedilmiştir. Bu olgu, işverenlerin geleneksel yetkilerine müdahale meselesini ortaya çıkarmıştır.

3. Toplu sözleşmelerin kapsamı genişlemiştir. Diğer bir deyimle toplu sözleşmeye muhatap olan işverenler ve işyerleri çoğalmıştır. Yani, tek işletme ile yapılan toplu sözleşmelerden tedricen bir işkolunu veya bütün bir ekonomiyi içine alan çok taraflı toplu sözleşmelere doğru gelişme kaydedilmiştir. Bu suretle toplu sözleşmelerin şümulü, birçok işveren veya işletmeyi kapsayacak şekilde genişlemiştir”.

Endüstri ilişkilerinin ilk aşamasında, işçilerin örgütlenmesinin temelde işyeri düzeyinde başlamasına bağlı olarak toplu pazarlıklar da, esasen bu düzeyde gerçekleştirilmiştir (Demirbilek, 1996: 22). Ancak zamanla, yukarıda da belirtildiği üzere, işyeri ve işletme düzeyinde (merkezileşmeden uzak ve alt düzeyli) yapılan toplu pazarlıkların yanında; bölgesel, işkolu ve ulusal düzeyde (merkezileşmiş) yapılan toplu pazarlıklar da endüstri ilişkileri sistemine hakim olmuştur.

İşyeri ve işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlık sistemine ABD, Kanada ve Japonya örnek gösterilirken; Almanya, Fransa gibi Batı Avrupa ülkeleri işkolu düzeyinde yapılan toplu pazarlık sistemine ve İskandinav ülkeleri de merkezileşmiş düzeyde toplu pazarlık sistemine örnek olarak gösterilmektedir (Demirbilek, 1996: 22-23; Koray, 1992: 140-141).

I.A.2.3. İşgücünün Niteliği ve İş Organizasyonu:

En basit ifade ile vasıf,

"..yapılan iş alanındaki iş bilgisine dayanır ve işin yapılmasını öğrenme süresi ile veya icra edilen mesleğin dayandığı temel bilginin tümüne göre somut olarak tanımlanabilir" (Ansal,1996:12).

Friedman (Akt.Ansal, 1992:12)'a göre , üretim sürecinde artan işbölümü ile birlikte uzman işçi ile uzmanlaştırılmış işçi arasında bir ayrım yapılması gerekmektedir. Buna göre, uzman işçinin faaliyet alanı daha önce aldığı profesyonel eğitime dayanmakta,belirli bir mesleğe sahip bulunmakta ,işin bütününe kavramakta ve işiyle bütünleşerek kendini ve işini geliştirebilmektedir.Uzmanlaştırılmış işçi ise artık belli mesleğe tekabül etmeyen, basit ve tekrara dayanan işler yapan ,yaptığı parça işi üretimin bütünüyle birleştirebilmek üzere herhangi bir eğitim almamış işçidir. Ayrıca, işin yapılması sırasında kişinin yeteneklerinin gelişmesini sağlayıcı herhangi birşey de sözkonusu değildir.

Ancak, pratikte mevcut işleri vasıflı/vasıfsız olarak Friedman'ın ayırımına göre farklılaştırmak mümkün olmamış ve bu kategorilere iki boyut daha ekleme gereği görülmüştür (Ansal,1996:12).Birinci boyut işin içerdiği takdir yetkisini kullanma gereğidir.İşlerin görülmesinde işçinin takdir yetkisini kullanması vasıflı iş yaptığıнын ,çok katı tanımlanmış, işçiye takdir yetkisi bırakmayan ve herhangi bir seçenek tanımayan bir iş yapıyor ise vasıfsız iş yaptığıнын göstergesi sayılmalıdır.İkinci boyut ise, yapılan işin içerdiği çeşitliliktir.Vasıflılık görev yelpazesinin genişliğine de bağlıdır (Ansal,1996:13).

Dolayısıyla vasfın genel olarak şunları içerdiği söylenmektedir (Ansal, 1996:14):

- i)Profesyonel eğitim alarak belli bir mesleki bilgi sahibi olmak,
- ii)İşin bütününe kavrayacak şekilde üretim bilgisine sahip olmak,
- iii)İşle bütünleşerek kişiliğini ve yaptığı işi geliştirebilmek,

iv)İşin yapılışında takdir yetkisini kullanıyor ve emek sürecini kontrol edebiliyor olmak,

v)Tek bir parça işi değil , çeşitli işler yapıyor olmak ,

vi)Tasarım ve uygulama birliğine sahip olmak .

Böylece vasıflı bir işçi, üretim bilgisine sahip, kendi tasarladığı emek sürecini alet ve makineler yardımıyla kendi planladığı biçimde, takdir yetkisini kullanarak uygulamaya sokabilmektedir.Bununla birlikte, kendi başına mekanizasyonun işçinin becerisini yok edici ve vasıfsızlaştırıcı bir unsur olmadığı belirtilmektedir. Makineler işin ritmini, hızını ve yapılış biçimini tamamen belirleyici hale gelip işçiyi tümüyle kendi uzantıları haline getirdikleri takdirde vasıf ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla, işçinin ve de işin vasıfsızlaştırılması işin organizasyonuna bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu tanımlamalar ışığında sanayi devriminden önce, teknolojinin emek-yoğun tekniklerden oluştuğu ve küçük sanayinin hakim olduğu; usta, kalfa ve uzmanlık ilişkisinin yaşandığı geleneksel zanaatkar ilişkisinde çalışanlar işin nasıl yapılacağı konusunda tam bir özerkliğe sahiptir (Ansal, 1996:13). İşe en düşük kademesinden giren çıraklar belirli aşamaları geçtikten sonra “işin sahibi” - “usta” durumuna gelmektedirler. Ayrıca çalışanlar yaptıkları işe yabancılaşmamışlardır. Emek erbabı ürettiklerini başından sonuna kadar takip edebilmekte; bu arada ustalık ve hünelerlerini ortaya koyma fırsatını bulmakta ve çalışma hayatında psikolojik tatmin gerçekleşmektedir (Balci, 1992: 14).

Daha sonra Fordist üretim organizasyonu ile birlikte, kitlesel üretimin yapıldığı fabrika sanayi ve buna bağlı olarak kitlesel çalıştırma sanayi toplumunun kurumsal yapısını büyük ölçüde etkilemiştir. Buhar ve motor gücünün icadı ile mümkün olan toplu üretim tarzı beraberinde toplu işçi çalıştırmayı getirmiştir. Üretim büyük fabrikalarda kitlesel olarak yapılmakta ve hızlı montaj hattı ile düzenlenmektedir.

Fordist üretim organizasyonunda üretim süreci tasarım, vasıflı işgücünün yaptığı işler ve vasıfsız işgücünün yaptığı (rutin, tekrarlanan) işler olmak üzere üç hiyerarşik kategoriye ayrılmaktadır. Üretim sürecinin bu şekilde ayrılması son derece bürokratik, merkeziyetçi hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır.

Bu organizasyon biçimindeki çalışma ortamında amaç ve işlem süreçlerinin net bir biçimde tanımlandığı ve spesifikize edildiği keskin bir iş bölümü vardır. Çalışmanın zaman ve mekan bakımından en ince ayrıntısına kadar analizi yapılmıştır. Hatta çalışanların bütün hareketleri de standardize edilmiştir. Çalışma zamanı ile dinlenme zamanı birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmıştır. İşin somut uygulama aşamasında gerekli işgücünün vasfı en aza indirilmiş, böylece işgücü üzerinde yoğun bir denetim sağlanmıştır (Şen, 1996:160-161). Üretim akışı ve çalışanların üretim sırasında yaptığı hareketler etkinliği en üst düzeye çıkaracak şekilde sistematikleştirilmiştir (Arın, 1986: 123-124).

İşlerin en küçük parçasına kadar bölünmesi, her işçinin bir işten sorumlu olmasını ve yüksek düzeyde uzmanlaşmayı getirmiştir. Ancak bu, aynı zamanda işlerin bütünleşmesine ve değersizleşmesine yol açmış ve istihdam edilen işgücünün vasıfsızlaşmasına sebep olmuştur.

Fordist üretimde işin organizasyonu işlevseldir (Belek, 1997:92). Burada organizasyon gerçekleştirdiği işlevlere göre bölümlenmektedir. Böylece, her bölüm kendi alanında uzmanlaşmıştır. Otorite de bu uzmanlaşmaya dayandırılmaktadır. En önemli özelliklerinden birisi bürokratik bir yapının var olmasıdır. Herkesin organizasyon içerisindeki konumu belirlenmiştir. Belirlenen bu konum diğerlerinin konumu ile tanımlanmıştır. Söz konusu organizasyon yapısı içinde kişilerin kariyer koşulları da belirlenmektedir. Kariyer yalnızca ücretle değil, ünvanla da tanımlanmaktadır.

I.A.3.FORDİST ÜRETİM ORGANİZASYONUNDA YAŞANAN KRİZ

1960'lı yılların ikinci yarısının sonlarına doğru Fordist organizasyon bir bunalım dönemi içine girmiş ve özellikle 1973 yılı sonrası yeni üretim organizasyon biçimlerinin Fordist üretime seçenek olarak gelişmeye başladığı gözlenmiştir (Eraydın, 1992:17).

Fordist üretim organizasyonunun neden krize girdiği konusunda iki yaklaşım söz konusudur. Birinci yaklaşımda Fordist kitle üretiminin niteliği krizin nedeni olarak gösterilmekte ve bu yaklaşım Esnek Uzmanlaşma Kuramı olarak tanımlanmaktadır (Piore ve Sabel'den aktaran Ansal, 1994:28-30; Taymaz, 1993:11; Yentürk, 1993:45). İkinci yaklaşım ise, krizin nedenini kar oranlarındaki düşme eğilimine bağlayan Düzenleme Kuramı'dır (Clarke, 1993: 117-122; Taymaz, 1993: 23; Ansal, 1992: 16).

Krizi, Fordist üretim organizasyonunun kendi içsel işleyişine bağlayan Esnek Uzmanlaşma Kuramına göre gerçekte kriz, kitlesel üretime dayalı sınai gelişme tarzının krizidir (Taymaz, 1993: 11). Kurama göre krizin temel nedenleri şunlardır:

- Kitlesel üretimin egemen olduğu ve gelişmenin motoru olan otomobil, beyaz eşya gibi dayanıklı tüketim malları sektörlerinde, piyasaların doymaya başlaması;

- Geliri artan tüketicilerin artık daha çeşitli malları talep etmesi;

- Ekonomilerin uluslararasılaşması, artan uluslararası rekabet ve petrol şokunun etkisi ile piyasalarda yaygınlaşan belirsizlik ortamı, üretim artış oranlarındaki istikrarsızlık kitlesel üretim için önemli engeller haline gelmiştir. Gittikçe uluslararasılaşan ekonomik ilişkiler, Keynesyen refah devleti

politikaları uygulayan ulusal devletlerin, kitlesel üretimin ihtiyaç duyduğu düzenleyici işlevlerini yerine getirmelerine de engel teşkil etmiştir.

Fordizm'de iki konuda değişmezlik gereği vardır (Eraydın, 1992:17). Bunlardan ilki; tüketicinin nitelikleri ve taleplerinin değişmemesi, böylelikle talebin belirlenebilir olma özelliğidir. Bu değişmezlik gereği, krize neden olan (yukarıda belirtilen) ilk iki olgu (talebin artış hızının düşmesi ve farklılaşması) ile sarsılmıştır. İkinci değişmezlik ise, işgücü piyasasının ve işgücü ilişkilerinin değişmezliğidir. Bu özellik, durağan koşullarda Fordizm'in gelişmesini sağlarken, değişen dışsal koşullara uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Bu değişmezlik gereği ise, gittikçe uluslararasılaşan ekonomik ilişkiler ve artan uluslararası rekabet ortamında sorun haline gelmektedir. Ayrıca, üretim süreci içerisinde yaşanan tıkanıklıklar da sorunlar yaratmıştır (Ansal, 1994:28-30; Yentürk, 1993:45): Hareket halinde üretim hattı üzerinde çalışma sırasında, yoğunluğu farklı üretim noktaları arasında koordinasyonu sağlamakta yaşanan zorluklar; yarı mamul mallarının bir noktadan diğerine gidişinde büyük zaman kayıplarının ortaya çıkışı ve dolayısıyla makinelerin uzun süre boş kalması gibi aksaklıklar verimliliği ciddi şekilde etkilemiştir.

Bunların yanısıra, üretimde sürekliliği sağlamak amacıyla yönelik olarak oluşturulan yüksek ana ve tampon stoklar, gerek ölü sermaye gerekse depolama giderlerini artırmakta, sistemin eldeki stoklara bağlı olarak arz yönlü işlemesine ve talep değişikliklerinden iyice kopmasına neden olmaktadır. İşlerin en küçük ayrıntısına kadar parçalanmış olması üretim ile kalite ve standart kontrolü işlerinin ayrı işler olmasını ve ayrı ayrı kişiler

tarafından yapılmasını gerektirmektedir. Bu ise, hatalı ürün oranını fazlasıyla artırmaktadır.

İş organizasyonunun, hız ve verimlilik artışı sağlamak ve işçinin üretim sürecindeki kontrolünü azaltmak amacı ile, ayrıntılı işbölümüne ve işçi tarafından yapılan işin çok basit tekrarlara dayanması, işin niteliksizleşmesine neden olmuştur. Her ne kadar bu süreç, yüksek ücretlerle telafi edilmeye çalışılmışsa da, öncelikle sanayileşmiş ülkelerde yüksek oranlarda işe devamsızlık, işten ayrılmalar ve grevlerle tepkiler ortaya konmuştur. (Yentürk, 1993:46).

Esnek Uzmanlaşma Kuramı'na göre, gelişmiş ülkelerde krize ilk tepki, mevcut kitlesel üretim ve makro-ekonomik kontrol sisteminin güçlendirilmeye çalışılması olmuştur (Taymaz, 1993:11). Devlet, işveren ve işçi kuruluşları arasında ulusal ücret ve fiyat düzeylerini düzenlemek için üçlü korporatist kurumlar oluşturulmuş; firmalar, ölçek ekonomilerinden faydalanmak için, üretim ölçeğini artırarak birim maliyetleri düşürmeye çalışmışlar ve yerel piyasalar için tasarlanmış ürünler daha da standartlaştırılarak dünya pazarlarına sunulmuştur. Üretim yeniden örgütlenmiş ve emek-yoğun süreçler düşük ücretli bölgelere aktarılmıştır. Fakat büyümeyi yeniden canlandıracağı umulan bu politikalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Taymaz, 1993: 11).

Fordist üretim organizasyonunda yaşanan krizin nedenini kar oranlarındaki düşme eğilimine bağlayan ikinci yaklaşım olan Düzenleme Kuramı'na göre ise kriz, emek örgütlenme tarzının krizidir. (Aglietta'dan aktaran Taymaz, 1993:22). Fordizm'in temellerini tehdit eden krizin kaynağı emek gücünün yeniden üretiminin maliyetlerinde sağlanan uzun dönemli düşüşün durması ve geriye dönmeye başlamasıdır (Arın, 1985:131).

Sermayenin karlılığını koruyabilmesi için iki koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir (Arın, 1985:191): Bir yandan üretim araçlarının verimliliğinin

artışı, sermayenin yükselen teknik bileşimini telafi edecek düzeyde olmalıdır; aksi halde sermayenin organik bileşimi tehlikeli ölçüde yükselir. Öte yandan da tüketim malları kesimindeki verimlilik artışı kitlesel satınalma gücündeki yükselmeyi dengelemelidir; aksi halde ücretlerin gelir içindeki payı karlar aleyhine yükselir. Bu her iki koşul da Fordist üretim organizasyonunun egemen olduğu dönemde gerçekleşmiştir. Verimlilik artışı, ücret artışı, işçi başına sabit sermaye miktarı artışı birbirleriyle dengeli olarak gerçekleşmiştir (Arın, 1985: 131). Ancak 1960'ların ikinci yarısından itibaren bu denge bozulmaya başlamıştır. Düzenleme Kuramı'na göre bunun iki önemli nedeni vardır (Arın, 1985:131-132; Ansal, 1992:16-17; Taymaz, 1993:22-23): Birincisi, makineleşmenin sürekli ve giderek daha yoğun uygulanmasının, verimliliği artırıcı potansiyelini artık tüketmeye başlamasıdır. Mekanizasyonun artan yoğunlukta uygulanması yönünde iş örgütlenmesinin gelişimi, montaj hattında makineler arasında dengesizlikler, aşırı işbölümünün verimlilik artışına engel olması, üretim sisteminin giderek esnekliğini kaybetmesi gibi nedenlerle verimlilik artış temposunda düşmeye yolaçmıştır. Ayrıca işçilerin üretim sürecine yabancılaşması, montaj hattının birleştirdiği işçilerin çalışma yoğunluğuna tepkisi gibi nedenlerden üretimde sınıf mücadelesi yoğunlaşmıştır. İkinci neden ise, üretimin ve tüketimin toplumsallaşan maliyetlerinin giderek artması, sermayenin organik bileşiminin aşırı yükselmesidir.

Düzenleme Kuramı'na göre verimlilik artışı, Fordizm'de yalnız büyüme bakımından değil, bütün yapısal ve kurumsal işleyiş bakımından kilit olma özelliğine sahiptir (Arın, 1985:131-132; Lipietz, 1993:69). Bu nedenle, verimlilik artışının yavaşlaması ve bu yavaşlamanın genellik kazanmaya başlaması ile verimlilik artışı ile ücret artışı arasındaki üretken döngü artık işlemez olmuştur (Ansal, 1992:17).

Düzenleme Kuramı, sermayenin bu krizden çıkış yolu olarak 1970'lerde üretim yerlerinde iş genişletme, rotasyon, otomasyon, yarı özerk çalışma grupları oluşturma gibi düzenlemelere gittiğini, Fordizm'in verimlilik artışı

tıkanıklığının, enfomasyon teknolojilerindeki gelişmelerin de adaptasyonu ile aşılmaya çalışıldığını ileri sürmüş, bunu da "Neo-Fordizm" olarak tanımlamıştır (Ansal, 1992:17). Nedenleri farklı da olsa her iki yaklaşım için de sonuç aynıdır: Fordist üretim organizasyonu bir kriz yaşamaktadır.

Fordizm'in krizinin yaşandığı dönemde dünya ekonomisinde de sorunlar gözlenmektedir: Fordist üretimin etkin olarak işlemesinde büyük öneme sahip olan geniş ve istikrarlı pazarların ve yüksek talebin oluşmasına katkıda bulunan refah devleti politikaları, açık bütçe, yüksek devlet harcamaları ve geniş sosyal sigorta sistemi kar oranlarında bir düşmeye yolaçmıştır (Yentürk, 1993:45).

1970'lerde dünya ekonomisinde gözlenen diğer bir gelişme ise, ululararası ilişkileri düzenleyen hiyerarşinin değişmeye başlaması; ABD hegemonyasının bozulup, doların dünyadaki talebinin düşmesine ve dünya piyasalarında dolar fazlalığı oluşmasına yolaçmış, bunu Bretton Woods Para Sistemi'nin çökmesi izlemiştir (Kazgan, 1994:48; Yentürk, 1993:45). Kar oranlarındaki düşme ve ABD hegemonyasının sona ermesi ile istikrarlı pazarlar ve yüksek talebin oluşmasını sağlayan Keynesyen genişletici politikalar da tıkanmaya başlamış ve dünya ekonomisi bir bunalım içine girmiştir (Yentürk, 1993: 45).

1973 ve 1978 yıllarında yaşanan birinci ve ikinci petrol şokları ile bunalım yeni bir aşamaya girmiş ve yaygınlaşmıştır. Bunalımın bir boyutunu durgunluk, diğer bir deyişle üretim düşmesi oluşturmuş ve 1970'li yılların ikinci yarısında hemen hemen her ülkede, hem üretimde hem toplam istihdamda, hem de toplam yatırımlarda düşmeler gözlenmiştir (Şaylan, 1995: 80).

Tablo 8 seçilmiş bazı gelişmiş ülkelerdeki gerçek gayri safi yurtiçi üretimde 1960-1979 yılları arasındaki ortalama yüzde değişimleri göstermektedir. Tablo'dan da görüleceği üzere ABD'de gerçek gayri safi

yurtiçi üretimdeki değişme 1960-1968 arasında ortalama %4.5 iken, 1973-1979 arasında ortalama %2.4 olarak gerçekleşmiştir. Üretimdeki değişme bakımından Japonya'da daha ciddi boyutlarda değişim söz konusudur. 1960-1968 arasında Japonya'da gerçek gayri safi yurtiçi üretimdeki değişme ortalama %10.2 iken, bu oran 1973-1979 arasında ortalama %3.6 düzeyine inmiştir. Tablo 8'deki söz konusu ülkeler için genel eğilim azalma yönündedir.

Tablo 8. Seçilmiş Bazı Gelişmiş Ülkelerde Gerçek Gayri Safi Yurtiçi Üretimde Yıl Gruplarına Göre Ortalama Yüzde Değişim (1960-1979)

	ABD	JAPONYA	FRANSA	B.ALMANYA	İTALYA	İNGİLTERE
1960-68	4.5	10.2	5.4	4.0	5.7	3.0
1968-73	3.2	8.6	5.4	4.9	4.5	3.4
1973-79	2.4	3.6	2.8	2.3	3.7	1.5

Kaynak: OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris, 1992.

1970'lerden itibaren dünya ekonomisinde yaşanan bunalımın ikinci boyutunu ise, fiyat artışları oluşturmuş; üretim düşmesine karşın fiyat patlaması yaşanmıştır (Şayan, 1995: 80). Tablo 9'dan da görüleceği üzere, bazı gelişmiş ülkelerdeki tüketici fiyat indekslerindeki değişimde genel eğilim artış yönündedir. Bu artış, B.Almanya hariç, söz konusu ülkelerde şiddetli olmuştur. Hatta Fransa, İtalya ve İngiltere'de iki haneli rakamlara ulaşmış ve sırasıyla ortalama %10.7, %16.1 ve %15.6 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 9.Seçilmiş Bazı Gelişmiş Ülkelerde Tüketici Fiyat İndeksinde Ortalama Yüzde Değişim (1960-1979)

	ABD	JAPONYA	FRANSA	B.ALMANYA	İTALYA	İNGİLTERE
1960-68	2.0	5.7	3.6	2.7	4.0	3.6
1968-73	5.0	7.1	6.1	4.6	5.8	7.5
1973-79	8.5	9.9	10.7	4.7	16.1	15.6

Kaynak: OECD, Historical Statistics 1960-1989, Paris 1991.

1980'lere gelindiğinde dünya ekonomisinde yaşanan eğilimler şöyle özetlenmektedir (Akyüz, 1989:30):

“1. Büyümede global olarak belirgin bir yavaşlama vardır ve bu yavaşlama farklı derecelerde olmakla birlikte belli başlı tüm ülke grupları için geçerlidir. Bunun temel nedeni, dünya ekonomisinin 1980-82 döneminde 1930'lardan bu yana yaşanan en uzun ve en ağır bunalıma girmesi, daha sonraki canlanmanın da yetersiz kalmasıdır.

2. 1970'lerde 2 puan kadar az gelişmiş ülkeler lehine olan büyüme oranı farkının, 1980'lerde endüstrileşmiş ülkeler lehine dönmesidir. 1980-86 döneminde endüstrileşmiş ülkelerde adam başına milli gelir yılda ortalama olarak %2 dolayında arttığı halde, azgelişmiş ülkelerde kayda değer bir artış sağlanamamıştır.

3. Üçüncü önemli gelişme, endüstrileşmiş ülkeler arasındaki büyüme farklılıklarının önemli ölçüde azalmasıdır.....1980'lerde ise, konjonktürlerin daralma ve genişleme boyutları da yakınlaşmıştır. Nitekim, OECD içindeki en yüksek ve en düşük büyüme oranları arasındaki fark, bir önceki on yıla kıyasla yarıya inmiştir”.

Tabl 10. Bazı Gelişmiş Ülkelerde Bazı Ekonomik Göstergeler(1951-1992)

	Sanayi Üretimi*		GSMH*		İşsizli		Enflasyon		
Ülkeler	51-73	76-92	51-73	74-92	51-71	51-92	51-72	70-80	80-89
ABD	4.4	1.9	3.9	2.9	4.6	6.8	2.2	8.2	4.6
Japonya	15.2	4.9	2.9	10.5	1.5	2.3	4.3	9.3	1.9
Fransa	6.2	1.55	5.2	2.4	9.7	7.7	5.03	10.1	6.6
Almanya	7.6	1.8	7.2	2.2	2.5	4.9	1.77	5.1	2.6
İngiltere	3.1	-0.2	2.9	1.4	2.6	8.2	3.9	14.2	6.2

(*)Ortalama büyüme oranları

Kaynak: Yıldızoğlu, Engin, Globalleşme ve Kriz, 1996b.

Tablo10'dan da görüleceği üzere, 1970'lerde ekonomik büyüme ve sanayi üretimi büyüme hızı yavaşlamış; buna karşılık işsizlik ve enflasyon artmaya başlamıştır. 1970-80 döneminde yükselen enflasyon, 1980'lerde tekrar inmiş, ancak işsizlik azalmamıştır.

1970'ler boyunca hükümetler ve sermaye grupları açısından iki nokta öne çıkmıştır. Bunlara tepkiler de iki yönde gelişmiştir: Enflasyona karşı sıkı para ve kredi politikaları ile ekonomiyi daraltma ve tüketimi kısıarak fiyatları kontrol altına almak; diğeri ise, yüksek ücretlere ve düşmekte olan üretkenliğe karşı, devletin, ücretin, ödemeyi üstlendiği kısmını ödemekten vazgeçmeye başlaması ve buradan elde edilen fonları sermaye birikimine aktarmasıdır (Yıldızoğlu, 1996:317). Hükümetler, söz konusu bu amaçlar için orta dönemli mali strateji diye anılan politikaları uygulamaya başlamıştır (Akyüz, 1989:30). Uygulanan bu politikalarla enflasyon tekrar düşük düzeylere inmiş, ancak büyüme oranlarında azalmalar meydana gelmiş ve işsizlik yükselmiştir (Kazgan, 1988:79-80).

I. B. ESNEK (POST - FORDİST) ÜRETİM ORGANİZASYONU VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

I.B.1.ESNEK (POST-FORDİST)ÜRETİM ORGANİZASYONU

Fordist üretim sonrasında bu üretim organizasyonu biçiminden farklı nitelikleri olan ve temel farklılığı esnek ilişkilerden kaynaklanan bir üretim organizasyonu biçimine geçilmektedir. Bu yeni üretim organizasyonu biçiminin niteliğinde ve üretim sürecinde işgücünün kullanımında ve işgücünün niteliğinde daha önceki üretim organizasyonu biçiminden önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Mikroelektronik ve organizasyon teknolojilerinin gelişmesi ve bu teknolojilerin yarattığı olanaklardan yararlanan firmalar esnek üretim organizasyonlarına yönelmekte ve üretim giderek artan boyutlarda ademi-merkeziyetçi bir yapıya bürünmekte; üretimin çeşitli aşamaları - bazen uluslararası düzeyde - küçük ölçekli taşeron şirketlere devredilmektedir. Üretimde yaşanan bu desantralizasyonun, küçük ölçekli şirketlerin önem kazanmasına yol açtığı belirtilmekte ve üretimin ortadaki “çekirdek” konumundaki büyük şirketlerle, etrafında halkalar oluşturan “uydu” konumundaki tedarikçi firma ağları biçimindeki organizasyonun giderek yaygınlaşmakta olduğu ileri sürülmektedir (Ansal-Necef, 1995:814).

“Esneklik” kavramı istihdam hacim ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, işgücü piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojiye, organizasyon formunda Fordist katı düzenlemelerin ve standardizasyonun esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir (Belek, 1997:54; Eraydın- Erendil, 1996:26).

I.B.1.1. Esneklik Tanımı ve Türleri

I.B.1.1.a. Esneklik Tanımı:

Üretimdeki esnekliği tanımlamak için "Esnek İmalat Sistemi" terimi kullanılmaktadır (Belek, 1997: 56). Bir esnek imalat sistemi,

".....otomatik malzeme taşıma-yerleştirme araçlarının, robotların, bilgisayar ve direkt sayısal denetimli tezgahların ve bilgisayar destekli süreç tasarım ve üretim teknolojilerinin üretim hücreleri içinde bütünleştirildiği (bir) sistem(dir)" (Üreten,1997;225).

Esnek imalat sistemlerinde otomasyon çok ileri düzeydedir. Sayısal denetimli tezgahlar ile parça işlemek için gerekli esneklik sağlanırken, malzeme taşıma-yerleştirme sistemleri de aynı esneklik çerçevesinde tezgahlar arası fiziksel bağlantıyı sağlamaktadırlar. Bilgisayar sürekli bu elemanları denetlemektedir.

Esnek imalat sistemlerinin temelinde, Bilgisayarla Bütünleşik Üretim (Computer Integrated Manufacturing; CIM) sistemleri vardır. Bilgisayarla bütünleşik üretim sistemleri, üretimin her aşamasında bilgisayar desteği, kontrol ve entegre otomasyon adalarını* birleştiren sistemlerdir (Kıral, 1994:23).

* Bu üretim sisteminin fiziksel yapı taşlarını oluşturan tezgahlar, malzeme taşıyıcıları, robotlar, stok sistemleri vb. elemanlar, yani fiziksel elemanlar, otomasyon teknolojileri kullanılarak birleştirildiklerinde "otomasyon adaları" adıyla anılan üretim birimleri elde edilmektedir. Geniş bilgi için bkz. Çağlar Kıral, TÜBİTAK, 1994.

Bilgisayarla bütünleşik üretim sistemleri üç ana alt sistemden oluşmaktadır. Bunlar; Yönetim Bilişim Sistemi (Management Information System; MIS); Bilgisayar Destekli Tasarım (Computer Aided Design; CAD) ve Bilgisayar Destekli İmalat (Computer Aided Manufacturing; CAM) sistemleridir.

Yönetim bilişim sistemi, yönetimin fabrikayı yönlendirmedeki karar alma işlevini destekleyen bilgisayar tabanlı bir veri iletim ve işleme sistemidir. Yönetim bilişim sistemleri sayesinde, en küçük üretim biriminden dev bir uluslararası firmanın dünya çapındaki üretim yerlerine kadar, her tür üretim hakkında veriler toplanabilmekte ve kararlar alınabilmektedir. Bu sistem, üretim araçları sektöründen, bankacılığa kadar ekonominin bütün alanlarında kullanılmaktadır (Saner, 1993: 65). Yönetim bilişim sistemlerinin karar alma sürecinde yeni bir dönemi başlattığı iddia edilmektedir (Saner, 1993: 66). Buna göre, bu sistemin, merkezi planlamayı ve yönetimi kolaylaştırdığı ve ayrıca yönetme işlevini ayrıcalıklı süper yöneticilerin işi olmaktan çıkarıp, ortalama eğitim düzeyindeki herkesin topluca yapabileceği bir işlev haline getirdiği ileri sürülmektedir.

Bilgisayar destekli tasarım ise, temelde bir grafik terminalinden oluşmakta ve tasarlanarak parçanın teknik çizimi bilgisayar ekranında görülebilmektedir. Ve ayrıca klavye, tablet gibi araçlarla çizim yapılabilmektedir (Kıral, 1994: 18). Bilgisayar destekli tasarım ile oluşturulan çizimler üzerinden modellerin daha önceden denenmesi ve değiştirilmesi olanaklı olmaktadır. Sistem, girilen verileri üç boyutlu resim ve grafikler şeklinde vermektedir. Böylece, değişik verilere (örneğin; bir otomobilin değişik kısımlarının değişik boyutlarına) göre modelin değişimi anında ekranda izlenebilmekte ve yeni grafikler, şekiller elde edilmektedir (Belek, 1997: 30).

Bilgisayarla bütünleşik üretim sisteminin üçüncü ana alt sistemi olan bilgisayar destekli imalat ise, genel olarak bir hammaddeyi satışa hazır hale

gelmiş ürüne çeviren bilgisayar kontrollü üretim teknikleri ve onların ön hazırlık basamaklarının tamamı olarak tanımlanmaktadır (Kıral, 1994: 18). Bilgisayar destekli imalat, sayısal kontrollü ve bilgisayarla sayısal kontrollü (computer numerically controlled; CNC) makineleri; endüstriyel robotları ve esnek imalat hücre ve adalarını (flexible manufacturing cells, islands) içermektedir (Belek, 1997: 30).

Esnek imalat hücreleri, bilgisayarla sayısal kontrollü makinelerin gruplanmasıyla oluşan yeni tipte bir endüstriyel üretim yapısı olarak ifade edilmektedir. Geniş çeşitlilikte parçalar üretmesi ve bunların doğrudan el emeği gerektirmeyen otomatize sistemleri kullanması, bu üretim yapısının iki temel özelliği olarak belirtilmektedir. Her hücre tek bir kontrol ve transfer sistemidir. Kontrol merkezi tek bir bilgisayardır ve hücre içindeki ve hücreler arasındaki parça transferleri otomatik olarak yapılmaktadır (Belek, 1997: 30).

Üretimde esneklik, esnek imalat sistemleri ile ifade edilirken, esnekliğin işgücü piyasası ve çalışma ilişkilerinin tarafları açısından tanımlanması ise farklı olmaktadır. İşveren kesimi açısından esneklik,

“..... işletmelerin hızla globalleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hergün gelişen teknolojiye ve uluslararası acımasız rekabet koşullarına ayak uydurabilmeleri....” (TİSK, 1994: 10)

olarak ifade edilmektedir. Bir diğer görüşe (Atasayar, 1994: 316) göre, “istihdam esnekliği, işe alma ve çıkarma şartlarında esneklik....” olarak tanımlanmakta ve işçi kesimine göre ise esneklik ile “.... işverenler geçmişte kabullendikleri bazı işçi haklarını geri almaya veya etkisiz kılmaya çalışmaktadırlar” (Meral, 1996: 36). Kurumsal yapılarda esnekliği tanımlayan bir görüşe (Tuncay, 1995: 58) göre ise,

“İş Hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma sisteminin benimsenmesi...”

olarak ifade edilmektedir.

I.B.1.1.b. Esneklik Türleri

Esneklik türlerinin yaygın olarak uygulanma alanları, yapılan işe, organizasyona ve sektörler gere göre değişmektedir. Örneğin, imalat sanayiinde fonksiyonel esneklik yaygın iken, hizmet sektöründe sayısal esnekliğin daha fazla kullanıldığı belirtilmektedir (Yavuz, 1995:11). Esneklik türlerinin konumlarını belirtmek amacıyla “Esnek Firma” modeli kullanılmakta ve bu modelde değişik esneklik türlerinin işletmelerde nasıl kullanılacağı belirtilmektedir (Ansal, 1997:652; Penn, 1994:66; Yavuz, 1995:11). Esnek firma,

“ --- yeniden yapılanma konusunda işletmede esnek istihdam politikasının anahtar unsurlarının hayata geçirilmesini en ön planda tutan ‘ideal firma’ “(Ansal, 1997:652)

olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde, üretimin organizasyonundan muhasebesine, satış ve pazarlama yöntemlerine kadar firmanın bütün temel fonksiyonlarında esneklik kazanmasının öneminden söz edilmekte ve en büyük önemin de firmanın istihdam politikalarına bağlı olarak geliştirdiği esneklik olduğu ileri sürülmektedir.

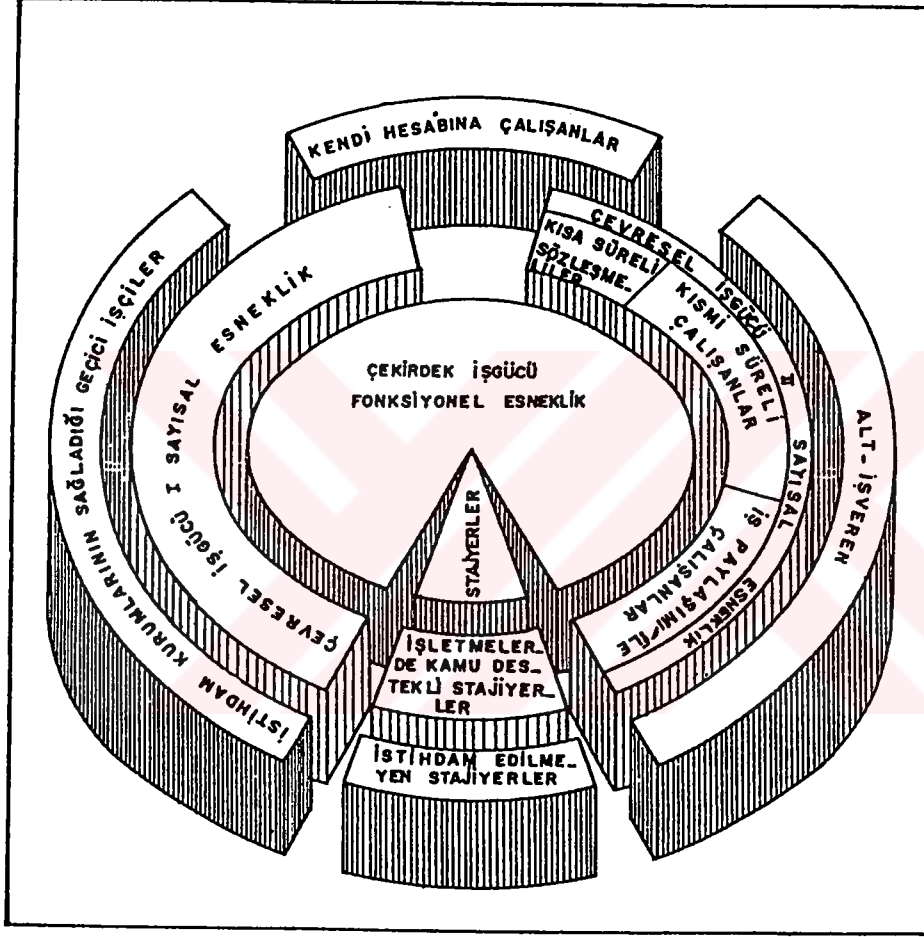
Şekil 1'deki "Esnek Firma" modelinde; işletmelerin talep değişikliklerine, konjektürel dalgalanmalara ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilmeleri için işgücü "çekirdek işgücü" ve "çevresel işgücü" olmak üzere ikiye ayrılmış bulunmaktadır. Yine bu modelde üç türlü esneklik söz konusudur (Ansal, 1997: 652) : Sayısal esneklik, işlevsel esneklik ve ücret esnekliği.

Sayısal esneklik, ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişmelerine göre, kullanılan işgücü miktarını kolayca ve hızla ayarlayabilme yeteneğidir (Ansal, 1997:653). Esnek firma modeline göre, firma işçi alma ve çıkarmada yasal sınırlamalara ne kadar az takılacak şekilde davranırsa o kadar sayısal olarak esnek olmaktadır. Sayısal esneklik bir yandan firma tarafından standart dışı istihdam biçimleri uygulanarak, bir yandan da üretimin bazı bölümlerinin alt işverenlik (taşeronluk) sözleşmeleri yoluyla başka şirketlere yaptırılması ile sağlanmaktadır. Çevresel işgücü de esas olarak burada kullanılmaktadır. Ve bu işgücü ile, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kısa süreli çalışma gibi temel olarak işgücü güvencesinden yoksun şekilde çalışanlar (atipik istihdamda bulunanlar) kastedilmektedir (Yavuz, 1995: 13).

Esnek firma modelinde bulunması gereken ikinci esneklik türü işlevsel esnekliktir. İşlevsel esneklik, pazar talebinde, teknolojiye ve şirket politikasındaki değişiklikleri karşılayabilecek şekilde işçilerin farklı işleri yapabilme yeteneği ve kolaylığı olarak tanımlanmaktadır (Ansal, 1997:653). Bu tür esneklik, firmaya, çekirdek işçilere çeşitli beceriler kazandırılarak, belli bir derecede iş güvencesi sağlayarak ve görece yüksek ücret vererek, yaptırılan işlerin sayısının genişletilmesi ve zenginleştirilmesi ile kazandırılmaktadır.

Esnek firma modelinde geçen üçüncü esneklik türü ise, ücret yapısının sayısal ve işlevsel esnekliği destekler biçimde, emek piyasasına göre ayarlanabilmesi olarak ifade edilmektedir (Ansal,1997:653). Bu tür esneklik

ŞEKİL 1: Esnek Firma



Kaynak: Yavuz, Arif; Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara 1995, S. 12

ile, işçilerin liyakat, beceri vb. ile çalışmaları ve verimi arttırmaları ödüllendirilerek, teşvik edilmeleri sağlanmaktadır.

Esnek firma modeli esas olarak üç esneklik türünü ele alsa da, esneklik türleri temel olarak dört gruba ayrılmaktadır (Treu, 1992: 497-512; Yavuz, 1995: 11). Bunları, işlevsel (functional) esneklik, sayısal (numerical) esneklik, ücret (pay) esnekliği ve çalışma süresi (working time) esnekliği olarak sıralamak mümkündür.

I.B.1.1.b.a. İşlevsel Esneklik:

İç esneklik de denilen işlevsel esneklik, “.... işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi....” (Yavuz, 1995: 13) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işletmede çalışanların iş tanımlarının değişen üretim metodlarına, teknolojik şartlara, iş yüküne bağlı olarak değiştirilebilmesi, işletmede çalışanların değişik alanlarda görev ve sorumluluk yüklenebilmesi olarak ifade edilmektedir (Tuncay, 1995a: 62).

Treu (1992:505)'ya göre işlevsel esneklik ile Fordist sistemde üretim hattındaki ayrıntılanmış iş örgütlenmesi ve işbölümüne karşı olarak, meslek ve işlerdeki genişleme ifade edilmekte ve işgücünün işletme içindeki mobilitasını artıran bir yaklaşım söz konusu olmaktadır.

İşlevsel esneklik işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun yetenek ve vasıfları ile ilgilidir. Değişen teknolojik şartlara, talep farklılaşmasına ve değişen üretim şekillerine işgücünün kolayca uyum sağlayabilme becerisine işaret etmektedir. İş zenginleştirme, iş genişletme, iş tasarımı ve iş

değiştirme^{*}, işletmede işlevsel esneklik bağlamında işin örgütlenmesine ilişkin yapılabilecek değişiklikler olarak belirtilmektedir (Koray, 1992: 42).

Bu tür esneklikte, işletmeye eleman almadan, mevcut çalışanlarla üretimin her alanda yerine getirilmesi, dolayısıyla işgücünün en iyi ve verimli şekilde kullanılmasının sözkonusu olduğu belirtilmektedir (Yavuz, 1995: 13).

I.B.1.1.b.b. Sayısal Esneklik

Dış esneklik veya istihdam esnekliği de denilen sayısal esneklik,

“....değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre, firmaların işgücünün miktarını belirleyebilme serbestisi” (Yavuz, 1995:14)

olarak tanımlanmaktadır.

Sayısal esneklik ile, işçi alma ve çıkarmada kısıtlamaların az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetleri ifade edilmektedir (Tuncay, 1995a: 59). Çekirdek işgücü, işletmelerin istihdam güvencesine sahip daimi işgücünü oluşturduğu ve yasalar tarafından korunduğu için, bu işgücünün gerek ferdi, gerekse toplu olarak işten çıkarılması zor olmakta, bu nedenle de sayısal esnekliğin esas itibarıyla çevresel işgücü için uygulanabileceği belirtilmektedir (Yavuz, 1995: 15). Dolayısıyla da sayısal esneklik konusundaki tartışmaların çoğunluğu iş güvencesi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

^{*} İş zenginleştirme: Daha çok bağımsızlık ve sorumluluk.

İş genişletme: Görevlerin çeşitlendirilmesi.

İş tasarımı: İşin içeriği ve yöntemlerinin çalışanlarca saptanması.

İş değiştirme: Değişik işler sürdürme. Daha geniş bilgi için bkz. Meryem Koray, Endüstri İlişkileri, Basisen Yayın No: 22, 1992 s.42.

İşten çıkarmalar Avrupa'da geniş tartışmalara neden olmaktadır. Avrupa çalışma ilişkileri sistemi, yasalar ve toplu sözleşmeler yoluyla, işten çıkarmalara karşı koruyucu kurumlar getirmiştir (Treu, 1992: 499). Ancak kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma gibi atipik istihdam şekillerinin, sayısal esnekliğin uygulanmasını kolaylaştırdığı ve arttırdığı ifade edilmektedir (Yavuz, 1995: 15).

I.B.1.1.b.c. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, “....işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisi” (Tuncay, 1995a: 62) olarak ifade edilmektedir. Ücret esnekliği ile işlevsel ve sayısal esnekliğin uygulanmasının desteklendiği belirtilmekte ve işletmede başarı gösterenlerin ödüllendirilerek, işçilerin verimliliklerinde artış sağlandığı ifade edilmektedir (Yavuz, 1995: 17).

Bu tür esneklik ile, çalışanların başarılarının -işletmelerde önemli artışlar olmaksızın- ödüllendirileceği ve böylece hem çalışanların teşvik edileceği, hem üretimin artırılacağı, hem de talep ve üretim azalması durumunda meydana gelecek sakıncalardan ve işçi çıkarmalarından kurtulacağı belirtilmektedir (Tuncay, 1995a: 62).

Ücret esnekliği, işletme düzeyinde ve makro boyutta olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır (Yavuz, 1995: 17). İşletme bazında ücret esnekliği; ücretlerin endüstrilere, mesleklere ve vasıflara göre esnek olmasını ve işletmelerin mali gücüne göre ayarlanmasını gerektirmektedir. Makro boyutta ise, ücretlerin genel ekonomik şartlara ve konjontürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmesini ifade etmektedir.

Ücretlerin esas itibariyle toplu sözleşmelerle belirlendiği Avrupa'da, bu tür esnekliğin gerçekleşmesinin sosyal tarafların birlikte başaracakları önemli bir yaklaşım olduğu belirtilmekte ve özellikle ekonomik krizleri ve endeksleme sisteminin getirdiği sorunları aşabilmek için ücret esnekliğinin hızla gelişen bir uygulama olduğu ifade edilmektedir (Treu, 1992: 507).

I.B.1.1.b.d. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik kavramının dar ve geniş olmak üzere iki anlamı vardır (Duygulu, 1994: 79). Dar anlamda çalışma sürelerinde esneklik, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren bir çalışmayı ifade etmektedir. Geniş anlamda çalışma sürelerinde esneklik kavramı ise, standart olmayan, atipik çalışma şekilleri ve sürelerini kapsamaktadır. Dolayısıyla normal çalışma ilişkisi dışındaki tüm yeni çalışma şekilleri, beraberinde esnek süreli çalışmayı da getirmektedir (Duygulu, 1994: 79).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile, çalışma sürelerinin şahsileşmesinin sağlandığı belirtilmektedir. Buna göre, bu tür çalışmada işin başlangıç ve bitiş saatleri belirli bir saat değil, belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak tesbit edilmektedir (Arıcı, 1992: 83).

Çalışma sürelerinde esnekleşme gereği Treu (1992: 503-504)'ya göre, taktik bir davranış değil, fakat stratejik şartların yarattığı bir zorunluluk olmaktadır. Sürekli değişen ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak, işletme giderlerini düşürmek için çalışma sürelerinde esnekliğin gerekli olduğu belirtilmektedir.

Çalışma sürelerinde esneklik arayışındaki diğer temel nedenler ise, daha fazla boş zaman ve daha fazla bağımsızlık yönündeki baskı ile

istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması olarak ifade edilmektedir (Doğan-Türk, 1997: 115-116; Roche ve bşk., 1996: 130-132).

Çalışma sürelerinde esneklik daha çok kısmi süreli (part-time) çalışma ile ifadesini bulmakta, ancak kısmi süreli (part-time) çalışmanın diğer görünümleri (iş paylaşımı, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma v.b.) olan diğer atipik çalışma biçimleri de önem kazanmaktadır.

II.B.1.2. Esnek Üretim Organizasyonunun Uygulanma Modelleri

Esnek üretim organizasyonunda, esneklik temel kavram olmakta ve üretim tekniklerinin ve makinelerin esnekliği kadar işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki esneklikler de önem kazanmaktadır. Esnek üretim organizasyonu, üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına kadar pek çok alanda Fordist organizasyondan bir kopmayı ifade etmektedir (Şen, 1996:164-165). Bu kopuş ise, gerek üretim sürecinde ve kullanılan teknolojilerde, gerekse emeğin niteliğinde ve işin yoğunlaşmasında bir değişim anlamına gelmektedir.

Esnek üretimde, Fordizm'in aksine, tek amaçlı makineler yerine, genel amaçlı, programlanabilir, emek ve sermayeden tasarruf sağlayabilen, otomasyon teknolojileri ile donanmış, birçok malı aynı anda üretebilen bir üretim süreci söz konusudur. Üretim sürecini hızlandırabilen programlanabilir mikroelektronik aksamli makineler ve otomasyon teknolojilerinin sağladığı esneklik ve verimlilik artışı ile kolaylıkla ürün çeşidinin sağlanabilmesi esnek üretim organizasyonunu karakterize eden özellikler olarak belirtilmektedir (Bonefeld, 1991: 54; Pelaez- Holloway, 1991: 136; Yentürk, 1994: 38-39).

Esnek üretim organizasyonunun fiziksel elemanları ise;

- Genel amaçlı, programlanabilir, mikroelektronik aksamı, emek ve sermayeden tasarruf eden, otomasyon teknolojileri ile donanmış makineler;

- Birçok malı aynı anda üretebilen, değişik ürünleri tanıma ve değişik operasyonları ard arda yapma yeteneğine sahip teknolojiler;

- Üretim sürecinin bütününe ilişkin bilgi sahibi olan, ürün yenileme, kalite artışı ve buluş sürecinde aktif katkıda bulunabilecek kapasitede işgücü'dür.

Talebin belirleyici olduğu, farklı ve değişen taleplere kısa sürede yanıt verebilen ve böylelikle bireysel tercihlerin söz konusu olduğu esnek bir yapı tanımlanmaktadır (Eraydın, 1992: 22-25; Özkaplan, 1994: 183-186; Yentürk, 1993: 47-50).

Stoklama olmadan üretim, üretim sırasında kalite kontrolü, üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma ve üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması, bu üretim organizasyonunda benimsenen temel ilkeler olmaktadır.

Çok yönlü haberleşme ağı, yatay ve dikey bilgi akışı, bölgesel otonomi, otokontrol ve katılımcı karar alma, toplam kalite, kalite kontrol çemberleri ve toplam bakım esnek üretimde organizasyon yapısını oluşturmaktadır (Eraydın, 1992: 22-25).

Fordist üretimle temel farklılığın, işgücünün örgütlenmesinde ve işgücünün üretimdeki rolünde olduğu belirtilmektedir (Özkaplan, 1994: 185). Buna göre, esnek üretim organizasyonu ile becerilerini kullanan ve geliştiren, karar verme sorumluluğu taşıyan işçi tanımı getirilmektedir. Üretim sürecinin belirli bir aşamasında uzmanlaşarak, iş paylaşımında belirli bir aşamadan sorumlu olan ve yeri bir diğeri tarafından doldurulamayan işgücü, yeni üretim

organizasyonunda becerileri doğrultusunda önem kazanmaktadır (Eraydın, 1992: 25).

Esnek üretim organizasyonunda iki farklı uygulama modelinden sözedilmektedir. Bunlardan biri, hem birbirleri ile rekabet içinde olan, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde işbirliği halinde bulunan, küçük ve orta boy işletmelerin oluşturduğu (Ansal, 1994: 31; Özkaplan, 1994:185) bir model olan esnek uzmanlaşma modeli; diğeri ise, ürüne değer katmayan herşeyden kurtulmak anlamına gelen ve sadece “talep edilen maldan, talep edildiği kadar üretim” yapma felsefesine dayanan (Acar, 1995: 6) tam zamanında üretim modelidir.

I.B.1.2.a. Esnek Uzmanlaşma Modeli:

Uzmanlaşma modeli, yukarıda da belirtildiği üzere, hem birbirleri ile rekabet içinde olan, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde işbirliği halinde bulunan, küçük ve ortaboy işletmelerin oluşturduğu bir modeldir. Bu model, tasarımcılarla yeni vasıflandırılmış zanaatkar bazlı işçilerin işbirliği içinde, genel amaçlı tezgahlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline oturmaktadır (Ansal, 1994: 31).

Esnek uzmanlaşma modelindeki işletmelerin ortak özellikleri; öğrenme, yeni teknolojilere uyarlanabilme, teknolojik yenilikleri hızla adapte edebilme ve yeni teknolojiler yaratabilme olarak tanımlanmaktadır.

Bu modelin ilk örneğinin İtalya’da ortaya çıktığı belirtilmektedir. 1960’ların sonu ve 1970’lerin başlarında İtalya’da yaşanan güçlü bir işçi sınıfı mücadelesine tepki olarak İtalyan işverenler adem-i merkeziyetçi bir üretime geçmiş ve üretimin birçok bölümü taşeronlara devredilmiştir (Ansal, 1994: 31). Bu sürecin merkezi, Üçüncü İtalya olarak anılan, Kuzeydoğu

İtalya'da Bologna, Floransa, Ancona ve Venedik çevresinde yer alan küçük kentler ve köylerden oluşan alandır (Eraydın, 1992: 47). Bu alan içerisindeki firmaların küçük ölçekli, yaratıcı, tasarım ağırlıklı ve bir bölümünde yüksek teknoloji kullanan firmaların olduğu ve dünya pazarlarında bu şekilde başarı sağladıkları belirtilmektedir (Ansal, 1996: 16; Eraydın, 1992: 47).

Esnek uzmanlaşma modelini Üçüncü İtalya örneğine dayalı olarak tanımlayan özellikler şöyle sıralanmaktadır (Ansal, 1996: 15-16; Eraydın, 1992: 48):

-Çok amaçlı makineler;

-Kapsamlı beceri ve sadece üretimin bir parçasını yapan değil aynı zamanda üretim sürecinin tasarlanmasına katkıda bulunan işçiler;

-Değişen ürünler;

-Çok yeni ürünler ve üretim süreçlerinin ortaya çıkması için buluşların desteklenmesi;

-Buluşları sürekli destekleyen yerel politik güçler.

Yerel idarelerin esnek uzmanlaşma modelinde sanayi ağlarının oluşmasında büyük rol oynadıkları, örneğin meslek okulları açarak bölgede vasıflı eleman yetiştirmeye çalıştıkları ve bunun da teknik yenilik yaratma potansiyeli açısından son derece önemli olduğu belirtilmektedir (Ansal, 1996: 16).

Piore ve Sabel (Aktaran: Şen, 1996: 182)'e göre, esnek uzmanlaşmanın yaygınlaşabilmesi için mikro ve makro düzeyde düzenlemeler gerekmektedir. Esnek uzmanlaşma modelinde üretim kaynakları genel amaçlı olduklarından kolayca yeniden düzenlenmektedirler. Bu nedenle böyle bir modelde talepteki kaymalar fiyat değişiklikleri yaratır ve firmalar fiyatları yükselen malları üretmek için kolaylıkla makinelerini yeniden

düzenleyebilirler. Ancak burada bazı mikro düzenleme sorunları yaşanabilir: Esnek uzmanlaşma modelinde mikro düzenleme sorunu, yeniliği teşvik ve koordine edecek rekabetçi kurumları yaratma noktasında toplanmaktadır. Yanlış (rekabet) koordinasyon rekabeti zayıflatacaktır.

Yukarıda ifade edilen kuralların bir arada bulunduğu dört tür esnek uzmanlaşma modelinden söz edilmektedir (Şen, 1996: 182):

- i. Küçük, bağımsız işletmelerin bölgesel yığılması (bu türe Orta ve Kuzey İtalya'daki uzmanlaşmış endüstriyel bölgeler, NewYork'taki giyim sanayi bölgesi ve ABD'deki diğer birçok kentte görülen inşaat sanayileri örnek olarak gösterilebilir);
- ii. Büyük, aralarında belirli bağlar bulunan işletmelerin bir arada toplanması (bu türe ise, Japon "Zaibatsu"ları [Savaş öncesindeki şirket grupları] ve savaş öncesinde Japon işletmelerinin daha gevşek örgütlenmeleri örnek olarak gösterilebilir);
- iii. Küçük işletmeleri sürekli çevresinde tutan merkez firma (güneş sistemi modeli);
- iv. Büyük bir işletmenin adem-i merkezileşmesiyle (desantralizasyon) ortaya çıkan atölye fabrikalar.

Bölgesel yığılmaya örnek olarak gösterilen endüstriyel bölgelerde işletmelerin hiç birisi sürekli egemen değildir. Ve işletmeler arasındaki ilişkiler kısa süreli sözleşmelerle belirlenir. Sözleşmelerin tarafları sürekli değişebilir. Üçüncü ve dördüncü tür esnek uzmanlaşma modelinde ana firmaların çevresinde güneş sistemindekine benzer bir şekilde yörünge küçük taşeronlar vardır (Şen, 1996: 183). Kitlesel üretimin tersine, bu firmalar uzun süre piyasada kalan standart ürünler üretmezler. Bu firmaların önemi, kitlesel üretimde olduğu gibi ölçek ekonomilerinden değil, ürünlerinin yüksek sermaye yatırımı gerektirmesinden kaynaklanır. İşler dahili olarak bu

küçük firmalar arasında organize edilir. Küçük işletmeler bağımlı olarak değil, bağımsız taşeronlar olarak hareket ederler.

Yukarıda bahsi geçen dört tür esnek uzmanlaşma modelinde de esneklik ve uzmanlaşma temel bir özelliktir ve firmalar, ürettikleri parçalarda değişiklik istenildiğinde, üretim süreçlerini yeniden düzenleyebilirler (Ansal, 1996: 16). Piore ve Sabel (Akt. Şen, 1996: 184)'in esnek uzmanlaşmada bölgesel yığılma modelinin 1970'lerin sonlarından beri özellikle İtalya'da "endüstriyel bölgeler" kuramı adı altında yoğun bir şekilde incelendiği belirtilmektedir. Söz konusu endüstriyel bölgelerin belirleyici özelliği olarak ise örgütlenme modelleri gösterilmektedir. Dolayısıyla endüstriyel bölgelerin ekonomik başarısı, düşük maliyetli üretim faktörlerinden sağlanan avantajlardan çok, özellikle etkili bir sosyal ve ekonomik örgütlenme modelinden kaynaklanmaktadır. Endüstriyel bölgeleri özgün ve farklı kılan, firmaların belirli ilkelere göre birlikte örgütlenmesidir. Bu ilkelerin en belirgin olanının, küçük firmalar arasındaki yoğun ilişkiler olduğu belirtilmektedir. Küçük firmalar, taşeronluk ve uzmanlaşma yoluyla belirli malların üretimi için gerekli işgücünün firmalar arasında dağılımını sağlamaktadır. Uzmanlaşma hem firma, hem bölge düzeyinde etkinliği teşvik etmekte; taşeronlukla birleşen uzmanlaşma kolektif olanakları geliştirmektedir. Sonuçta ölçek ve alan ekonomileri sağlanmaktadır (Şen, 1996: 184).

I.B.1.2.b. Tam Zamanında (Just-In-Time) Üretim Modeli:

Tam zamanında üretimin, israfı kesintisiz olarak ortadan kaldırmaya dayalı, mükemmelliğe ulaşmaya yönelik bir model olduğu belirtilmektedir (Emre, 1995:3). Tam zamanında üretim kavramının, 1940'lı yıllarda Toyota'nın başkanlığını yapmış olan Taichi Ohno tarafından ortaya atıldığı

ve 1970'lerin bunalım yıllarından başlayarak da geniş uygulama alanı bulduğu ifade edilmektedir (Belek, 1997: 59).

Fordist kitlesel üretimde büyük miktarda mal, büyük piyasalar için üretilmekte olması nedeni ile bu organizasyon biçimi bir itme sistemi olarak; tam zamanında üretim ise, gerektiğinde, gerektiği kadar üretim olması nedeni ile bir çekme sistemi olarak tanımlanmaktadır (Belek, 1997: 59). Her parça fabrika içinde, bir sonraki istasyondan istendiğinde ve istendiği miktarda üretilmektedir. Tam zamanında üretim modelinde hangi maldan (parçadan) ne kadar üretileceği "kanban sistemi" ile belirlenmektedir (Acar, 1995: 8-13; Belek, 1997: 59-60; Emre, 1995: 19-23).

Kanban sisteminde, hangi parçadan ne miktarda üretileceği "kanban" adı verilen kartlar üzerinde belirtilmektedir (Acar, 1995: 9). Kanbanların daima üretim akışına ters yönde, ancak fiziksel birimlerle birlikte sondan başa doğru hareket ederek üretim aşamalarını birbirine bağladığı ifade edilmektedir. Üretim aşamalarının bu şekilde birbirine bağlanması sonucunda ise sadece gereken parçaların, gerekli olan miktarda ve gerektiği zaman üretildiği ve aşamalar arasında ara stoklara ihtiyaç kalmadığı belirtilmektedir (Acar, 1995: 10).

Tam zamanında üretim modelinde üretimde herhangi bir aksaklığın yaşanmaması için şu dört kavramdan yararlanıldığı ifade edilmektedir (Acar, 1995: 6):

-Tam zamanında kavramı, daha önce de belirtildiği gibi, sadece gerekli parçaların gerekli miktarlarda, gerekli olduğu zaman üretilmesi anlamına gelmektedir.

* Kanban sistemi, tam zamanında üretim modelinde malzeme hareketlerinin kontrolü ve bu bağlamda üretim etkinliklerinin planlaması amacıyla kullanılan yeni bir sistem kontrol (çizelgeleme) yaklaşımıdır. Geniş bilgi için bkz. Nesime Acar, Tam Zamanında Üretim, MPM, yayın No: 542, 1995, Ankara; Aynur Emre, Tam Zamanında Üretim Sisteminin Ülkemizdeki Uygulamaları ve Sorunlar, MPM yayın No: 543, 1993, Ankara

-Otonomasyon kavramı, otonom hata kontrolü olarak tanımlanmaktadır. Otonomasyon, hatalı parçaların üretim akışına karışıp sonraki süreçlerde üretimi kesintiye uğratmasını engelleyerek tam zamanında kavramını desteklemektedir.

-Esnek işgücü kavramı, talep dalgalanmaları karşısında işgücü sayısının değiştirilmesi olarak ifade edilmektedir.

-Yaratıcı düşünce kavramı ise, çalışanların önerileri ile sürekli gelişmenin sağlanması anlamına gelmektedir.

Bu dört kavramın gerçekleştirilebilmesi ise aşağıda belirtilen sistemlerin devreye girmesi ile sağlanmaktadır (Acar, 1995: 6) :

- Tam zamanında üretimi gerçekleştirebilmek için kanban sistemi;
- Talep dalgalanmalarına uyum sağlayabilmek için üretim dengeleme yöntemleri;
- İmalat ön sürelerini azaltmak için tezgah hazırlık zamanlarını azaltma yöntemleri;
- Hat dengesinin sağlanabilmesi için operasyonların standardizasyonu;
- Esnek işgücü kavramını gerçekleştirebilmek için yerleşim planlaması ve çok fonksiyonlu işçiler;
- Sürekli gelişmeyi sağlamak üzere sorun çözme grupları ve öneri sistemleri;
- İşletme genelinde kalite kontrol yaklaşımını uygulayabilmek için işlevsel yönetim modeli.

Tam zamanında üretim modelinin iki ana amacı vardır: Bunlar sıfır stok ve sıfır israftır (Emre, 1995:3). Bu üretim modelinin birbirini tamamlayan ve

sistemin büyük bir uyum içinde çalışmasını sağlayan en temel öğelerinin ise; toplam kalite kontrolü, tam zamanında üretim ve kalite kontrol çemberleri olduğu belirtilmektedir (Ansal, 1996: 18).

Tam zamanında üretim ile, ana ve tampon stoklar kaldırılarak maliyetler büyük ölçüde düşürülmekte ve ayrıca, hem üretim hattında büyük bir akıcılık sağlanmakta, hem de üretim sırasında ara mallarında ve hammaddelerde defolu olanların ya da hatalı üretimin derhal farkedilmesi mümkün kılınmaktadır.

Kalite kontrolü, Fordizm'de olduğu gibi üretimin belirli aşamalarında ve belirli birimlerin sorumluluğu altında değil, sürekli olarak yapılmaktadır. Her işçi yaptığı işin kalitesinden sorumlu olmakta; ayrıca yapılan işin kalitesi hemen bir sonraki işin yapılışı sırasında kontrol edilmekte ve böylece de toplam kalite kontrol sistemi ortaya çıkmaktadır (Ansal, 1996: 18).

Kalite kontrol çemberleri işçilerin beceri, bilgi ve iş deneyimlerinden yararlanmak üzere oluşturulmaktadır. Bir kalite kontrol çemberi, işletme içinde kendi alanlarını ilgilendiren konularda çeşitli sorunları belirlemek, incelemek ve sunmak için bir grubun oluşturulmasını ifade etmektedir (Efil, 1993: 168). Bu çemberlerin oluşturulmasına neden olan amaçlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Eser, 1993: 117):

- Hataları azaltmak ve kaliteyi yükseltmek;
- Daha etkili bir ekip çalışması ortamı yaratmak;
- Çalışanların motivasyonunu artırmak;
- Sorun çözme yeteneği yaratmak;
- Sorun önleyici bir tutum geliştirmek;
- Şirket içi iletişimi artırmak;

- Uyumlu yönetici /işgören ilişkileri oluşturmak;
- Bireysel yeteneği ve liderlik yeteneklerinin gelişmesini sağlamak;
- Daha büyük bir işgüvenliği bilinci yaratmak.

Fordist üretim organizasyonunda işçiye olan bağımlılık minimuma indirilmeye çalışılırken; tam zamanında üretim modelinde ise sistemin başarılı bir biçimde işleyebilmesinin, tamamen işçilerin yönetimle işbirliğine girmesine ve firmaya bağlılık olarak ortaya çıkan çalışma motivasyonuna dayalı olduğu ifade edilmektedir (Ansal, 1996: 19).

Sonuç olarak, her iki uygulama modelinde de ortak özellikler olan ileri teknoloji ve dolayısıyla ileri otomasyon, farklılaşan ve değişen ürün taleplerine hızla cevap verebilme gibi özellikler ile esnek üretim organizasyonu mal üretim sürecinde, bir başka deyişle, sanayide çıktı miktarının artış hızını yükseltmiştir. Üretim sürecinde gözlenen bu hızlılık üretilen ürünlerin hızlı bir şekilde pazarlanmasını getirmiştir. Bu durumun hizmet sektöründeki görünümü ise, üretim sürecinde yaşanan bu değişimlere ayak uydurabilen yeni iş ilişkilerinin ve yeni (esnek, atipik) çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıdır.

I.B.2.ESNEK ÜRETİM ORGANİZASYONUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde meydana gelen teknolojik gelişmeler üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir. 1970'lere kadar yaygın olan ve kitlesel üretim ile ayrıntılı işbölümü ve tam gün standart istihdam şeklini benimseyen Fordist üretim organizasyonu günümüzde artık geçerliliğini kaybetmektedir. Önemli teknolojik değişiklikler yaşanmakta, arz-talep

değişiklikleri ve konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmektedir (Yavuz, 1995: 7).

Esnek üretim organizasyonunda; çok işte sorumluluk, kişisel beceri ve başarıya dayalı ücret düzeyi, görev sınırlandırılmalarından kaçınma, uzun süreli işbaşında eğitimin yanısıra; yatay işgücü örgütlenmesi, sendikaların önemini kaybetmesi nedeniyle iş kazanımı güvencesi ve işçiye verilen sorumluluğun artırılması işgücünün niteliğine ve işin organizasyonuna ilişkin özellikler olarak sıralanmaktadır (Eraydın, 1992: 27).

Esnek üretim organizasyonunun gelişmesiyle birlikte, biri işgücünün niteliği ve diğeri de işgücünün yapısı üzerinde olmak üzere, iki temel tartışma sözkonusudur. İşgücünün niteliği konusundaki tartışma, emek sürecinde işçinin konumunun nasıl değiştiği konusunda olmaktadır. Buna göre, esnek üretim organizasyonu ile işçinin üzerindeki kontrolün, daha fazla sorumluluk verme ve işçinin karar alma süreçlerinde yer alması ile azalmadığı, bilakis işin daha da yoğunlaşmasına yolaçtığı ve kol emeğinin dışında kafa emeğinin de kullanılmakta olduğu belirtilmektedir (Öngen, 1996: 178; Yentürk, 1995: 808).

Esnek üretim organizasyonunun kullanılması ile birlikte işgücünün yapısı üzerindeki tartışma ise, ihtiyaç duyulan işgücünün çok sayıda niteliksiz işçiden az sayıda nitelikli işçiye doğru kayması ve farklılaşmış bir işgücü yapısının ortaya çıkacağı yönündeki tartışmadır (Yentürk, 1995: 808).

İşgücü içerisinde nitelik ve beceri düzeyi yüksek ve sürekli istihdam olanağı bulabilen ve çekirdek işgücü olarak adlandırılan bir kesim (işlevsel esnekliği sağlayan kesim), öte yandan zaman zaman iş bulabilen, iş süreçlerinde var olan işgücü niteliklerinden uzaklaşan ve çevresel işgücü de denilen yedek bir işgücü rezervinin (sayısal esnekliği sağlayan kesim) oluşmakta olduğu belirtilmektedir (Ansäl, 1996:652; Öngen, 1996:177; Yavuz, 1995: 13; Yentürk, 1995: 808).

Esnek üretim organizasyonu ve dolayısıyla üretim teknolojilerinin istihdam üzerindeki etkileri konusundaki tartışma ise, istihdam azalması ile ilgilidir. Bu üretim organizasyonunun temeli olan mikroelektronik teknolojilerinin üretimde kullanılması ve bu teknolojilerin emekten tasarruf eden teknolojiler olması dolayısıyla bu üretim organizasyonunun istihdamda daralmalara yolaçaacağı belirtilmektedir (Öngen, 1996: 177).

Bir başka görüş (Ginneken, 1986:24)'e göre ise, bu yeni teknolojilerin istihdam daraltıcı etkisi orta ve kısa dönem için sözkonusudur. Bu teknolojiler, daha kaliteli ve daha ucuz ürünler ve hizmetler için, tüketici harcamalarında artışı getiren ve özel girişimcilerin ya da ülkenin rekabetçi pozisyonunu güçlendiren yeni piyasaların oluşmasını sağlayabilir. Dolayısıyla uzun dönemde, yeni teknolojiler ekonomik büyüme ve istihdam yaratır.

Esnek üretim organizasyonu ile üretim ölçeğinin küçülmesi, bir yandan küçük firmaların artışıyla, öte yandan üretim birimlerinin kendi içinde parçalanmasıyla gerçekleşmektedir (Öngen, 1996:175). Ölçeklerdeki küçülmenin ise, büyük ölçekli fabrikalarda güçlenmiş olan kitle sendikacılığının varlık koşullarını tehdit ettiği belirtilmektedir (Yentürk, 1995:809).

İşverenlere göre, bu yeni üretim organizasyonu ile gündeme gelen esneklik, ancak işletme düzeyinde gerçekleştirilebilecektir. Bu takdirdedir ki, üretim organizasyonu ve ücretlerin ekonomik koşullara daha duyarlı hale gelmesi sözkonusudur (Erdut, 1994:69). Bunun ise, işkolu ve ülke düzeyinde yapılan toplu pazarlık sisteminin, işletme düzeyine doğru kayması anlamına geldiği ifade edilmektedir (Koray, 1992:56).

Esnek üretim organizasyonu ile gündeme gelen esneklik endüstri ilişkilerinin her alanında kendini hissettirmektedir. Yeni hizmet ilişkileri söz konusu olmakta ve bir işverene bağlı olarak tam gün çalışma yerine, çalışma

sürelerinde esnekliğe gidilmekte ve kısmi sürekli çalışma, kısa süreli çalışmalar, tele-çalışma gibi yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır.

I.B.2.1. İstihdam ve Ücretlerde Meydana Gelen Değişmeler

1980'den itibaren sanayileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarında üç önemli eğilim dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi, işsizlikteki rekor düzeydeki artış; ikincisi, istihdamın sektörel dağılımındaki kayma ve sanayi sektöründe istihdam azalırken hizmet sektöründe ortaya çıkan istihdam artışı; üçüncüsü ise, bir kısmı demografik ve sosyal nedenlerden, bir kısmı da yeni çalışma biçimlerinden kaynaklanan işgücünün bileşiminde ortaya çıkan değişikliklerdir (Esen, 1994: 41-43; Özkaplan, 1997: 118-119).

1973 yılında ilk petrol şokundan sonra, resesyonun kısa ömürlü olacağı inancındaki çoğu ülke, genişleyici politikalar izlemeye devam etti. Bu durum nihai tüketim harcamalarını (yatırımları değil) ve sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarını genişletti (ILO, 1991a:97). 1979 sonunda, ikinci petrol şoku ortaya çıktığında ise bu kez devletler, ilkinde uygulanan politikaların borçluluğu ve enflasyonu artırması nedeni ile, özellikle ABD ve Birleşik Krallık enflasyon hızını düşürme üzerinde yoğunlaştılar (Yıldızoğlu, 1996:317). Uygulanan sıkı para politikaları ile enflasyon denetim altına alınabilmişti, ancak bu yatırım ve istihdam pahasına elde edilmişti (ILO, 1991a:97) ve bir çok ülkede işsizlik oranları yükselmeye başladı.

Ginneken (1986:20)'e göre, yükselen işsizlik şu faktörler tarafından açıklanabilir :

- Yatırımların (özellikle riskli yatırımların) 1970'ler boyunca büyüyen uluslararası belirsizliği. Bu belirsizliği ise, yükselen enflasyon, döviz

kurlarında ve yükselen reel faiz oranlarında meydana gelen şiddetli dalgalanmalar nedenlemiştir.

-Uluslararası ticaretin akışında meydana gelen değişiklikler, Japonya'nın ve yeni gelişen ülkelerin artan rekabetçi gücü ve bu ülkelerdeki işgücü verimliliklerindeki hızlı büyüme, ABD ve Avrupa'da geleneksel sanayide bazı işlerin kaybolması sonucunu doğurdu.

- Çoğu gelişmiş ülkede, özellikle Avrupa'daki ülkelerde, işgücü maliyetinin verimlilikten daha hızlı yükseldiği kimi sektörlerde, -özellikle sanayide - bazı işlerin ortadan kalkması ve bazı sektörlerde - hizmet - yeni mesleklerin yaratılması.

1980'lerin sonunda ve 1990'larda işsizlik problem olmaya devam etti (Bkz. Tablo 4) ve yukarıdaki faktörlere - etkileri tartışmalı olsa da - teknolojik gelişmeler eklendi.

Emmerij (1994:463)'e göre, teknolojik gelişmeler tüm ekonomik sektörlerde yayılınca işsizlik problemi tekrar kendini hissettirdi. Ve bu işsizlik problemi, birçok sektörde teknolojik gelişmelere - üretim ve ürün teknolojileri, robotlar v.b. - bağlı olarak istihdamın azalması, yine teknolojik gelişmeler nedeniyle yaratılan yeni işler ve çalışma şekilleri - esnek süreli çalışmalar, tele-çalışma v.b. - tarafından telafi edilemedi .

İşsizlik sorununu çözmek üzere birçok gelişmiş ülkede, özellikle AB ülkelerinde, bazı işgücü piyasası programları uygulanmaktadır (Büyükuslu, 1997a: 33). Bu programlar şöyle sıralanmaktadır:

- Geçici istihdam olanaklarının yaratılması (kısmi süreli, geçici işler v.s.);
- Eğitim, mesleki-eğitim ve yeniden mesleki eğitime yönelerek çalışanların vasıf düzeyinin geliştirilmesi;

- Genç işçilere iş yaratmak için erken emekliliğe teşvik;
- Tam gün işlerin sayısını küçülterek yeni kısmi süreli işler yaratarak aynı işin birden fazla kişiyle paylaşımını sağlamak;
- İşsizlere yönelik danışmanlık ve yardım servisleri kurmak;
- Kendi hesabına çalışmak isteyenlere devlet yardımı sağlamak.

1980'den itibaren işgücü piyasalarında görülen ikinci eğilim ise, istihdamın sektörel dağılımında ve buna bağlı olarak da istihdamın hizmet sektöründeki dağılımında ortaya çıkan artıştır. İstihdam, sanayi sektöründe azalmakta hizmet sektöründe ise artmaktadır (Bkz. Tablo 3b ve 3c). Gelişmiş ekonomiler için uzunca bir süre yoğun ekonomik kullanıma olanak tanıyan sanayi sektörü artık bu özelliğini yitirmekte ve geri plana itilmektedir (Koray, 1994: 61). Gelişme, yoğun kaynak ve emek kullanan endüstriler yerine, yoğun sermaye ve teknoloji kullanan endüstriler yönündedir. Bu durum ise, söz konusu endüstrilerde istihdamda daralmalara yol açmaktadır. Örneğin, gelişmiş ülkelerde toplam imalat sanayiî (metal eşya yapımı, elektronik makine ve donanımı, kimya, petrol ve plastik endüstrileri, ki bu endüstriler ileri teknoloji kullanmaktadırlar) açısından 1978-1990 yılları arasındaki oniki yıl boyunca %29.9 üretim artışı sağlanmış olmasına karşın, istihdamda %7.9 azalmanın söz konusu olduğu belirtilmektedir (Koray, 1994: 61).

Günümüzde hizmet sektörü açısından OECD bölgesinde her üç işten iki tanesi hizmet sektöründedir (Özkaplan, 1997: 120). Hizmet sektöründeki istihdamda en yüksek yoğunluk Kuzey Amerika ve Okyanusya ülkelerinde meydana gelmektedir. AB ve EFTA ülkeleri, önemli ülkesel farklılıklara rağmen, hizmet sektöründeki istihdamın orta düzeyde ağırlığa sahip olduğu ülkeler iken, Japonya, imalat sektöründeki genişlemenin devam ediyor olması yüzünden, hizmet sektöründe toplam istihdamın görece payı düşük olan ülkedir (Bkz. Tablo 11) (OECD; 1994a: 5).

Tablo 11: Bazı Ülkelerde İstihdamın Hizmet Sektöründeki Payı, 1992

%

	ULŞ. HAB.	TOP. VE PER. TIC.	MALİ KUR TAŞ. MAL. VE YRD. İŞ HIZM.	TOPLUM HIZ. SOS. VE KİŞ HIZ.	TOPLAM HIZM. SEKTÖRÜ
K. Amerika	5.7	22.4	13.2	31.5	72.6
Japonya ¹	6.0	23.5	10.9	18.1	58.5
AB	6.0	18.4	8.5	29.1	61.9
EFTA ²	6.9	17.1	10.1	31.1	65.3
Okyanusya ³	6.3	24.5	11.6	27.8	70.2
OECD(ort.)	5.8	20.4	10.4	27.4	64.1

1. 1990 verileri. 2. Avusturya, Finlandiya, Norveç, İsveç. 3. Avustralya, Yeni Zelanda.

Kaynak: OECD, Job Study, Evidence and Explanations, Part I, Labour Market Trends and Underlying Forces of Change, 1994: 6, Tablo 1.3.

Avrupa'da, istihdamın, toplum hizmetleri kişisel ve sosyal hizmetler gibi işgücü yoğun faaliyetlerin yaygınlaşması yoluyla artacağı ileri sürülmektedir (Özkaplan, 1997: 121). Bu alt sektörün Avrupa istihdamı içindeki payı, OECD bölgesinde toplam hizmet sektöründe en yüksek seviyelere ulaşan Kanada ve ABD'ye göre çok düşük değildir (OECD, 1994a: 7). Ancak, Avrupa'da toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetlerde kamu idaresinin payı (%7.6), ABD (%5.0)'ye göre daha yüksektir.

Öte yandan, 1980'lerden bu yana istihdamın sektörel dağılımında meydana gelen değişimler kadar, istihdamın meslek gruplarına göre dağılımında da dikkat çekici gelişmeler yaşanmaktadır. 1980'li yıllar boyunca OECD ülkelerinde, beyaz yakalı işlerdeki (profesyonel, idari ve yönetici personel) istihdamın, mavi yakalı işlerdekinden (ulaşım ve üretimde çalışan işçiler) çok daha hızlı büyüdüğü ve hatta mavi yakalı işlerde istihdamın

azaldığı belirtilmektedir (OECD, 1994a: 11). Beyaz yakalı işler içerisinde “profesyonel ve teknik” grup ile “idari ve yönetici” grup meslekler, en hızlı istihdam artışının gerçekleştiği gruplar olarak gösterilmekte ve ABD’de 1979-1990 yılları arasında, idari ve yönetici grubundaki istihdam artışı %3 iken, ulaşım ve üretimde çalışanların sayısındaki artışın %0 olduğu belirtilmektedir (OECD, 1994a:12).

1980’den itibaren işgücü piyasalarında gözlenen üçüncü eğilim ise - bir kısmı demografik ve sosyal nedenlerden, bir kısmı da yeni çalışma biçimlerinden kaynaklanan - istihdamın bileşiminde ortaya çıkan değişikliklerdir. OECD ülkelerinde 1974-1995 yılları arasında işgücünün büyüme oranı %1 civarında gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 2). Kanada (%2.1), ABD (%1.8), Japonya (%1), Hollanda (%1.1) ve Norveç (%1.1) dışındaki ülkelerde bu dönemde işgücünün ortalama yıllık büyüme hızı %1’in altında gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkelerde söz konusu dönemde gerçekleşen işgücünün yıllık ortalama büyüme oranının dörtte üçünün, çalışma yaşındaki nüfusun artışından kaynaklandığı, geri kalanın ise, işgücü piyasasına katılmak isteyen ya da katılmak zorunda kalanlardan kaynaklandığı gözlenmektedir.

~~İşgücü piyasasına katılmak isteyen ya da katılmak zorunda kalan~~ nüfusun önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların artan oranlarda işgücü piyasasına girmeleri, doğum oranının düşmesi, anne olanların işe devam etmeleri ve ikiden fazla çocuk sahibi olan anne oranının giderek azalması gibi nedenlerle açıklanmaktadır (Esen, 1994: 44).

İşgücüne katılım oranı açısından, kadınların payının en yüksek olduğu ülkeler, İskandinav ülkeleridir (Bkz. Tablo2). Bu ülkelerdeki, cinsiyet eşitliği, aile politikası, eğitim gibi toplumsal sorunların çözülmesine yönelik düzenlemelerin kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırdığı belirtilmektedir (Alaluf ve bşk., 1994: 19).

Kadınların işgücü piyasasına katılımları artarken, 55-64 yaş arası erkeklerin işgücü piyasasına katılımlarında düşme gözlenmektedir. Örneğin, Finlandiya, Fransa ve Hollanda'da söz konusu yaş kategorisindeki erkeklerin işgücü piyasasına katılım oranlarının %50'nin altında kaldığına işaret edilmekte ve bu azalma eğiliminin, kısmen hükümetlerin işsizliği emeklilik yaşını düşürerek azaltmak istemelerinden, kısmen de önemini kaybeden endüstrilerde istihdamın azalmasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Esen, 1994: 44).

Gelişmiş ülkelerde istihdamın bileşiminde meydana gelen bu demografik değişimlerin yanısıra diğer değişme de standart olmayan (atipik) işlerdeki çeşitlenme ve bu alanlardaki istihdam artışıdır. Kendi hesabına çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma ve geçici çalışma olarak genelde üç temel kategoride toplanan standart olmayan (atipik, esnek) çalışma biçimleri, 1970'lerden bu yana hemen hemen çoğu OECD ülkesinde artan bir seyir izlemektedir (Bkz. II. Bölüm Tablo 16).

1980'lerde 13 OECD ülkesinde kendi hesabına çalışmanın toplam istihdamdan daha hızlı arttığı vurgulanmaktadır (Özkaplan, 1997: 123). Özkaplan (1997:123)'nin ifadesine göre, hizmet sektörünün genişlemesinin yanısıra bazı firmaların, bazı işleri, eve iş verme ve firma dışında taşeronla devretmesi gibi tercihler kendi hesabına çalışmanın artışında önemli faktörlerdir.

Diğer bir esnek (standart olmayan) çalışma şekli olan kısmi süreli çalışma türünde istihdam artışı da, kendi hesabına çalışmada olduğu gibi artan bir seyir izlemektedir (Bkz. II. Bölüm Tablo 16). Kısmi süreli çalışma önceleri sadece kadın istihdamı şeklinde görülse de, artık erkekler arasında da bu çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. 1991 yılında, AB'de, ülkeler arasında belirgin farklılık göstermekle birlikte, tüm işlerin %15'inin kısmi süreli olduğu saptanmıştır (Bkz. II. Bölüm Tablo 19).

Bir başka esnek çalışma şekli ise, geçici çalışmadır. Bu çalışma türünde, belirli dönemde geçerli olan bir anlaşma ile işçi yerleştiren Özel İstihdam Büroları, gittikçe artan bir etkinliğe sahiptirler. 1991 yılında OECD bölgesinde, pek çok ülkenin toplam istihdamı içerisinde, geçici işe eleman bulan Öze İstihdam Bürolarının %5 ile %15 arasında bir paya sahip oldukları belirlenmiştir (OECD, 1994a: 9).

1970'li yılların sonu ve 1980'li yıllar çalışanlar açısından yukarıda ifade edilen değişimlerin yanısıra ücretlerde de değişimlerin yaşandığı yıllar olmuştur. 1970'lerin sonlarında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte ücret artışlarında gerilemeler gözlenmiştir. 1970'li yılların sonunda ve 1980'lerin başında hükümetler enflasyonu indirmek için ücretlerin belirlenmesine müdahale etmişler ve sosyal tarafların ücret ve fiyat indeksleme sistemlerinin etkilerinin hafifletilmesi konusunda razı etmeye çalışmışlardır (Ginneken, 1987: 393). Ayrıca, hükümetler -özellikle 1980'lerde yüksek bütçe açıkları ile karşılaşanlar- kamu sektörü ücretleri üzerinde sınırlayıcı bir tutum almışlardır. Bu konuda ILO (1991c:243)'nun Dünya Çalışma Raporu'nda şöyle denmektedir:

"(H)ükümetler.... toplu pazarlık sonuçlarını etkilemede şimdiye kadar görülenlerden çok daha aktif bir rol oynadılar. Çeşitli sürelerle ücretlerin dondurulduğu ya da ücret artışlarına resmi sınırlar getirildiği bir çok durum oldu. Ücretlerin ya da fiyatların endekslendiği hemen hemen tüm ülkelerde, ya bu mekanizma durduruldu, ya sonuçlandırıldı ya da uygulanması ertelendi".

Bunun yanısıra, bazı ülkelerde işverenler işgücü giderlerini makroekonomik koşullar ve firmaların ya da endüstrilerin özel durumları karşısında daha duyarlı hale getirmeye çalışmışlar, bunun için hükümetler de kurumsal düzenlemeleri değiştirerek adem-i merkezîyetçi ücret tesbitini teşvik ederek ücretleri daha esnek hale koymak üzere harekete geçmişlerdir (ILO, 1991c: 233).

1970'lerde hükümetler daha adil bir gelir dağılımı amacıyla ücretlere müdahale etmişlerdir. Oysa 1980'lerde, ücretlere müdahale edilirken gelir dağılımı amacıyla daha az ilgilenilmiştir. Özellikle Avrupa'da, artan işsizlik ve yüksek ücret düzeyleri karşısında hükümetler, ücretler konusunda katı tutumlar almışlardır. Örneğin, 1982 yılı Haziran ve Ekim ayları arasında Fransız Hükümeti genel bir ücret ve fiyat dondurması uygulamış; Danimarka Hükümetleri 1982 ve 1987 yılları arasında otomatik endeksleme mekanizmalarını askıya almış; Hollanda Hükümeti ücret ve fiyatları donduracağı tehdidinde bulunmuş, bu da dolaylı yoldan 1982'de ücretlerde indirim ve çalışma sürelerinin kısaltılması konusunda iki taraflı merkezi bir anlaşma imzalanmasına katkıda bulunmuştur (ILO, 1991c: 244).

Nitekim Tablo 5b'den de görüleceği üzere, 1970'li yılların sonundan 1980'li yılların ikinci yarısına kadar bir çok OECD ülkesinde imalat sanayinde reel saatlik kazançlarda azalmalar görülmektedir. 1980'lerin başında ABD'de "Reaganizm", İngiltere'de "Thatcherizm" ile ifadelerini bulan ve refah devleti anlayışından uzak politikaların ücretler üzerindeki etkisi olumsuz olmuştur.

Bütçe açıklarını ve enflasyonu düşürmek, sermaye birikimini arttırmak için uygulanan bu politikalar ücret artışlarında gerilemelere neden olmuştur. Yine Tablo 5b'den görüleceği üzere, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren ise, reel saatlik kazançlarda artışlar gözlenmiştir. 1990'lı yılların ilk yarısında ise bazı gelişmiş ülkelerde reel saatlik kazançlar da genel eğilim (ABD hariç) artma yönündedir (Bkz. Tablo 5c).

1980 sonrası dönemde, ücretler açısından yaşanan olumsuzluğun aksine, sosyal güvenlik harcamaları artma eğilimini sürdürmüştür. Tablo 6'ya göre bazı OECD ülkelerinde kamu sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH içindeki payında artış gözlenmektedir.

Tablo 5b : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlarda Yıllık Yüzde Değişim (1981-1990)

ÜLK.	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ABD	-0.5	0.2	0.6	-0.2	0.3	0.2	-1.8	-1.2	-1.8	-2.0
JAP.	0.6	1.9	1.2	1.5	1.1	1.0	1.9	4.0	3.5	2.1
ALM.	-1.0	-0.3	0.1	-	2.2	3.7	3.9	3.0	1.2	2.3
FRN.	0.9	3.1	1.4	0.3	-0.1	1.2	-	0.4	0.2	1.1
B.KR.	1.0	2.4	4.2	3.6	2.9	4.1	3.7	3.4	0.9	-0.1
İTL.	4.5	0.5	-	0.7	1.9	-0.9	1.6	1.0	-0.2	0.7
KND.	-0.6	1.1	-2.2	0.8	-0.1	-1.0	-1.9	0.8	0.5	0.8
AVS.	0.4	0.7	1.5	-1.8	2.0	2.9	3.7	1.7	2.1	3.2
BELÇ.	2.6	-0.2	-3.5	-0.9	-1.2	1.2	0.3	-0.3	2.4	0.9
DAN.	-2.0	-0.2	-0.3	-1.4	0.2	1.0	5.1	1.9	-0.1	2.1
FİL.	0.7	0.9	1.1	3.1	1.7	3.2	2.5	3.4	2.1	4.2
HOL.	-3.2	0.8	-0.2	-2.1	2.6	1.5	2.1	0.5	0.3	0.5
İSV.	-2.9	-0.1	-0.6	1.9	1.9	2.9	6.8	-0.9	0.8	1.8
NOR.	-1.4	0.1	-1.7	1.4	0.2	3.0	2.2	2.1	3.3	-1.0

Kaynak: OECD, Historical Statistics 1960-1990, Paris 1992.

Tablo 5c : Bazı OECD Ülkelerinde İmalat Sanayinde Reel Saatlik Kazançlarda Yıllık Yüzde Değişim (1991-1995)

ÜLKELER	1991	1992	1993	1994	1995
ABD	-1.0	-0.3	-0.6	0.2	-0.3
KANADA	-0.7	1.4	0	2.0	-0.6
HOLLANDA	0.3	-1.1	0.1	-0.3	-
B.KRALLIK	4.1	2.3	3.4	-1.0	0.6
İSVEÇ	-4.0	4.8	-4.3	1.7	1.9
NORVEÇ	1.6	0.8	0.3	1.4	1.0

Kaynak : İLO. A Yearbook of Labour Statistics 1997, Geneva.

I.B.2.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık Sisteminde Meydana Gelen Değişmeler

Gelişmiş ülkelerde İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemin elverişli ekonomik büyüme koşulları içinde gerçekleşen Sosyal Refah Devleti uygulamaları yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanmasını mümkün kılmış; bu ise sendika hareketi ve toplu pazarlık düzeni için uygun bir ortam oluşturarak, refah seviyesi yüksek ücretlilerin ekonomik ve sosyal beklentilerini geniş ölçüde karşılayabilmiştir (Dereli-Kutal, 1995:572). Ancak, 1970 ortalarından bu yana değişen dünya koşulları ve artan dış rekabet baskısı, gelişmiş ülke ekonomileri için yeniden bir yapılanma arayışı ve sürecini gündeme getirmiştir (Koray, 1996:60)

Bu süreç içinde yaşanan ekonomik kriz artan işsizlik, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerden sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin

sendikalar için potansiyel bir sakınca oluşturduğu ifade edilmektedir (Dereli, 1994: 37-38). Yine, teknolojide meydana gelen gelişmeler ve bu gelişmelerin üretim organizasyonlarında yeni yapılanmalara yol açarak esnek üretim organizasyonlarını gündeme getirmesi ile sendikaların olumsuz etkilenmekte oldukları belirtilmektedir (Selamoğlu, 1994: 93). Buna göre, esnek üretim organizasyonlarına geçiş ile birlikte işçi yapısı toplu halde üretim yapan, emek sürecindeki her türlü tasarım katkısından yoksun bırakılan, üretim sürecine yabancılaşmış bir işçi tipinden üretim sürecini bilen, tasarımcısı ve uygulayıcısı olan, bilgili ve deneyimini yöneticisiyle paylaşabilen bir işçi tipine geçiş yaşanmakta; “esnek iş süreleri”, “işin paylaşımı”, “ödünç iş ilişkileri” gibi yeni çalışma biçimleri ile artık birbirleri ile sıkı ilişki içinde olmayan, kısmi zamanlı çalışan, işgücüne kadın ve gençlerin daha çok katıldığı, geleceğini belli bir işyerine ya da işe bağlamayan, sürekli yeni uğraş ve arayışlar içinde bulunan işçilerin sayısının giderek çoğalması sendikaların üye kaybına uğramalarına neden olmaktadır (Dereli-Kutal, 1995:567) (bkz. Tablo 12).

Özellikle ABD ve Fransa’da bu düşüşler ciddi boyutlarda olmuştur. ABD’de 1970 yılında sendikal yoğunlaşma %27 iken, 1990’da bu rakam %15.6 olmuş; aynı şekilde Fransa’da 1970 yılında %22.3 olan sendikalaşma yoğunluğu, 1990’da %9.8’e düşmüştür (Bkz. Tablo 12).

İsveç, Norveç gibi Kuzey Avrupa Ülkelerinde ise durum tam tersinedir. Bu ülkelerde sendikalaşma oranı, diğer ülkelerdekine aksine artmıştır. 1970 yılında İsveç’te %67.7 olan sendikalaşma oranı, 1990’da %82.5’e; Norveç’te ise %51.4’den %56.0’a yükselmiştir.

Sendikacılıkta yaşananlar gibi, toplu pazarlık sisteminde de 1980’ler boyunca değişimler meydana gelmekte; geleneksel olarak işkolu düzeyinde merkezi pazarlıkların ağırlıkta olduğu Avrupa Ülkelerinde toplu pazarlığın giderek işletme - işyeri düzeylerinde yoğunlaşma gösterdiği ifade edilmektedir (Dereli, - Kutal, 1995:564). İşkolu toplu pazarlıkları ortadan

TABLO 12 : Bazı OECD Ülkelerinde Sendikal Yoğunlaşma (1970-1990)
(Tüm ücretli ve maaşlı çalışanların yüzdesi olarak)

ÜLKELER	1970	1980	1990
ABD	27	22.3	15.6
Japonya	35.1	31.1	25.4
Almanya	33.0	35.6	32.9
Fransa	22.3	17.5	9.8
B. Krallık	44.8	50.4	39.1
İtalya	36.3	49.3	38.8
Kanada	31.0	36.1	35.8
Avusturya	62.2	56.2	46.2
Belçika	45.5	55.9	51.2
Danimarka	60.0	76.0	71.4
Finlandiya	51.4	69.8	72.0
Hollanda	38.0	35.3	25.5
Norveç	51.4*	56.9	56.0
İsveç	67.7	79.7	82.5

*1972

Kaynak: OECD, Jobs Study Evidence and Explanation, 1981.

Tablo 13: Bazı OECD Ülkelerinde Toplu Pazarlık Yapısı

Ülkeler	Geçen 10 yıl boyunca toplu pazarlık Düzeyleri	Geçen 10 yıl boyunca Hakim Pazarlık Düzeyleri	10 yıl boyunca trend
	U/S, i	U/S, i	U/S i
ABD	U/S, i	i	a y
Japonya	U/S, i	i	s y
Almanya	U/S, i	U/S	s y
Fransa	U/S, i	U/S	s y
Birleşik krallık	U/S, i	i	a y
İtalya	U/S, i	U/S	s y
Kanada	U/S, i	i	a y
Avusturya	U/S, i	U/S	s y
Belçika	U/S, i	U/S	s y
Danimarka	U/S, i	U/S	s y
Finlandiya	U/S, i	U/S, i	s y
Hollanda	U/S, i	U/S, i	s y
Norveç	U/S, i	U/S	- -
İsveç	U/S, i	U/S	s y

U/S: Ulusal/Sektörel Düzey; i: İşletme- işyeri Düzeyi

a: Azalma; y: yükselme; s: Sabit.

Kaynak: İLO, World Labour Report 1997-98, Geneva 1997

kalkmamakla birlikte, değişen ekonomik koşullara uyum sağlayabilen, daha esnek yerel toplu pazarlıklar işverenlerce de tercih edilmektedir (Koray, 1992:55).

Toplu pazarlık sisteminde meydana gelen değişmelere en açık örnek olarak Birleşik Krallık gösterilmektedir (Treu, 1994:14). 1980'lerde yapılan bir dizi yasal müdahale ile Birleşik Krallık'ta çalışma ilişkilerine karışmama geleneğinin bozulduğu ve bu müdahalelerle özellikle istihdam güvencesi sağlamaya yönelik toplu pazarlık alanının sınırlandırılmaya ve sendikaların söz sahibi olduğu alanların daraltılmaya çalışıldığı ifade edilmektedir (Treu, 1994:14).

Öte yandan Almanya, Belçika ve İtalya gibi ülkelerde toplu pazarlık düzeninin istikrarını koruduğu belirtilmektedir. Özellikle Almanya'da sendikalar bir kimlik krizi yaşıyor olsalar da, pazarlık ve katılımcı rollerinin itirazsız ve sorgusuz devam ettiği söylenmekte (Treu, 1994:15); söz konusu ülkelerde endüstri ilişkilerinde değişmelerin gözlendiği ancak Birleşik Krallık'da olduğu kadar keskin olmadığı ifade edilmektedir. Bu ülkelerde de toplu pazarlık sisteminde adem-i merkezizetçi eğilimlerin, yeni teknolojilerin ve piyasa ihtiyaçlarının baskısı altında pazarlığı etkilediği; fakat ulusal işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar yoluyla bu eğilimlerin kontrol altında tutulduğu belirtilmektedir.

Tablo 13 son yıllarda toplu pazarlık sisteminde yaşanan eğilimi göstermektedir. Hem ulusal / sektörel düzeyde hem de işletme / işyeri düzeyinde toplu pazarlık düzeninin geçerli olduğu ülkelerin çoğunda, ulusal / sektörel düzeydeki pazarlıklar sabit kalırken, işletme / işyeri düzeyinde yapılan pazarlıklar yükselmiştir. Sadece ABD, Kanada ve Birleşik Krallık'ta Ulusal / sektörel düzeydeki toplu pazarlıklarda azalmalar olmuş, fakat işletme / işyeri düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar yükselmiştir.

I.B.2.3. İşgücünün Niteliği ve İşin Organizasyonunda Meydana Gelen Değişmeler

Esnek üretim organizasyonu ile birlikte işçi tanımı değişmektedir. Bu organizasyon biçiminde, becerilerini kullanan ve geliştiren, karar verme sorumluluğu taşıyan işçi tanımı getirilmektedir. Üretim sürecinin belirli bir aşamasında uzmanlaşarak, iş paylaşımında belirli bir aşamadan sorumlu olan ve yeri bir diğeri tarafından doldurulamayan işgücü, yeni üretim organizasyonu doğrultusunda önem kazanmaktadır (Eraydın, 1992: 25). Bu üretim organizasyonu ile birlikte otomasyonun üretime girmesi ile işgücünün makinenin parçası olmaktan kurtarıldığı, tam tersine makinenin işgücünün kontrolüne girdiği belirtilmektedir (Belek, 1997: 66). Ayrıca makinelerin rutin işleri üstlenmeleri ile işgücüne kalan işlerin çoğunluğunun mental işler olduğu ifade edilmektedir. Bu ise, iş amaçlarının değişmesi anlamına gelmektedir.

Günümüzde en önemli iş amaçları olarak enformasyonun elde edilmesi, sorun çözme, yaratıcı fikir üretimi, yeni durumlara yanıt yeteneğinin geliştirilmesi gösterilmektedir (Belek, 1997:66).

İşgücünün niteliğinde ve işbölümünde meydana gelen değişmelerin bir yandan araştırma-geliştirme faaliyetlerini, bir yandan işgücünün eğitim düzeyini, bir yandan da bilgi-yoğun mesleklerin oranını artırmakta olduğu gözlenmektedir

İşgücünün niteliğinin artışı yönündeki gelişme ürüne özel becerilerin yeterli olduğu kitlesel üretim aşamasından ; geniş bir beceri düzeyine ve sorun çözücü becerilerin kazanıldığı aşamaya doğrudur. İşletmeler açısından hem eldeki işgücüne üretim gereksinimleri doğrultusunda değişik becerilerin kazandırılması, hem de en baştan gereksinimlere uygun

işgücünün seçilmesi için stratejilerin geliştirilmesi giderek önem kazanmaktadır.

İşletmelerin işgücü gereksinimlerini karşılamak açısından benimsedikleri stratejiler üç grupta toplanmaktadır (Belek, 1997:85) : i. İyi ve kapsamlı eğitimi olanların işe alınması ve iş içinde yoğun bir rotasyon programının uygulanması ; ii. Dar bir çekirdek işgücü kadrosunun hazır bulundurulması, bunun dışında gereksinim oldukça dışardan sözleşmeli ve kısa süreli kadro teminine gidilmesi; iii. Yüksekokul mezunu işgücünün istihdam edilmesi. Bu sonuncu stratejinin hizmet içi eğitimi gerektirmediği, ilk stratejinin lise düzeyinde meslek eğitimi yaygınlaştırmış ülkelerde uygulandığı; ikincisinin ise yetişkin insan gücü yetersiz olan ülkelere benimsendiği ifade edilmektedir. Sonuncu strateji de, yüksek eğitilmiş işgücünün firmalar arasındaki hareketliliğinin oldukça fazla olduğu ve yüksek rekabet gücüne sahip , gelişkin teknolojisi olan az sayıdaki ülke tarafından uygulanabildiği vurgulanmaktadır(Belek,1997 :86).

Nitelikli işgücünün en fazla oranda yoğunlaştığı meslekler “ profesyonel ve teknik “ olarak tanımlanmakta ve hizmet sektöründe yer alan öğretmenlik, sağlıkçılık ile bilgisayarlı üretimin dinamik gücü olan teknisyenlik bu “ profesyonel ve teknik “ meslek grubuna dahil edilmektedir(Belek,1997:67).

Tablo14'den de görüleceği üzere 1980'ler boyunca istihdamda meydana gelen değişimler meslekler açısından değerlendirildiğinde çoğu ülkede -ABD, Kanada, B. Krallık ve Avusturya'da olduğu gibi- nitelikli işgücü gerektiren mesleklerdeki istihdamda artışlar söz konusudur. Buna karşılık tarımsal mesleklerde ve bazı nitelik gerektirmeyen işlerdeki -ulaşım ve üretim işlerinde (her ne kadar hala istihdamın büyük bir oranı bu mesleklerde olsa da, bkz. Tablo 15)- istihdamda ise azalmalar gözlenmektedir.

İhtiyaç duyulan işgücünün niteliksiz işçiden nitelikli işçiye doğru bir seyir izlemesinin kimi yazarlarca farklılaşmış bir işgücü piyasasının ortaya

Tablo 14: 1980'ler Boyunca İstindamda Büyüme (Mesleklere Göre) (%)

Meslek Grupları	ABD 1979-90	Kanada 1979-90	Japonya 1979-90	Avusturya 1984-91	Belçika 1983-90	Fransa 1982-91	Almanya 1980-91	B.
Profesyoneller, teknik enler ve diğ.	3.0	2.9	4.5	2.7	3.0	2.2	2.8	
İdareci ve Yönetici	3.8	6.7	0.8	3.5	0.5	2.8	2.0	
Büro Personeli	1.3	1.5	2.3	1.4	0.8	0.3	1.4	
Satış uğraşanlar	2.6	1.0	1.7	1.2	0.1	0.9	1.4	
Servis uğraşanlar	1.8	2.0	0.7	1.5	0.5	1.0	1.1	
Tarım sal işçiler ve diğerleri	-0.6	-1.1	-2.7	-2.6	0.3	-3.4	-2.8	
Ulaşım ve Üretim İşçileri ve Çalış.	0.0	0.2	0.7	0.5	-0.2	-0.9	-0.4	

Kaynak: OECD, Jobs Study Evidence and Explanations Part I, Paris 1994.

Tablo 15: 1990'ların Başında Bazı Ülkelerde İstihdamın Mesleki Dağılımı (%)

Meslek Grupları	ABD 1992	KANADA 1992	JAPONYA 1992	AVUSTURYA 1991	BELÇİKA 1991	FRANSA 1992	ALMANYA 1991	B. KRALLIK 1993
Profesyoneller, Teknisyenler	17.6	18.4	11.7	14.9	22.0	18.2	17.0	19.1
İdarci ve Yöneticiler	12.6	13.5	4.0	5.8	3.4	12.6	3.3	14.5
Büro personeli	15.8	16.2	19.0	16.3	18.8	17.3	20.9	15.4
Satış Personeli	11.8	9.9	14.7	9.3	9.3	6.6	9.1	7.9
Hizmet personeli	13.7	13.6	8.8	10.8	9.9	6.3	11.2	15.3
Tarım sal işçiler	2.9	4.4	6.3	7.3	3.4	5.5	3.6	1.7
Ulaştırım Üretim İşçileri ve çalışanları	25.6	24.1	35.0	34.8	32.9	33.5	31.9	25.5

Kaynak: OECD, Jobs Study, Evidence and Explanations, Part I, Labour Market Trends and Underlying Forces of Change, 1994, s. 12, Tablo 1.4B, Paris.

çıkmasına yol açacağı ifade edilmektedir (Ansal, 1996:651; Koray, 1996: 61; Öngen, 1996: 178; Yentürk, 1995: 808). Uzun dönemli olarak işgücünün mesleki kompozisyonunun da değişeceği ve bu değişikliğin tabakalı (segmented) işgücü piyasalarının oluşmasını güçlendireceği belirtilmektedir (Özkaplan, 1997: 127).

Buna göre, işgücünün mesleki kompozisyonunun üç alanda yoğunlaşacağı tahmin edilmektedir: "Rutin üretim ve hizmetler", "kişiye dönük hizmetler" ve "yaratıcı işler". Bunlardan ilk iki gruptaki işlerin düşük ücretli ve saatlik ödemeye dayalı "güvencesiz" işler olduğu vurgulanmaktadır. Birinci gruba, genellikle el emeğine dayalı orta düzey idari sorumluluk gerektiren ve belirli kuralların ve bazı bilgisayar faaliyetlerinin (çek, kredi, ödeme vb.) uygulandığı rutin işler dahildir. İkinci grup ise, müşteri, hasta vb. kişilerle dolaysız temas halinde olmayı gerektiren rutin işleri (satış elemanları, hemşire, garson, vestiyerde çalışanlar, taksi şoförleri vb.) kapsamaktadır. "Yaratıcı işler" ise, mühendislerin, hukukçuların, yazarların, sanatçıların, mali uzmanların ve grafikerlerin yaptıkları, rutin olmayan ve çalışanı her gün yeni bir soyutlama, fikir üretme, planlama, manipüle etme gibi entellektüel faaliyetlere zorlayan yüksek ücretli ve "güvenceli" işlerdir (Özkaplan, 1997: 124).

İşgücünün niteliğinde ve mesleki kompozisyonunda yaşanan değişikliklerin yanısıra iş organizasyonunda da değişiklik yaşanmaktadır. Fordist üretim organizasyonunun aksine, esnek üretimde işin organizasyonunda ekip çalışması, üretimin etkinlik ve kalitesinin artması açısından önem kazanmaktadır. Belek (1997:114)'e göre, ekip kavramı aşağıdaki öğeleri içermektedir:

- "1. Şirketin amaçlarıyla uyumlu bir sendika;
- 2.Yeni şeyler öğrenmeye ve daha çok çalışmaya indekslenmiş bir ücret sistemi;
- 3.Kaliteye vurgu ve kalitede herkese paylaştırılmış bir

sorumluluk;

4.Rekabet yönünde güçlü bir uyanıklık;

5.İşçileri işyerindeki bütün birimlerle bağımlılık ruhu içine sokacak ve “işime gelir, ben kendi işime bakarım” mentalitesini yıkacak bir yönetsel müdahale;

6.Etkinliği artıracak işçi katılımı;

7.İşgücünde “esneklik”;

8.Geleneksel iş yerlerinde var olan ast üst ilişkisi sisteminin yıkılması”

Kalite kontrol çemberleri olarak da adlandırılan bu ekip çalışmasında işin sorumluluğu bütün ekip tarafından paylaşılmaktadır. İşe devamsızlık durumunda, gelmeyen işi diğerleri arasında paylaştırılmaktadır. Böylece ekip, kendi kendini denetleyen bir mekanizmayı geliştirmek zorunda kalmaktadır.

İşin organizasyonunda işlerin ne şekilde yapılacağına ilişkin değişikliklerin yanı sıra, işlerin ne zaman yapılacağı, başka bir ifade ile, çalışma saatlerine ilişkin değişiklikler de yaşanmaktadır. Çalışma saatleri, normal çalışma saatlerinin dışına çıkmakta; çalışma sürelerinde “esnekleşme” yaşanmakta ve esnek süreli çalışma biçimleri yaygınlaşmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile işin başlangıç ve bitişi belirli bir saat olarak değil, belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak tesbit edilmektedir (Arıcı, 1992:83). Çalışma sürelerinde esneklik daha çok kısmi süreli (part time) çalışma ile ifadesini bulmakta; ancak diğer esnek süreli çalışma şekilleri (iş paylaşımı, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma vb.) de önem kazanmaktadır.

ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK, ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ, KİSMİ SÜRELİ (PART-TIME) ÇALIŞMA

II.A. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

II.A.1.ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK

II.A.1.1.Çalışma Sürelerinin Azaltılması

Çalışma süresi,

“... işçinin iş görme borcunu ifa ettiği ya da işverenin emrine işgücünü tahsis ederek iş görmeye hazır olarak beklediği süreleri kapsayan süreler...” (Arıcı, 1992 : 9)

olarak tanımlanmaktadır. Çalışma süresi; saat, gün, hafta, ay, yıl gibi zaman ölçüleri ile ifade edilirken başlangıç-bitiş zamanları temel ayırım kriterleri olarak ele alınmamaktadır(Ataay, 1985: 89).Yasalar bu konuda gerekli tanımları yapmışlardır. Çalışma sürelerine ilişkin yasal kayıtlar iş süreleri, İş Kanunu M.61,İş Süreleri Tüzüğü v.b, mevzuat içinde düzenlenmiştir.Genel olarak iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işlerde 7,5 saati geçmemek üzere, cumartesi günlerini kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır (Ataay, 1995 : 89-90).

Geriye doğru bakıldığında geçen son yüzyıllık dönemde çalışma süresinin yıllık 3000 saatten 1700 saate kadar, hemen hemen yarı yarıya kısaltıldığı görülmektedir (ETUI, 1996 : 230). Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) çalışma sürelerine ilişkin gelişmeleri şöyle ifade etmektedir (ETUI, 1996: 231) :

“1830 yılında doğan bir işçi 30 yıl olarak belirlenen, beklenen yaşam süresi içinde ortalama olarak 66.000 saat çalışmıştır; 4 kuşak sonra emekliliğe ulaşmış bir işçi geriye baktığında 47 yıllık bir çalışma yaşamında, yıllık 1.700 saat dolayında bir hızla, toplam 71.400 saat çalıştığını görecektir. Günümüzde Avrupa’da beklenen yaşam süresi ortalama 78 yıldır, bunun yanında, çalışmadan geçirilen ortalama yıl sayısı 1850 yılında yalnızca 8 yıl iken günümüzde 31 yıldır.”

Çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkin tartışmalar başlangıçta işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi nedenlerden kaynaklanırken, zamanla çalışma yaşamı-sosyal yaşam, aile yaşamı-çalışma yaşamı arasındaki uyum, bireysel boş zaman talepleri gibi nedenler ile, artan işsizlik oranları nedeni ile istihdam sorununa çözüm arayışları içerisinde esnekleşme ile gündeme getirilir olmuştur. 1970’li yılların sonundan itibaren ve 1980’li yıllar boyunca dünya ekonomisinde durgunluğun yaşanması ve işsizliğin yükselmeye başlaması ile birlikte, gelişmiş ülkelerde çalışma saatlerinin kısaltılması-ve bu suretle işsizler için iş yaratılması- yaklaşımı hem işverenlerin, hem de hükümetlerin gündemindedir (White, 1987 : 27).

Bu yaklaşım sık sık “istihdam paylaşımı (work-sharing)” kavramıyla bağlantılandırılmaktadır. İstihdam paylaşımı,

“çalışmanın insanlar arasında yeniden bölüştürülmesi ve istihdamın artırılması veya sürdürülmesi amacı için ücretli işlerdeki çalışma saatlerinin yeniden bölüştürülmesi ile ilgili düzenlemeler” (Roche ve bşk., 1996 : 130)

olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu düzenlemeler ise şunlardır (Cuvillier, 1984: 21; Roche ve bşk., 1996 : 131): Normal çalışma saatlerinde indirim; fazla çalışmanın azaltılması; iş paylaşımı; ücretli ve ücretsiz izinlerin

uzatılması; erken ve aşamalı emeklilik; kısmi süreli (part-time) çalışma; yıllık tatillerin uzatılması; zorunlu eğitim için bitirme yaşının yükseltilmesi.

Normal çalışma saatlerinin (haftalık, aylık veya yıllık) azaltılması ve emeklilik yaşının düşürülmesi gibi düzenlemelerle yeni istihdam olanaklarının yaratılması ve /veya varolan istihdamın sürdürülebilmesi gelişmiş ülkelerde çalışma ilişkilerinin tarafları arasında tartışma konusu olmaktadır. Almanya'da 1987 yılında yapılan bir dizi toplu sözleşme müzakereleri ile haftalık çalışma saatleri 1988'de 37,5 saate , 1989'da 37 saate inmiştir (Roche ve bşk., 1994 : 133). Almanya'da 1984 ve 1992 yılları arasında gerçekleştirilen ve çalışma süresinin azaltılmasının istihdam yaratıcı etkilerini araştıran bir çalışma (Alaluf ve bşk., 1994: 39)'ya göre, çalışma sürelerinin azaltılmasını amaçlayan önlemlerin istihdam üzerindeki gerçek etkisi (kısmi süreli çalışma artışı da içinde olmak üzere) 1 milyon kişi olarak değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar dışarıda bırakılarak yalnızca tam süreli çalışanlar değerlendirmeye alındığında ise, çalışma süresinin azaltılmasını amaçlayan önlemlerin iş yaratıcı etkisinin 650 bin kişi kadar olduğu belirtilmektedir.

Yine Almanya'da 1993 yılı Aralık ayında Volkswagen firmasında, Volkswagen çalışma konseyi, kitlesel işten çıkarmaları önleyebilmek için, işletme ölçeğinde sınırlı ücret indirimi karşılığında, çalışma sürelerinin azaltılmasını kabul etmiştir (Akt. Gesterkamp, 1994 : 63). Bu anlaşma ile haftalık çalışma sürelerinin (haftada 4 gün-haftalık 28,8 saat) 7,2 saat azaltıldığı; bu azaltma ile de 30 bin işçinin işini koruyabildiği belirtilmekte ve sözkonusu anlaşma yeni istihdam olanakları yaratılmasının ve varolan işi korumanın en iyi yolunun çalışma süresinin azaltılması olduğuna örnek gösterilmektedir (Gesterkamp, 1994 : 63).

Aynı şekilde, 1980'li yıllarda Hollanda'nın %30'a ulaşan istihdam artışının yarısından fazlasının çalışma sürelerinde azalma ve özellikle de kısmi çalışmada meydana gelen artışlardan kaynaklandığı ifade edilmektedir

(Plasman, 1994 : 57). Hollanda'nın en büyük sendikal federasyonu olarak nitelendirilen FNV'nin ana stratejisinin yeni kadrolar açmak ve iş paylaşımının desteklenmesi olduğu ve bu bağlamda kısmi süreli çalışmanın desteklenmesi gerektiğini savunduğu belirtilmektedir (Fagan ve bşk., 1994 : 136). Çalışanlar için uygun çalışma sürelerinin belirlenmesi amacıyla FNV tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, kadınlar haftada yaklaşık 25 saat, erkekler de 32 saat çalışmak istemektedirler. FNV (Plasman, 1994 : 57) 'ye göre, çalışanların çalışma süreleri ile ilgili talepleri şu şekilde özetlenmektedir :

“Kısmi süreli çalışanlar haftalık çalışma sürelerinin 25 saate çıkarılmasını, tam süre çalışanlar da bu sürenin 32 saate indirilmesini istemektedirler;

-Yapılan tercih çalışanın çalışma yaşamına göre değişmektedir;

-Erkekler kadın arasında büyük fark vardır, aradaki fark azaltılmalıdır.”

Çalışma sürelerinin azaltılarak istihdam yaratılması düşüncesi bazı gelişmiş ülke hükümetlerinin de gündemindedir. Örneğin, Fransa'da kabul edilen ve işsizlikle mücadelede çalışma saatlerinin azaltılmasını da içeren Beş Yıl Yasası'nın 39.maddesinde (Alaluf ve bşk., 1994 : 39 ; Roche ve bşk., 1996 : 135)

“çalışma saatleri, ücretlerle birlikte en az %15 azaltılmalı ve istihdam edilen işçi sayısı da en az %10 arttırılmalıdır. Üç yıl içinde hedefe ulaşılmalıdır. Karşılık olarak, işverenlerin sosyal güvenlik payları ilk yıl için %40, ikinci yıl için de %30 azaltılmalıdır”

denmektedir. Çalışma sürelerinin azaltılarak istihdam yaratılmasına ilişkin olarak Fransa'da yapılan bir araştırmada (Alaluf ve bşk., 1994 : 40) ise , 1982 yılında yürürlüğe giren kısa çalışma haftasının bir ve üç yıl sonra sırasıyla 85 bin ve 145 bin ek iş yaratılmasına ve işsiz sayısının da sırasıyla 45 bin ve 60 bin azalmasına olanak sağladığı belirtilmektedir.

Daha fazla istihdam yaratmak amacıyla yapılan düzenlemelerin bir kısmı da fazla çalışmanın engellenmesine ilişkindir. Örneğin Belçika'da, işkolu ve/veya işletme düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle, zorunlu haller dışında, fazla çalışma yasaklanmıştır. Zorunlu haller durumunda ise fazla çalışma, günde 2 saat, haftada 10 saat ve yılda da 130 saat ile sınırlandırılmıştır (Roche ve bşk., 1994 : 141). İspanya'da yıllık 80 saat fazla çalışma sınırı vardır. 1981 yılında fazla çalışmaya engel olmak ve iş yaratılmasını teşvik etmek için hükümet tarafından, fazla çalışma ödemelerinin sosyal güvenlik harcamalarındaki oranlarını artıran bir düzenleme yürürlüğe konmuştur. Bu düzenleme, zorunlu haller dışında, fazla çalışmanın önlenmesine yöneliktir. Zorunlu haller durumunda uygulanan oranlar ise 1991 yılında işveren için %12 ve işçi için %2'dir ve sistematik fazla çalışma durumunda ise bu oranlar sözkonusu her iki düzeyin yaklaşık iki mislidir (Roche ve bşk., 1994: 142).

Çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkin tartışmalarda işsizlik ile mücadele düşüncesinin yanı sıra, aile yaşamı-çalışma yaşamı arasındaki uyumu sağlama ve bireysel boş zaman tercihlerine ilişkin talepler de etkili olmaktadır. Örneğin, İskandinav Ülkelerinde çalışma saatlerinin azaltılmasının ana amacının yaşama koşullarının iyileştirilmesi, cinsiyet eşitliği, aile politikası ve eğitim gibi toplumsal sorunların çözülmesi olduğu belirtilmektedir (Alaluf ve bşk., 1994: 19). Bu amaçla, 1987 ile 1990 yılları arasında Danimarka'da haftalık çalışma süresinin 37 saate indirildiği ifade edilmektedir. Aynı şekilde Norveç'te de çalışma sürelerine ilişkin tartışmalarda toplumsal adalet ile ilgili değerlendirmelerin egemen olduğu belirtilmekte, beyaz yakalı ve mavi yakalı işçilerin çalışma koşulları arasında bir uyum sağlanması ve bu işçiler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması gibi yaklaşımların çalışma süresi politikasının temel taşları olduğu ifade edilmektedir (Anxo-Locking, 1994 : 122). Bu çerçevede, Norveç'te 1970'li yıllarda yaklaşık 40 saat olan haftalık çalışma süresinin günümüzde 36 saat kadar olduğu belirtilmektedir.

Diğer bir İskandinav Ülkesi olan İsveç'te çalışma süresi politikasının aile politikalarının ana unsurlarından biri olmasının yanı sıra , kadın-erkek eşitliğine giden yolda temel öncelik alanlarından birini de oluşturduğu söylenmektedir (Anxo, 1994 : 110). Çalışma süreleri ile ilgili yasal düzenlemelerin esnek olması nedeniyle tarafların günlük ve haftalık çalışma saatlerini özgürce belirleyebilmesi sayesinde de kadın işgücünün katılım hızında artışlar olduğu ve kadınların işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştığından bahsedilmektedir (Anxo , 1994 : 110-111). İsveç'te günümüzde haftalık çalışma saatlerinin, 1960'lı yılların başlarındaki 41 saatlik ortalamadan 37 saate (kamu sektöründe 35,2 saat) indiği belirtilmektedir.

Bireysel tercihler arasından ise, Fransız Demokratik İş Konfederasyonu (CFDT) tarafından 1994 yılı başında Fransa'da yapılan bir araştırma(Akt. Alaluf ve bşk., 1994 : 22)'da, işçilerin %79'unun özellikle daha fazla boş zamana ve daha nitelikli bir gündelik yaşama kavuşmak için daha kısa süre çalışma isteğinde oldukları belirtilmektedir. Söz konusu araştırmaya göre, ankete katılanların %72'si yeterli boş zamanının olmadığını düşünmektedir. ABD'deki -özellikle ABD fabrikalarındaki-işçilerin ise, çalışma sürelerinin kısaltılmasını bedensel ve düşünsel yorgunluğu azaltmak için istedikleri belirtilmektedir (Bell, 1994 : 42).

II.A.1.2.Esnek Süreli Çalışma Kavramı ve Çalışma Sürelerinde Esnekleşmeyi Gerektiren Nedenler

Esnek süreli çalışma kavramının, iş hukukunda esneklik arayışları ile birlikte doğmuş bir kavram olarak, dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır (Arıcı , 1992 : 83).

Geniş anlamda esnek süreli çalışma kavramı standart olmayan atipik bütün çalışma şekilleri ve çalışma sürelerini kapsamaktadır. Bu anlamda normal çalışma ilişkisi* dışındaki bütün yeni çalışma şekilleri beraberinde esnek süreli çalışmayı da getirmektedir (Arıcı, 1992 : 83 ; Duygulu, 1994 : 79).

Dar anlamda esnek süreli çalışma ise taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme imkanı veren çalışmayı ifade etmektedir (Tokol, 1986 : 161). Örneğin, Çalışma süreleri işyerinde mevcut iş miktarına göre ayarlanabiliyor ise veyahut işçi belirlenen çalışma süresini istediği gibi düzenleyebiliyor ise esnek süreli çalışmanın varlığından söz edilebilmektedir (Arıcı, 1992 : 83).

Çalışma süresinin esnekleştirilmesi kavramının çalışma saatlerinin azaltılması kavramından ayırdedilmesi gerekmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi , her ne kadar değişik çalışma biçimleri ile çalışma sürelerinin farklılaştırılabileceği ve bireyselleştirilebileceği görüşünden hareket etmekte ise de, çalışma sürelerinde esneklik , genellikle normal çalışma sürelerinde kısaltma ile bağdaştırılarak uygulanmaktadır (Eyrenci, 1994 : 162). Çalışma sürelerinin kısaltılması ise kendi başına çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi demek değildir (Hueck, 1994 : 106).

Esnek olmayan çalışma süresinin kısaltılması mevcut olduğu gibi, bir kısaltma yapmaksızın iş süresinin esnekleştirilmesi mümkündür; bununla birlikte her ikisi sıkça birbirleri ile bağlantılıdır. Normal çalışma ilişkisinde çalışma saatleri süre ve durum olarak aynı kalacak ve uzun bir süreyi kapsayacak şekilde saptanmaktadır. Böylece , uzun süre geçerli olan standart bir iş süresi mevcut olmaktadır (Hueck, 1994 : 107).

(*)Normal çalışma ilişkisi ile anlatılmak istenen ; herhangi bir süreye bağlanmamış, işverenin tam yönetim hakkıyla tam gün uygulanan ve emekli olana dek istihdam için düşünülmüş, sürekli bir tam gün çalışma biçimidir. Bu konuda geniş bilgi için bkz. Kadir Arıcı, 1992 ; Wolfgang Blomeyer, 1994.

Bu sürenin genellikle, işyerinde çalışan bütün işçiler için temelde aynı olması dolayısıyla işçinin çalışma süresi ile işyerinde çalışılan, diğer bir deyişle işyerinin bir bütün olarak aktif olduğu süre (işyerini kullanma süresi) örtüşmektedir(Hueck, 1994 : 107). Oysa çalışma süresinin esnekleştirilmesi düşüncesi ; çalışma süresinin kısaltılmasından farklı olarak, temelde, çalışma biçiminin değişik düzenlemeler üzerine kurulabileceği görüşünden hareket ederek (Centel, 1992 : 11) bireysel çalışma süresi ile işyeri kullanım süresinin ayrılmasını ifade etmektedir.

Böylece, iş ilişkisinin tarafları için, işyeri süresi içinde kişisel çalışma süresi uzunluğunu ve durumunu düzenleme serbestisi yolu açılmaktadır. Burada işçi için çalışma uzun süreli aynı kalacak şekilde belirlenmekte fakat, bunun işyeri süresi ile aynı olması gerekmemektedir. Bu nedenle de, esnek süreli çalışmada işin başlangıç ve bitiş saatleri belirli bir saat olarak değil , belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak tesbit edilmektedir (Arıcı,1992 : 83)

Çalışma sürelerinde esnekleşme gereği Treu'a göre, stratejik şartların yarattığı bir zorunluluktur (Treu, 1992 : 503-504). Buna göre, sürekli değişen ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak, işletme giderlerini düşürmek için çalışma sürelerinde esnekliğin gerekli olduğu belirtilmektedir.

Esas olarak, çalışma sürelerinde esnekleşmeyi gerektiren nedenler dört grupta toplanmaktadır (Arıcı, 1992: 66-67; Ekonomi, 1994 : 58-59 ; Eyrenci, 1994: 162-164; Tuncay, 1995a: 63). Bunlar; işletmelerin rekabet gücünü korumak ve artırmak gereği; teknolojik gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması; işçiye zamanını dilediği gibi düzenleme olanağı tanımak; istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılmasıdır.

Çalışma sürelerinde esnekleştirmeyi gerektiren nedenlerden biri olarak belirtilen, "işletmelerin rekabet gücünü korumak ve arttırmak gereği " ne

göre, işletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmeleri için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmeleri gerekmektedir (Eyrenci, 1994: 163). Buna göre, piyasa şartlarına bağlı olarak üretim faktörlerindeki değişikliklere kolay ve çabuk intibak edebilme ihtiyacı esnekliği zorunlu hale getirmektedir (Ekonomi, 1994 : 58). Dolayısıyla işletmelerin yaşama ve rekabet etme şansları, fiyat dalgalanmaları, faiz oranlarındaki ve enerji maliyetlerindeki değişimlere en çabuk ve en kolay bir şekilde intibak edebilmelerine bağlı olmaktadır (Arıcı, 1992 : 66). İşletmeler açısından, maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet koşullarının oluşturulabilmesi , iş organizasyonunun mümkün olduğu ölçüde esnek düzenlenmesine bağlı olmaktadır.

Çalışma sürelerinde esnekleştirmeyi gerektiren ikinci bir neden “teknolojideki gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması” ile üretimde sermaye-yoğun ve maliyeti artıran makinaların yer alması, bunların faaliyet sürelerinin uzatılması ve kullanım zamanlarının en iyi şekilde ayarlanması sureti ile en yüksek verimle çalıştırılmalarının, tüm organizasyon ve çalışma düzeninde esnekleşmeyi gerekli kıldığı belirtilmektedir (Ekonomi, 1994:58). Buna göre, yeni teknolojiler ve yapılan büyük yatırımlar işletmelerin çalışma sürelerini makinaların çalışma sürelerine ve kapasitelerine göre düzenlemeyi zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, yeni bilgisayar teknolojilerinin, hizmetlerin bölünmesine ve ademi merkezileşmesine olanak sağladığı ve bu yöndeki gelişmelerin de iş sürelerinin esnekleştirilmesini ve farklılaştırılmasını gerektirdiği ifade edilmektedir (Eyrenci, 1994:163).

Çalışma sürelerinde esnekleşmenin, sadece işletmenin yararına değil, bireysel olarak “zamanını dilediği gibi düzenleme olanağı tanımak” suretiyle işçinin de yararına olduğu ileri sürülmektedir (Ekonomi, 1994:59). Bu şekilde, bireysel olarak işçiye sağlanan bu olanak ile toplumsal yaşantının da olumlu etkileneceği belirtilmektedir (Eyrenci, 1994:163). Şöyle ki, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi suretiyle bireysel çalışma sürelerinde sağlanan farklılaşma ile, özellikle büyük şehirlerde önemli bir sorun haline gelen iş trafiğinin azaltılarak enerji tasarrufu sağlanacağı, çevre kirliliğinin

azaltılmasına olumlu etkisi olacağı ve insanların teknolojinin sağladığı kolaylıklardan faydalanmalarına olanak sağlanacağı vurgulanmaktadır.

“İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması” çabalarının bazı gelişmiş ülkelerde çalışma sürelerinde esnekliği ve esnek çalışma biçimlerini bir çözüm yolu olarak görülmesini nedenlediği belirtilmektedir (Ekonomi, 1994:59). Bu suretle tam gün çalışılan yeni çalışma yerleri yaratılarak işsizliği önleme yerine, ekonomik bakımdan daha kolay ve mümkün olan çalışma sürelerinin kısaltılarak esnekleştirilmesi ile var olan işsizliğin önüne geçilmesi istenmektedir (Eyrenci, 1994:164).

II.A.2.ESNEK (ATİPİK) ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Günümüzde hemen hemen bütün ülkelerde yasalarla belirlenmiş, geleneksel çalışma şekli olarak , belirli bir yer (fabrika, yazıhane, işyeri) içerisinde; belirli günlerde (Pazartesi-Cuma), belirli saatler (09:00-17:00) arasında çalışma şeklinde düzenlenmiştir (Acar,1992 : 69). Bu düzenden ilk ve en eski sapma olarak görülebilecek “vardiyalı çalışma” dışında özellikle son yıllarda, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere birçok ülkede işletmelerde “esnek veya atipik” olarak nitelenen çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

İş hukuku açısından normal çalışma, işçi statüsünde bir işverene bağlı olarak çalışmadır ve çoğunlukla tamgün sürelidir. Normal iş ilişkisi, sürekli hizmet akdine dayalı, iş hukuku mevzuatında düzenlenen tek işverene bağlı tamgün, sürekli bir iş ilişkisidir (Arıcı, 1992 : 64). Oysa, esnek (atipik) çalışma biçimleri ile normal iş ilişkilerinden uzaklaşmakta ve bu uzaklaşma süreci de aynı zamanda çalışma sürelerinde de standart olmayan çalışma sürelerini yaygınlaştırmaktadır (Arıcı,1992 : 74). Bu bağlamda esnek çalışma

biçimlerinin en önemli özelliği olarak, bu çalışma biçimlerinin çalışma süreleri bakımından esneklik imkanı getirmekte olması belirtilmektedir (Arıcı, K.1992 : 74).

Esnek (atipik) çalışma biçimleri genelde üç temel kategoride toplanmaktadır. Bunlar ; kendi hesabına çalışma, kısmi süreli (part-time) çalışma ve geçici çalışmadır. Her üç çalışma kategorisi de 1970'lerden bu yana hemen hemen çoğu OECD ülkesinde artan bir seyir izlemektedir (Bkz.Tablo 16). Tablo 17, 1985-1995 yılları arasında esnek istihdamın (kendi hesabına istihdam edilenler, kısmi süreli istihdam edilenler ve geçici istihdam edilenler) gelişimini göstermektedir.

1985-1995 yılları arasında AB'de esnek istihdam %15'e yükselmiştir.1985 yılında esnek istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülkeler Yunanistan, Danimarka, Portekiz, İsveç ve İspanya; en düşük olduğu ülkeler ise Lüksemburg ve Fransa'dır.1995 yılında İspanya ve Hollanda toplam istihdam içerisinde esnek işgücü oranlarının en yüksek olduğu ülkelerdir. İspanya'da esnek istihdam oranının yüksek olması büyük ölçüde geçici istihdamdaki artışa bağlanırken (%32,0 ; bkz.Tablo 16); Hollanda'daki yüksek esnek işgücü oranı kısmi süreli istihdamda meydana gelen artışlara bağlanmaktadır (DeGrip ve bşk., 1997 : 50). Aynı şekilde Fransa'da da 1985 yılında esnek istihdamda belirgin bir artış söz konusudur ve bu artışın nedeni olarak kısmi süreli ve geçici istihdamdaki büyüme gösterilmektedir (DeGrip ve bşk., 1997 : 50).

Esnek (Atipik) çalışma biçimlerinin artışına en büyük nedenin 1970'li yılların sonunda ve 1980'li yıllar boyunca dünya ekonomisinde yaşanan ekonomik durgunluk ve dolayısıyla çoğu ülkelerde meydana gelen düşük ekonomik büyüme hızı ve yüksek işsizlik oranları olduğu belirtilmektedir. Hemen hemen çoğu ülkelerde giderek öncelikli sorun haline gelen işsizlik konusunda Cordova (1986 : 646) şunları söylemektedir :

Tablo 16: Bazı OECD Ülkelerinde Esnek Çalışma Biçimleri

	Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına İstihdam		Kısmi Süreli İstihdam					Geçici İstihdam	
	Toplam İstihdam İçindeki Payı		Toplam İstihdam İçindeki Payı			Kadın Çalışanların Payı	Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışma Payı	Toplam Ücretli ve Maaşlı İstihdam İçindeki Payı	
KELER	1973	1993	1973	1979	1993	1993	1993	1983	1993
ID	6,7	7,7	15,6	16,4	17,5	66,2	30,7		
NADA	6,2	8,6	9,7	12,5	17,2	68,9	36		
KRALLIK	7,3	11,9	16	16,4	23,3	84,5	15,3	5,5	5,7
PONYA	14	10,3	13,9	15,4	21,1	67,7	9,2	10,3	10,8
USTRALYA	9,5	12,9	11,9	15,9	23,9	75,3	32,4		
ZELANDA	9,5	15,7	11,2	13,9	21,2	74,2	32,8		
MANYA	9,1	7,9	10,1	11,4	15,1	88,6	10,9	9,9	10,2
RANSA	11,4	8,8	5,9	8,1	13,7	83,3	39,7	3,3	10
ALYA	23,1	24,2	6,4	5,3	5,4	70,5	47,7	6,6	5,8
ANIMARKA	9,3	7		22,7	23,3	74,9	23,5	12,5	10,7
OLLANDA	9,2	8,7		16,6	33,4	75,7	17,9	5,8	10
ELÇİKA	11,2	13,3	3,8	6	12,8	89,3	33,7	5,4	4,7
LANDA	10,1	13		5,1	10,8	71,7	36,3	6,1	9
PANYA	16,3	18,7			6,6	75,6	19,6	15,6	32
ORTEKİZ	12,7	18,2		7,8	7,4	66,3	25,8	13,1	8,6
UNANİSTAN	31	28,2			4,3	61,6		16,2	9,3
VEÇ	4,8	8,7		23,6	24,9	81,3	27,1		
USTURYA	11,7	6,34	6,4	7,6	10,1	89,7			
NLANDIYA	6,5	9,5		6,7	8,6	60,1	41,1		
İVİÇRE					28,1	85,5			
ORVEÇ	7,8	6,2	23	27,3	27,1	80,5			

Kaynak: ILO, Employment Policies in a Global Context, Report (V), 1996, s. 22

“Yavaş büyüme, katı uluslararası rekabet ve uluslararası ticaretteki dengesizlikler ile anti-enflasyonist politikalar işsizlikte büyük bir artışa yol açmıştır. Ekonomi, iş hukukuna temel ve model olan tam gün ücretli istihdam için yeterli iş imkanı oluşturmada başarısız olmuştur. Tüm bu olgular, bu olgulardan etkilenen kişileri tam gün ücretli istihdam ve işsizliğe karşı alternatifler aramaya yöneltmiştir”.

Yine Cordova (1986 : 647)'ye göre işsizlik, bi-taraftan hükümetleri istihdam yaratmada ve mevcut işleri dağıtmada yeni istihdam modelleri bulmaya zorlarken; diğer taraftan da işsiz ve işsizlik tehditi altında olan çalışanları, hem bu alternatif (atipik) çalışma biçimlerini hem de işverenler tarafından geliştirilen ve istikrarsız ve geçici olabilen diğer çalışma biçimlerini kabul etmeye meyilli hale getirmiştir (Cordova,1986 : 647).

Ekonomik durgunluğun etkileri ve özellikle de artan işsizlik en çok ilk defa iş arayanlar üzerinde etkili olmuştur (Cordova,1986 :647).Tecrübe eksikliği ve yeni işçi alımlarını asgariye indiren şirket politikaları karşısında, gençlerin büyük bir bölümü kendilerini marjinal bir varlık tehditi altında bulmuşlardır. İlk kez iş arayan gençler için hükümetlerin, vergi muafiyeti getirmeleri ve bunun sonucunda düşük ücret maliyetlerine karşılık olarak, hükümetlerin, işletmeleri belli bir oranda genci işe almaya ikna etmesi ve hatta zorlaması sonucunda, hem eğitim hem istihdam sözleşmeleri ile çıraklık sözleşmelerinin yeni şekilleri yaygınlaşmaktadır (Cordova,1986:647;True, 1992:503). Hatta True'ya göre son yıllarda gençlerin bu şekilde işgücü piyasasına girmeleri olağan hale gelmiştir (True,1992:503).

Son yıllarda teknolojiye meydana gelen gelişmeler nedeniyle hem sanayi hem hizmet sektöründe değişiklikler yaşanmakta ve bu değişiklikler nedeniyle de sanayide bir yeniden yapılanma yaşanmaktadır. Üretim organizasyonunda (Fordizm'den Post-Fordizm'e) bir dönüşüm yaşanmakta ve yeni teknolojiler sayesinde hizmet sektöründe yeni meslekler ortaya

çıkılmaktadır. Tüm bu gelişmeler de işletmeleri işgücünü ve işi organize etmede çalışma süresini düzenlemede “esneklik” e yöneltmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, esnek (atipik) çalışma biçimleri esas itibariyle üç çalışma (kendi hesabına çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma) kategorisinden oluşmaktadır. Diğer esnek süreli çalışma şekilleri ise, işin niteliği, işin yapıldığı yer ve iş ilişkisine göre esnek çalışma biçimlerinin değişik görünümleridir. Bu çalışmada, esnek süreli çalışma şekillerinden en sık görülenlerden bazıları ele alınmış, kısmi süreli çalışma ise ayrı bir başlık altında bu bölümün ikinci kısmında incelenmiştir.

II.A.2.1. Kayan (Esnek) İş Süresi

İşçilerin, günlük iş süresi aynı kalmak şartıyla işe başlama ve bitiş zamanını veya belirli bir zaman dilimi (hafta,ay) içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmamak kaydıyla, günlük çalışma süresini kendilerinin belirleyebildiği bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Arıcı, 1992 : 85 ; Eyrenci, 1994: 164-165 ;Hueck, 1994:117 ; Tuncay , 1995a : 63-64).

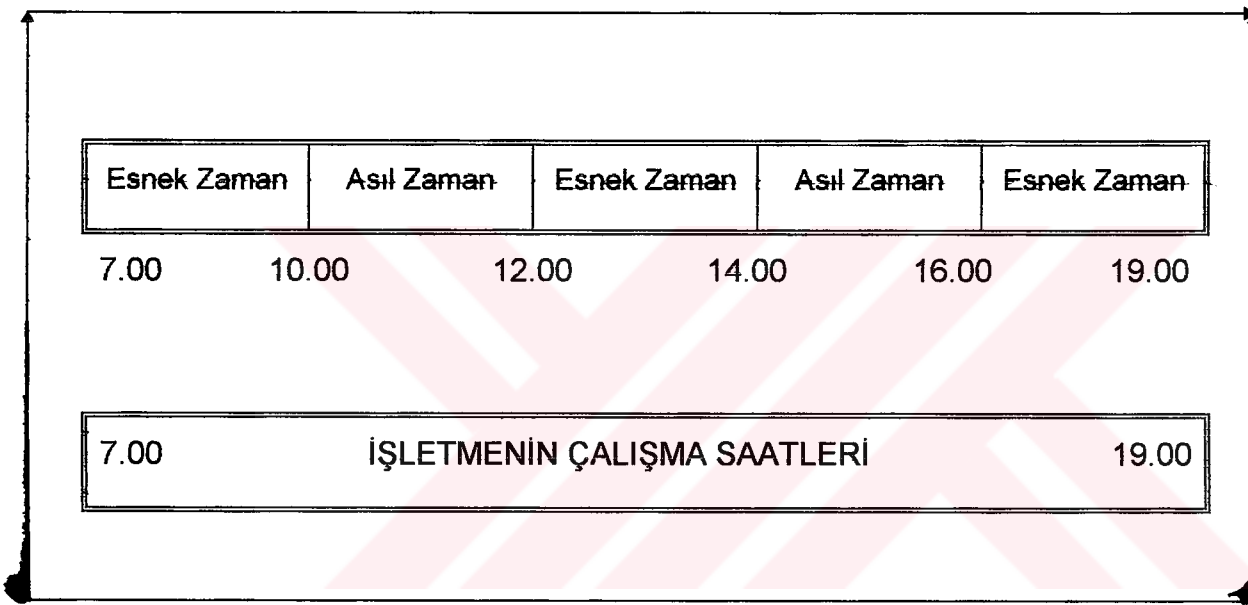
Bu çalışma biçiminin 1960'lı yılların ortalarında ilk olarak F.Almanya'da Ottowan kentindeki Bölkow şirketinde çalışanların trafik sıkışıklığı nedeni ile işe geç gelip, erken ayrılmalarını önlemek amacıyla uygulandığı belirtilmektedir (Tokol,1986:162).

Uygulamanın başarısı üzerine, bu çalışma biçimi daha sonraki yıllarda İsviçre, İngiltere, Fransa gibi Avrupa ülkelerine de yayılmış, ABD, Kanada, Japonya'daki birçok işletmede de benimsenmiştir (Tuncay, 1995a: 64).

Kayan iş süresi, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışma koşulu ile, günlük işe başlama ve bitirme zamanı ve belirli bir

zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendisinin belirlediği bir çalışma modeli olarak ifade edilmektedir (Eyrenci, 1994:164).Bu çalışma biçiminde, bir işgününde çalışma saatleri iki kısma ayrılmıştır.Bunlar, asıl zaman (core time) ve esnek zaman (flexitime) olarak adlandırılmaktadır (Acar, 1992:70).

Şekil 2.Esnek Çalışma Saatleri



Şekil 2’de tipik bir günlük esnek saat planında çalışma gününün asıl ve esnek zaman dilimlerine ayrılışı görülmektedir.Asıl zaman olarak adlandırılan kısımda, çalışanların tümünün işletmede bulunması zorunludur. Bunun nedeni çalışanlar arasında haberleşmeyi sağlamaktır. Günlük en az çalışma saatini ifade etmektedir ve genellikle bu süre yasal dinlenme süreleri nedeni ile iki parçaya bölünmektedir (Tokol, 1986 : 162).

Esnek zaman, asıl zaman aralığı dışına düşen çalışma saatlerini içermektedir. Başlama ve bitiş bandı olarak bilinen saatler içinde çalışanlar her gün başlama ve bitiş saatlerini kendileri belirleyebilmektedirler (Tokol 1986 : 162). Sabahleyin, öğleyin ve işgününün son saatlerinde yer alan bu

zaman kuşağında, çalışanlara işe başlama ve ayrılma konusunda istedikleri gibi davranabilme olanağı sağlanmakta ve çalışanlar haftalık, onbeş günlük veya aylık olarak belirlenen hesaplama dönemi için belirlenen toplam süreyi dolduracak şekilde esnek süreleri kullanabilmektedirler (Acar, 1992 : 70). Kayan iş süresi uygulamasında farklı iki model sözkonusudur :

-Basit kayan iş süresi modelinde, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içerisinde, çalışanlar asıl zaman dışındaki esnek zamanda sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitim zamanını kendileri belirlemektedirler (Eyrenci, 1994 : 165). Bu modelde, çalışanın günlük iş süresi kesin olarak belirlenmiştir. Basit kayan iş süresi modelinde çalışma süresinin düzenlenmesi, ya işe başlama ve bitiş saatleri bir defada uzun süre aynı kalacak şekilde veya sürekli olarak yeniden belirlenerek yapılmaktadır (Hueck, 1994 : 117).

-Nitelikli iş süresi modelinde ise, çalışanlar sadece işe başlama ve bitiş saatlerini değil, günlük çalışma süresinin uzunluğunu da kendisi belirleyebilme hakkına sahiptir (Tuncay, 1995a : 64). Bu modelde, çalışan işyerinde çalışmak şartı ile günlük çalışma süresine herhangi bir sınır getirilmeksizin istediği kadar çalışabilmektedir (Arıcı, 1992 : 85). Böylece, çalışan, günlük çalışma fazlasını ve eksikliğini belirli bir zaman dilimi içinde (hafta , ay) daha az ya da fazla çalışma sureti ile denkleştirme olanağına sahiptir (Tuncay, 1995a : 64). Örneğin, bir aylık dönemde kişinin çalışması gereken süre 168 saat iken,178 saat çalışmışsa ortaya çıkan 10 saatlik fazlalık gelecek döneme aktarılabilir. Bu durumda gelecek dönem 158 saat çalışması yeterli olacaktır (Tokol, 1986 : 163). Ancak, çalışanların sağlık durumlarını tehlikeye sokacak şekilde fazladan çalışılan saatlerin aşırı olmasına engel olmak ve yasal sınırları aşmamak amacıyla gelecek döneme aktarılacak eksik ve fazladan çalışılan saatlere belli bir sınır getirildiği belirtilmekte ve genelde bu sınırın 10 ile 20 saat arasında değişebildiği ifade edilmektedir (Tokol, 1986 : 164).

II.A.2.2.Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış) Çalışma Haftası :

Sıkıştırılmış çalışma haftası (compressed work weeks), toplam haftalık iş süresinin, klasik beş veya altı işgününe değil, daha az sayıda işgününe sıkıştırılmak sureti ile, dağıtılmasını ifade etmektedir (Eyrenci, 1994 : 168).

1940'lı yıllarda ilk kez görülmeye başlanan bu çalışma biçiminin kendi içinde çeşitli uygulanım şekillerinin olduğu belirtilmektedir (Arıcı, 1992 : 86). 3 gün, 4 gün, 4,5 gün ve değişimli 4-5 günlük (5/4-9 programı) çalışma biçimleri sözkonusu olmaktadır (Yavuz, 1995 : 70). Bu uygulumanın ilk türü günde 10 saat haftada 4 gün şeklindedir. İkinci türü, günde 12 saat haftada 3 gün biçiminde olmaktadır. Diğer bir şekli ise, haftada 4,5 günlük olanıdır. Bu çalışma şeklinde, 4 gün 9 saat 5.gün (genellikle cuma günü) 4 saat çalışılmaktadır. Sonuncusu ise, diğerlerinden daha farklı ve en yeni şeklidir. Bu şekilde, birinci hafta, günde 9 saat 5 gün, ikinci hafta ise günde 9 saat dört gün çalışılmaktadır (Yavuz, 1995 : 70).

Sıkıştırılmış çalışma haftası ABD'de ve Kanada'da ilk kez 1970'li yılların başında uygulanmaya çalışılmıştır (Maric, 1977 : 15). 1971 yılı ortalarında ABD'de 600 firmada denenmiş ve yaklaşık 75 bin çalışanın bu uygulamadan etkilendiği tahmin edilmiştir. Bu rakamın 1973 yılında yükselerek tahminen 3 milyon kişiyi etkilediği ifade edilmiştir (Maric, 1977 : 16).

Avrupa'da ilk sıkıştırılmış çalışma haftası uygulaması 1960'lı yıllara rastlamaktadır. Maric'in belirttiğine göre, metal imalat sanayisinde faaliyet gösteren, küçük bir İngiliz firması 1965 yılında 40 çalışanı için sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamasını başlatmıştır.1967'de Batı Almanya'da

Hamburg'da bir yayınevi firmasında haftada 4 gün; 1972'de Fransa'da haftada 4,5 gün uygulaması yapılmıştır.

Britanya'da haftada 4,5 gün ve 4 gün modelleri 1960'lı yılların başında mühendislik ve tekstil sanayilerinde oldukça yaygın olmasına rağmen, sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamaları diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha sınırlı kalmıştır (Maric, 1977 :16).

Sıkıştırılmış çalışma haftası biçiminin günümüzde gelişmiş ülkelerde yaygın olarak uygulandığı belirtilmekte ve 1989 yılında 500 büyük Amerikan şirketinden %35'inde bu çalışma biçiminin uygulandığı ifade edilmektedir (Acar, 1992 : 76).

Bu tür çalışma biçiminin yoğunluğu işlere ve mesleklere göre değişmektedir. Bu çalışma şekli, bazı sektörlerde çok az uygulanırken, bazılarında ise daha fazla görülmektedir. Tablo 18'de ABD'de sıkıştırılmış çalışma haftasının işlere mesleklere göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, 1980 yılı itibariyle ABD'de sıkıştırılmış çalışma haftasının en yoğun olduğu işler , devlet kamu idaresi işleridir (%10,8). Mesleklere göre dağılıma bakıldığında ise, servis işlerinin %6,7'sinin, teknisyen ve ustabaşılardan %3,3'ünün sıkıştırılmış çalışma haftası şeklinde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 18: 1980 yılında ABD’de Sıkıştırılmış Çalışma Haftası Şeklinde
Çalışanların İşlere ve Mesleklere Göre Dağılımı

İŞLER	SIKIŞTIRILMIŞ ÇALIŞMA HAFTASI ŞEK. ÇALIŞANLAR	
	SAYI (1000)	ORAN(%)
Madencilik	17	2.0
İnşaat	148	3.4
İmmatlat	422	2.2
Ulaştırma	143	2.7
Toptan ve Per. Satış	267	2.4
Finans ve sigorta	76	1.8
Profesyonel Hizmetler	382	2.8
Diğer Hizmetler	148	3.6
Posta hizm. hariç Fed. Kam. İdr.	34	2.1
Devlet Kamu İdaresi	180	10.8

MESLEKLER

PROFESYONEL VE TEKNİKERLER	303	2.5
İDARECİ VE YÖNECİLER	88	1.1
SEKRETERLER	63	1.9
VASIFLI İŞÇİLER	225	1.719
TEKNİSYEN VE USTABAŞILAR	224	2.4
DÜZ İŞÇİLER	290	3.3
SERVİS İŞÇİLERİ	73	2.5

KAYNAK: Yavuz, Arif, Esnak Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu-İş, 1995, s. 72.

II.A.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma :

Çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan hizmet akdi gereğince, işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır (Yavuz, 1995 : 68). Bu çalışma biçiminde çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuş ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksız olmuştur.

Çağrı üzerine çalışmaya, Almanya'da "kapasiteye bağlı değişken iş süresi (KAPOVAZ)" denilmektedir (Yavuz, 1995 : 68). KAPOVAZ sisteminde, işçi ile işveren arasında hizmet akdi ile önceleri belirli bir zaman dilimi içinde çalışılacak iş süresi saat olarak saptanmakta ve işverene, sözkonusu zaman dilimi içinde çalışma saatlerinin ne zaman olacağını ihtiyaca göre çağrı sureti ile belirleme olanağı tanınmaktadır. Çağırma zaman dilimi hafta, ay veya daha uzun bir süre olabilmektedir (Hueck, 1994 : 121).

Çağrı üzerine çalışma iki türlü ortaya çıkabilmektedir(Arıci, 1992 : 77): Birinci türde, taraflar önceden, çalışılacak süreyi (haftalık, aylık veya yıllık) anlaşarak birlikte belirlemektedirler.Yapılan sözleşme ile işgören ne kadar süre çalışacağını bilmektedir. Ancak, çalışmanın ne zaman yapılacağı belli değildir (Yavuz, 1995 : 69). İkinci türde ise, çalışılacak sürenin tesbiti tek taraflı olarak işverene bağlıdır (Arıcı, 1992 : 77). İşveren ne zaman çalışılacağına karar vereceği gibi ne kadar süre çalışılacağını da kendisi belirlemektedir (Centel, 1992 : 41). İşgörenin çalışılan süreyi belirlemede ise bir işlevi olmamaktadır.

Çağrı üzerine çalışmanın her iki türündede, işgörenin çalışması çağrı üzerine olmakta ve bu yetki işverene ait bulunmaktadır. Aralarındaki fark ise, çalışma süresinin belirlenmesi biçimi ile ilgilidir (Yavuz, 1995 : 68).

Çağrı üzerine çalışma biçiminde, çalışanın, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak çalışacağı sürenin belirlenmesinde, çalışana ne kadar zaman önceden haber verileceği ve çalışanın her seferinde ne kadar süre çalışacağı konusunda bazı sorunlar yaşandığı belirtilmektedir (Yavuz, 1995 : 69).

Çağrı üzerine çalışmada, işgören ve işverenin haftalık, aylık veya yıllık belirli çalışma süresini önceden belirlemeleri gerekmektedir (Eyrenci, 1994: 167). Eğer belirlenmemişse işgörenin mağduriyeti söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle Almanya'da İstihdamı Teşvik Kanunu'nda bu konuyla ilgili düzenlemeler yer almıştır (Arıcı 1992 :78).

Buna göre, taraflarca çalışma süresi belirlenmemiş ise bu süre haftalık en az 10 saat olarak kabul edilmiş sayılacaktır. ((Besch FG.art.3)Akt.Arıcı, 1992 : 78). Böylece, işveren bir hafta içinde 10 saatten az bir süre için işçiye iş edimini yerine getirmesi için çağrıda bulursa bile 10 saatlik ücretini ödemek zorundadır (Eyrenci, 1994 : 167).

Yine çağrı üzerine çalışmada, işçi göreceği işin çıkmasından işverenin çağrısı ile haberdar olacağından, işverenin kısa bir süre içinde işçiye çağırması, özellikle işçi başka bir işverene de bağlı olarak çalışıyorsa sorun yaratabilecektir (Eyrenci , 1994 : 167). Bu nedenle, Alman İstihdamı Teşvik Kanunu m.3.'de "işçi 4 gün önceden ihbar edilmek şartı ile çalışmak zorundadır"((Besch FG.art.3) Akt.Arıcı,1992 : 78) şartı konmuştur. İşverenin çağrısı 4 günden daha kısa bir süre önceden yapması halinde, işçi işgörme borcunu ifadan kaçınabilir. Bu durumda işverenin işçiye herhangi bir yaptırım hakkı yoktur (Eyrenci, 1994 : 167).

Son olarak, çalışanın her seferinde en az ne kadar süre ile çalışacağına ilişkin yaşanan sorunlar sözkonusudur. Çalışanın evi ile iş arasındaki mesafe uzak olabilir. Bu sebeple, işçi işyerine gittiğinde en az belirli bir süre çalışıp, işe gitmesinin marjinal faydası sağlanmalıdır (Yavuz,

1995 :69). Bu konuda Alman İstihdamı Teşvik Kanunu, işgörenin uzun bir yol katederek çok kısa bir fiili çalışma yapmak sureti ile serbest zamanın bölünmesini engellemek amacıyla, tarafların günlük çalışma süresini önceden belirlemedikleri takdirde, işverenin işgöreni her seferinde günde en az 3 saat kesintisiz çalıştırmak zorunda olduğunu hüküm altına almıştır (Eyrenci, 1994 : 167).

II.A.2.4.Tele-Çalışma :

Tele-çalışma, işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağıyla işletme ile bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir çalışma biçimidir (Yavuz, 1995 :64). Tele-çalışma yerine, "uzaktan çalışma (remote work)", "tele-haberleşme (tele-commuting)" ve "elektronik ev çalışması (electronic home work)" gibi isimler de kullanılmaktadır (Tokol, 1992a : 11).

İlk kez 1969 yılında Washington Post gazetesinde yayınlanan bir makalede gündeme gelen ve 1973 petrol krizinden sonra enerji tasarrufu önem kazanmaya başlayınca üzerinde çalışmaların yoğunlaştırıldığı (Tokol, 1992a: 11) belirtilen tele-çalışmayı karakterize eden özellikler şöyle ifade edilmektedir (Arıcı, 1992 : 90): a) İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi; b) Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın mevcut olması; c)İşin programlanabilir bir araç vasıtasıyla ifa edilmesi.

Tele-çalışmada, tele-çalışmanın yürütüldüğü yerden işletmeye çoğunlukla bir " on-line " bağlantısı mevcuttur (Blomeyer, 1994 : 206) ve bu şekilde işletme ile tele- çalışan doğrudan doğruya sürekli bir bağlantı içerisinde. Ancak, bu şekilde bir direk bağlantının bulunmadığı " off-line" sistemi de mevcut olmaktadır (Arıcı,1992 : 91).

Uygulamada tele-çalışmanın değişik şekillerine rastlandığı belirtilmektedir (Tokol 1992a:11-12; Tuncay,1995: 72; Yavuz,1995: 64). En yaygın dört; uygulama biçimi şunlardır : Uydu çalışma merkezleri (Stallite work centres); Komşu çalışma merkezleri (Neighbourhood work centres); Elektronik ev çalışması (Electronic home work); Elektronik hizmet ofisleri (Electronic services offices).

“Uydu çalışma merkezleri”, işletmenin ana merkezinden uzakta kurulan her türlü teknik donanımına sahip, genelde organizasyon açısından otonom olan merkezlerdir (Tokol, 1992a: 11). Bu merkezler çalışanların evleri değildir ve buralarda birçok işçi çalışmaktadır. Ayrıca, çalışanların denetimini yapan bir idareci bulunmaktadır (Yavuz, 1995 : 64).

Farklı işletmeler tarafından mali ve teknik açıdan desteklenerek ortaklaşa oluşturulan (Tokol, 1992a: 11) “komşu çalışma merkezleri”, dolayısıyla sadece bir işletmeye değil birden çok işletmeye bağlı olan çalışma merkezleridir (Yavuz, 1995 : 64). Bu merkezler de, bu yerlere yakın oturan işletme işçilerinin çalışmakta olduğu; hiyerarşik yapının genelde bulunmadığı ve işin denetiminin ise merkezden sağlandığı belirtilmektedir (Tokol, 1992a: 11).

Evde büro olarak da adlandırılan “elektronik ev çalışması”, tele-çalışmanın en yaygın olduğu ve evde yapılan şekli olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada, doğal olarak, bilgisayar donanımı evde bulunmakta, işletme ile doğrudan bilgisayar bağlantısı kurularak işçilerin çalışmalarını kendi evlerinde sürdürmelerine olanak sağlanmaktadır.

Öte yandan, çalışanlar tarafından kurulan, donanım ve finansmanı çalışanlarca karşılanan “bağımsız hizmet büroları” olarak da adlandırılan “elektronik hizmet ofisleri” ise, herhangi bir işletmeye ait değildirler (Tokol, 1992a: 12; Yavuz, 1995: 64). Sadece işletmelere, özellikle küçük ve orta

ölçekli işletmelere, bilgisayar ve veri işleme hizmeti verdikleri belirtilmektedir (Yavuz, 1995 : 64).

ABD'de birçok banka ve sigorta şirketinde, İsviçre'de Credit Suisse Bankası'nda, Fransa'da Le Monde gazetesinde tele-çalışma yapıldığı belirtilmekte; IBM kuruluşunun, Almanya'daki işgücünün %80'inin tele-çalışan olduğu ifade edilmektedir (Tuncay, 1995 b: 221).

Bu çalışma biçimi ile yürütülen işlerin başlıcaları olarak, metin hazırlama, dökümantasyon, tercüme ve programlama işleri, muhasebe defteri tutma, vergi danışmanlığı ve reklamcılık gibi işler gösterilmektedir (Ekonomi, 1988: 17).

Tele-çalışma, işletmeler açısından büro ve personel masraflarında tasarruf sağlarken, işçiler açısından da işgörme ediminin özel alana kayması nedeniyle çalışma yeri ve zamanı yönünden bağımlılığın azalması, özel konulara zaman ayırma ve yol masraflarından tasarruf gibi imkanlar getirmektedir (Ekonomi, 1988: 17-18 ; Tuncay, 1995b: 221).

Tele-çalışanı kendi hesabına çalışanlardan ayıran en önemli kıstas, tele- çalışanın bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olmamasıdır (Tuncay, 1995b : 221). Tele-çalışan işverenin kendisine verdiği işi yapmakta, fakat işletme rizikosunu üstlenmemektedir. Bu nedenle, işyeri ve mesleki açıdan bağımlılık azalsa da hizmet akdine dayalı işçi niteliğinin varlığı ve işçinin İş Hukukunun uygulama alanına girdiği kabul edilmektedir (Ekonomi, 1988: 18).

Ancak, işçinin sosyal izolasyonuna, bu yüzden stres sahibi olması ile aile hayatının birbirine karşısına yol açması gibi sakıncalarının olduğu belirtilmekte ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından korunmayı zorlaştırdığı, sendikasılaşmaya yol açtığı ve işin kontrolünü güçleştirdiği ifade edilmektedir (Tuncay, 1995b : 221).

II.A.2.5. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi ; kavram olarak, herhangi bir işverenin, işçisinin bir hizmet akdi ile belirlenen iş görme edimini belirli veya geçici bir süre ile diğer bir işverenin emrine vermesini içermektedir (Centel, 1994: 248).

Ödünç iş ilişkisinde üç ayrı hukuki ilişkinin mevcut olduğu belirtilmektedir (Blomeyer, 1994 : 207 ; Tuncay, 1995a : 73-74 ;Tuncay, 1995b : 223). Ödünç işçi veren işletme ile işçiler arasındaki iş ilişkisi , ödünç işçi alan işletme ile ile ödünç veren işletme arasında ödünç anlaşması ve ödünç alan işletme ile ödünç işçi arasında iş ilişkisi (Tuncay, 1995b : 223).

Bu ilişkide, işçi ödünç de verilse ücretini ödünç işçi veren işletmeden almakta fakat, işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğü ile işçiden iş talep etme hakkı ödünç veren işletmeden ödünç alan işletmeye geçmektedir (Tuncay, 1995a: 74). Ancak, böyle bir devir işçinin rızası ile mümkün olmakta ve yine eğer işçi rıza gösterirse ücret ödeme borcu da geçici bir süre için ödünç alan işverene geçebilmektedir (Ekonomi, 1988: 20).

Ödünç iş ilişkisinin, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşması durumunda işçisini işten çıkarmamak için ve ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süre ile vermek suretiyle yükünü hafifletmede yararlı olduğu belirtilmektedir (TİSK, 1994:32).

Ayrıca, bir işverenin ilişkisi bulunduğu diğer bir işveren nezdinde güvendiği bir kişiyi bulundurmak istemesi söz konusu olabilmektedir (TİSK, 1994 : 32). Holdingleşme ile ülkemizde de uygulandığı belirtilen bu çalışma biçiminde, bir holding diğer sermaye sahipleri ile kurduğu bir şirkette kuruluş ve faaliyete geçirme safhalarında ya da kurulan şirkette veya işyerinde ortaya çıkan güçlüklerin giderilmesinde kendine bağlı ve güvendiği bir üst kademe yöneticisinin (işçinin) görevlendirilmesini uygun görmektedir

(Ekonomi, 1988 : 20).Yine üst kademe yönetici olarak yetiştirilmek istenen işçi, geçici süre ile değişik faaliyetleri yürüten şirketlerin emrinde çalıştırılabilmektedir (TISK,1994: 33).

Ödünç iş ilişkisinin Almanya'da yaygın olarak uygulandığı belirtilmektedir (Blomeyer, 1994: 207). Birçok işletmenin; personel gereksinmesinin giderilmesi için, yeni kişi almak yerine, ödünç veren işletmelerden para karşılığında bu işe uygun kişileri ödünç alma yoluna gittikleri ifade edilmektedir. Bu şekilde ödünç işçi kullanımının sayısal esnekliği yükselttiğine işaret edilmekte ve kullanıcı işletmenin, böylece her an istediği zamanda ve kısa süreyle çağrılabilir ve genişleyebilir-bölünebilir nitelikte bir esneklik rezervini hazır bulundurduğu ifade edilmektedir (Blomeyer, 1994: 207). Almanya'da 1983 yılında 25 bin ödünç işçi sayılmışken; bu rakamın 1991 yılında yaklaşık 170 bin'e ulaştığı söylenmektedir (Blomeyer, 1994: 208). Yine aynı şekilde Blomeyer'in belirttiğine göre, Fransa'da ödünç işçi sayısı 1982'de 120 bin iken 1988 yılında 164 bin'e yükselmiş; Hollanda'da ise aynı süre içinde 25 bin'den 91 bin'e yükselen bir artış kaydedilmiştir.

Ödünç alınan işçiler bürokratik olmayan bir biçimde ve kısa süreyle çağrılabilmekte; personel seçimi, ödünç veren işletme tarafından yapılmakta ve uygun olmayan işçiler, ödünç alan işletme tarafından geri çevrilebilmektedir.

Ödünç iş ilişkisi yolu ile, işletmeler işgücü fazlasını işten çıkarmaksızın başkasına devredebilmekte, böylece yüklerini hafifletmekte ve kapasiteye göre çalışan işyerleri nitelikli elamanlarını her zaman muhafaza edebilmektedirler. Ödünç alan işletmeler de geçici işgücü ihtiyaçlarını güven duydukları işletmelerden sağlayabilmektedirler. Ancak, bu iş ilişkisinin devletin iş ve işçi bulma faaliyeti tekeline bir müdahale teşkil ettiğinden endişe edildiği (Tuncay, 1995a : 74) belirtilmekte ise de ödünç iş ilişkisi içine girmenin, bir iş ve işçi bulma faaliyeti niteliğinde olmadığı

vurgulanmaktadır (Centel,1994: 249). Çünkü, iş ve işçi bulma faaliyetinde, bu faaliyeti yapan (aracı) kurum ile istihdam edilecek kişi arasında herhangi bir iş ilişkisinin bulunmadığı; ödünç iş ilişkisinde ise, bireysel iş sözleşmesi temelinde, işin görülmesini isteme hakkının devredilmesinin sözkonusu olduğu ifade edilmektedir (Centel,1994: 249).

Ödünç işçiler için asgari sosyal korumanın sağlanabilmesi açısından, Almanya'da ödünç işçilerin mesleki devrinin,1972 yılından beri yasayla (İşçi Devri Yasası) düzenlendiği ve sınırlandığı belirtilmektedir (Blomeyer,1994: 208). Sözkonusu yasa ile ödünç verme süresi en fazla altı ay ile sınırlanmış bulunmaktadır.

II.A.2.6. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, "...bir işin normal bir iş ilişkisinde ve çalışma süresi içerisinde ve birden fazla işçi tarafından ifa edilmesi..." (Arıcı, 1992:76) şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre, iş paylaşımı tamgün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmı süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır (Yavuz 1995:50). Bu çalışma biçiminde taraflar arasında yalnızca iş ve çalışma süresi paylaşılmamakta , ayrıca tamgün süreli normal bir işin gerekleri olan ücret, ikramiye, emeklilik maaşı, izinler, sosyal yardımlar ve yan ödemelerde paylaşılmaktadır.

İş paylaşımı kısmi süreli (part-time) çalışmanın değişik bir şekli olmakla birlikte, kısmi süreli çalışmadan farklı bir yapıya sahiptir (Arıcı :1992:76). İş paylaşımını kısmi süreli çalışmadan ayıran fark ise, kısmi süreli çalışma da işlerin niteliklerinden kaynaklanan bir kısa süreli çalışma sözkonusu iken; iş paylaşımında ise tamgün süreli bir işin ve doğal olarak tamgün süreli bir işin

gereği olan haklar ve sosyal yardımların paylaşılması sözkonusudur (Roche ve bşk., 1996:143).

İş paylaşımının değişik şekillerinin bulunduğu belirtilmektedir (Yavuz 1995:50). Buna göre, çalışanlar birer gün olarak çalışabilecekleri gibi, hergün de çalışabilmektedirler. Ya da bir hafta biri diğer hafta diğeri çalışabilmektedir. Yaygın olarak dört tip iş paylaşımından bahsedilmektedir (Yavuz 1995:50): Bunlar; “bölünmüş gün (split day)”, “bölünmüş hafta (split week)”, “değişimli hafta (alternate week)” ve “sabit olmayan takvim (no-fixed schedule)” olarak sıralanmaktadır. Yavuz (1995 : 51), bu dört tip iş paylaşımı şeklini şöyle tanımlamaktadır:

““Bölünmüş gün” de , iş paylaşımında bulunanlar hergün yarım gün çalışmakta, biri öğleden önce, diğer kişi öğleden sonra işbaşı yapmaktadır. İkinci şekil olan “bölünmüş hafta” da ise, çalışma süresi gün olarak değil hafta olarak bölünmektedir. İş paylaşımında bulunan bir kişi haftanın ilk yarısı diğer kişide son yarısı çalışmaktadır. İş paylaşımının üçüncü şekli olan “değişimli hafta modeli”(nde) ise, çalışanlar haftayı bölmeden bir hafta boyunca (dönüşümlü) olarak çalışmaktadırlar... Son şekil olan “sabit olmayan takvim modeli”(nde)... çalışma süresinin nasıl paylaşılacağı belli bir takvime bağlı değildir. İşletmenin durumuna ve çalışanların şahsi ihtiyaçlarına göre çalışma süreleri belirlenmekte ve paylaşılmaktadır.”

İş paylaşımında, şu üç özelliğin önem kazandığı belirtilmektedir (Centel, 1992:38): İş süresinin işçi tarafından belirlenmesi, iş paylaşımı içerisine giren işçilerin ekip oluşturması ve ekip üyelerinin birbirinin yerine geçme borcu. Tuncay (1995:219)'a göre, yerine geçme borcu iş paylaşımının temel özelliğidir. Ancak sınırsız bir birbirinin yerine geçme borcundan söz edilmemektedir. Çünkü bu borç, imkansızlık nedeni ile (örneğin aynı anda hastalanma) gibi ortadan kalkabilir .

İlk olarak ABD'de uygulanmaya başlanan (Arıcı, 1992: 76) iş paylaşımının giderek İskandinav ve Avrupa ülkelerinde de yaygınlık kazandığı belirtilmektedir (Roche ve bşk., 1996:144). İngiltere'de 1940'lı

yıllarda iş paylaşımı, Barclays Bankası'nda çalışan idari ve sekreter kadro için değişimli hafta şeklinde uygulanmış (Roche ve bşk., 1994:144) ve bankanın 62 bin personelinden 7500'ünün bu çalışma ilişkisi içinde olduğu ve daha sonraları iş paylaşımının diğer bankalara da yayıldığı ve "The National Westminster" , "The Midland" ve "England Bank" da uygulandığı ifade edilmektedir (Yavuz 1995:51).

İş paylaşımının tercih edilmesinde, hükümetlerin bu çalışma biçimine işsizliği azaltmanın bir yolu olarak bakmalarının etkili olduğundan bahsedilmektedir (Roche ve bşk., 1996:143; Yavuz 1995:52). Ancak bu çalışma biçiminin işsizliği azaltmada ne kadar etkili olduğu konusunda tartışmalar söz konusudur.

İş paylaşımının tercih edilmesinde diğer etkenler olarak da ; evli kadınların aileleri ve çocukları ile yeterince ilgilenebilmek, iş hayatına başlayacak gençlerin, bu çalışma biçimi ile iş olanaklarının bulunması ve yaşlıların emekliliğe aşamalı geçişinin sağlanabilmesi sıralanmaktadır (Roche ve bşk., 1996:143 ; Yavuz 1995: 52).

Bu çalışma biçiminin iş verenler açısından sağlayabileceği başlıca faydalar şu şekilde sıralanmaktadır: Bu çalışma biçiminde çalışılan süre tam süreli çalışmaya göre daha kısa süreli olduğundan çalışanların daha dinamik, daha az yorgun olmaları nedeniyle, verimlilik artışlarının sağlanması; yine çalışana- işi dışındaki özel işleri için- daha fazla boş zaman kazandırması nedeni ile , işgücü devrinde ve işe devamsızlıklarda dahi (çalışanlardan birinin gelememesi, rahatsızlanması gibi), birbirinin yerine geçme borcu özelliğinden dolayı, işin sürekliliğinin sağlanabilmesidir (Roche ve bşk., 1996: 143-144; Yavuz 1995:52).

İş paylaşımında, bir işçi yerine iki işçi çalışması ve dolayısı ile çalışan sayısının artması* dolayısıyla idari masrafların artması; haberleşme ve bilgi iletiminde (çalışanlar arasında) aksaklıkların yaşanması ve görev ve sorumlulukların paylaşılmasında da anlaşmazlıkların yaşanabilme ihtimali bu çalışma biçiminin işverenler açısından olumsuz tarafları olarak ifade edilmektedir (Yavuz, 1995:56).

Çalışanlar açısından ise; çalışanların çalışma hayatının kalitesinin artırılması ve çalışanların sosyal hayattan kopmamalarını sağlaması gibi olanaklar iş paylaşımının olumlu yanları olarak belirtilmektedir (Roche ve bşk., 1996: 143-144).

Olumsuz yanlarına ise; tam gün süreli çalışmaya göre ücretin azalması, terfi olanaklarının az olması gösterilmektedir (Yavuz, 1995:55).

II.B.KİSMİ SÜRELİ (PART-TIME) ÇALIŞMA

II.B.1. GENEL OLARAK KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

II.B.1.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Tanım ve Unsurları

Yapılan araştırmalara göre kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak tüm ülkelerde benimsenmiş evrensel bir tanım bulunmamaktadır. Ayrıca bir çok

* Bu durum, ancak, işlerin dışarıdan alınan yeni işçiler arasında paylaşımı halinde söz konusu olabilecektir. Aksi halde işler var olan işçiler arasında paylaşılıyor ise, mevcut çalışan sayısında değişim olmayabilecektir.

Ülkede yasalarda da bu kavramın bir tanımı verilmemektedir (Kutal, 1991:92). Bazı ülkelerde belirli bir saatin (haftalık, aylık veya yıllık) , altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilirken bazı ülkelerde işyeri normal (standart) alışma süresinin altında çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir.

Örneğin, Fransa'da kısmi süreli çalışma "aylık, veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa veya işyeri/iş kolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle belirlenen çalışma saatleri" (ILO, 1993:9) olarak tanımlanırken, İtalya'da kısmi süreli çalışma "toplular sözleşmelerle tüm gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay veya bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan alışma" (ILO, 1993:9) olarak tanımlanmaktadır.

1990 Alman İstihdam Teşvik Yasası'nda kısmi süreli çalışma, "haftalık çalışma saatleri aynı işletmede tamgün çalışanların haftalık standart çalışma saatlerinden daha az olan alışma" (Tokol, 1992b:3) şeklinde tanımlanmaktadır. Belçika'da 1990 yılında yapılan yasal düzenleme ise, kısmi süreli çalışanlar için haftalık çalışma saatlerinin minumum süresini tanımlamıştır. Buna göre bu süre, tam gün çalışanların haftalık çalışma saatlerinin üçte biridir (ILO, 1993:10).

Bu örneklerin dışında, bazı ülkelerdeki istatistikler haftalık 35 saatin altındaki alışmaları (ABD) ; bazı ülkelerde 34 saatin altındaki alışmaları(Japonya) ve bazı ülkelerde 30 saati aşmayan alışmalar (İngiltere) kısmi süreli çalışma olarak kabul etmektedirler (Kutal, 1991:92).

ILO'ya göre ise , kısmi süreli çalışma , "normal çalışma süresinden , önemli ölçüde kısa , düzenli ve isteğe bağlı alışma" (Tokal, 1992b:4) şeklidir. (Vurgular orjinalinde yoktur.)

ILO'nun tanımında özellikle üç unsura vurgu yapılmaktadır. Bunlar ;

- Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması;
- Bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması;
- Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.

Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkelerde kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin en az %20 aşağısı olarak kabul edilmekte; diğer bazı ülkelerde ise bu oran normal çalışma süresinin üçte biri ve ya beşte ikisi olarak uygulanmaktadır (Yavuz, 1995:39). Öte yandan, bu çalışma türü, yukarıdaki tanımlarda da görüldüğü gibi, bazı ülkelerde belli bir saatin altındaki çalışma şeklinde ifade edilmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın ikinci unsuru olan düzenlilik ve süreklilik ögesi onu, "Kısa Süreli çalışma" , "Mevsimlik Çalışma" ve "Geçici Çalışma"dan ayırdetmektedir (Arıcı, 1992 : 76; Tokol, 1992b: 4; Yavuz, 1995: 39). Kısa süreli çalışma ile kısmi süreli çalışmanın ortak yanı; işçinin iş görme borcunun, her iki çalışma biçiminde de, iş yerindeki olağan iş süresinden daha kısa bir süreyi içermesidir (Centel, 1992: 31). Kısa sürede yapılıp tamamlanacak bir işte işçinin çalışması kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır. Çünkü, kısa süreli çalışmada, iş süresindeki kısalma geçici niteliktedir. İş süresindeki kısalmanın sürekli olmayışı nedeniyle de, kısmi süreli çalışmadan ayrılmaktadır. Dolayısıyla kısa süreli çalışma, belirli bir süre için uygulandığından, düzenlilik ögesinden yoksundur.

Kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru, bu çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır. Kısmi süreli çalışma ilişkisi, tarafların serbest iradesi ile, akit serbestisi çerçevesinde kurulmaktadır (Arıcı, 1992:76). Bu çalışma türü, ekonomik nedenler ve teknik zorunluluklardan ve talep değişikliklerinden dolayı, işyerinde üretimin azalması sebebiyle, işçinin aslında tam gün çalışmak isteyip de çalışamadığı, mecburi olarak bu çalışmayı kabul ettiği bir çalışma türü değildir (Yavuz, 1995:39). Nitekim, 1994 yılı Haziran ayında

81.oturumunu gerçekleştiren Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen Çalışma Sözleşmesi Taslağı (Akt, Eser, 1997:41)'nda "ekonomik, teknik ve yapısal sebeplerle normal çalışma sürelerinde toplu ve geçici azalma şeklinde görülen kısmi işsizliğe maruz kalan kişilerin çalışması part-time olarak kabul edilmemektedir" ifadesi yer almaktadır. Ancak, kısmi süreli çalışma ilişkisinin her zaman serbest iradeye dayandığını söylemek zordur. Çoğu kez kısmi süreli çalışma şekilleri işverence tanzim edilmekte ve işçiler serbest iradeleri veya işsiz kalma endişesi ile bu şekilde bir hizmet ilişkisinin tarafı olmayı kabul etmektedirler (Arıcı, 1992:76).

II.B.1.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Yaygınlaşması

1970'lerden sonra ekonomik krizin etkisi ve hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla kısmi süreli çalışma da önemli artışlar kaydedilmiştir. Kısmi süreli çalışma başlangıçta sadece kadınlara yönelik bir çalışma şekli olarak görünse de , artık erkekler arasında da giderek yaygınlaşmaktadır.

1991 yılında, Avrupa Birliği'nde, ülkeler arasında belirgin farklılıklar göstermekle birlikte, tüm işlerin %15'nin kısmi süreli olduğu saptanmıştır (Bkz. Tablo 19b). Toplam istihdam içerisinde kısmi süreli istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeler Kuzey Avrupa Ülkeleridir (Bkz. Tablo 16). Hollanda %33.4'lük bir oran ile bu ülkeler arasında birinci sırada gelmektedir. Bu ülkedeki yüksek kısmi süreli istihdam düzeyinin, istihdam ve işsizlik artışının eş zamanlı yaşandığı 1980'li yılların bir ürünü olduğuna işaret edilmektedir. Ve kısmi süreli çalışmanın artırılmasının işgücü örgütlenmesinde esnekliğin artırılmasını kolaylaştıracak en önemli istihdam politikası bileşeni olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda işsizlikle savaşımında kullanılan en güçlü silah olduğu da ifade edilmektedir (Fagan ve bşk., 1994:135).

Tablo 19a: Avrupa Birliği'nde Kısmi Süreli Çalışanların Mesleklere Göre (%) Dağılımı (1983)

Ülkeler	Profesyonel	Yöneticiler	Büro Personeli	Satış Personeli	Hizmet Çalışan.	Tarım İşçileri	Üretimde Çal.	Toplam
BELÇİKA	11.5	-	7.1	10.3	20.1	2.3	0.2	6.7
B. ALMANYA*	11.4	3.8	18.0	18.4	25.6	15.8	3.5	11.8
DANİMARKA	30.1	-	30.1	36.0	51.6	3.5	6.3	23.9
YUNANİSTAN	2.0	-	4.7	2.8	5.3	7.4	3.6	4.6
İSPANYA**	6.7	0.8	3.5	5.9	15.6	5.8	2.2	5.5
FRANSA	8.1	-	9.1	12.3	23.7	14.9	2.4	9.3
İRLANDA	-	-	3.4	-	14.0	5.1	-	2.7
LÜKSEMBURG	-	-	2.0	-	19.9	-	-	3.1
HOLLANDA	28.2	-	21.4	22.5	48.3	15.4	4.4	20.4
PORTEKİZ**	28.3	0.7	1.3	5.7	15.2	9.1	2.7	5.5
B. KRALLIK	28.4	3.5	20.9	28.3	51.2	9.0	5.5	18.1
AB	28.5	2.6	15.1	19.9	37.0	11.2	3.7	13.6

Tablo 19b: Avrupa Birliği'nde Kısmi Süreli Çalışanların Mesleklere Göre Dağılımı (%) (1991)

Ülkeler	Profesyoneller	Yöneticiler	Büro Personeli	Satış Personeli	Hizmet Çalışan.	Tarım İşçileri	Üretimde Çal.	Toplam
BELÇİKA	14.9	4.0	13.7	13.1	30.4	6.4	3.1	11.7
B. ALMANYA	16.0	4.4	22.1	23.7	32.5	16.5	4.3	15.1
DANİMARKA	26.9	4.8	24.6	26.7	47.5	11.0	13.9	22.6
YUNANİSTAN	3.9	0.7	2.6	3.1	5.1	5.0	2.2	3.4
İSPANYA	5.7	0.8	2.7	4.3	14.8	4.6	1.3	4.5
FRANSA	10.5	1.3	15.1	12.7	27.4	13.1	3.3	11.9
İRLANDA	8.2	-	8.6	11.7	20.6	5.9	3.9	8.3
LÜKSEMBURG	6.6	-	7.0	5.9	22.0	7.6	3.0	7.5
HOLLANDA	36.5	11.9	33.0	41.6	63.0	29.0	12.5	32.4
PORTEKİZ	4.3	1.1	1.7	4.6	13.5	13.1	2.7	5.8
B. KRALLIK	18.8	7.2	27.3	34.2	50.4	9.8	6.9	22.3
AB	16.0	5.6	19.3	20.9	33.8	11.0	4.6	15.0

1-1983 yerine 1984

2-1983 yerine 1987

Kaynak :Grip ; Hoevenberg ve Williams ; " Atypical Employment in the European Union " , ILR Cilt. 136 NO: 1 , 1997 s.54

Kısmi süreli istihdam oranının yüksek olduğu diğer Kuzey Avrupa Ülkeleri İsviçre, Norveç, İsveç ve Danimarka'dır (sırasıyla oranlar, %28.1 %27.1 % 24.9 ve %23.5). İsveç ve Norveç'te kısmi süreli istihdamın artışında, 1970'li yıllarda kadınların işgücü piyasasına geniş ölçüde katılımlarının etkili olduğu belirtilmektedir (Alaluf ve bşk. 1994:28).

A.B.D, Kanada, Japonya, Fransa ve Almanya'da toplam istihdamın %10-%20'sini kısmi süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan'da ise kısmi süreli çalışma oranı %10'nun altındadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde toplam istihdam içerisinde kısmi süreli istihdam oranı %17.5'tir. Bu oran 1973 yılında %15.6'dır. Ve bu oranda meydana gelen artışın temel nedeni olarak 1970'lerden bu yana gönülsüz kısmi süreli istihdamda meydana gelen artış gösterilmektedir (Carnoy ve bşk. 1975:35). Ayrıca , kısmi süreli çalışanların %46'sının vardiyalı işçi ve gönülsüz kısmi süreli çalışanların çoğunluğunun da 25-54 yaşlar arasındaki, eğitimsiz erkekler olduğu ifade edilmektedir (Bell, 1994:44).

Kısmi süreli çalışmanın en önemli özelliklerinden biri, kadın işgücü içerisinde yoğunlaşmış olmasıdır. Kadınların zamanlarını ev işleri ile ücretli çalışma arasında paylaştırmaları karşısında, erkeklerin, hala sadece ücretli çalışmada yoğunlaşıyor olmaları kadınların kısmi süreli istihdama erkeklere göre daha fazla yönelmelerinin temel nedenidir. Bu ailesel neden , çocuksuz da olsa, ailesel sorumluluklar taşımaya da, tüm kadınların istihdam ile ilgili beklentilerini etkilemektedir. Kadınların iş gücü piyasasındaki elverişsiz durumları, özellikle anne oldukları zaman, daha da çarpıcı hale gelmektedir. Çocukların da aile bireyleri arasına katılması, ev işlerinin ağırlığını daha da arttırmaktadır Bu nedenle kadınlar iki temel seçenekle karşı karşıya kalmaktadırlar: Ya tam süreli çalışma programına uyum sağlamaya çalışırken, ailesel sorumluluklarını da yerine getirmek ya da işten ayrılıp, zaman zaman kısmi süreli çalışarak, iş yükünü dengelemeye çalışmak (Fidan ve bşk. 1994: 118)

Avrupa Birliği'nde toplam kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı %82'dir (Fagan ve bşk., 1994 : 148). Kısmi süreli çalışanlar içerisinde kadın çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkeler, %80'in üzerinde oranlarla, yine Kuzey Avrupa ülkeleridir (Bkz. Tablo 16). Özellikle çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin ana amacının yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve cinsiyet eşitliği, aile politikası, eğitim gibi toplumsal sorunların çözülmesi olduğu İskandinav ülkelerinde, bu düzenlemeler sayesinde kadınların işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştığı belirtilmektedir (Alaluf ve bşk. 1994 : 19).

Tablo 20: 1973-83 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde Tam Gün ve Kısmi Süreli İstihdamdaki Cinsiyete Göre Büyüme Oranı: .

ÜLKELER	KADIN		ERKEK	
	Tam gün süreli	Kısmi süreli	Tam gün süreli	Kısmi süreli
ABD	32.9	23.9	5.7	11.2
KANADA	47.1	59.9	6.4	36.2
JAPONYA	4.8	32.2	6.9	13.8
FRANSA	3.2	104.5	-1.4	80.1
B. ALMANYA	-3.8	65.2	-4.0	68.5
HOLLANDA	-2.7	436.4	-6.9	525.8
İSVEÇ	8.9	32.6	-6.4	68.2
B. KRALLIK	0.8	18.2	-9.5	66.1

Kaynak: Neubourg, Chris De, "Part-time work: An International Quantitative Comporison", ILR, cilt:124, No: 5, 1985 s. 565.

1980'lerde çoğu OECD ülkesinde kadın istihdamı (her iki istihdam biçiminde de - tamgün süreli ve kısmi süreli-) erkek istihdamından daha hızlı

artış göstermiştir (Bkz. Tablo 20). Fransa ve Hollanda'da kadın ve erkek istihdamındaki büyüme büyük oranda kısmi süreli istihdamda meydana gelen büyümeden kaynaklanmaktadır. Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç ve B.Krallık'ta, özellikle erkeklerde tam gün süreli istihdamda negatif büyüme söz konusu iken, kısmi süreli istihdamda %62'inin üzerinde (Hollanda'da %525.8) büyüme söz konusudur.

Hollanda'nın, tam süre çalışanların normal çalışma saatlerini azaltıp, kısmi süreli çalışmayı destekleyerek varolan istihdam olanaklarının yeniden dağıtılmasını amaçlayan bağımsız bir politika izleyen iki ülkeden (diğeri Danimarka) biri olduğu belirtilmektedir. Ve kısmi süreli istihdam artışının, ücretli ve ücretsiz çalışmanın her iki cins arasında yeniden dağıtımını kolaylaştırarak, kadının ekonomik bağımsızlığına olumlu bir katkı yaptığı ifade edilmektedir (Fagan ve bşk. 1994:136). Her ne kadar, annelik ile kısmi süreli çalışma arasında, bazı ülkelerde, diğer ülkelere göre çok daha güçlü bir ilişki bulunduğu ifade edilse de, kadının istihdam biçimlerini etkileyen tek etmen annelik sorumlulukları olmamaktadır. Tablo 21, 20-39 yaş arasındaki annelerin istihdam içerisindeki paylarının ülkesel farklılıklarını göstermektedir. Hollanda ve İngiltere'de anneler arasında kısmi süreli istihdam çok yaygınken (sırasıyla %37 ve %35) tam süreli istihdama çok az rastlanmaktadır (sırasıyla %5 ve %18).

Tablo 21: AB Ülkelerinde 20-39 Yaş Kümesindeki Annelerin Tam Gün Süreli ve Kısmi Süreli İstihdam İçersindeki Payı (%) 1991

ÜLKELER	TOPLAM İSTİHDAM *	TAM SÜR. İST. *	KİS. SÜR. İST. *
DANİMARKA	76	49	27
FRANSA	56	44	12
BELÇİKA	60	39	21
İNGİLTERE	53	18	35
B. ALMANYA	48	20	28
HOLLANDA	42	05	37
LÜKSEMBURG	40	27	27
İRLANDA	32	23	09
PORTEKİZ	70	66	04
İTALYA	43	38	05
YUNANİSTAN	42	39	03
İSPANYA	35	30	05
AB (ORTALAMA)	50	31	19

*Yalnızca kadın istihdamını kapsamaktadır.

Kaynak: Fagan; Plantega; Rubery; "Kısmi Süreli Çalışma ve Eşitsizlik." Çalışma süresi - Yaşama süresi (içinde), Harb-İş Sendikası, 1994, s-157.

Hollanda ve İngiltere’de kısmi süreli çalışanlar arasında annelerin payının bu denli yüksek olmasında, işgücü piyasasına yeniden katılan kadın örüntüsünün kurumsallaşmasının payı olduğu belirtilmektedir (Fagan ve bşk. 1994:148). Kadın genellikle çocuğu küçükken işten ayrılmakta, çocuğu büyüyüp özellikle de okul çağına geldiğinde de, çalışma yaşamına geri dönmektedir. Bu da bazı ülkelerde de kısmi süreli işlere dönmek şeklinde kendini göstermektedir. Öte yandan diğer AB üyesi ülkelerde (özellikle Portekiz, Danimarka, Fransa ve Belçika’da) anneler arasında tam süreli istihdam daha yaygındır. AB bünyesinde yapılan bir araştırma (Fagan ve bşk. 1994:151)’ya göre, kısmi süreli çalışma nedenleri sorulan annelerin yalnızca %8’i tam süreli iş bulamadıklarını söylerken, İngiltere ve Almanya’da katılımcıların %80’inden çoğu tam süreli iş bulamadıklarını belirtmektedirler. Hollanda’da ise kısmi süreli çalışan kadınların %28’i tam süreli iş bulamadıklarını, %56’sı da, tam süreli iş istemedikleri için kısmi süreli çalışmayı sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Nitekim, söz konusu ülkelerde genel olarak gönülsüz kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payları diğer ülkelere nazaran görece düşüktür (Bkz. Tablo 16).

Erkek çalışanlar açısından AB üyesi ülkelerde, kısmi süreli çalışan erkek sayısının az olduğuna işaret edilmektedir. Ayrıca, kısmi süreli çalışan erkeklerin büyük bir çoğunluğunu da eğitimleri süren gençlerin ya da emeklilikleri yaklaşan, dolayısıyla işgücü piyasasına girme ya da bu piyasadan çıkma aşamasında olanların oluşturduğu belirtilmektedir (Fagan ve bşk. 1994:150). Erkekler arasında kısmi süreli istihdamın en yüksek olduğu ülkeler arasında Hollanda ve Danimarka başta gelmektedir. Bu durum bir ölçüde, söz konusu ülkelerde iş gücü piyasasında kısmi süreli çalışan gençlerin (20 yaş altı) sayısının görece çokluğuna bağlanmaktadır (Fagan ve bşk. 1994:150).

II.B.2.KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TERCİH EDİLME NEDENLERİ

II.B.2.1.Hizmet Sektörünün Genişlemesi

Sanayileşme ile beraber tarım sektörü küçülürken, sanayi ve hizmet sektörü büyümektedir. "Sanayi-ötesi toplum", "bilgi toplumu ", gibi terimler ile tanımlanan günümüzdeki sanayileşmenin ileri aşamasında , tarım sektörü küçülürken sanayi sektörü (bazı alt sektörler hariç) daralmakta , buna karşın hizmet sektörü giderek en büyük sektör olma özelliğine sahip olmaktadır.

Giderek en büyük sektör olma özelliğine sahip olan hizmet sektörü için en uygun istihdam biçiminin kısmi süreli çalışma olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda kısmi süreli çalışmanın hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmasının da bu çalışma biçiminin en belirgin özelliği olduğu belirtilmektedir (ILO, 1993 : 24).

1991 yılında Avrupa Birliği'nde kısmi süreli istihdamın genel olarak sektörlere göre dağılımına bakıldığında, tüm sanayide kısmi süreli çalışanlar tüm çalışanların %13'nü oluştururken, bu oran dağıtım hizmetlerinde %23'e, diğer hizmetlerde ise %29'a yükselmektedir (Bkz.Tablo 22a). Bu oran tarımda, finansman hizmetlerinde ve kamu yönetiminde %10-14 arasında değişirken; en düşük dağılım ise taşımacılık ve iletişim sektöründedir.

Bu dağılım ülkeler açısından incelendiğinde ise çarpıcı sonuçlar çıkmaktadır. Örneğin, Hollanda'da 1991 yılında tüm çalışanlar içinde kısmi süreli çalışanların oranı %32' dir ve bunların %55' i diğer hizmetler ve % 39'u da dağıtım sektörlerinde istihdam edilmektedir. Yine Hollanda'da inşaat-mühendislik, metal sanayii, maden çıkarma ve enerji-su sektörleri dışındaki sektörlerdeki kısmi süreli istihdam oranı genel olarak AB ortalamasından

Tablo 22a: AB Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (%), 1991*

Sektör	Yüksek Kısmi Çal.			Normal Kısmi Çal.			Düşük Kısmi Çalışma						AB-12
	HOL.	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	IRL.	LÜK.	POR.	İSP.	İTA.	YUN.	
Diğer Hizmetler	55	41	38	29	25	22	17	15	8	13	9	6	29
Eğitim	39	41	32	25	25	15	15	9	7	4	3	3	23
İmarat	31	20	22	14	0	13	0	0	19	2	8	0	14
Emeklilik-Sigorta	24	16	18	18	11	10	6	6	5	4	7	3	13
İşletme Yönetimi	19	13	17	13	11	16	7	9	2	2	1	0	10
İnşaat-Sanayi	23	13	18	12	6	6	4	0	4	2	2	1	9
İnşaat-Haberleşme	21	9	14	11	5	9	0	0	2	1	0	0	8
İnşaat-Sanayi	9	5	8	5	2	3	0	0	2	1	0	0	4
İnşaat-Mühendislik	9	7	7	6	3	2	0	0	3	1	1	5	4
Madencilik	8	6	9	6	2	3	0	0	2	0	0	0	4
Elektrik-Su	8	4	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0	3
Ortalama	32	23	24	15	13	12	9	8	5	4	4	3	14

* Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelendirilmiştir.

Tablo 22b: AB Ülkelerinde Kısmi Süreli Kadın İstihdamının İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (%), 1991*

Sektör	Yüksek Kısmi Çal.			Normal Kısmi Çal.			Düşük Kısmi Çalışma						AB-12
	HOL.	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	IRL.	LÜK.	POR.	İSP.	İTA.	YUN.	
Diğer Hizmetler	60	60	46	41	44	28	25	16	12	9	5	4	39
Eğitim	68	52	39	39	35	28	22	23	10	17	10	9	35
İmarat	68	58	46	32	0	30		0	29	4	14	0	30
İnşaat-Mühendislik	48	36	33	40	0	19	0	0	8	7	1	4	29
İnşaat-Haberleşme	48	28	25	35	21	23	0	0	6	5	0	0	25
Emeklilik-Sigorta	45	27	29	31	22	17	9	12	9	10	12	0	24
İşletme Yönetimi	47	26	30	33	27	28	16	29	3	5	0	0	23
Elektrik-Su	36	20	0	25	0	10		0	0	0	0	0	17
İnşaat-Sanayi	31	19	22	21	12	10	0	0	6	2	0	0	16
Madencilik	30	22	27	20	13	8	0	0	6	0	0	0	15
Ortalama	59	44	38	34	30	24	17	18	10	11	7	5	29

Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelendirilmiştir.

Kaynak: Fagan, c.; Plantega, J; Rubery, J., "Kısmi Süreli Çalışma Ve Eşitsizlik: Hollanda ve İngiltere'den Alınan Dersler" Çalışma Süresi-Yaşama Süresi içinde, Harb-İş Sendikası, Ankara: 1996, s: 152, Tablo 2.

(%14) yüksektir. Kısmi süreli çalışanların dağılım oranı diğer Kuzey Avrupa (İngiltere ve Danimarka) ülkelerinde de AB ortalamasından yüksek iken, Güney Avrupa (İspanya, İtalya ve Yunanistan) ülkelerinde çok düşüktür.

Kısmi süreli çalışanların sektörlere göre dağılımı cinsiyete göre incelendiğinde ise, kısmi süreli çalışan kadınların AB ortalaması %29'dur. Kısmi süreli çalışan kadınların çok büyük bir çoğunluğu da hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (Bkz. Tablo 22b). Bununla birlikte, kadınlar arasında, kısmi süreli çalışanların oranı dağıtım (%39) ve diğer hizmetlerde (% 35) daha yüksektir. Ülkeler açısından bakıldığında ise yine Kuzey Avrupa Ülkeleri (Hollanda, Danimarka, İngiltere) kısmi süreli istihdamda kadın istihdam oranı yüksek olan ülkelerdir. Hollanda'da kısmi süreli çalışanlar içerisinde kadınların oranı yaklaşık %60'dır. Kısmi süreli çalışan kadınların da %60'ı diğer hizmetlerde, %68'i ise dağıtım hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Ancak, Hollanda'da tarımda kısmi süreli çalışan kadın oranı (%68) da yüksektir ve bu durum, kısmi süreli çalışmanın bu ülkede oldukça yaygın olması ile açıklanmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların mesleki dağılımı açısından bakılacak olursa, 1991 yılında Avrupa Birliği'nde kısmi süreli istihdamın en yüksek olduğu meslekler hizmet (%33.8) ve satış (%20.9) işleridir (Bkz. Tablo 19). Bu iki meslek grubunu %19.3 ile büro işleri ve %16 ile profesyonel olarak adlandırılan meslek grupları izlemektedir. Hizmet ve satış işlerinin, görece düşük ücretli ve düşük statülü istihdam alanları olduğu ve hizmet sektörünün de temel kısmi süreli iş kaynağını oluşturduğu belirtilmektedir.

Kısmi süreli istihdamın mesleki dağılımına ülkeler açısından bakıldığında ise, yine Kuzey Avrupa ülkeleri olan Hollanda, İngiltere ve Danimarka yüksek oranlara sahip ülkelerdir. 1991 yılında Hollanda'da tüm hizmet çalışanları içerisinde kısmi süreli çalışanların oranı %63'tür. Bu meslek grubunu %41,6 ile satış işleri, %36,5 ile profesyonel meslek grubu

izlemektedir. Sözkonusu meslek grubuna ilişkin oranlar İngiltere ve Danimarka'da da yüksek düzeylerde (Bkz.Tablo 19).

Cinsiyete göre bakıldığında, Hollanda'da kısmi süreli çalışan kadın ve erkeklerin %28 'i üst düzey meslekler olarak nitelendirilen profesyonel ve yönetici meslek grubunda çalışmakta ve bu oranın Belçika'da (%30) ve Danimarka'da (%36) kadınlar da daha yüksek olduğu , İngiltere 'nin ise kısmi süreli işlerin mesleki etkinliklere göre dağılımının kadınlarla erkekler arasında belirgin bir farklılık göstermediği tek ülke olduğu belirtilmektedir (Fagan ve bşk.,1994:142).

II.B.2.2.Bir Toplumsal Politika Amacı Olarak İstihdamın Artırılması :

Kısmi süreli çalışma, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için OECD ülkelerinin birçoğunun istihdam politikalarında önemli bir yere sahiptir. 1970'li yıllarda tüm ülkelerde görülen ekonomik durgunluk, uluslararası ticarete dengesizlik, anti-enflasyonist politikalar, demografik gelişmeler, teknolojiye meydana gelen gelişmeler (Cordova, 1986: 646-647) hemen hemen tüm ülkelerde işsizlik oranlarında büyük artışlara yol açmıştır. Bu durum devleti, bir yandan işveren diğer yandan da düzenleyici olarak tedbirler almaya yöneltmiştir. Alınan bu tedbirlerden biri de kısmi süreli çalışmadır (Tokol, 1992c: 10).

Devletin kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek amacıyla izlediği politikalar aktif ve pasif politikalar olmak üzere iki grupta toplanabilmektedir (Tokol, 1992b: 13).

Pasif politikalar kişileri kısmi süreli çalışmaya yönleltmek amacıyla yasaların kısmi süreli ve tam gün süreli çalışanlara uygulanabilecek şekilde yeniden düzenlenmesini içermektedir. Örneğin, Almanya'da 1985 yılında

çıkarılan İstihdamı Teşvik Yasası farklı işlem yapmayı gerektiren objektif nedenler dışında kısmi süreli çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında ayırım yapılmasını yasaklamaktadır (Tokol, 1992b:14).

Devletin izlediği aktif politikalar ise çeşitlidir. Bunlardan bir tanesi devletin işverenlere doğrudan mali yardım yapması ve kısmi süreli çalışmanın neden olduğu maliyetlere katılmasıdır (Tokol, 1992b:15). Örneğin, İngiliz Hükümeti, gelirleri belirli düzeyden az olan işverenleri sosyal güvenlik katkısından bağışık tutarak, kısmi süreli çalışmayı desteklemektedir (Fagan,ve bşk., 1994:136). Ayrıca, 1983 yılında "İşlerin Bölümlenmesi" adı ile başlatılan daha sonra da "İş Paylaşımı" adını alan program çerçevesinde eğitim, sosyal hizmetler, istihdam eğitimi programlarına katılan veya mesleki rehabilitasyon merkezinde eğitilen gençlerden en az ikisini kısmi süreli olarak işe alan her işverene bir defaya mahsus olmak üzere 1000 Sterlin tutarında mali destek sağlandığı belirtilmektedir (Tokol, 1992b:15).

Bu şekilde aktif politikalar uygulayan diğer bir ülke olan Hollanda'da 1980'li yıllarda hükümetin, esnekliğin ve iş paylaşımının artırılmasına katkıda bulunacağını düşünerek politikasını kısmi süreli çalışmanın önündeki engellerin kaldırılmasına yönlendirdiği belirtilmektedir (Fagan ve bşk.,1994:135). Hollanda Hükümeti'nin kısmi süreli iş yaratılması konusunda işverenleri cesaretlendirmek için, kısmi süreli çalışmanın yasal, teknik, örgütsel ve mali boyutları konusunda bilgi desteği sağladığı, hem işverenleri hem de işçi örgütlerini kısmi süreli istihdamı destekleyen politikaları uygulama konusunda yönlendirdiği ifade edilmektedir (Fagan ve bşk.,1994:136).

Kısmi süreli çalışmanın teşviki için işverenlere mali destekler sağlayan diğer bir ülke ise Fransa'dır. Fransa'da, haftalık 16 ile 32 saatlik kısmi süreli işler için ve/veya varolan tam gün süreli işlerin kısmi süreli işlere

dönüştürülmesi durumunda işverenlerin sosyal güvenlik katkıları %30 indirimine tabidir (OECD, 1994b : 99).

Devletin izlediği diğer bir aktif politika ise kamu kesiminde kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasıdır. Çoğu OECD ülkesinde kamu kesiminde kısmi süreli çalışanların oranında 1980'li yıllar boyunca artışlar kaydedilmiştir (OECD, 1994b:99). Örneğin, Belçika, İrlanda, İngiltere, Danimarka, Portekiz, Fransa ve Hollanda'da devletin işveren olarak kısmi süreli çalışmayı geliştirmeye çalıştığı ifade edilmektedir (Tokol,1992a:14). Fransa'da 1982-1987 yılları arasında kısmi süreli çalışmanın artışı, bu çalışma biçiminin kamu kesiminde yaygınlık kazanması ile açıklanmaktadır. 1982-87 yılları arasında Fransa'da özel kesimde kısmi süreli çalışanların oranı %7.3'den %9,8'e yükselirken, kamu sektöründe merkezi yönetimde %8,1'den %12,6'ya; yerel yönetimlerde %11,3'den %18,5'e; kamu hizmetlerinde %4,5'ten %9,3'e yükselmiştir (Tokol, 1992a:15).

İsveç'te 1985 yılında kadınların yaklaşık %40-%50'si kısmi süreli olarak merkezi yönetimde çalışmaktadırlar ve yerel yönetimlerde kısmi süreli olarak çalışan kadınların oranının ise merkezi yönetimdekilerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir (OECD, 1994b :112). İngiltere'de ise 1987 yılında yerel yönetimlerde çalışanların %37'si, tüm kamu sektöründe çalışanların %26,4'ü kısmi süreli statüde yer almaktadırlar.

Devletin izlediği diğer aktif politikalar arasında İrlanda'da uygulanan vergi muafiyeti ve Almanya, Avusturalya, Belçika, Fransa, İtalya, İspanya ve İsviçre'de uygulanan emeklilik öncesi kısmi süreli çalışma programları sayılmaktadır (Tokol, 1992b:15).

Kısmi süreli çalışma ile, tam gün süreli bir işçinin yaptığı işi, birden fazla kısmi süreli çalışanın yapmasıyla istihdam artışının sağlanacağı genel olarak kabul görmektedir (Yavuz, 1995:42). Ancak, kısmi süreli çalışmanın bütün işsizlik türlerinde etkili olacağına şüphe ile bakılmaktadır. İşsizliğin

arizi nitelik taşıdığı, ekonomik konjonktürle ilgili olduğu ülke ve dönemlerde kısmi süreli çalışmaların iş piyasasındaki emek baskısını hafiflettiği kabul edilmekte , ancak, işsizliğin yapısal bir nitelik taşıdığı ülkelerde işsizliğin azaltılmasında pek etkili olamayacağı düşünülmektedir (Kutal M., 1991:66). Nitekim, Almanya'da 1985 yılında çıkarılan İstihdamı Teşvik Yasası 'nın kısmi süreli çalışma üzerine etkisi konusunda yapılan bir araştırma kapsamına giren işletmelerin sadece üçte birinde yasanın etkili olduğunu göstermiştir (Tokol, 1992b:16).

II.B.2.3. Çalışanlar Açısından :

Kısmi süreli çalışma çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, bu çalışma biçiminde kendi isteği ile çalışan işgücü beş ana grupta toplanmaktadır (Serter, 1991:111): Bunlar, eğitim görenler, kadın işgücü, ihtisaslaşmış işgücü, emekliler ve özürlü işgücü'dür.

Kısmi süreli çalışanlar içerisinde öğrenim gören gençlerin payının önemli olduğu bilinmektedir. Sanayileşmiş batı ülkelerinde çoğu işletmeler öğrenimi devam eden gençlerle -çiraklık sözleşmeleri de dahil - anlaşmalar yapmaktadırlar (ILO, 1993:61). Örneğin, Almanya'da BASF AG 1984 yılında öğrenimi devam eden gençler için "haftada 32 saat uygulaması"nı başlatmıştır. Bu uygulama ile genç çalışanlarla maksimum üç yıllık bir kısmi süreli çalışma sözleşmesi yapılmakta ve öğrenimini başarıyla tamamlayan öğrenciler için iş olanakları sunulmaktadır (ILO, 1993:61). Kısmi süreli çalışma ile öğrencilerin, bu sayede hem okul giderlerini karşılayabileceklerini hem de tecrübe kazanacakları belirtilmektedir (Tokol, 1992b :18).

Kısmi süreli çalışmanın en önemli özelliği, bu çalışma biçiminin kadın işgücü içerisinde yoğunlaşmış olmasıdır. Tam gün çalışmanın ev ve aile

sorumlulukları açısından yaratacağı zorluklar, yoruculuğu ve çalışan kadının yaşamına getireceği stres sebebiyle kadın istihdamı açısından kısmi süreli çalışma tercih edilebilir özelliklere sahip olmaktadır. Kadın işgücü içerisinde belli bir mesleki kalifikasyona sahip olan kadının anne olması ve/veya sağlık nedenleri yüzünden iş hayatından belli bir dönem tamamiyle uzaklaşmaması ve bu sayede iş disiplinini kaybetmemesi, mesleki bilgi ve becerisini erozyona uğratmaması kısmi süreli çalışma ile sağlanmaktadır (Serter, 1991:112).

Bazı Kuzey Avrupa (Danimarka, Almanya, Norveç ve İngiltere) ülkelerinde çalışan anneler arasında, devlet politikalarının kısmi süreli çalışmanın gelişmesindeki rolünü inceleyen bir araştırma yapılmıştır (Akt. Eser, 1997:73-75). Bu araştırmaya göre, Danimarka ve Norveç sosyal demokrat refah devleti gurubuna girmektedirler ve bu iki ülkede devlet, yüksek kalitede genel sosyal sigorta sistemi ve refah şartları ile karakterize edilmektedir. Devlet, çocukların ve diğer bağımlı kişilerin doğrudan sorumluluğunu almakta ve kadına evde oturmak yerine ücretli bir işte çalışmayı tercih etmesini sağlayan sosyal hizmetleri vaad etmektedir (Eser, 1997 : 73). Bu nedenle, söz konusu bu iki ülkede anneler arasında kısmi süreli iş ihtiyacı azalabilmektedir. Araştırmaya göre, Danimarka en yüksek kadın çalışma oranına (Bkz. Tablo 21) sahip olduğu halde bu kadınların diğer üç ülkeye (Norveç, İngiltere, Almanya) göre daha düşük oranı kısmi süreli çalışmaktadır (Bkz.Tablo 21). Bu nedenle Danimarka, annelik ve kısmi süreli çalışma arasında bir bağıntının bulunmadığına örnek olarak gösterilmektedir (Eser, 1997: 74).

Bazı Kuzey Avrupa Ülkelerinde yapılan araştırmaya konu olan diğer bir ülke İngiltere'dir. İngiltere, sözkonusu araştırmaya göre liberal devlet grubundadır ve ılımlı transferler ve sosyal sigorta planları hakimdir. Bu nedenle,İngiltere'de annelerin %70'inin kısmi süreli (özellikle kısa süreli kısmi süreli) çalıştığı ve alışılmış saatler dışında çalışmanın yaygın olduğu belirtilmektedir (Eser, 1997: 74).

Araştırmaya konu olan son ülke ise, muhafazakar / korporatist devlet grubuna giren Almanya'dır. Bu ülkede devlet, kilisenin etkisiyle geleneksel aile hayatının korunmasını vaat ederek anneliği teşvik ettiğinden dolayı, gündüzlü bakım gibi aile hizmetleri az gelişmiştir. Araştırmaya göre böylece, Almanya'da çok geniş bir informal çocuk bakım piyasası mevcuttur ve çocuklu annelere maddi destek sağlayan programlar nedeniyle de anneler çalışmaktan alıkonulmaktadır (Eser , 1997:74).

Kısmi süreli çalışma şeklinde kendi isteği ile çalışan diğer bir işgücü grubu ihtisaslaşmış işgücü grubudur. Vasıflı ve kalifiye işgücü açığının bulunduğu ülkelerde kalifiye işgücünden birden fazla alanda yararlanmak üzere kısmi süreli çalışmanın desteklendiği belirtilmektedir (Serter, 1991: 114). Yani teknolojiler giderek daha çok sayıda nitelikli işgücüne gereksinim yaratmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalara göre ekonomi, ihtiyaç duyduğu nitelikli elamanları ancak kısmi süreli çalışabilen kişiler arasından sağlayabilmektedir (Kutal M., 1991:63).

Kısmi süreli çalışmanın görüldüğü diğer bir işgücü grubu emeklilik yaşı yaklaşan yaşlı işçiler ve emeklilerdir. Yaşlı işçiler için, birçok gelişmiş ülkede ,kısmi süreli çalışma ile emekliliğe aşamalı geçiş bir istihdam politikası olarak uygulanmaktadır (ILO, 1993:67). Böylece, yaşlı çalışanlar için emekliliğe bu şekilde bir yumuşak geçişin, birden emekli olmanın getireceği fiziki ve psikolojik olası sorunları hafifleteceği belirtilmektedir. Öte yandan emekliler, geride bıraktıkları çalışma hayatlarındaki iş tecrübelerini ve bilgi birikimlerini, kısmi süreli çalışma biçimi ile, sunabilmekte ve gelirlerine katkıda bulunabilmektedirler (Serter, 1991: 114). İngiltere'de 1989 yılında 65 yaşını aşmış ve halen çalışan 460 bin kişiden 330 bin'inin ; yine aynı yıl Almanya'da 65 yaşını aşmış ve halen çalışan 250 bin kişiden yarısının kısmi süreli olarak çalıştıkları belirlenmiştir (ILO, 1993 : 68).

Kısmi süreli çalışmanın görüldüğü diğer bir işgücü grubu ise özürlü işgücüdür. Özürlü işgücü için, tam gün süreli çalışma şekli yorucu ve zor

olduğundan, onların çalışma hayatına katılması kısmi süreli çalışma ile daha kolay olmaktadır.

II.B.2.4.İşverenler Açısından :

Kısmi süreli çalışmanın, işverenler tarafından esneklik stratejisinin bir aracı olarak giderek artan bir şekilde uygulandığı belirtilmektedir (OECD, 1994b : 93). İşverenlerin kısmi süreli çalışmayı tercih etme nedenleri şöyle sıralanabilir:

--Kısmi süreli çalışma işverenler açısından işgücü maliyetlerinde azalma sağlamaktadır. Kısmi süreli çalışanlara ödenen ücretler tam gün süreli çalışanlara ödenenden daha düşük olduğu için saat başına ücret maliyetleri daha az olmaktadır (OECD,1994b: 93). Örneğin İngiltere’de kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat ücretinin, tam gün süreli çalışan kadınların ücretinin 4/5’i kadar; aynı şekilde kısmi süreli çalışan erkeklerin ortalama ücretinin de, tam gün çalışanların 2/3’ü kadar olduğu belirtilmektedir (Yavuz, 1995: 43). Kısmi süreli çalışanların ücretlerinin bu şekilde düşük olması, bu tür çalışma şeklinin daha çok otel, temizlik, yiyecek servisi gibi az ücret ödenen işler ve işkollarında yoğunlaşmasına bağlanmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın işverenler açısından işgücü maliyetlerinde azalma sağlayan diğer bir etken de, bu tür çalışma biçiminde çalışanlar için işverenlere sosyal güvenlik ödemeleri ile ilgili bazı kolaylıkların sağlanmasıdır.*

* Kısmi süreli çalışmanın teşvihi için devletin işverenlere sağladığı kolaylıklar II. B.2.1.2. Bir Toplumsal Politika Amacı Olarak İstihdamın Artırılması alt başlığında incelenmiştir.

--Kısmi süreli çalışma ile işe devamsızlığın azaldığı ve işçi devir hızının düştüğü belirtilmektedir. Çalışanlara, çalışma süreleri ile orantılı biçimde ücret ödendiği için devamsızlığın maliyetinin çalışana yüklendiği ifade edilmektedir (Tokol, 1992b:17).

--Kısmi süreli çalışma ile işletmelerin işyükü dalgalanmalarına uyum sağlamanın kolaylaştığı belirtilmektedir (OECD, 1994b: 93). İşyükünün, diğer bir deyişle talebin yetersiz olduğu dönemlerde kısmi süreli çalışmanın toplu işçi çıkarmalarına karşı alternatif bir çözüm oluşturduğu ve böylece hem çalışanların hem de -vasıflı işgücünü kaybetmekten kurtulması dolayısıyla- işverenlerin bu durumdan yararlandığı ifade edilmektedir (Tokol, 1992b:17). Ayrıca, özellikle perakende satış sektöründe günlük veya haftalık talep değişikliklerine kısmi süreli çalışma ile daha kolay uyum sağlandığı ve örneğin, süper marketlerde müşterilerin yoğun olduğu saatler ve günlerde kısmi süreli çalışanların sayısı artırılarak hizmetin çabuklaştırılacağı belirtilmektedir (Yavuz, 1995 : 44).

--Kısmi süreli çalışma biçiminde çalışma sürelerinin normal çalışma sürelerinden daha kısa olması nedeniyle çalışanların daha az yorulması ve dolayısıyla çalışanların verimliliğinin yükselmesi işletme verimliliğinin yükselmesini sağlayacağından sözedilmektedir.

II. B.2.5. Kısmi Süreli çalışma ; Tercih mi Mecburiyet mi ?

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1994 yılında yapılan 81. Oturumunda kabul edilen Çalışma Sözleşmesi Taslağı (Aktaran, Eser, 1997: 41)'nda

“...ekonomik, teknik ve yapısal sebeplerle normal çalışma sürelerinde toplu ve geçici azalma şeklinde görülen kısmi işsizliğe maruz kalan kişilerin çalışması part-time olarak kabul edilmemektedir”

denmektedir. Ancak, kısmi süreli çalışmaya ilişkin eleştirilerin çoğu, insanların bu çalışma biçiminde istihdam edilmelerinin temel nedeninin tam gün süreli iş bulamadıkları üzerinde yoğunlaşmaktadır (ILO,1993:25).

Gelişmiş ülkelerdeki işgücü istatistiklerinde kısmi süreli çalışmanın gönüllü ve gönülsüz ayrımı “Neden kısmi süreli çalışıyorsunuz ? ” sorusuna verilen yanıtlara göre yapılmaktadır (ILO,1993:26). Buna göre,gönülsüz kısmi süreli çalışmayı belirleyen yanıt “ tam gün süreli iş bulamamak ” olmaktadır. Bu bağlamda OECD ülkeleri arasında yapılan araştırmalar göstermektedir ki, 1987 yılında Hollanda’da tüm çalışanlar içerisinde gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı %6’dır^{*} . Hollanda’da 1993 yılında kısmi süreli istihdam edilenler içerisinde gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı ise % 17.9’dur (Bkz.Tablo 16).

Tablo 16’ya göre 1993 yılında tüm kısmi süreli çalışanlar içerisinde gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkeler İtalya (%47.7), Fransa (%39.7), Kanada (%36.0), İrlanda (%36.3), Belçika (%33.7) ve ABD (%30.7)’dir.

Bazı ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışma oranının yüksek olması, işsizlik oranının yüksek olması ile ilişkilendirilmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 80. Oturumunda sunulan kısmi süreli çalışmaya ilişkin raporda (ILO, 1993:26) gönülsüz kısmi süreli çalışma ile işsizlik arasındaki ilişkiye Kanada örnek olarak gösterilmekte ve 1975 yılında %10 olan gönülsüz kısmi süreli istihdam oranının 1989 yılında %20’ye (1993 yılında %36.0) çıktığı; bununla 1975 yılında %7 olan işsizlik oranının 1980’li yıllar boyunca %10 civarında seyretmesi ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir.

^{*} Gönülsüz kısmi süreli çalışmaya ilişkin 1993 yılı öncesi rakamların tümü ILO, “Part-time work”, Report V(I), International Labour Conference, 80 th Session 1993’dan alınmıştır.

II.B.3. SENDİKALARA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

II.B.3.1. İşçi Sendikaları Açısından

İşçi sendikalarına göre, kısmi süreli çalışmanın da dahil olduğu esnek (atipik) çalışma biçimleri işgücü piyasasını “çekirdek” ve “çevresel” işgücü olarak ikiye ayırmaktadır (ILO, 1993:76). İşgücünün bu şekilde çevreselleşmesi ise işçi sendikalarını iki yolla tehdit etmektedir: Genelde esnek çalışma şekilleri, özelde de kısmi süreli çalışma, birinci olarak sendikaların işyerlerindeki gücünü zayıflatmaktadır; ikinci olaraksa, genel olarak işgücünün istihdamı ve çalışma koşulları üzerinde -özellikle de işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde- olumsuz etkileri olmaktadır (ILO, 1993: 76).

İşçi sendikalarının kısmi süreli çalışmaya ilişkin diğer görüşleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Tokol, 1992b:43): Kısmi süreli çalışma,

“- Tam gün çalışmaya rakip, tam gün çalışanların istihdam güvenliği için bir tehlike,

-Çalışanlar arasında dayanışmayı bozan bir istihdam şekli,

-Sendikaların çalışma sürelerini kısaltma çabalarına engel,

-Kadın erkek arasındaki eşitsizliği arttıran, kadının mesleki ilerlemesini engelleyen bir uygulama”

dır. Bu nedenlerle, sendikaların, kısmi süreli çalışanlar arasında sendikalaşmayı arttırmayı ve kısmi süreli çalışanları toplu pazarlık sistemine dahil etmeye çalıştıkları belirtilmektedir (ILO, 1993: 76)

Öte yandan bir çok işçi sendikasının kısmi süreli çalışanların istihdam koşulları ve statülerinin iyileştirilmesi için bazı talepler öne sürdükleri vurgulanmaktadır (ILO, 1993: 77). Örneğin, İngiltere’de Kamu İşçileri Ulusal Birliği’nin (The National Union of Public Employees), kısmi süreli çalışanların durumlarının iyileştirilmesi için hükümetten talepleri arasında “Tam gün süreli çalışanların sahip olduğu istihdam haklarından kısmi süreli çalışanların da yararlandırılması” ve “kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneği ve uzun süreli hastalık gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanma hakkına sahip olmaları” gibi talepler yer almaktadır (ILO, 1993: 78).

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) (Akt.Tokol, 1992b: 44)’na göre ise kısmi süreli çalışma ,

“ Çalışanların kendi özel yaşamlarını düzenlemelerine ve çalışanlarını organize etmelerinde kullanılması gereken bir araç olması gerekirken, zamanla işverenlerin çalışanları yönetme aracı haline gelmiştir. Bu uygulamanın düzeltilmesi için,

-Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olması,

-Kısmi süreli çalışanlara her alanda eşitlik sağlanması,

-Tam gün işlere geçişte kısmi süreli çalışanlara öncelik verilmesi,

-Kısmi süreli işlerin vasıf düzeyinin yükseltilmesi için uygun mesleki eğitimin sağlanması gereklidir. “

Avrupa Sendikalar Enstitüsü((ETUI)1994: 246)’ne göre ise,

“Kısmi süreli çalışma, temel bir ilke olarak, tümüyle gönüllülük temelinde yürütülmeli, sosyal güvenlik hakları tanınmalı, tüm mesleksi ayrımcılık biçimlerine karşı güvence/korunma altına alınmalı ve ilgili tüm işçilere diledikleri zaman tam süreli çalışmaya dönebilme hakları tanınmalıdır”

II.B.3..2. İşveren Sendikaları Açısından:

Kısmi süreli çalışmanın, bazı açılardan olumsuz bulunmakla birlikte, gerek işverenler gerekse işveren sendikaları tarafından desteklendiği belirtilmektedir (Tokol, 1992b: 46). Kısmi süreli çalışmanın olumsuzlukları genelde maliyetler üzerinde yoğunlaşmaktadır. İşverenlere göre, kısmi süreli işçilerin kullanımı ile idari ve eğitim maliyetleri daha yüksek olmaktadır (OECD, 1994b:93). Ayrıca, bazı ülkelerde çalışama sürelerine bakılmaksızın sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeleri ile sosyal güvenlik maliyetlerinin yükseldiği belirtilmektedir (Tokol, 1992b: 46).

Öte yandan kısmi süreli çalışma, bir çok işveren sendikası tarafından, istihdam ve çalışma koşullarında esneklik sağladığı için desteklenmektedir (ILO,1993:72). İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu(ILO,1993:72)'na göre imalat sanayiinde ve hizmet sektöründe çalışma saatleri üretim zamanının gereklerine, tüketici taleplerine ve talepte meydana gelen dalgalanmalara uyarlatabilmelidir. Yeni teknolojiler, yükselen sermaye yoğunluğu ve şiddetlenen uluslararası rekabet üretim olanaklarının daha etkin kullanımı için esnek çalışma sürelerini gerektirmektedir.

Alman İşveren Birlikleri Konfederasyonu (ILO, 1993:73)'na göre, ise kısmi süreli çalışma işverenler için, çalışma saatlerindeki azaltmanın etkilerini telafi eden bir anlama sahiptir. İşverenler için kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması sonucunda oluşan çalışma süresi-işyeri süresi dengesini sağlayan bir işleve sahip olmaktadır.

Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE) (Akt. Tokol, 1992b: 47) ise;

“...Avrupa Topluluğu'nda yer alan işletmelerin rekabet şansı büyük ölçüde esnekliğe dayanmaktadır. Esneklik bir yandan iş piyasasına yeni gireceklere iş imkanı yaratırken

diğer yandan çalışanlara eşsiz fırsatlar sunmaktadır. Part-time çalışma ile işletme, talepteki değişimlere kısa sürede uyum sağlayabilmekte, çalışanlar da kendilerine iş seçebilme imkanına kavuşmaktadırlar. Part-time çalışma uzun dönem işsizlikle mücadelenin yürütülmesinde, kadın ve gençlerin iş piyasasına girmelerinde önemli rol oynamaktadır”

demektedir.

Yukarıda da genel olarak incelendiği üzere, kısmi süreli çalışma gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Hükümetler için işsizliğe azaltmada bir istihdam politikası aracı olurken, işletmeler için değişen koşullara uyum sağlama aracı, çalışanlar için de bireysel tercihler açısından boş zaman- yaşama süresi aracı olmaktadır. Kısmi süreli çalışma, gelişmiş ülkelerde bu şekilde kabul gördüğü için de, bu çalışma biçimine ilişkin eleştiriler daha çok yasalardaki ilgili mevzuatların düzenlenmemiş olmasına yönelmektedir. Talepler ise, kısmi süreli çalışmaya ilişkin gerekli düzenlemelerin en kısa sürede yapılması yönündedir.

Bir sonraki bölümde kısmi süreli çalışma durumunun Türkiye’de nasıl olduğu incelenmektedir.

TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, ESNEKLİK, KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

III.A.TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE ESNEKLİK

III.A.1.TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Türkiye, nüfusun ve işgücünün artış hızı, istihdamın sektörel dağılımında tarımın payının yüksek oluşu, sektörler arası verimlilik farklarının büyük olması, işgücünün eğitim ve nitelik bileşimindeki farklılıklar, kırdan kente doğru yaşanan göç problemi, kentlerde giderek büyüyen informal sektör ve istihdam , ücretli işgücünün toplam işgücü içerisinde küçük bir yere sahip olması gibi işgücü piyasası özellikleri ile diğer OECD ülkelerinden ayrılmaktadır.

İşgücü piyasası Türkiye'de, tarım, kentsel informal sektör ve modern sektör olmak üzere üç parçadan oluşmaktadır (Şenses, 1994:407). Bu durum birçok faktörden kaynaklanmaktadır. Tarımda verimliliğin çok düşük olması , tarım ve tarım dışı sektörler arasında önemli boyutlarda verimlilik farklılıkları yaratan bir faktördür. Kentlerde kadının işgücüne katılım oranının düşük olması, çocuk işgücünün hem tarımda hem de informal sektörde kullanımının artması, gelir dağılımındaki farklılıklar diğer faktörler arasında sayılabilir.

Bunların yanısıra, kırdan kente göçün giderek artması ve dolayısıyla tarımdan tarım dışı sektörlerle kayan işgücü için modern sektörde yeterli istihdam kapasitesinin yaratılamaması, kentlerde informal sektör

istihdamının artmasına yol açmaktadır. Bu ise, işgücü piyasasında sosyal güvenliğe ilişkin mevzuatın ve asgari ücret sisteminin düzenli uygulanmadığı, ücretlerin aşağı doğru daha esnek olduğu ve sendikalaşma oranının çok düşük düzeyde kaldığı bir kesimin giderek büyümesi sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan toplam istihdam içerisinde kamu kesimi istihdamının önemli bir paya sahip olması, devletin tek bir işveren gibi hareket etmesini ve çalışma yaşamına ilişkin kararlarda siyasi faktörlerin etkili olmasını getirmektedir.

1980'li yıllar hemen hemen çoğu sanayileşmiş ülkede sanayinin yeniden yapılanması sürecinin yaşandığı yıllar olmuştur. Söz konusu bu dönem Türkiye için de ekonomi politikalarında radikal değişikliklerin yaşandığı bir dönemdir. Bu bağlamda da Türkiye'de endüstri ilişkilerine ilişkin gelişmeler sunulurken bu gelişmelerin 1980 öncesi (1960-1980 arası planlı dönem) ve sonrası şeklinde iki döneme ayrılarak incelenmesi uygun görülmüştür. Çünkü 1980 yılı, tüm dünyada olduğu kadar Türkiye'de de yaşanan değişimler açısından belirleyici bir yıl olmaktadır.

III.A.1.1. İstihdam ve Ücretler:

III.A.1.1. a. 1980 Öncesi (1960 - 1980 Arası Planlı) Dönem :

1950 'li yılların sonunda Türkiye ekonomisi, dış ödeme güçlüğü ve enflasyon biçiminde görülen bir bunalıma sürüklenmiştir. Bir yandan üretim için gerekli ithalat girdileri sağlanamıyor, diğer yandan da yıllık %25 dolayında enflasyon, sermaye kaynaklarının kullanımında yeni düzenlemeleri gerektiriyordu. Kepenek ve Yentürk (1994:129)'e göre ekonominin bu bunalımdan çıkabilmesinin başlıca iki yolu olabilirdi:

"Bunlardan biri sermaye kullanımını fiyat göstergelerine, serbest piyasa koşullarına bırakmak; ikincisi de planlı ve programlı sermaye kullanımına yönelmek. İç ve dış koşullar,

etkenler ve gelişmeler, ikinci yöntemin seçilmesine neden oldu”.

Bu koşullar altında seçilen planlı kalkınmanın temel özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Tokgöz, 1992 :17) :

“- Özgürlükçü ve çoğulcu demokrasi içinde kalkınma planı yapılacaktır,

-Onbeş yıllık perspektif içinde beş yıllık planlar hazırlanacaktır,

-“Karma ekonomi düzeni” içinde”plan” kamu kesimi için emredici, özel kesim yönünden yol gösterici nitelik taşıyacaktır,

-Plan tüm sektörleri kapsayan “makro plan” niteliğinde olacaktır.”

Böylece, on beş yıllık bir bakış açısını yansıtan uzun dönemli planlama stratejisinin bulunduğu bir planlama dönemi Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967 IKP)’nin hazırlanması ile başlamış oldu. IKP (Akt. Kepenek- Yentürk, 1994:133)’da uzun dönemde ulaşılması istenen hedefler konusunda ;

“Onbeş yılda ulaşılacak hedefler Türkiye’nin kalkınması için gerekli olan her sahada yeter sayıda ve üstün nitelikte ilim adamı ve teknik mütehasssın yetiştirilmiş olması, %7’lik bir gelişme hızının sağlanması, istihdam meselesinin çözülmesi, dış ödeme dengesine ulaşılması ve bu hedeflerin sosyal adalet ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir”

denilmektedir.

IKP (Akt. Kepenek-Yentürk,1994 : 133)’de, uzun dönem hedeflerinden biri olan istihdam sorununun çözülmesi konusunda ise ;

“(B)u dönem içinde istihdam meselesini çözmeyi hedef tutan planımızda bu konu ile ilgili özel tedbirler yer almaktadır... tedbirlerin ana ilkesi, ekonomik ve sosyal menfaati çok yüksek olan açık işsizliğin önlenmesi için şehirlere akımın, yaratılacak yeni iş alanlarıyla dengeli olmasını sağlamak ve tarım bölgesinde tarımdışı faaliyet imkanlarını artıracak programlar hazırlamaktır”

denilmektedir.

Sektörel gelişme konusundaki bakış açısı ise, tarım ve sanayi arasında dengeli bir gelişme esasına dayanmaktadır ve Türkiye'nin uzun süreli gelişmesi daha çok sanayi yönünde olacaktır (Kepenek-Yentürk, 1994 : 134).

Daha sonra, IKP'de öngörülen onbeş yıllık gelişme çerçevesi içinde ikinci bir Beş yıllık Kalkınma (IIKP 1968-72) planı daha hazırlanmış; IIKP'de ekonomik büyümeyi temel hedef almış ancak , ekonomik büyümede sektörlere verilecek öncelik ve kentleşme sorununa yaklaşım açısından IKP'den ayrılmıştır (Kepenek-Yentürk, 1994 : 135).

IIKP'ında , IKP'ında varolan, tarım ve sanayi sektörlerinin dengeli büyümesi ilkesi terkedilmekte ve sanayi sektörünün ekonominin sürükleyici sektörü olması öngörülmektedir. Bu nedenle, özellikle kamu kesiminin ara ve yatırım malları üretimine yönelmesini, kaynak kullanımında sanayi kesimine öncelik verilmesini ve sanayileşme için özendirme önlemlerinin geliştirilmesinin ve özel kesime öncelik verilmesinin üzerinde durulmaktadır. Böylece,

"... dışalım yerine yerli üretim türü sanayileşmenin dayanıklı tüketim malları üretimine yönelen ikinci aşaması tamamlanmak istenmiş , diğer yandan da ara malları üretimi önem kazanmıştır. Dayanıklı tüketim malları üretimini özel yerli ve yabancı sermaye , ara ve yatırım malları üretimini de kamu kesimi üstlenmiştir" (Kepenek-Yentürk , 1994:136).

IIKP'nı , IKP'den ayıran ikinci farklı yaklaşım kentleşme sorunu ile ilgilidir. IIKP'ında şehirleşmenin, ekonomiyi itici bir güç olarak yararlanılabilmesi için, desteklenebileceği öngörülmektedir.

"Hızlı kentleşmenin bir yönden kentlerde ucuz işgücü arzı sağlayacağı, diğer yönden de geniş kitleleri daha ileri bir düzeyde tüketici olarak piyasa ekonomisine sokacağı, iç pazarı genişleteceği "(Kepenek-Yentürk, 1994:136)

düşünülmektedir.

1973-1977 dönemini kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (IIIKP) ise yeni bir uzun dönem planlamasını getirmektedir. Bu yeni uzun dönemli planlamanın amaçları ise; sayısal (büyüme hızı) ve niteliksel (sınai üretimde ara ve yatırım mallarına öncelik verilerek üretim yapısının değiştirilmesi) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Kepenek-Yertürk, 1994:139). IIKPP, üretim yapısının değiştirilmesi ve hızlı sanayileşmeyi çağdaşlaşmanın gereği saymıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse, 1960-1980 döneminde hazırlanan her üç planda da ekonomik büyüme ve sanayileşme öncelikli yere sahip olmuş ve tarım dışı alanlarda istihdam olanaklarının yaratılması üzerinde durulmuştur. Ancak, bu döneme ilişkin istihdam ve işgücüne ait istatistiklere bakıldığında, planlar içerisinde önemle vurgulansa da , sonuçların hedeflendiği gibi olmadığı görülmektedir (Bkz.Tablo 23).

Tablo 24: Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (1970-1980)
(1000 Kişi)

	<u>Kurumsal olmayan sivil nüfus</u>		<u>İşgücü</u>		<u>İşgücüne Katılım Oranı*</u>	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1970	11712	11586	9306	5813	794	502
1975	13823	13122	11180	6204	808	472
1980	14402	15138	12284	6928	797	457

* İşgücüne katılım oranları tablodaki verilerden hesaplanmıştır.

Kaynak: DİE, Çalışma İstatistikleri 1995.

Türkiye’de 1960-1980 arası dönemde nüfus, istihdam, işsizlik, işgücü, ve işgücüne katılım açısından, her beş yılda bir bu göstergelerin durumunu ifade eden Tablo 23’e göre, Türkiye’nin toplam nüfusuna her yıl yaklaşık 250 bin kişi katılmakta ancak istihdam edilenlerin sayısı çok yavaş ilerlemekte ve

Tablo 23 : Türkiye'de 1960 1980 Yılları Arası Nüfus, İstihdam, İşsizlik, İşgücü ve İşgücünde Katılım Göstergeleri

(1000)

		1960	1965	1970	1975	1980
Toplam Nüfus		27.755	31.391	35.605	40.348	44.737
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus	12+	17.722	20.031	22.704	26.279	29.784
	15+	16.123	18.014	20.467	23.716	26.960
İşgücü	12+	12.268	13.176	14.639	16.331	17.924
	15+	11.614	12.496	13.905	15.535	17.078
İstihdam Edilenler	12+	11.883	12.695	13.697	15.090	16.437
	15+	11.258	12.051	13.034	14.387	15.702
İşsizler	12+	385	481	942	1.241	1.487
	15+	356	445	871	1.148	1.376
İşgücü İçinde Sayılmayanlar	12+	5.454	6.855	8.065	9.949	11.861
	15+	4.509	5.518	6.561	8.181	9.882
12(15) Yaşın Altında Olup İşg. İçin. Sayılmayanlar	12+	9.584	10.853	12.325	13.402	14.197
	15+	11.427	13.149	14.878	16.330	17.434
İşgücü Katılım Oranı (%)	12+	69.2	65.8	64.5	62.1	60.2
	15+	72	69.4	67.9	65.5	63.3
İşsizlik Oranı (%)	12+	3.1	3.7	6.4	7.6	8.3
	15+	3.1	3.6	6.3	7.4	8.1

Kaynak : Bulutay, Tuncer; Employment, Unemployment and wages in Turkey, ILO Ankara 1995, S.256-362 arasındaki Tablo 8. A'dan derlenmiştir.

hatta işgücüne katılım azalmaktadır. 1960 yılında 12 yaş ve üstündekiler için işgücüne katılım oranı %69,2; 15 yaş üzerindeki için %72.0'dır. 1980 yılına gelindiğinde ise, bu oranlar sırasıyla %60,2 ve %63,3'e gerilemiştir.

İşgücüne katılım oranı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise , erkekler arasında işgücüne katılım oranının kadınlara nazaran çok yüksek olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo 24). Kadınların işgücüne katılım oranı 1980 yılında (%45,7),1970 yılındaki (%50,2) seviyesinin gerisindedir. Bu durum, 1950'li yıllardan itibaren başlayan kırdan kente göç dolayısıyla, kırsal kesimde tarım işgücüne dahil olan kadınların, kente geldiklerinde iş bulamama, çalışmak istememe v.s nedenlerle işgücü dışında kalmaları ile açıklanmaktadır (Zaim, 1992 : 95).

Bunun yanısıra, Türkiye genelinde gözlenen işgücüne katılım oranındaki azalma da aynı şekilde, yaşanan iç göç ve dolayısıyla tarımdan tarım dışı alanlara kayan işgücü arzını emebilecek istihdam kapasitesinin yaratılmaması ile açıklanmaktadır.

Türkiye'de 1960-1980 yılları arasında toplam istihdam sektörel dağılım açısından incelendiğinde, istihdamın büyük bir çoğunluğunun, dönem boyunca azalmakla birlikte, tarımda yer aldığı görülmektedir.

İstihdamın iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımını gösteren Tablo 25 incelendiğinde dikkati çeken bulgular şu şekilde sıralanabilir :

-Tarım sektörü istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak %0,2 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %74,8'den %54,2'ye gerilemiştir. Buna göre, bu dönemde tarımsal istihdam sayı olarak önemli bir gelişme göstermediği gibi, toplam istihdamın içindeki payı ise azalma eğilimindedir.

-Sanayi sektörü istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak %140,2 artmış toplam istihdamdaki payı ise %11,3'ten %19,7'e yükselmiştir. Sanayi sektörü içerisinde en yüksek artışın kaydedildiği alt sektör ise imalat sanayi

Tablo 25: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı 1960-1980*

(12 YAŞ VE ÜZERİ)		(1000)									
		1960		1965		1970		1975		1980	
Toplam İstihdam		11,883	(%)	12,695	(%)	13,697	(%)	15,090	(%)	16,437	(%)
TARIM		8,894	74,8	8,905	70,1	8,789	64,1	8,954	59,3	8,914	54,2
Tarım, Orm. Avc. ve balıkçılık		8,894	74,8	8,905	70,1	8,789	64,1	8,954	59,3	8,914	54,2
SANAYİ		1,350	11,3	1,790	14	2,214	16,1	2,826	18,7	3,243	19,7
İmalat Sanayii		821	6,9	1,058	8,3	1,389	10,1	1,855	12,2	2,139	13
Madencilik ve Taşocakçılığı		134	1,1	140	1	155	1,1	188	1,2	196	1,1
İnşaat ve Bayındırlık İşleri		394	3,3	592	4,6	671	4,8	783	5,1	908	5,5
HİZMETLER		1,640	13,8	2,000	15,7	2,694	19,6	3,31	21,9	4,281	26
Elektrik, Gaz ve Su		13	0,1	18	0,1	22	0,1	34	0,2	44	0,2
Top. ve Per. Tic. Lok. ve Oteller		687	5,7	784	6,1	905	6,6	1,081	7,1	1,458	8,8
Ulaş. Hab. Dep.		134	1,1	268	2,1	422	3	566	3,7	622	3,7
Taşn. Mal. İşler ve Kur. Yrd. İş Hiz.		87	0,7	108	0,8	184	1,3	265	1,7	348	2,1
Top. Hizm. Sos. ve Kiş. Hizm.		720	6	822	6,4	1,161	8,4	1,363	9	1,808	11

(*) Yüzde payları tablodaki verilerden hesaplanmıştır.

Kaynak: Bulutay, Tuncer; Employment and Wages in Turkey, 120 Ankara, S. 214-230, Tablo 7.A

sektörüdür. Bu dönemde, imalat sanayi sektörü istihdamı toplam olarak %160,3 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %6,9'dan %13'e yükselmiştir.

-Hizmet sektörü istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak %161 artmış, toplam istihdamdaki payı ise, %13,8'den %26'ya yükselmiştir. Sektörler arasında hizmet sektörü sayı itibariyle en fazla artış gösteren sektör olmuştur.

Görüldüğü gibi tarım sektöründe istihdam daralırken, özellikle hizmet sektörü istihdamı genişlemiştir. Sanayileşme sürecinde tarım sektörü istihdamı daralırken, sanayi sektörü istihdamının ve bir süre sonra hizmet sektörü istihdamının artması ekonomik gelişmeye paralel olarak beklenen bir gelişmedir. Ancak, bu gelişmenin sanayi sektörü tarafından uyarılması gerekmektedir. Oysa Türkiye'de, sanayi istihdamında beklenen gelişme olmadan hizmet sektörü istihdamı artmaktadır.

Bu nedenlerle, tarım sektöründeki daralmanın, sanayi sektörünün çekişi ile değil, tarım sektörünün itişisi ile sağlandığı gözlenmektedir (Koray, 1994: 127). Bu itiş ise, beraberinde kırdan kente göç olgusunu getirmiştir. Kırsal alanda yeterli iş olanakları bulamayan işgücü kente göç etmekte, ancak, kentlerde de yeterli iş olanakları sağlanamadığı için marjinal ve/veya informel olarak adlandırılan üretken olmayan faaliyetlere yönelmektedir. Bu ise, üretken olmayan faaliyetlerin artmasına yol açmaktadır. Boratav (1990: 106)'a göre, üretken olmayan faaliyetlerdeki artış olgusu, iki etken üzerinde durularak açıklanabilmektedir:

“(B)irincisi sanayi ile hizmetlerin büyüme hızları arasındaki fark, ithal ikameci bir gelişme sürecini giderek yükselen bir ithal eğilimi ile sürdüren bir ekonomide, ithal malları üzerinde doğan yüksek karların sanayi sermayesinden ziyade ticaret sermayesine intikal ettiğini gösteren dolaylı bir kanıt olarak değerlendirilebilir. İkincisi ise, göreceli olarak modern, sermaye yoğun teknoloji kullanan sanayi, devlet kesiminin “gevşek” istihdam politikalarına rağmen tarımın “ihraç ettiği” nüfus fazlasını pek küçük bir bölümünü emebilmekte; ancak,

ekonomi, geri kalan nüfus fazlasını bir hayat alanı sağlayacak marjinal verimsiz faaliyet biçimlerini türetecek esnekliği gösterebilmektedir.” (Boratav, 1990:106).

Bunun yanı sıra, 1950’li yıllardan itibaren başlayan kırdan kente göç olgusu, tarımdan arta kalan tarımsal işgücü arzı için tarımdışı alanlarda yeterli istihdam olanaklarının bulunamaması, nüfus artış hızının yüksek olması işsiz sayısında artışa neden olmaktadır.

1960’lı yıllarda (her iki yaş grubuna göre) %3.1 olan işsizlik oranı 1980 yılına gelindiğinde %8'lere yükselmiştir (Bkz.Tablo 23).

Ücretli çalışanlar açısından 1960-1980 arası planlı dönem olumlu gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Devletin çıkarlar arasında dengeleyici bir rol üstlenmesi, örgütlenme ve grev haklarının kazanılması ile 1960 sonrasındaki dönem özellikle örgütlenmiş kesimler açısından olumlu kazanımlar anlamına gelmiştir (Koray, 1994: 128). Bunun yanı sıra, 1960-80 yılları arası dönem aynı zamanda iktisat politikaları açısından ithal ikameci sanayileşmeye yönelik politikaların uygulandığı bir dönemdir. İthal ikameci sanayileşme süreci ise bu pazarın genişliği ve canlılığı üzerine inşa edilmiştir ve ücretler tek tek işverenler için bir maliyet unsuru olmakla birlikte, genel olarak sermaye için yeniden üretim sürecini sürükleyen bir talep unsurudur. Dolayısıyla, bu pazarın genişlemesine dayalı ekonomi politikası da genel bir eğilim olarak ücretlerin arttırılmasını gerektirmiştir (Kepenek, Yentürk, 1994: 386).

Tablo 26 imalat sanayinde aylık ücretlerin parasal ve reel miktarlarını, Tablo 27 ise, reel ücretlerdeki yıldan yıla yüzde değişimleri göstermektedir. Buna göre, 1960-80 yılları arasında ücretler genel olarak artan bir eğilim göstermektedir. Reel ücretlerin yıllık değişimine bakıldığında ise, oldukça istikrarsız bir yapı izlediği ve yıllar arası %20’leri aşan dalgalanmalar gösterdiği gözlenmektedir. Özellikle 1980 yılında reel ücretlerde bir önceki yıla göre genel olarak %23.1 lik bir azalma gerçekleşirken, asgari ücrette bu

Tablo 26 :İmalat Sanayiinde Aylık Ücretler (TL/Ay)

	CARİ				TFİ	REEL			
	ASGARİ	DEVLET	ÖZEL	GENEL		ASGARİ	DEVLET	ÖZEL	GENEL
LAR									
60		542	429	478	69		781	618	689
61		566	444	493	71		803	630	699
62		652	457	534	73		894	626	733
63		658	514	578	79		836	653	734
64		708	558	623	80		889	701	783
65		809	638	712	84		960	757	845
66		895	681	775	89		1006	765	871
67		998	766	865	96		1035	795	897
68		1023	881	940	100		1023	881	940
69		1180	937	1028	108		1095	869	954
70	540	1421	1106	1217	117	464	1220	949	1045
71	540	1669	1459	1539	136	398	1229	1074	1133
72	568	2145	1553	1772	154	368	1389	1006	1148
73	705	2165	1887	1902	179	394	1209	1054	1063
74	953	2870	2372	2544	212	449	1352	1117	1198
75	1200	3930	3177	3443	254	472	1545	1249	1354
76	1550	6107	4501	5091	296	524	2063	1521	1720
77	1800	7988	6174	6844	379	475	2109	1630	1807
78	3300	11736	9291	10191	558	592	2105	1666	1828
79	4875	18984	14475	16179	874	558	2172	1656	1851
80	5400	34144	22578	26799	1885	287	1812	1198	1422
81	8467	50257	32409	38480	2524	335	1991	1284	1525
82	10000	60279	42000	47868	3077	325	1959	1365	1556
83	16200	72552	53243	59489	4043	401	1795	1317	1472
84	22444	90816	72397	78168	5939	374	1514	1207	1303
85	28744	120963	102363	107898	3696	331	1391	1177	1241
86	41400	156803	134318	140763	11707	354	1339	1147	1202
87	57825	234631	199863	209428	16255	356	1443	1230	1288
88	100125	379384	330641	343299	28235	355	1344	1171	1216
89	167250	919867	623069	702926	46099	363	1995	1352	1525
90	303750	1752367	1E+06	1362836	73895	411	2371	1674	1844
91	575250	4112001	3E+06	2938903	121037	475	3397	2103	2428
92	1071000	7247727	4E+06	4828935	211382	507	3429	1889	2284
93	1885875	12264914	7E+06	8017552	346576	544	3539	1972	2313
94	2916563				714987	408			
95	5245313				1384215	379			

Kaynak :Kasnakoğlu ,Haluk ;"Türkiye'de Ücretler ve fiyatlar : 1960-1995",
Ekonomide Durum ,Türk-İş Araştırma Merkezi Kitap 1,Güz 1996 ,s.55 ,Tablo 1.

Tablo 27 : Reel Ücretlerde 1960-1995 Arası Değişmeler

Yıllar	ASGARI		DEVLET		ÖZEL		GENEL	
	TL/AY	%Artış	TL/AY	%Artış	TL/AY	%Artış	TL/AY	%Artış
1960			781	-	618	-	689	-
1961			803	2,8	630	1,9	699	1,4
1962			894	11,3	626	(-) 0,6	733	4,8
1963			836	(-) 6,4	653	4,3	734	0,1
1964			889	6,3	701	7,3	783	6,6
1965			960	7,9	757	7,9	845	7,9
1966			1.006	4,7	765	1	871	3
1967			1.035	2,8	795	3,9	897	2,9
1968			1.023	(-) 1,1	881	10,8	940	4,7
1969			1.095	7	869	(-) 1,3	954	1,4
1970	464	-	1.220	11,4	949	9,2	1.045	9,5
1971	398	(-)14,2	1.229	0,7	1.074	13,1	1.133	8,4
1972	368	(-) 7,5	1.389	13	1.006	(-) 6,3	1.148	1,3
1973	394	7	1.209	(-) 12,9	1.054	4,7	1.063	(-) 7,4
1974	449	13,9	1.352	11,8	1.117	5,9	1.198	12,6
1975	472	5,1	1.542	14,2	1.249	11,8	1.354	13
1976	524	11	2.063	33,5	1.521	21,7	1.720	27
1977	475	(-) 9,3	2.109	2,2	1.630	7,1	1.807	5
1978	592	24,6	2.105	(-) 0,1	1.666	2,2	1.828	1,1
1979	558	(-) 5,7	2.172	3,1	1.656	(-) 0,6	1.851	1,2
1980	287	(-) 48,5	1.812	(-) 16,5	1.198	(-) 27,6	1.422	(-) 23,1
1981	335	16,7	1.991	9,8	1.284	7,1	1.525	7,2
1982	325	(-) 2,5	1.959	(-) 1,6	1.365	6,3	1.556	2
1983	401	23,3	1.795	(-) 8,3	1.317	(-)3,5	1.472	(-) 5,3
1984	374	(-) 6,7	1.514	(-) 15,6	1.207	(-) 8,3	1.303	(-) 11,4
1985	331	(-) 11,4	1.391	(-) 8,1	1.177	(-) 2,4	1.241	(-) 4,7
1986	354	6,9	1.339	(-) 3,7	1.147	(-) 2,5	1.202	(-) 3,1
1987	356	0,5	1.443	7,7	1.230	7,2	1.288	7,1
1988	355	(-) 0,2	1.344	(-) 6,8	1.171	(-) 4,7	1.216	(-) 5,5
1989	363	2,2	1.995	48,4	1.352	15,4	1.525	25,4
1990	411	13,2	2.371	18,8	1.674	23,8	1.844	20,9
1991	475	15,5	3.397	43,2	2.103	25,6	2.428	31,6
1992	507	6,7	3.429	0,9	1.889	(-) 10,1	2.284	(-) 5,9
1993	544	7,2	3.539	3,2	1.972	4,3	2.313	1,2
1994	408	(-) 25						
1995	379	(-) 7,1						

Kaynak :Kasnakoğlu ,Haluk ;"Türkiye'de Ücretler ve fiyatlar : 1960-1995",
Ekonomide Durum ,Türk-İş Araştırma Merkezi Kitap 1,Güz 1996 ,s.55 ,Tablo 1.

oran %48.5'e özel kesim reel ücretlerinde %27.6'ya ve kamu kesiminde %6.5'e ulaşan azalmalar gerçekleştirmiştir.

Sosyal güvenlik sistemi açısından ise, bu dönemde, çalışanlar ücret dışında önemli güvencelere ve parasal olmayan gelir türlerine kavuşmuşlardır. Diğer bir deyişle, istihdam karşılığında toplumun ve işverenin üstlendiği yükümlülükler ile çalışanın eline geçen çıplak ücret arasında önemlice bir marj oluşmuştur (Boratav, 1990: 100). Sonuç olarak dönem sonuna gelindiğinde Türkiye, benzer gelişme düzeyindeki ülkeler arasında görece olarak yüksek ücretli grupta yer almıştır (Boratav, 1990: 101).

III.A.1.1.b. 1980 Sonrası Dönem

1960-80 arasında ithal ikameci politikalar izlenmesine karşın, ekonominin döviz ihtiyacı azalmamış tam aksine, başlanan yatırımların tamamlanabilmesi giderek daha fazla döviz ihtiyacı doğurmuştur. 1960'lı yıllarda ve özellikle 1960'ların ikinci yarısından itibaren Batı Avrupa ülkelerinde özellikle Almanya'da çalışmaya başlayan Türk işçilerinin gönderdikleri dövizler, bu ihtiyacı belirli ölçüde karşılamıştır. Ayrıca uluslar arası finans çevrelerinden kredi alınmasında önemli bir zorlukla karşılaşılmamıştır. Bu şekilde 1960'ların ikinci yarısı ile 1970'lerin ilk yarısı, kolayca dış kaynak bulunabilmesi nedeniyle oldukça rahat geçmiştir.

1973 yılında başlayan petrol krizinin Avrupa'yı sarsmasına karşılık Türkiye'nin bu krize tepkisi Boratav(1990: 104)'a göre;

"(B)u arada çok gerginleşen siyasi rekabetin yarattığı sürekli bir seçim atmosferi içinde, bunalımın ülke ekonomisine yansımaları ne pahasına olursa olsun ertelemeye çalışmak oldu. Ham petrol fiyatının dünyada 3 misli arttığı bu yıllarda Türkiye'de petrol türevlerinin fiyatları pek az değiştirildi.

Türkiye ekonomisinin alışkan hale geldiği dış kaynak türlerinde meydana gelen tıkanmaya rağmen, ticari kredilerle ve özellikle Dövizle Çevrilebilir Mevduat (DÇM) adını taşıyan pahalı bir kısa dönemli borçlanma yöntemiyle ithalat hacmi arttırılmaya çalışıldı. Dünya ekonomik bunalım içinde debelenirken Türkiye ekonomisi bu yapay yöntemlerle 1975 ve 1976'da %8 dolaylarında büyümekte idi”.

1977 yılına gelindiğinde ise artık Türkiye'nin, dünya ekonomisinde yaşanan bunalımı ertelemesi imkanı kalmamıştı. Bu konuda yine Boratav(1990: 115) şunları söylemektedir:

“1977 yılında dış ticaret göstergeleri şiddetle bozulmuştur. İhracat bir önceki yıla göre 200 Milyon dolar gerilerken, ithalat - adeta son bir çaba ile - %13 (660 Milyon dolar) artırılmış; ihracatın ithalatı karşılama oranı %30'a düşerken dış ticaret açığı 4 Milyar doları aşmıştır. Milli hasılanın %5'e yaklaşan bir oranda büyümesine imkan veren ve kısa dönemli, yüksek faizli DÇM, banker boğları ve ticari kredilerle mümkün kılınan bu zorlama, yıl sonu geldiğinde bütün kredi kanallarının tıkanması ile sonuçlandı ve petrol dahil tüm ithalatın peşin ödeme ile yapılması zorunluluğunu doğurdu”.

Bu durum ise, istikrar önlemleri karşılığında IMF kaynaklarından kredi alınmasını gerektirmekteydi. 1970'li yılların sonunda artık öyle bir noktaya (gelinmişti) ki, IMF heyetleri sık sık Türkiye'ye geliyor ve bu heyetlerin önerileri uygulanmaya çalışılıyordu. Zira 1970'lerin sonunda IMF kaynakları yanında uluslararası finans çevrelerinden kredi bulunabilmesi IMF heyetlerinin verdikleri raporlara bağlıydı. Bu koşullar, Türkiye'de 24 Ocak 1980 ekonomik istikrar önlemleri olarak bilinen ve daha önce uygulanan ekonomi politikalarından çok farklı olan bir liberalleşme programının uygulamaya konulmasına yol açtı.

24 Ocak 1980 programıyla başlayan ve ekonomiyi adım adım serbest piyasa ekonomisi ile dışa açılmaya dönük hale getiren ekonomi politikalarının amacı:

“piyasa ekonomisine devlet müdahalesinin en aza indirilmesi, özel girişime dayalı bir pazar ekonomisinin oluşturulması ve

yabancı rekabetin, özel girişime dürtünün ve fiyat denetiminin temel ögesi sayılmasıdır” (Kazgan, 1988: 333).

Bu amaçla oluşturulan liberalleşme programında, Türkiye’nin serbest piyasa koşullarında dışa açılması kısa ve orta dönemli hedef olarak ortaya çıkmakta; ödemeler dengesi, dış borç sorununa çözüm ve iç dengelerdeki bozulmanın giderilmesi, esas olarak dışa açılma eksenine oturtulmaktadır (Özkaplan, 1994: 134). Dışa açılma programının ana hatları şu şekilde özetlenebilir (Kazgan, 1988: 344-353):

-Serbest piyasa ve özel girişime dayalı ekonomiyi gerçekleştirme ve devletin piyasa müdahalesini en aza indirme: Bu alanda uygulama üç yönde geliştirildi. Birinci uygulama, devletin mal ve hizmet üretiminde etkinliğini azaltmak ile kamu kesimini daraltmak ve finansman sağlamak amacıyla. Devletin mal ve hizmet üretiminde etkinliğini azaltmak için, madenlerin kamulaştırılmasına ilişkin karar iptal edildi ve sigara tekeli kaldırıldı. Kamu kesimini daraltmak ve finansman kaynağı sağlamak içinse, biri, kamu hizmeti yapan kuruluşların gelirlerine karşılık gelir ortaklığı (senetleri) çıkarılarak halka satılması; diğeri kara dönük çalışan kamu kuruluşlarının hisse senedi çıkarılarak ya da doğrudan mülkiyetinin satılması şeklinde iki ayrı satış biçimine geçildi (Kazgan, 1988: 344).

İkinci uygulama, mal ve hizmet fiyatlarının oluşumunda devlet müdahalesini azaltmak amacıyla. Bu nedenle, fiyat saptama-kontrol-koordinasyon komitesi kaldırıldı ve fiyatlar serbest piyasa güçlerine bırakıldı. KİT'lere fiyat tesbitinde özerklik verildi; temel ve kritik mal listesi kapsamında sadece bir kaç mal ve hizmet bırakıldı. 29 Aralık kararlarından sonra ise, KİT'ler “kara dönük çalışanlar” ve “ kamu hizmeti yapanlar” olmak üzere ikiye ayrıldı ve birinciler kendi fiyatlarını saptamada serbest bırakıldı. Böylece bir yandan bu kuruluşların düşük fiyatlar dolayısıyla devletten sübvansiyon alma gereğinin ortadan kaldırılması, bir yandan da fiyatların piyasada oluşması amaçlandı (Özkaplan, 1994 : 135).

Üçüncü uygulama ise kamu vergi gelirlerini azaltıcı uygulamalara dönüşen uygulamalardır. Özellikle, sermaye gelirleri üzerindeki dolaysız vergilerde büyük indirim gerçekleştirildi. 1985 başında yürürlüğe giren katma değer vergisi (KDV) ve diğer dolaylı vergiler KİT zamları eklenerek vergi yükü dolaylı vergilere kaydırıldı. Beklenen sonuç, özel girişimcinin karlılığının artarak ekonomik gelişmede önder olabilmesidir (Kazgan, 1988: 345).

-Faiz hadlerinin serbestleştirilmesi ve enflasyon denetimi: faiz oranlarının serbest piyasada belirlenmesi ve böylece enflasyonun denetlenmesi amacıyla, 1980-87 arasında 19 kez değişikliğe uğrayan mevduat faizleri dalgalanmaya uğradı; özellikle bankacılık sektörünün oligopolistik yapısı, banker ve küçük banka iflasları gibi mali krizler benzeri faktörlerle, 1987'de yıllık mevduat faizlerinin serbest bırakılması kararına 1988 yılında son verildi; bankalar sıkı denetime alındı (Özkaplan, 1994: 136).

-Döviz piyasasının ve fiyatının serbest oluşumu: TL'nin konvertibilitesi için döviz fiyatının serbest piyasada oluşması gündeme getirildi. Bu amaca dönük olarak Mayıs 1981'de Merkez Bankası'nın günlük kur saptaması yoluyla denetimli değişken kur sistemine geçildi. 29 Aralık kararlarını izleyerek, ticari bankalara döviz kurunun saptanmasında esas kurun altında ve üstünde marj bırakarak serbestlik tanındı; 1 Temmuz 1985'den itibaren de ticari bankalar kurun oluşmasında tamamen serbest bırakılarak, Merkez Bankasının esas kuru saptama işlevi böylece devre dışı kaldı. Ancak, spekülasyonun yoğunlaşması ve döviz kurunun yükselmesi sonucu 1986 yılında Merkez Bankası tekrar devreye girdi ve 1988 başında yeniden denetim getirildi (Kazan, 1988: 347, Özkaplan, 1994: 136). Öte yandan, döviz üzerindeki miktar kontrolleri ve yasaklar sistemi giderek gevşetildi, cezai önlemler kaldırıldı.

-İthalat ve ihracat rejiminde serbestleşme: Bu amaca dönük olarak İthalattaki damga resimleriyle teminatlar önemli ölçüde indirildi; kotaya tabi mal sayısı azaltıldı ; ihracatta tescil kaldırıldı. Ve lisanslar en aza indirildi. Bunların yanısıra, yurtiçinde üretilen mallar için tarife dışı engeller, fonlar getirildi. İdari kararlarla değiştirilebilen fonlara tabi olan mal sayısı ve fon miktarı ithalatı düzenlemede önemli bir araca dönüştü. İhracatta geniş bir teşvik sistemi getirildi. İhraç edilen malların üretiminde kullanılan yardımcı mallar ile ambalaj malzemesi, gümrük vergisi, resim, harç v.b. yükümlülüklerden arındırıldı; dolaylı vergilerin iadesi sürdürüldü, ihraç edilen ürünün ithal girdisine gümrük muafiyeti sağlandı; ihracat kredilerinde daha düşük faiz uygulandı.

-Yabancı sermaye girişlerini artırma: Kamu yatırımlarındaki azalışın telafi edilmesi, yeni teknoloji girişinin hızlandırılması, dış borçlanmanın sınırlandırılması, sanayinin dışa açılmasını kolaylaştıma gibi amaçlarla yabancı sermayenin yapacağı dolaysız yatırımlara büyük teşvikler getirildi. 1983 yılında Kasım ayında Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğü kuruldu, Mersin ve Antalya serbest bölge ilan edildi. Garantisiz ticari borçların yabancı sermaye girişine dönüştürülmesi için önlem alındı. DPT'na bağlı Yabancı Sermaye Dairesi, yabancı sermaye uygulamalarında tek yetki sahibi kılındı (Özkaplan, 1994: 137).

-Ücret ve Sendikal Faaliyetlere İlişkin Düzenlemeler: 12 Eylül 1980'deki siyasi değişikliği izleyerek bazı sendikalar ve konfederasyonların faaliyeti yasaklandı; grev ve lokavt hakkı Milli Güvenlik Konseyi tarafından ertelendi. Bu nedenle, toplu sözleşme hakkına bir çözüm getirmek için süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini yeni duruma göre yenileyerek yürürlüğe koyma işlevini yüklenen Yüksek Hakem Kurulu (YHK) kurularak ücretlerin belirlenmesi süreci idari kararlara bırakıldı. 2821 nolu Sendikalar Kanunu ve 2822 nolu Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Yasası'na ilişkin yasalarla, çalışma ilişkileri esasları yeni anayasanın ilkelerine göre düzenlendi ve 1984 yılından itibaren sendikal faaliyetler serbest bırakıldı. Ayrıca, KİT'lerde toplu

sözleşmelere ilişkin koordinasyon kurulu adında, toplu sözleşme stratejisinin temel ilkelerini belirlemek, KİT'lere ilişkin ücretlere tavan getirmek ya da zamları belirlemek işlevini yüklenen bir denetim kurulu getirildi (Kazgan, 1988: 353).

Bu ana hatlar çerçevesinde uygulanan ekonomi politikaları sonucunda, dönemin olumlu gelişmesi, ihracat hacminde sağlanan artıştır. İhracatın başta kur ayarlamaları olmak üzere, mali ve parasal teşvik amaçlarıyla desteklenmesi, ihracatı cazip hale getirmiştir. Bu teşviklerin yanısıra, düşük ücret ve yüksek faiz politikalarıyla iç talebin kısılması ve dönemin başında %50'lere varan atıl kapasitenin kullanılması da ihracatta sağlanan artışta önemli faktörlerdir (Özkaplan, 1994: 138). Ancak, burada belirtilmesi gereken bir nokta, ihraç ürünlerinin, sanayi ürünleri ihracatının toplam içindeki payını yükseltmesine rağmen ağırlıklı geleneksel ihraç mallarından (dokuma, giyim, demir-çelik ve gıda) oluşmuş olmasıdır (Özkaplan, 1994: 141).

Dönemin olumsuz gelişmesi ise, yatırımların özellikle imalat sanayi yatırımlarının payında azalmanın ortaya çıkmasıdır. 1980-89 yılları arasında özel kesim imalat sanayi yatırımlarının payı %30'lardan %20'lere kadar inmiştir. Aynı dönemde, imalat sanayi katma değerinin toplam katma değer içindeki payı da %20'lerden %16'lara kadar inmiştir. Öte yandan, imalat sanayi yatırım oranları ve katma değer oranları bu şekilde bir bozulma gösterirken, toplam ihracat içinde imalat sanayi ihracatının oranı %36'dan %78'e kadar yükselmiştir (Yentürk, 1995: 19). Bu ise 1980-89 yılları arasında gerçekleştirilen imalat sanayi ihracatındaki artışın yeni yatırımlara ve üretim artışlarına dayalı olmadığı anlamına gelmektedir. Türkiye ekonomisinin 1980 sonrası dönemdeki durumu yukarıda ana hatları ile özetlenmeye çalışılmıştır. İlerleyen satırlarda ise 1980 sonrası dönemde Türkiye İşgücü piyasasının durumu incelenmiştir.

Tablo 28: Türkiye’de 1980-1995 Yılları Arası Nüfus, İstihdam, İşsizlik, İşgücü Ve İşgücüne Katılım Göstergeleri (12+Yaş) (1000)

	1980	1985	1990	1995
Toplam Nüfus	44.736	50.664	55.580	60.900
Kurumsal Olm.Sivil Nüfus	29.784	34.465	39.583	45.085
İşgücü	17.923	18.832	21.562	22.899
İstihdam Edilenler	16.437	17.455	19.946	21.378
İşsiz	1.486	1.376	1.615	1.552
İşgücüne Dahil Olmayanlar	11.860	15.633	18.022	22.186
İşgücüne Katılım Oranı (%)	60.2	54.6	54.5	50.8
İşsizlik Oranı (%)	8.3	7.3	7.5	6.6

Kaynak: DİE, Çalışma İstatistikleri 1996, S: 185, Tuncer BULUTAY; Employment, Unemployment and Wages in Turkey, ILO, Ankara: 1995, s: 262, Tablo 8A.

Türkiye'nin nüfus, istihdam, işgücü ve işsizliğe ilişkin gelişmeleri Tablo 28'den görülmektedir. 1960-80 arası dönemde görülen işgücüne katılma oranında azalma eğilimi, 1980'den 1990'lı yılların ikinci yarısına kadarki dönemde de devam etmektedir ve 1995 yılında işgücüne katılma oranı %50 civarındadır. OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında (1995 yılında işgücüne katılım oranı OECD ortalaması %71.4 tür.) Türkiye’de iş gücüne katılım oranı düşük düzeyde kalmaktadır (OECD, 1997:163). Hatta Kuzey Amerika ülkelerinde bu oran %80'lere çıkmaktadır.

Türkiye genelinde gözlenen bu azalma eğilimi hem kent-kır hem de cinsiyet ayrımı yapıldığında da gözlenmektedir. Kentlerde işgücüne katılım oranı 1995 yılında %41.0, kırlarda ise %61.8 dir (Türk-İş, 1997: 49). Kırsal kesimdeki iş gücüne katılım oranının Türkiye genelinden yüksek olması

kırsal kesimde kadın işgücüne katılım oranlarının hem kentlerdeki hem de Türkiye genelinden yüksek olması ile açıklanmaktadır (Eser, 1997: 29).

1995 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı Türkiye genelinde %71.2, kentlerde %67 ve kırsal kesimde ise %75 civarındadır. Kadınların işgücüne katılım oranı ise, Türkiye genelinde %30.7, kentlerde %15 ve kırsal kesimde ise, %50 düzeyindedir (Türk-İş, 1997:49). Türkiye genelinde olduğu gibi, iş gücüne katılım oranları cinsiyete göre OECD ülkeleri ortalaması ile karşılaştırıldığında da yine Türkiye'deki oranlar düşüktür. (Erkeklerin işgücüne katılım oranlarında OECD ortalaması ise 1995 yılında %83.6; kadınların işgücüne katılım oranları OECD ortalaması ise %59'dur. (OECD, 1997: 164-165). Ancak, OECD ülkelerinde de erkeklerin işgücüne katılım oranında azalma eğilimi söz konusu iken, kadınlarda bu eğilim artma yönündedir. Oysa Türkiye'de her iki cinsin işgücüne katılım oranlarında gerileme gözlenmektedir.

OECD ülkelerinden farklı olarak, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranında gözlenen bu azalma eğilimi, kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi sayılan kadının, kente göç ettiğinde çalışmaması veya iş bulamaması gibi nedenlerle işgücüne dahil olmaması ile açıklanmaktadır (Bulutay, 1995b:57). Ayrıca, kadınların işgücüne katılım oranlarında kır ve kente göre gözlenen farklılık da yine kentlerde ev kadını, öğrenci ve yaşlı olarak nitelendirilen ve işgücüne dahil edilmeyen kadınların, kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi sayılmalarından kaynaklanmaktadır.

İşgücüne katılım oranındaki azalmaya paralel olarak 1980-1995 döneminde işsizlik oranında azalma görülmektedir. 1995 yılında Türkiye genelinde işsizlik oranı %6.6'dır (Bkz.Tablo 28). Ancak bu orana %6.3'lük eksik istihdam oranı eklendiğinde Türkiye'de atıl işgücü arzının yüksek oranlarda olduğu görülecektir (DİE,1996).

İşsizlik oranı kent-kır ayrımına göre değerlendirildiğinde, kentlerdeki işsizlik oranının (%10,7), kırsal kesimdekinden (%4,4) daha yüksek olduğu görülmektedir (Türk-İş, 1997:48). Yaş grupları açısından bakıldığında ise, toplam işsizlerin %76'sı 15-39 yaş grubundadır (DİE,1996). Bu, işsizliğin genç nüfus arasında daha yaygın olduğu anlamına gelmektedir.

İşsiz sayısı, eğitim durumuna göre incelendiğinde ise, işsizler arasında ilkokul mezunu olanların oranı %50,4 ; ortaokul mezunu olanların oranı %10,9 ve lise mezunu olanların oranı ise %18,7'dir. Yüksekokul mezunu olup işsiz olanların oranı ise %5,3'tür (DİE ,1996).

1980-1995 arası dönemde istihdamın yapısı sektörel dağılım açısından incelendiğinde, tarımın 1960'lı yıllarda %70'lerdeki seviyesinin çok aşağısında olmakla birlikte, hala ağırlıklı bir yere sahip olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo25) .Tablo 29 incelendiğinde dikkati çeken bulgular şöyle sıralanabilir:

-Tarım sektörü istihdamı, 1980-1995 yılları arasındaki dönemde toplam olarak %14,7 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %47,8'e gerilemiştir. Ancak, 1980-1990 döneminde toplam olarak %4,9 artan tarım sektörü istihdamı, 1990-1995 arasında ise toplam olarak %9,3 artmış ve toplam istihdamdaki payı 1990 yılında %46,8 iken, 1995 yılında %47,8'e yükselmiştir.

-Sanayi sektörü istihdamı, 1980-1995 yılları arasındaki dönemde toplam olarak %32,8 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %19,7'den %20,1'e yükselmiştir. Onbeş yıllık süreçte sanayi sektörü istihdamının toplam istihdam içerisindeki payında yalnızca %0,4'lük bir artış olmuştur. Sanayi sektörü içinde imalat sanayi sektörü istihdamı ise toplam olarak %37,8 artmış, toplam istihdamdaki payı ise 1980'deki (%13) seviyesinde kalmıştır. Bununla birlikte imalat sanayi istihdamı 1980 -1990 yılları arasındaki dönemde %38,4 artarak toplam istihdam içindeki payında %1,8'lik

Tablo 29: İstihdamın Sektörel Dağılımı 1980-1995*

	1980		1985		1990		1995	
		(%)		(%)		(%)		(%)
Toplam İstihdam	16,437		17,455		19,946		21,378	
TARIM	8,913	54,2	8,791	50,3	9,353	46,8	10,226	47,8
Tarım,Orm. Avc. ve balıkçılık	8,913	54,2	8,791	50,3	9,353	46,8	10,226	47,8
SANAYİ	3,242	19,7	3,621	20,7	4,110	20,6	4,306	20,1
İmalat Sanayii	2,138	13	2,426	13,8	2,959	14,8	2,947	13,7
Madencilik ve Taşocakçılığı	196	1,1	222	1,2	214	1,0	131	0,6
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	908	5,5	973	5,5	937	4,6	1,228	5,7
HİZMETLER	4,280	26	5,038	28,8	6,483	32,5	6,846	32
Elektrik, Gaz ve Su	44	0,2	58	0,3	13	0,06	112	0,5
Top. ve Per. Tic. Lok. ve Oteller	1,457	8,8	1,771	10,1	2,278	11,4	2,612	12,2
Ulaş. Hab. Dep.	622	3,7	701	4,0	851	4,2	854	3,9
Taşn. Mal. İşler ve Kur. Yrd. İş Hiz	347	2,1	377	2,1	436	2,1	488	2,2
Top. Hizm. Sos. ve Kiş. Hizm.	1,808	11	2,131	12,2	2,905	14,5	2,780	13

(*) Ekim ayları itibarıyla ve dağılımlar tablodaki verilerden hesaplanmıştır.

: Bulutay, Tuncer, Employment, Unemployment and Wages in Turkey, ILO Ankara 1995, S. 230, Tab. 8.A; DİE, Çalışma İstatistikleri 1996

(%14,8) bir artış sağlanabilirken, 1990-1995 yılları arasında bu alt sektör istihdamı %0,4 azalmış ve toplam istihdam içerisindeki payı %13,7'ye gerilemiştir.

-Hizmet sektörü istihdamı, 1980-1995 yılları arasındaki dönemde toplam olarak %59,3 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %26'dan %32'ye yükselmiştir. Hizmet sektörü içerisindeki toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alt sektörü bu dönemde %79,2 artmış, toplam istihdam içindeki payı ise %3,4'lük bir artışla %12,2'ye yükselmiştir. Diğer bir hizmet alt sektörü olan toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler istihdamı ise 1980-1995 döneminde toplam olarak %53,7 artmış, toplam istihdamdaki payı ise %11'den %13'e yükselmiştir. Ancak tablodan görülmektedir ki, bu alt sektör istihdamı 1990 yılına kadar istikrarlı bir artış göstermiş, fakat 1990 yılından sonra azalmaya başlamıştır. 1980-1990 yılları arasında bu alt sektör istihdamı toplam olarak %60,6 artarak, toplam istihdam içerisindeki payı %14,5'e yükselirken; 1990-1995 yılları arasında bu alt sektördeki istihdamda %4,3'lük bir azalma gerçekleşmiş ve toplam istihdam içerisindeki payı %13'e gerilemiştir.

Görülmektedir ki, 1995 yılına gelindiğinde, toplam istihdamın yarıya yakın bir bölümü hala tarımda çalışmaktadır. Hizmet sektörü genişlemesini devam ettirirken, sanayi sektörü istihdamı sınırlı kalmıştır. Türkiye'de istihdamın yapısının tarım ağırlıklı olması nedeni ile istihdamın işteki statüye göre dağılımında da ağırlıklı yeri kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri almaktadır (Bkz.Tablo 30).

Tablo 30. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumuna Göre Dağılımı*
(1988-1995)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Ücretli veya maaşlı	32	30.9	33.1	31.6	31.8	33.5	31.8	30.5
Yevmiyeli (Geçici, Mevsimlik, Arızı)	7.8	7.4	5.3	6.6	7.4	7.5	9.1	8.2
İşveren	3.3	3.1	4.8	4.9	5.3	5.8	5.2	5.3
Kendi Hesabına Çalışan	24.8	25.7	25.5	24.2	25.8	23.5	25.3	25.6
Ücretsiz Aile İşçisi	31.9	32.7	31.1	32.3	29.4	29.4	28.4	30.1

*Ekim ayları itibariyle.

Kaynak: DİE, Çalışma İstatistikleri, 1996.

1995 yılı itibariyle kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içerisindeki oranı % 25.6 ve ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanların oranı ise %30,1’dir. Tarımdaki istihdamın %95,5’i kendi hesabına çalışanlardan (%34,5) ve ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanlardan (%61) oluşmaktadır (DİE, 1995:95). 1988 yılından 1995 yılına her iki statüde çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı istikrarsız bir eğilim göstermiştir.

İşteki durumuna göre işveren statüsünde çalışanların toplam istihdam içerisindeki oranı 1988 yılında %3,3 ‘lük seviyesinden %5,3 düzeyine yükselmiş ; yevmiyeli olarak çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı ise %7,8’den 1995 yılında %8,2’ye yükselmiştir.

Ücretli veya maaşlı kesimin toplam istihdamdaki payı ise 1995 yılında %32,lik düzeyden %30,5’e gerilemiştir. Sanayi sektörü istihdamının düşük

seviyede olması ve tarım dışı istihdamın sınırlı artışına bağlı olarak bu statüde çalışanların sayısı düşük düzeyde kalmaktadır.

Öte yandan formel sektör ya da diğer bir deyişle modern sektördeki tarım dışı istihdam kapasitesinin yeterli ölçüde artmıyışı istihdam edilemeyen işgücü fazlasının kendi işkollarını ve çalışma biçimlerini ve giderek kendi sektörünü yaratmasına neden olmaktadır. Hiçbir kaydın tutulmadığı, vergilendirmenin olmadığı, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olunmadığı ve informel olarak adlandırılan bu sektör, giderek genişlemekte ve bu sektör çalışanlarının sayısı artmaktadır.

“(H)ukuken tanımlanmamış, tanınmamış olan ya da hukuken tanınmış olsa da kurallara uygun işlemeyerek kural dışı konuma düşen ve böylece kurumsallaşamayan bir yapı arzeden üretim ve çalışma ilişkileri alanını” (Güngör,1997:58)

içeren informel sektör, kavram olarak ayrıca, sektörde çalışan işgücünü ayırmak ve tanımlamak için de kullanılmaktadır. Buna göre, hızlı kentleşme sonucu kentlere göç eden, niteliksiz olan ve modern sektörde iş imkanı bulamadığı için verimsiz veya düşük verimli, süreksiz, düşük gelirli işlerde, daha çok kendi hesabına çalışan işgücü kesimini, modern sektördeki diğer işgücünden ayırmak ve tanımlamak için de informel sektör kavramı kullanılmaktadır (Güngör, 1997:58).

İnformel sektör istihdamının tanımında uluslararası geçerliliği olan bir ölçüt olmamakla beraber; genellikle kullanılan ölçütler, ekonomik birimin çalışanları bakımından büyüklüğü ve çalışılan işyerinin resmi bir kuruluşa kayıtlı olup olmadığıdır. Diğer bir ölçüt istihdamın gerçekleştiği ekonomik birimin yerleşik ya da seyyar olup olmadığıdır. Son olarak ise çalışanın sosyal güvenlik kurumlarından birine kayıtlı olması durumu informel sektör istihdamının ölçütü olmaktadır (Schulze,1997:12).

İnformel olarak adlandırılan ekonomik faaliyetlerin ortaya çıkmasını ve gelişmesini etkileyen birçok ekonomik, sosyal ve siyasal faktör

bulunmaktadır. Fakat bunlardan özellikle, kentleşme ve göç, kentsel işsizlik, gelir yetersizliği gibi faktörler informal sektörde kendi hesabına çalışanların sayısının artışında etkili olurken, vergi ve diğer sosyal amaçlı kesintilerin yüksek oluşu ise işverenlerin informal sektörde çalışmalarına ve kaçak çalıştırma şeklinin yaygınlık kazanmasında etkili olmaktadır (Sapancalı, 1995:125).

Ekonomik, siyasal ve sosyal nedenlerle kitleler halinde kırdan kente doğru yaşanan göç olgusu, hızlı kentleşme olgusunu ortaya çıkarmış; hızlı kentleşme ise birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Özellikle hemen iş bulabileceği umuduyla kentlere göç eden işgücünün önemli bir kısmı bir işe girememekte, bu da kişileri daha zor şartlarda yaşamaya itmektedir. Türkiye’de yapılan bir araştırma (Akt. Sapancalı, 1995:126)’ya göre kente gelen işgücünün ancak %39,1’i hemen iş bulabilmektedir. Bu ise, yaklaşık %60’nın uzun bir süre kentte işsiz kalması ve kendi iş olanaklarını yaratması anlamına gelmektedir.

Kentlerdeki mevcut işsizlere dahi istihdam olanağı yaratılamazken, köyden kente göç eden ve herhangi bir üretim tecrübesi ve yeterli eğitimi olmayan kişilerin modern sektörde istihdam edilebilme şansları çok düşük olmaktadır. Bu durum informal sektörün doğuşunu ve gelişimini hazırlayan önemli bir faktördür.

Diğer bir faktör kentlerde mevcut olan işsizlik faktörüdür. İşsizliğin çözümüne yönelik politikalarının yetersizliği işsiz insanları yeni seçenekler aramaya zorlamaktadır. Bu ise , işsiz kesimin informal sektörde kendine istihdam olanağı bulabilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla da, informal sektörün kentlerde yaygınlık kazanması kentlerdeki işsiz sayısının fazlalığından kaynaklanmaktadır.

Informal sektörün genişlemesine neden olan diğer faktör ise gelir yetersizliğidir. 1980 sonrası dönemde gelişmekte olan ülkelerde özellikle

Türkiye’de yaşanan yüksek enflasyon ve bunun sonucunda reel ücretlerdeki gerilemeler (Bkz. Tablo 26 ve Tablo 27) , kentlerde yaşayan ücretli kesimi başka alternatifler aramaya götürmektedir. Bu durum , söz konusu insanların telafi edici veya tamamlayıcı bir gelir elde edebilmek için (Dülgeroğlu ve bşk., 1993 : 33) informal sektörde çalışmalarına yol açmakta ve informal sektörün genişlemesine neden olmaktadır.

Bir diğer faktör ise vergi ve sosyal amaçlı kesintilerdir. Bu faktörün informal sektörü etkilemesi iki açıdan değerlendirilmektedir İlk olarak, informal sektörde çalışanlar açısından değerlendirilmekte ve bu sektörde çalışan işportacı, seyyar satıcı veya küçük işyeri sahibi gibi kişiler için, Gelir Vergisi Kanununa getirilen muafliktan yararlanmaları nedeni ile , vergi önemli bir yük getirmemektedir. Gelir Vergisi Kanunu’nun 9. maddesine göre kentsel alanlarda yapılan tüm informal faaliyetler , elde edilen gelirin düşük olması sebebi ile, gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Bu durum, modern sektörde çalışan birçok yerleşik esnafın informal faaliyetlere yönelmesine yol açmaktadır (Sapancalı, 1995 : 129).

Vergi ve sosyal amaçlı kesintiler ikinci olarak, informal sektörde kayıt dışı çalışanlar ve çalıştıranlar açısından değerlendirilmektedir. Buna göre, modern sektör içindeki vergi ve diğer sosyal amaçlı kesintilerin yüksekliği, kişileri informal sektöre itmektedir. İşveren açısından bir maliyet unsuru olan vergi, çalışan açısından ise gelirden bir azalma anlamına gelmektedir. Öte yandan diğer sosyal amaçlı kesintiler (Sigorta primi ve sosyal fonlar) yine işveren açısından maliyet unsuru oluştururken, işçi açısından ise (sosyal sistemin sunduğu hizmetler nedeni ile) bir fayda unsuru sayılmaktadır. Dolayısıyla ücretler üzerinden yapılan kesintilerin yüksek oranlarda olması informal sektörün gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Sapancalı,1995: 130).

İnformel sektörün toplam ekonomik büyüklükler içerisinde ne kadar yer tuttuğu, tesbiti oldukça zor bir konu olmaktadır (Öke,1995:25). Bununla

birlikte, Bulutay'ın yaptığı bir çalışmaya göre^{*}, 1992 yılında Türkiye genelinde informal sektör istihdamının toplam istihdam içindeki payı %16,24'tür. Bu pay, kentlerde daha da yükselerek %26,26'ya çıkmaktadır. Türkiye'de informal sektör istihdamının boyutunu herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna göre ölçen bir başka çalışma ise Schulze (1997)'a aittir. Buna göre 1995 Nisan ayı itibariyle istihdam edilenlerin %46,9'u kayıtsız olarak çalışmaktadır. İstihdam edilen kadın nüfus içinde kayıtsız çalışanların oranı ise %77,6'dır. Ayrıca, istihdam edilenlerin içinde kayıtsız olarak çalışanların %70,1'i tarım, %21,6'ısı hizmet %8,2 'si de sanayi sektöründe çalışmaktadır (Schulze, 1997: 12).

Türkiye'de giderek müzmin hale gelen enflasyon iktisadi ortamı belirsizleştirdiği için yatırımlar üzerinde caydırıcı bir etken olmaktadır. Yatırımların azalması ve dolayısıyla istihdam yaratılamaması işsiz sayısında artışa yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, yaşanan yüksek enflasyonun işgücü piyasasında diğer bir önemli etkisi de reel ücretler üzerinde olmakta ve reel ücretleri azaltma esnekliği sağlamaktadır (Somel, 1996 : 72).

1980-1995 yılları arasındaki dönem reel ücretler açısından değerlendirildiğinde, 1980 yılından 1988 yılına kadar reel ücretlerin istikrarlı bir şekilde gerilediği ve yıllar arasında önemli dalgalanmaların yaşandığı görülmektedir (Bkz, Tablo 26 ve 27). 1989 yılından itibaren ise reel ücretler artma eğilimine girmiş ve 1992 yılına kadar da %20'leri aşan artışlar yaşanmıştır.

1980'den 1988 yılına kadar devlet ve özel kesim reel ücretleri birbirine paralel eğilim göstermiş; 1989 yılından itibaren ise devlet kesimindeki yıllara göre reel ücret artışları, özel kesimdekinden fazla olmuştur.

^{*} Bulutay'ın informal sektör tanımlaması, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve 4'ten az kişinin çalıştığı ve düşük verimlilik ve gelirin elde edildiği ekonomik faaliyetlerin ve çalışma biçimlerini içermektedir. Geniş bilgi için bkz. Tuncer Bulutay, Employment, Unemployment and Wages in Turkey, ILO-DİE, Ankara: 1995, s. 199-202.

Öte yandan, 1980-1995 dönemi sosyal güvenlik sistemi adına olumlu gelişmelerin kaydedilemediği bir dönem olmuştur. Türkiye’de ücretli çalışanların toplam istihdam içerisinde %30 gibi düşük bir paya sahip olması; tarım dışı istihdam olanaklarının yaratılmaması ve informel sektörün büyümesi; 1980’li yıllar boyunca sanayileşme hızının yavaşlamasına koşut olarak sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı olmamasına yol açmaktadır. Ücret dışı aynı ve nakdi ödemelerden ücretli kesim dışında kalanlar yararlanamamakta, ücretlinin toplam istihdam içerisindeki payı da çok düşük düzeyde kalmaktadır. Bunun yanı sıra , devletin sosyal güvenlik harcamaları, toplam kamu harcamaları içinde %5-6 (Türk-İş ,1997: 299) dolayında kalmakta, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında ise bu oran çok düşük düzeylerde seyretmektedir (Bkz . : Tablo 6) .

III. A.1.2.Sendikalar ve Toplu Pazarlık :

III.A.1.2.a. 1980 Öncesi (1960-1980 Arası planlı) Dönem

Türkiye’de gerçek anlamda sendikacılık faaliyetinin, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Tolu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1963 yılından itibaren başladığı kabul edilmektedir (Önsal,1992 : 105). Bununla birlikte, 1946 yılında Cemiyetler Yasası’nın, sınıf esasına dayanan cemiyet kurma yasağını koyan hükmünün kaldırılması ile, sendikal anlamda örgütlenme hareketinin başlamasının bu yıllara rastladığı belirtilmektedir (Talas,1997:244).

1946 tarihli Cemiyetler Yasası ile kurulan ilk sendikalar işletme düzeyinde kurulan işyeri/işletme sendikaları olmuş ve bu sendikalar 1960 yılına dek egemen sendika tipi olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir ve 1948

yılında 73 sendika ve 52.000 sendika üyesi bulunurken, 1960 yılında sendika sayısı 432'ye , sendikalı işçi sayısı da 282.967'ye yükselmiştir (Koray,1992 :168).

Yine 1960 yılına kadar sendikacılık dağınık ve bölünmüş bir yapı göstermiş ve çeşitli tipte sendikalar birarada var olmuşlardır. İşyeri ve işkolu sendikalarının yanısıra, bölgesel birlikler , federasyonlar gibi çeşitli örgütlenmelere gidilmiştir. Türkiye'de işçi sendikaları ilk kez 1952 yılında bir üst örgütlenmeye giderek Türk İşçi Sendikaları Konfederasyonu TÜRK-İŞ'i kurmuşlardır.

1961 Anayasası ve yeni yasalarla gelen sendikalaşma ve toplu pazarlık düzenine ilişkin özgürlükler sayesinde sendikacılık, 1960'lı yıllardan itibaren hızla gelişmiş ve toplumun yaşantısında önemli bir yer almıştır. 1960-1980 yılları arasında sendikalara ilişkin sayısal büyüklüklere baktığımızda da, bu dönemin sendikaların hızla arttığı bir dönem olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo 31). 1960 sonrası bu planlı dönemde, devletin endüstriyel yatırımları artarak sürmüştür, devlet işveren olarak önemli role sahip olmuştur.

Devletin sahip olduğu bu konum ise, işçiler açısından önemli gelişmelere yol açmıştır. Gerek örgütlenme , gerek kazanılan ekonomik haklar açısından kamu kesimi öncü rolündedir. Böylece, devlet işveren olarak sahip olduğu rol nedeni ile toplumda sınıf çatışmalarını önlemek isteği ile çalışma yaşamında koruyucu olmaya özen göstermiştir.

Tablo 31- Türkiye'de 1963 - 1980 Yılları Arasında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları

Yıllar	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası	Konfederasyon Sayısı	
			İşçi	İşveren
1963	565	78	1	-
1964	595	92	2	1
1965	668	95	2	1
1966	704	104	2	1
1967	798	108	3	1
1968	755	104	3	1
1969	797	110	5	1
1970	737	120	6	1
1971	631	109	5	1
1972	642	98	3	1
1973	637	104	3	1
1974	675	101	3	1
1975	781	107	4	1
1976	800	106	6	1
1977	863	118	6	1
1978	912	116	7	1
1979	750	104	7	1
1980	733	106	7	1

Kaynak: Önsal,Naci; Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu,Kamu-İş, Ankara, 1992, s-106, Tablo XXII

Ayrıca, devlet kamu kesiminde sendikalaşmayı engelleyici değil, teşvik edici olmuş; kamudaki toplu sözleşmeler ve getirilen çalışma koşulları nedeniyle hem sendikalar var ve etkin kılınmış, hem de işçilere oldukça iyi haklar sağlanmıştır (Koray, 1994:170).

1960-1980 döneminde sendika üye sayısında görülen artış (Bkz.Tablo 32), bu dönemin hızlı sendikalaşma ve yaygın toplu pazarlık sistemi ile karakterize edilebileceğini göstermektedir. Ancak sendikaların üye sayısını ya da sendikalı işçi sayılarını resmi verilere dayanarak yorumlarken ihtiyatlı davranmak gerekmektedir. Çünkü, Türkiye’de yetkili sendikaların belirlenmesi, genellikle sorunlu bir süreçtir.Yasalar, bir işyerinde ya da işyerlerinde toplu sözleşme yapacak sendikanın belirlemesini Çalışma Bakanlığı’na vermiştir (Özkaplan, 1994:99). Bakanlık ise, uygulamada, sendikalardan gelen üye fişlerini değerlendirerek, daha çok üyeye sahip olan sendikayı yetkili sayma yoluna gitmiştir.

Bu da aynı işçinin birçok sendikalara birden üye görünmesine neden olmuştur (Özkaplan ,1994:100). Toplam sendikalı işçi sayısı ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları karşılaştırıldığında da, sendikalı işçi sayılarının abartılı olduğu görülmektedir (Bkz.Tablo 32). 1970-1980 arası yıllar boyunca sendikalı işçi sayısı sürekli artmakta ancak, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçi sayıları hiçbir yılda bir milyonu dahi bulamamaktadır. Hatta, 1980 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçi sayısı 330.000 kişi iken ,sendikalı işçi sayısı 5.721.074’tür.1980 yılına ait daha gerçekçi bir sayı olarak 1.049.250 sendikalı işçi sayısı olduğu tahmin edilmektedir (Özkaplan ,1994:101).

Tablo 32 -Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Kamu ve Özel İşyerlerinde Yapılan Toplu İş Sözleşmelerinin ve Kapsanan İşçi Sayılarının Yıllar İtibariyle Dağılımı (1970-1980)

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı (000)			Sendikalı İşçi Sayısı
		Kamu	Özel	Toplam	
1970	1.516	335	216	551	2.088.219
1971	1.443	189	154	343	2.362.787
1972	1.603	278	148	426	2.672.857
1973	1.921	250	193	443	2.658.393
1974	1.724	427	175	602	2.878.624
1975	1.893	91	209	300	3.328.633
1976	2.408	221	255	476	3.269.356
1977	2.173	369	221	590	3.807.577
1978	2.225	280	204	484	3.897.290
1979	2.914	266	48	314	5.465.109
1980	1.813	237	93	330	5.721.074

Kaynak: Lordoğlu, Kuvvet-Törüner, Mete; Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1995, s.137, Tablo18;
Özkaplan, Nurcan"Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, Kavram yayınları 1994,s. 100,Tablo 2

Sendikalı işçi sayısında gerçekçi olmayan sayısal büyüklüklerin bulunması ayrıca bu dönemde Türkiye'de yaşanan sendika enflasyonu ile de ilişkilendirilmektedir (Önsal,1992 :106). 1963 yılında 1 konfederasyon, 565

işçi sendikası varken ,bu rakamlar 1978 yılında 7 konfederasyon ve 912 işçi sendikası ile doruğa ulaşmıştır. (Bkz.Tablo.31).

Toplu pazarlık açısından ise 1960-1980 dönemi, kazanılan haklar bakımından olumlu gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde bağitlanan toplu iş sözleşmeleri sayesinde, ücret dışında birçok sosyal yardım ve yan ödemeler sağlanmış , bu da , kapsam içindeki işçilerin ekonomik durumunu güçlendirmiştir. İkramiyeler de dahil olmak üzere , doğum, ölüm, evlenme, ulaşım, giyim, yemek, yakacak ve eğitim yardımları, izin ve bayram harçlıkları gibi birçok sosyal yardımlar toplu sözleşme maddeleri arasına girmiştir. Ayrıca, birçok toplu sözleşmede kıdem tazminatı, ihbar tazminatına ilişkin süreler artırılmış ,çalışma süresi kısaltılmış , yıllık izin süreleri uzatılmıştır (Koray , 1994 : 184) .

III.A.1.2.b. 1980 Sonrası Dönem :

12 Eylül Müdahalesi ve hemen öncesinde uygulanmaya başlanan 24 Ocak istikrar tedbirleriyle , Türkiye ekonomisi ve sendikalar 1980 yılında, yeni bir döneme girmişlerdir. 1983 yılında yapılan seçimlere kadar süren bu geçiş dönemi iş hukuku ve endüstriyel ilişkilere getirilen değişikliklerle, çalışma hayatının yeni kurumsal çerçevesini oluşturmuştur (Özkaplan,1994 : 101). İlk olarak grevler yasaklanmış, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ'in faaliyetleri askıya alınmış, DİSK ve bağlı sendikaların yöneticileri tutuklanmıştır. 2364 sayılı Yasa ile Yüksek Hakem Kurulu 'nun (YHK) oluşumu öngörülmüş ve 12 Eylül 1980 öncesi sendikal örgütlenme içine girmiş ve toplu sözleşme yapmış bütün işyerlerinin işçileri Ocak 1984'e kadar bu yasa kapsamına alınmıştır (Özkaplan,1994 : 102).

12 Eylül 1980 ile sendikaların ve sendikacılığın yaşadığı yasal kayıplar şu şekilde özetlenmektedir (Koray , 1994 : 200) :

-Sendika kurma ve üyelik: Sendika üyeliği yalnızca hizmet sözleşmesi ile çalışanlara tanınmış, sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş, sendika kurucusu olabilmek için o işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışıyor olmak koşulu aranmıştır (daha sonra yapılan değişiklik ile fiilen çalışıyor olma koşulu yeterli sayılmıştır).

-Sendika yöneticiliği : Sendikaların zorunlu organlarına seçilebilmek için, en az on yıl fiilen işçi olarak çalışma zorunluluğu getirilmiştir.

-Sendikaların faaliyetleri: Bu alanda ki en önemli sınırlama siyasal faaliyetlerle ilgilidir. Sendikaların siyasi amaç gütmesi, siyasi faaliyette bulunması, siyasi partilerle ilişki kurması, işbirliği yapması ve siyasi partilerle ortak hareket etmesi yasaklanmıştır. Benzer yasaklar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla olan ilişkiler için de getirilmiştir.

-Toplu sözleşme yetkisi: Toplu sözleşme yetkisi alabilmek için o işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu temsil etme zorunluluğunu getirilerek sendikalar için bir temsil barajı oluşturulmuştur. Aynı işyeri için birden fazla toplu sözleşme yapma yasağı getirilmiştir.

-Grev yasakları ve ertelemeleri: Grev yasakları ve grev yasağı bulunan işlerin kapsamı genişletilmiş, Bakanlar Kurulu'na "genel sağlık veya milli güvenlik" gibi nedenlerle istenilirse erteleme yetkisi verilmiştir. Erteleme sonunda anlaşma sağlanamadığı takdirde uyuşmazlığın çözümü için YHK'na gidilmesi zorunluluğu getirilmiştir (Koray ,1994 : 201).

1980 sonrası dönemde, sendikalara ilişkin önemli bir gelişme , 1991 yılında DİSK'in yeniden faaliyete başlaması olmuştur. 1994 yılına gelindiğinde ise , üç işçi (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ) ve bir işveren (TİSK)

Tablo 33: Türkiye’de 1984-1994 Yılları Arasında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları

Yıllar	İşçi sendikası	İşveren Sendikası	Konfederasyon Sayısı	
			İşçi	İşveren
1984	138	60	3	1
1985	99	50	3	1
1986	97	46	3	1
1987	91	48	3	1
1988	80	49	3	1
1989	82	49	3	1
1990	81	49	3	1
1994	118	54	3	1

Kaynak : DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1995; Önsal, Naci; Ücretler, Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Kamu-İş 1992, s.106, Tablo XXII.

Tablo 34 : Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Kamu ve Özel İşyerlerinde Yapılan Toplu İş Sözleşmeleri ve Kapsanan İşçi Sayılarının Yıllar İtibariyle Dağılımı
(1984-1994)

YILLAR	TİS Sayısı	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı			Sendikalı İşçi Sayısı
		Kamu	Özel	Toplam	
1984	1185	147163	192932	340095	1328668
1985	2721	647582	272228	919810	1419584
1986	2661	348626	358604	707230	1482101
1987	2343	641244	281849	923093	1500779
1988	2454	248177	381126	629303	1489867
1989	2725	631197	198144	829341	1479397
1990	1954	278590	205262	483852	1463880
1991	5030	630844	458705	1089549	1432674
1992	1783	269938	180968	450906	1365634
1993	3809	733832	334457	1068289	1280067
1994	1513	85937	141943	227880	1181326

Kaynak : DİE, İstatistik Yıllığı 1995; Petrol-İş '95-'96 Yıllığı, 1997, s.519, Tablo1

sendikası konfederasyonu ile toplam 118 işçi ve 54 işveren sendikası vardır.(Bkz.Tablo 33).

Toplu sözleşmeler açısından ise 1980 sonrası, işyeri, işletme türü sözleşmelerin yanısıra, grup toplu sözleşmelerinin de yaygınlık kazandığı bir dönemdir. Kamu kesiminde bağitlanan toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğu işletme düzeyinde bağitlanmaktadır. Özel kesimde ise işverenler ya işyeri düzeyinde ya da grup toplu sözleşmeleri biçiminde toplu sözleşme yapmaktan yana görünmektedirler (Koray ,1992 : 202) . Öte yandan, toplu sözleşmelerin kamu ve özel ayırımı yapıldığında,1980 öncesinden farklı olarak , bağitlanan toplu sözleşmelerinin 1994 yılı itibariyle büyük bir çoğunluğunun özel kesimde bağitlandığı görölmektedir (Bkz.Tablo 34). 1980 öncesi ve sonrasında farklı olmayan ise toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının hala sınırlı sayıda olmasıdır.

III.A.1.3.İşgücünün Niteliği ve İşin Organizasyonu

İşgücünün nitelik düzeyi , teknolojinin üretim süreçlerinde her geçen gün artan önemine bağli olarak ekonominin iç dinamiğinin arttırılmasında ve ekonomilerin yeniden yapılandırma çabalarında bugün çok daha büyük değer taşımaktadır (Özeren ,1993 :27). Günümüzde üretim teknolojisindeki değişim, işgücü talebinde niteliğin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. İşgücünün niteliksel yapısının göstergelerinden en önemlisi ise eğitim düzeyidir.

Türkiye'de istihdam edilen işgücünün eğitim durumuna bakıldığında ,yavaş da olsa eğitim düzeyinde yükselmeler görölmekle birlikte, işgücünün eğitim seviyesi düşüktür. Fakülte veya yüksek okul mezunu olan ve istihdam edilen işgücünün oranı%6,2'dir. İstihdam edilen işgücünün büyük bir

çoğunluğu , yaklaşık %60'ı ,ilkokul mezunudur. Bu grubu ,%11,8 ile lise ve dengi okul mezunuları ve %11.7 ile okur-yazar olmayanlar takip etmektedir (Bkz.Tablo 35).

Bu rakamlar, gerek ilköğretimin ,gerek genel kültür veren ve öğrencileri yüksek öğretime hazırlama amacıyla bulunan orta öğretim kurumlarının mezunlarına, iş bulabilmek için yeterli ve gerekli vasıf ve beceriyi kazandıramadığını göstermektedir (Türk-İş, 1997 : 271).

Öte yandan ,gelişmiş ülkelerde uygulanmaya başlanan esnek üretim organizasyonu ve teknolojik gelişmeler nitelikli işgücü talep etmekte ve niteliksiz işgücü için istihdam alanlarını daraltmaktadır. Türkiye'de son yıllara kadar sistemli ve güncel olabilen bir eğitim politikasının uygulanamayışı, okul hayatı sona erip iş hayatına başlayacak genç nüfusu olumsuz etkilemekte ; iş bulma olanaklarını daraltmakta ve bir yandan yaşanan işsizliğe bir de işin gerektirdiği niteliğe sahip olunamamasından kaynaklı işsizliği eklerken ; diğer yandan da bu kişilerin işsiz kalmak yerine güvencesiz ve düşük gelirli işlerde çalışmasına yol açmaktadır.

İstihdam edilen işgücünün niteliğinde görülen nitelik düşüklüğü , işgücünün mesleki kompozisyonunda da gözlenmektedir.

Tablo 36'dan da görüleceği üzere nitelikli işgücü isteyen mesleklerdeki istihdam düşük düzeylerde kalırken, fazla bir nitelik gerektirmeyen mesleklerde istihdam oranı yüksek düzeydedir. İstihdam edilen işgücünün yarıya yakın kısmı tarımsal alanlardaki işlerle uğraşmakta; bu işleri tarımdışı üretim faaliyetleri ve ulaştırma makineleri kullanımı izlemektedir.Tablodaki veriler ile, bazı OECD ülkelerindeki veriler (Bkz.I.Bölüm,Tablo15) karşılaştırıldığında, Türkiye'de nitelik gerektiren işlerin ve bu işlerdeki istihdamın çok sınırlı kaldığı görülmektedir. Günümüzde çoğu sanayileşmiş ülkede , çalışanları "mavi yakalı" olarak adlandırılan işler ve bu işlerde çalışanlar sınırlı kalırken, çalışanları "beyaz yakalı" olarak adlandırılan ve iyi

Tablo 35: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İstihdamın Dağılımı (%) (1988-1995)
(12 Yaş ve Üzeri)

TÜRKİYE										
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995		
Okur-Yazar Olmayanlar	17	15.8	15	14.7	12.2	10.1	10.2	11.7		
Okur -Yazar Olup Bir Okul Bitm.	8.8	8.4	6.7	6.4	6.2	6.4	6.1	4.9		
İlkokul	54.3	55.9	56.2	58.3	59	57.4	57.5	57		
Ortaokul ve Dengi Meslek O.	6.3	6.9	7.1	6.7	7.6	7.8	7.9	8.1		
Lise ve dengi Meslek O.	8.6	8.1	9.4	8.7	9.7	11.6	11.3	11.8		
Yükseköğül veya Fakülte	4.6	4.6	5.3	4.9	5.2	6.4	6.6	6.2		

KADIN										
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995		
Okur-Yazar Olmayanlar	9.9	5.7	5.4	5.2	4.4	3.5	3.8	4.3		
Okur -Yazar Olup Bir Okul Bitm.	2.4	2.7	2.2	2.1	2.4	2.6	1.9	1.4		
İlkokul	13.7	14.6	14.8	15.8	15.9	16.1	15.1	16.1		
Ortaokul ve Dengi Meslek O.	0.7	1	0.9	0.9	1	1	1.1	1		
Lise ve dengi Meslek O.	2	1.7	2.2	1.8	2.1	2.5	2.2	2.4		
Yükseköğül veya Fakülte	1.1	1.2	1.4	1.2	1.5	1.7	1.9	1.8		

ERKEK										
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995		
Okur-Yazar Olmayanlar	7.1	10	9.6	9.5	7.7	6.6	6.3	7.4		
Okur -Yazar Olup Bir Okul Bitm.	6.3	5.6	4.4	4.3	3.8	3.7	4.2	3.5		
İlkokul	40.6	41.3	41.3	42.5	43	41.3	42.4	40.8		
Ortaokul ve Dengi Meslek O.	5.6	5.8	6.1	5.7	6.5	6.8	6.7	7.1		
Lise ve dengi Meslek O.	6.6	6.4	7.1	6.7	7.5	9.1	9.1	9.4		
Yükseköğül veya Fakülte	3.5	3.3	3.8	3.5	3.6	4.6	4.7	4.3		

Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri

Tablo 36: Türkiye'de Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı (%) (1988-1995)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
İlimi ve tekn. el. serbest mes. sah. ve bu. ilg. mesl.	5.8	5.4	5.8	5.5	5.4	6.1	6.2	5.6
Müşteşeb. direkt. ve üst kad.yöneticiler	1.6	1.5	2.4	1.5	1.5	2.3	2.2	2.2
İdari pers. vb. çalışanlar	4.4	4.4	4.7	4.3	4.8	5.1	4.5	4.7
Ticaret ve satış pers.	7.7	7.5	7.7	7.8	8.6	9.1	8.0	7.2
Hizmet işlerinde çalışanlar	7.3	7.3	7.8	8.0	7.7	8.1	8.0	7.2
Tarımcı,hayvancı,ormancı,balıkçı ve avc.	47.3	48.0	46.8	47.4	44.6	43.2	44.0	47.6
Tarımdışı üretim faal.çal. ve ulaştırma makine. kullanan.	25.1	25.1	24.3	24.2	26.2	25.2	25.1	23.1

Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri 1996

eğitim ve nitelik gerektiren işlerde, dolayısıyla da bu işlerdeki istihdamda artış gözlenmektedir.

Diğer yandan 1980'li yıllarda başlayan ve içinde bulunduğumuz 1990 'lı yıllarda da hala devam eden üretim organizasyonu ve yönetim tekniklerine ilişkin değişim , 1980 yılından bu yana dışa açılan Türkiye için dış rekabet koşullarına uyum sağlanabilmesi açısından dikkat edilmesi gereken bir olgudur. Artan dış rekabet, endüstrinin genelinde bir verimlilik ve etkinlik arayışını arttırmaktadır. Bu ise beraberinde dış pazarlara yönelik malların üretiminde, hem üretim teknikleri, hem de yönetim politikaları açısından işletmelerin yeniden yapılanmaya gitmelerini getirmektedir. Ancak yeniden yapılanma uzun vadeli planlar ve yeni yatırımlar demektir; oysa Türkiye'de yüksek enflasyon dolayısıyla yaşanan belirsizlik ortamı, az sayıda güçlü kuruluşun bu tür bir yeniden yapılanmaya gidebilmesine imkan tanımakta ; diğer kuruluşları ise girdilerin maliyetini ucuzlatma yoluna götürmektedir.

Girdilerin maliyetini ucuzlatmak ise, öteki girdilerle oynama şansı bulunmadığında, işgücü maliyetinin ucuzlatılması anlamını taşımaktadır. Bu ise, bir yandan yüksek enflasyon sayesinde ücretlerin aşağıya doğru esnek olması, diğer yandan işsiz sayısının çok olması nedeni ile var olan şartları kabul edecek işgücünün hazır olması dolayısıyla Türkiye koşullarında çok da zor olmamaktadır.

Verimlilik ve etkinlik arayışı, bir yandan girdilerin maliyetini ucuzlatma çabalarını getirirken; diğer yandan da işletmelerin iş organizasyonunda daha esnek oluşumlara yönelmesine yol açmakta; bu ise işgücünün daha esnek kullanımını getirmektedir. Bu çerçevede Türkiye'de sınırlı sayıda işletmede iş organizasyonuna ve yönetim tekniklerine ilişkin değişimler gözlenmektedir. Örneğin; bazı büyük sanayi işletmelerinde (TOFAŞ, Arçelik, Otosan, Brissa, Kordsa ve Temsa) Japon üretim tekniğinin organizasyon biçimi olan yalın

organizasyona gidilmiş ve kalite kontrol çemberleri uygulaması başlatılmıştır*

Verimlilik ve etkinlik arayışı sanayi sektöründeki bazı işletmeleri işgücünün niteliğini ve dolayısıyla verimliliği artırıcı bu tür organizasyonel değişikliklere götürürken, hizmet sektöründeki bazı işletmeleri ise, esnek, standart olmayan, atipik (kısmi süreli çalışma, eve iş verme, taşeronluk) çalışma biçimlerine yöneltmektedir. Bu standart olmayan çalışma şekilleri ise, bu çalışma biçimini seçen veya seçmek zorunda kalan kişilerin sınırlı sosyal güvenlik haklarına sahip olması ya da hiç bir sosyal ve işgüvencesi olmaması, düşük gelirli olması dolayısıyla, maliyet avantajı sağlaması nedeni ile işverenler tarafından ilgi ile karşılanmaktadır.

III.A.2.TÜRKİYE'DE ESNEKLİK VE TARAFLARIN YAKLAŞIMI

III.A.2.1.Türkiye'de İşgücü Piyasaları ve Esneklik

1970'li yılların ortalarına doğru, sanayileşmiş birçok ülkede işgücü piyasalarında esneklik kavramı yaygınlaşmaya başlamıştır. Verimlilik artışlarındaki yavaşlama ve ona bağlı olarak ülkeler arası rekabet gücü kaymaları, özellikle Japonya'nın ve yeni sanayileşen ülkelerin ekonomik yükselişi ve ardarda gelen petrol şoklarının ağırlaştırdığı ekonomik kriz, bu ülkelerde işgücü piyasalarının ilgi odağı olmasına yol açmıştır (Şenses, 1997: 693). Buna bağlı olarak da yaşanan krizin nedeni olarak uygulanan Keynesci politikalar gösterilmiş ve bu politikalarla işgücü piyasalarında önemli katılımların yaratıldığı ifade edilmiştir (Özkaplan, 1994:178). 1970'li

*Geniş bilgi için bkz. Necati Arkan "Koç'ta verimlilik yüzde 8 arttı", Ekonomik Forum, TOBB, Yıl: 2, sayı. 9, 1995 s; 14-16; Nihat Yüksel; "Sabancı'da uygulamaya geçmek de esnek ", Ekonomik Forum, TOBB, Yıl: 2, sayı. 9, 1995, s; 18-19.

yılların ikinci yarısına kadar varlığını sürdüren refah devleti anlayışı çerçevesinde yaygınlık kazanan asgari ücret, işsizlik sigortası ve işgüvenliğine ilişkin uygulamalar ve diğer sosyal haklar ve dolayısıyla sendikaların ilişkisi sorgulanmaya başlanmıştır. Yaşanan ekonomik kirize bağlı olarak, birçok ülkede enflasyon yükselmiş ve ülkelerin ekonomi politikalarında enflasyonu düşürme öncelikli hedef haline gelmiştir. Bu amaçla uygulanan sıkı para politikaları ile enflasyon denetim altına alınabilmiş, ancak birçok ülkede işsizlik oranları yükselmeye başlamıştır.

1980'li yılların sanayileşmiş ülkelerde işsizliğin önemli bir sorun olmaya başladığı; 1990'lı yılların ise bu ülkelerdeki işsizliğin büyük ölçüde yapısal karakter taşıdığı yıllar olduğu belirtilmekte ve günümüzde bu ülkelerdeki işsizliğin çözümüne ilişkin öneriler şöyle sıralanmaktadır (Birinci, 1997:7):

- Gereksiz kontrollerin kaldırılması,
- Küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşviki,
- Esnek çalışma saatleri,
- Özellikle vasıfsız işgücünün istihdam edildiği alanlarda ücretleri artırıcı ilave maliyetlerin kaldırılması,
- İş haklarının feshedilmesi kanununun gözden geçirilmesi,
- Yaşam süresince öğrenme anlamında eğitim sisteminin iyileştirilmesi,
- İşsizlik parası ödenmesi yerine işsizlerin iş piyasasına intibakı çerçevesinde aktif iş piyasası politikası.

Böylece, sorunun kaynağı olarak işgücü piyasalarındaki katılıklar gösterilmekte ve bu nedenle de toplu pazarlıktan, devletin düzenleyici rolüne, emeklilik koşullarından sosyal güvenlik sistemine kadar tüm işgücü

piyasa kural ve kurumlarının esnekliği bozduğu ileri sürölerek, yerlerine bireysel pazarlık sistemine dayalı piyasa koşullarının hakimiyeti önerilmektedir (Yentürk, 1997:25).

Öte yandan, üretimin organizasyonunda yaşanan değişimler ve üretim sürecine bilgisayarların yoğun biçimde girmesi işçi, işyeri kavramlarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Üretim sürecine yeni teknolojilerin girmesi artık işçinin, işverenin emir ve direktifi altında, ona bağımlı olarak çalışmasını zorunlu kılmamaktadır. İşçi evinde ya da binlerce kilometre uzakta üretimini yapabilmektedir. Bilginin en hızlı biçimde toplanması, tasnif edilmesi ve kısa sürede çağrılarak kullanılabilmesi rekabeti evrensel boyutlara ulaştırmaktadır.

Artık iş sürelerini kısaltmak değil, bu süreyi işçi ve iş veren yararına en verimli biçimde değerlendirmek; daha fazla ve kaliteli üretim yaparak rekabet gücünü artırmak asıl amaç olmaktadır ve verimliliği artırmak için yeni teknoloji, yeni çalışma biçimlerini getirmektedir (Kutal, 1996:32).

Teknoloji ile birlikte üretim sürecinde yaşanan bu esnekleşme beraberinde üretim ilişkilerinde ve dolayısıyla işgücü piyasalarında esnekliği getirmektedir. İşletmeler, konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek, rekabet gücünü arttırabilmek ve ayakta kalabilmek için işgücü piyasasının kural ve kurumlarının esnekleşmesini istemektedirler.

İşgücü piyasalarında esneklik, işletmeler açısından yeni ekonomik koşullara uyum sağlayabilme, rekabet gücünü arttırabilme ve ayakta kalabilme gibi amaçlar taşıırken; çalışanlar için çalışma yer ve sürelerinin belirlenmesinde çalışanları daha fazla yetkili kılma ve işgücünün beceri eğitim düzeyinin yükseltilmesi gibi olumlu amaçlar taşımaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'deki esneklik tartışmalarının yörüngesinin ağırlıkla istihdam ve işgücü maliyetleri (ücretler) üzerinde yoğunlaştığı görölmektedir.

İşgücü piyasalarında esneklik Türkiye açısından değerlendirildiğinde iki temel unsura dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Şenses, 1997:702): Bunlardan birincisi, esneklik kavramının gerçekte işgücü piyasaları dönüşümünü tamamlamış sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkması ile ilgilidir. İkincisi ise tabakalı (segmented) bir yapıya sahip olan ve tabakalar arasında büyük verimlilik farklarının gözlemlendiği Türkiye İşgücü piyasalarının gerçekte son derece esnek bir yapıya sahip olduğu ile ilgilidir.

İşgücü piyasası dönüşümünü tamamlamış sanayileşmiş ülkelerde İşgücü piyasasının temel özellikleri şöyle sıralanmaktadır (Şenses, 1997 : 701):

- Sanayileşme sürecine/hızına koşut olarak istihdamın yapısında tarımdışı sektörlerle doğru kayma ve sonucunda tarımdaki işgücü fazlasının tarımdışı sektörlerce massedilmesi;
- Sektörler arası verimlilik farklarının giderek azalması;
- İnformel çalışma biçimlerinin azalması ve işgücü piyasalarının tabakalı görünümü yerine giderek bütünleşmesi;
- İşsizlik ve eksik istihdam ve bu sürece bağlı olarak kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdam içindeki payının azalması; ücretli kesimin payının yükselmesi;
- Çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınması;
- Yüksek düzeyde sendikalaşma;
- İş güvenliği ve işsizlik sigortası gibi uygulamaların yasal teminatlar altında yaygınlaşması;
- Makroekonomik istikrarın büyük ölçüde sağlanmış olmasının katkısıyla reel ücretlerin istikrara kavuşmuş olmasıdır.

Düşük marjinal verimliliğe sahip büyük bir işgücü rezervinin ortadan kalkmış olması reel ücretlerin geriletilebilmesi karşısında temel bir engel oluştururken, temel hak ve özgürlüklerin kökleşmesi, çalışan kesimlerin kazanılmış sosyal haklarının geri alınmasını büyük ölçüde olanaksızlaştıracak ve aynı şekilde, makroekonomik istikrarın sağlanmış olması reel ücret dalgalanmalarını belirli dar sınırlar içinde tutacaktır. Oysa Türkiye’de İşgücü piyasalarında dönüşüm henüz gerçekleşmiş değildir.

Türkiye’de işgücü piyasaları tarım, kentsel informal sektör ve modern (formel) sektör olmak üzere üç tabakadan oluşmaktadır ve bu tabakalar arasında verimlilik farklılığı büyüktür. Tarımsal (% 47,8) ve informal sektör (%26,26) istihdamı toplam istihdamın üçte ikisini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak da istihdamın büyük bir çoğunluğu kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bağlam da Türkiye’deki esneklik tartışmalarında bu üç sektörün dikkate alınması gerekmektedir:

i) Türkiye’de tarımsal sektör istihdamının toplam istihdam içerisindeki oranı %47.8’dir. Tarımdaki istihdamın %95.5’i ise kendi hesabına çalışanlar (%34.5) ve ücretsiz aile işçilerinden (%61) oluşmaktadır ve tarım kesiminde çalışanların %70.1’i herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir (Schulze, 1997:12). Sosyal güvence çok az bir kesimi kapsamakta ve elde edilen gelir hem miktar olarak hem de süreklilik açısından işin niteliği gereği düzensizlik arz etmektedir. Tarımsal sanayinin yaygınlaştırılamamış olması bu kesimde ücretli çalışanların yok denecek kadar az olmasına ve varolanların da iş ve istihdam güvencesi olmadan çalışmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, tarım kesiminde gerek işe giriş -çıkış kolaylığı gerekse elde edilen gelirin düşüklüğü ve düzensizliği anlamında işgücü piyasası fazlasıyla esnektir.

ii) Informel sektör istihdamının Türkiye genelinde toplam istihdam içerisindeki payı %16.24 (1992 yılı rakamı), kentsel istihdam içerisindeki payı ise %26.26 (1992 yılı rakamı)’dır. Bilindiği gibi informal sektör faaliyetleri,

sürekliliği olmayan, yerleşik bir iş yerine ait olmayan, sokak satıcılığı kişisel hizmet sunma gibi faaliyet türleri ile sürekli ve tam gün çalışma biçimlerinin yanı sıra kısmi çalışma biçimlerini de kapsamaktadır. İstihdam biçimi açısından ise bir ucunda kendi hesabına çalışma biçimi ve diğer ucunda ücretli işçilik kategorileri olan ve daha çok bu iki uç noktası arasındaki bir derecelendirmeye eş düşen çalışma kategorilerini içermektedir (Güngör, 1997:58). Kentlerde kendi hesabına çalışan kesimin kentsel istihdam içerisindeki payı %15.57; ücretsiz aile işçilerinin kentsel istihdam içerisindeki payı %5.18; yevmiyeli çalışanların payı ise %10.56'dır(DİE,1996). Bu kesimler, aynı zamanda, sosyal güvenlik sisteminin tam olarak işlemediği, iş güvenliğinin ve ücretlerin çok düşük olduğu kesimlerdir. İformel sektörde hiçbir kaydın tutulmuyor olması, vergilendirmenin olmaması ve çalıştırılanların herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması ve iş güvencesinin bulunmaması bu sektörde işgücü maliyetleri ve istihdam açısından fazlasıyla esnekleşme sağlamaktadır. Öte yandan, İformel sektördeki bu işgücü piyasasının kuralsızlık derecesindeki esnekliği ise modern (formel) sektördeki işverenler ve çalışanlar için bir haksız rekabet yaratmaktadır.

iii) Ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışan kesim bugün Türkiye'de toplam istihdamın yaklaşık %55' ini oluştururken, modern sektör içerisinde yer alan ve ücretli veya maaşlı olarak adlandırılan kesimin toplam istihdamdaki payı ise %30'larda kalmaktadır(DİE,1996). Sosyal güvenlik sistemi yalnızca bu %30'luk kesimi kapsarken; toplu sözleşme, grev gibi haklar ile sendikalaşma ise bu %30'luk kesim içinde yalnızca ücretlileri kapsamaktadır. Dolayısıyla Türkiye'deki esneklik tartışmaları da daha çok bu %30'luk kesim içindeki ücretliler etrafında olmaktadır.

Ücretli kesimde belirtilmesi gereken bir nokta, ücretle çalışanların çok önemli kısmının 10'dan az işçinin çalıştığı işletmelerde yoğunlaşmış olmasıdır. 1995 yılı itibari ile Türkiye'de 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerdeki istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı %73'dür.

(DİE,1996) ve bilindiği gibi, bu kesim, görece daha düşük ücretlerin ödendiği, ücretlerin aşağı doğru esnek olduğu, sendikalaşmanın çok düşük düzeyde kaldığı, sosyal güvenliğe ilişkin mevzuatın ve asgari ücretin düzenli uygulanmadığı ve iş güvenliğinin görece az olduğu işletmelerden oluşmaktadır. (Şenses, 1996: 696). Bu bağlamda da Türkiye’de işgücü piyasalarının ücretliler içerisindeki bu kesim için gerek istihdam ve gerekse ücretliler açısından esnek bir görünüm arzettiği ve esneklik tartışmalarının, geriye kalan kamu ve özel kesimdeki büyük işletmelerdeki istihdama (%26,9) yöneldiği görülmektedir.

Ancak, 1980 sonrasında yaşanan bazı temel eğilimler, bu kesim için de esnekliğin söz konusu olduğunu göstermektedir. Ocak 1980’de uygulamaya konan program çerçevesinde mal ve sermaye piyasaları tedricen serbestleştirilirken işgücü piyasaları bu dönemde baskı altında tutulmuştur. İşgücü piyasalarının baskı altında tutulması ise siyasal ve ekonomik amaçlardan kaynaklanmıştır. Bu baskı siyasal açıdan, işgücü ve işgücü örgütleri üzerinde çeşitli yasal düzenlemeler yoluyla ve ekonomik açıdan ise reel ücretlerdeki düşüş yoluyla gerçekleştirilmiştir (Özkaplan 1994 : 140). 1980 yılından 1987 yılına kadar bu baskının devam etmesi, bu dönemde işgücü piyasalarında ücret esnekliğinin gerçekleştirilmesine olanak vermiştir. Bu dönemde, reel ücretlerde bazı yıllarda gözlenen yıllık dalgalanmalar (Örneğin, 1980’de %23,1, 1984’de %11,4), bu dönemde sağlanan ücret esnekliğinin yüksek boyutlarda olduğunu göstermektedir.

1987 yılından itibaren işgücü piyasalarındaki baskının azalması ile birlikte, özellikle 1989 yılından 1992 yılına kadar reel ücretlerde artışlar sağlanmış; 1992 yılında özel kesim reel ücretlerinde %10'lara varan azalmalar gerçekleşmiş ve 1994 yılında yaşanan krizin etkisiyle de reel ücretler yeniden düşmüş; hatta asgari ücretlerde bu düşüş %25'lere ulaşmıştır(B.k.z Tablo 26 ve 27). Tüm bu veriler, Türkiye’de işgücü piyasalarının ücretli veya maaşlı kesim içinde dahi ücretler açısından esnek bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Bunların yanısıra, 1980-1993 dönemini kapsayan ve Türk imalat sanayi ve alt sektörlerinde işgücü piyasasının esnek olup olmadığını sınavan bir araştırmanın sonucuna göre* imalat sanayi ve alt sektörleri itibariyle işgücü piyasası esnektir. Bu araştırmada, özel sektör imalat sanayi ve 23 alt sektörü için, 72 gözlem yapılmış ve değerlendirmenin yapılabilmesi için özel sektörde çalışan işçi başına yıllık ödemeler ve ücretle çalışanlar verileri alınmış ve dönemsel büyümeler hesaplanarak, reel ücretlerdeki ve istihdamdaki büyümeler karşılaştırılmıştır. Buna göre, toplam 72 gözlem içinde 57 gözlem için ücretler ile istihdam arasında ters yönlü bir ilişkinin geçerli olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamındaki 23 alt sektörden gıda, dokuma, giyim, deri-kürk, cam ürünleri, demir çelik ve diğer metal sektörleri ihracatçı sektörler olarak alınmış ve bu sektörlerin de genellikle esnek işgücü piyasalarına sahip oldukları belirtilmektedir.

III.A.2.2. İşçi Sendikalarına Göre Esneklik

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra politik ve ekonomik ortam sendikaların tanınmasına, toplu sözleşme yapma haklarının verilmesine ve sendika örgütlerinin politik ve ekonomik makro kararların alınmasında; sosyal taraf olarak benimsenmesine neden olmuştur. Bu gelişmelerde esas olarak iki faktör kaynaklık etmiştir(Büyükuslu 1997: 20). Bunlardan birisi, Fordist üretim organizasyonu, diğeri ise refah devleti anlayışıdır. Böylece 1970'li yıllara kadar endüstri ilişkilerinde devlet, işveren ve işçi sendikaları uzlaşmacı bir dönem sergilemişlerdir.

1970'lerin sonundan itibaren yaşanan ekonomik kriz ve yaygınlaşan teknolojik gelişmeler ise sendikaları olumsuz etkilemeye başlamıştır.

* Yentürk, Nurhan(1997) "Türk İmalat Sanayinde Esneklik:Nereye kadar ?", İktisat Dergisi, sayı 364.s.25-30

1980'li yıllar sendikalar için zor bir dönem olmuş ve bir çok ülkede sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. Sendikaların güç kaybetmesinin nedenleri şöyle sıralanmaktadır. (Büyüksü, 1997:21):

- Sektörel yapıdaki değişim (sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş)
- Monetarist ekonomik politikalar.
- Kollektivizmden bireyselliğe doğru eğilim.
- İş piyasasının geçirdiği değişim (Esnek çalışma biçimleri ve standart olmayan yeni istihdam alanlarının büyümesi).

Sendikaların güç kaybetme nedenlerinden biri olan iş piyasasının geçirdiği değişim, diğer bir deyişle, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve bu çalışma biçimlerinin kapsadığı iş alanlarının genişlemesi işgücü piyasasında esnekleşmeyi gerektirmektedir. Esneklik ve esnek çalışma şekillerinin sendikaları iki nedenle olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Yavuz, 1995:81). Birinci neden, mevcut yasaların sendikaların yapısının esnek çalışmada bulunanlara uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. İkinci neden ise, esnek istihdamda bulunanların kendilerine mahsus çalışma şekillerinden dolayı, örgütlenmeye pek fazla ilgi göstermemeleridir.

Henüz birçok ülkede esnek çalışma şekillerine ilişkin olarak yasal düzenlemeler mevcut değildir. Varolan yasalar ise, klasik iş ilişkisi içerisinde bulunanları kapsamakta, sendikacılık ve toplu pazarlığa ilişkin olarak geleneksel işçi-işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Dolayısıyla varolan yasalar çerçevesinde esnek çalışanların sendikal faaliyetlere katılması zor olmaktadır.

Aynı şekilde esnek çalışanların, işin niteliğine bağlı olarak işyerine ve işverene bağımlılıkları daha az olmakta; işyeri süresi ile çalışma süresi farklılaşmaktadır. Tele çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma şekillerinde çalışanlar işyerlerine daha az gitmekte iş arkadaşları ile

ilişkileri, dayanışmaları ve ortak hareket etmeleri daha zayıf olmaktadır. Böyle bir ortamda bulunan işçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara ilgileri az olmakta ve bu işçiler sendikalara üye olmaya pek yanaşmamaktadırlar (Yavuz, 1997:82).

Günümüzde üretim organizasyonunda, üretim ilişkilerinde ve çalışma biçimlerinde gözlenen bu esnekleşme süreci, birçok sanayileşmiş ülkedeki sendikalar ve endüstri ilişkileri sistemi için bir dönüşüm anlamını taşımakta ve bugün sendikacılığın yaşadığı sorunlar şöyle özetlenmektedir (Koray, 1994:107):

-Sendikalar için örgütlenme ve temsil sorunları söz konusu olmaktadır. İşsizliğin artması ve süreklilik kazanması, endüstrinin daralması, istihdamda beyaz-yakalıların ve kadınların artışı, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işletme içinde işgücünün esnekleştirilmesi gibi birçok değişim, sendikaların örgütlenme ve ücretli çalışanların temsilcisi olarak ortaya çıkma kapasitelerini azaltmaktadır.

-Yeni teknolojiler, yeni işler yeni bir işgücü tipi gerektirmekte, bu da işgücü yapısının çeşitlenmesine yol açmakta; bu ise çıkarların karmaşıklaşmasına ve hatta birbirleri ile çelişkili duruma gelmesine neden olmaktadır. İşyerlerinde çalışanların iş güvencesini sağlamaya çalışan sendikalar, bunu başardıkları ölçüde, işgücü piyasasının güvenceli ve güvencesiz işler olarak ikiye ayrılması güçlenmektedir. Öte yandan çalışma sürelerinde indirim isterlerken, işgücünün esnekleştirilmesi gibi uygulamaları kabul etmek durumunda kalmaktadırlar. Ücretlerde göreceli de olsa eşitlik isterlerken, beyaz-yakalı işçilerin ve profesyonel meslek sahiplerinin taleplerine yanıt verememektedirler.

Endüstri ilişkileri ve toplu pazarlıklarda ağırlığın işletme işyeri düzeyine kayması da sendikaları olumsuz etkilemektedir. Sendikalar işkolu düzeyinde örgütsel bir güce sahip olmakta ve böylece ekonomik koşullardan az-çok

bağımsız bir pazarlık gücünü kullanabilmektedirler. Oysa işletme-işyeri pazarlıkları ekonomik koşulların baskısıyla sendikalar için başka seçenekler bulmakta zorlandıkları konuları gündeme getirmektedir (işgücünün esnekleştirilmesi gibi).

Kısacası, bugün gelişmiş ülkelerdeki sendikalar bir kimlik bunalımı yaşamaktadırlar. Bununla birlikte, zamanla, işgücü piyasalarında esnekliğe ve esnek çalışma şekillerine ilişkin olarak yasalarda yapılacak değişmelerle sendikalar esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilenleri de örgütleyebilecek biçimde kendi yapılarını değiştireceklerdir ve bugün kendileri için olumsuzluk yaratan etkiler ortadan kalkabilecektir.

Türkiye’de de sendikacılık, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, 1960’lı yıllarda, gelişen sosyal demokrasi anlayışının etkisiyle de, altın çağını yaşamıştır (Büyüksü, 1997:20). Ancak 1980’li yıllar Türk sendikacılığı açısından da zor yıllar olmuştur. 1980’li yıllardaki askeri müdahale ve sonrasında devam eden baskılar, bu baskılardan kaynaklı sendika karşıtı yasalar ve uygulamalar, işçi örgütlerini siyasal açıdan zor duruma sokarken; uygulanan libereleşme programı ekonomik açıdan da sendikacılığı olumsuz etkilemiştir.

Öte yandan, bugün Türkiye’de de esneklik tartışmaları yaygınlaşmakta ve işçi sendikaları esnekliğin “kuralsızlaştırma” (deregülasyon) anlamına geldiğini söylemektedirler (Harb-İş,1996:21). Bununla birlikte, Türkiye’deki işçi sendikalarının, esneklik konusuna, sendika olarak nasıl yaklaştıklarına ilişkin bir veriye ulaşılamamıştır. Bu nedenle, Türkiye’deki işçi sendikalarının esneklik konusuna yaklaşımlarına ilişkin değerlendirme genel olmaktan öteye gidememektedir.

III.A.2.3.İşveren Sendikalarına Göre Esneklik

İşveren sendikaları, işçi sendikalarına nazaran, esneklik ve esnek çalışma biçimlerine çok daha fazla olumlu bakmaktadırlar. İşverenler, esnek çalışmanın ve endüstri ilişkilerinde esnekliğin, gerek işçiler gerekse işletmeler için sakıncalarından çok faydaları olduğunu belirtmekte ve bu tür çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını istemektedirler.

İşverenlere göre, esnek çalışmanın uygulanmasıyla, işçilerin verimlilikleri artmakta, işe gelmemeler ve işe geç kalmalar azalmakta, fazla mesai ödemeleri en aza inmekte, ekonomik açıdan üretim araçlarının tam kapasite ile kullanılması ve ana maliyetlerin azalması sağlanmakta, işçi temini kolaylaşmakta ve işgücü devri azalmaktadır. Bütün bu faktörler de işletmenin verimliliğini ve rekabet gücünü artırmaktadır (Yavuz, 1995:35).

Bilindiği gibi, günümüzde dünya ekonomisinde gözlenen küreselleşme olgusu, beraberinde rekabetin de küreselleşmesi olgusunu getirmektedir. Küresel rekabet, tüm işletmeleri yakından ilgilendirmekte ve işletmeler, verimliliklerini arttırıp artan rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için girdi maliyetlerini düşürmek zorunda kalmaktadırlar. Girdi maliyetlerinde azalma sağlama çabası da daha çok işçi maliyetlerini azaltma yönünde olmaktadır. Bu ise işverenlere göre, ancak işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanması ile mümkün olabilecektir.

Ancak, çalışma hayatına ilişkin mevcut yasaların, işgücü piyasalarında esnekleşmeyi mümkün kılmaması işverenler açısından olumsuzluk yaratmaktadır. "Rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş İş Hukuku kurallarını etkisiz kılmaktadır." (Güzel, 1995:203). Bu nedenle İş Hukuku normlarının değişen ekonomik koşullara ve sosyal durumlara uyumlu

kılınması savunulurken; esnekliği sağlayıcı yeni yöntem veya araçların benimsenmesi istenmektedir. Güzel (1995:204)'e göre, İş Hukuku'nun esnekleştirilmesi,

“(İ)lk olarak işçi-işveren ilişkilerinde devletin daha az rol alması anlamına gelir. “Kuralsızlaştırma” ya da “daha az kural” sloganı bu gerçeği dile getirir. Böylece, işçiyi korumak amacıyla konulan sosyal kamu düzenine ilişkin, işçi lehine olmak üzere aksi kararlaştırılabilen kurallar söz konusu olmayacaktır.”

Alman İşveren Sendikaları Birliği (1994:276)'ne göre, ekonominin rekabet gücü, dar ve esnek olmayan hukuki düzenlemelerden zarar görmektedir ve;

“Esnek olmayan İş Hukuku düzenlemeleri zorunlu olarak, - diğer faktörler yanında- ürünlerin fiyatlandırılmasına olumsuz etki yaparak, işletmeler için yük oluşturmaktadır. Bugünkü ekonomik durumun da gösterdiği gibi, bu yüksek fiyatların salt yüksek kalite ile dengelenmesi artık mümkün olmamaktadır. Aşırı ve katı işçiyi koruma hukuku ayrıca, iş piyasasında işçilerin ve çalışma yerlerinin seyyaletine engeller oluşturmakta ve özellikle artan işsizlikle yüksek istihdam düzeyine ulaşmayı zorlaştırmaktadır.”

Türkiye’de de işverenler, artık müdahaleci dönemin terk edilmesi, esnekliğin ve esnek çalışma biçimlerinin uygulanarak esneklik döneminin yaşanması gerektiğini vurgulamaktadırlar (Atasayar,1993:315). Çalışma hayatına ilişkin olarak günümüzde yaygın olan anlayış Baydur (1996:40)'a göre de, işçinin katı hukuk kuralları ile işverene karşı korunması yerine, işletmenin hızla değişen ekonomik koşullar karşısında ayakta kalmasıdır. Ayrıca ekonomik büyümenin yaşandığı konjonktür ile ekonomik durgunluğun var olduğu bir dönemde aynı normların uygulanmasının mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Böylece İş Hukuku’nda sağlanacak esneklik ile, çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu dinamizim sağlanabilecek; daha çok ve daha kaliteli iş imkanları yaratılabilecektir.

Türk işverenleri açısından esnekliği gerektiren nedenler Atasayar(1994:316)'a göre şöyle özetlenmektedir:

“Son yıllarda büyük işletmelerde %15 oranında küçülme kaydedilmiştir. 500’ den fazla işçi çalıştıran ortalama 750 iş yeri mevcut iken bu 500 civarına inmiştir. Buna karşılık 1 ile 9 işçi çalıştıran ortalama 350 bin işletme bulunmaktadır. Türkiye’de sosyal politikaların faturasını büyük işletmeler ödemektedir; tüm vergi ve sosyal güvenliğin yükünü sendikalara muhatap mevzuata uygun çalışan şirketler kaldırmaktadır. Küçük işletmeler ise katı mevzuat kurallarından çok daha kolay kaçabilmektedir.”

Dolayısıyla, ekonomik koşullara ve sayısal durumlara uyumlu kılınan bir iş hukuku ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerle söz konusu haksız durumlar giderilebilecektir.

İşverenlerin çalışma hayatında esneklik ve bunun istihdam üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri şöyle özetlenebilir (Baydur, 1996:42):

-İşletmelerde ekonomik nedenlerle talep ve üretimin azaldığı durumlarda, işten çıkarmak yerine mevcut tam gün çalışan işçilerin esnek çalışma modellerine yönelmeleri işsizlik artışını engellemektedir.

-Ekonomik kriz dönemlerinde, üretimin azalması halinde, işten çıkarma yerine sıfır ücret zammı uygulaması da işsizliğin artmasını engelleyen ve istihdamı koruyan bir uygulamadır.

-Ücret politikalarındaki aşırı katılık, işsizliğe ve enflasyona neden olmakta, istihdamı daraltmaktadır. Verimliliğin çok üzerindeki ücret artışları ve buna bağlı olarak iş gücü maliyetlerindeki artış nedeniyle, işverenler işçi çalıştırmaktan mümkün olduğu kadar kaçınmaktadır. Ücret politikalarında sağlanacak esneklik ise daha çok kişiye iş imkanı anlamına gelecektir.

-Çalışma hayatında esneklik, işletmelerin girişimcilik ruhunu artırmakta, bu da yeni iş imkanları ve dolayısıyla istihdamın artması anlamına gelmektedir. Mevzuatın esnekleştirilmesi ile, kamu sektörünün ağır işlemesi,

bürokratik engeller, işletmelere istihdam nedeniyle getirilen mükellefiyetler azalacak, bu durum yeni yatırımları teşvik edecek, istihdamı artıracaktır. Oysa Türkiye’de bir yandan işverenin ve işçinin ücret üzerinden devlete yaptığı ödemelerin yüksekliği, diğer yandan istihdama bağlı yasal mükellefiyetlerinin ağırlığı, çalışma hayatının dinamizmi ile bağdaşır nitelikte değildir.

-Türkiye’de işe almada ve işten çıkarmada yaşanan zorluklar işverenlerin yeni iş sahaları açmalarına engel olmaktadır. İşçi giriş çıkışlarında, uygulamanın iş piyasasının ihtiyaçları ile bağdaşır hale gelmesi istihdamı olumlu yönde etkileyecektir.

-Yeni istihdam imkanları yaratabilmek açısından işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi pasif politikalar yerine mesleki eğitim, yeniden eğitim, istihdam danışmanları hizmetlerinin geliştirilmesi, özel istihdam bürolarının faaliyete geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak yukarıda da özetlenmeye çalışıldığı gibi, işverenlere göre esneklik toplum yararına, hem işçiye hem işverene hizmet eden bir kavram olarak, işletmelerin geliştirilmesi açısından üzerinde dikkatle durulması gerekli bir kavramdır. Bu çerçevede, işletmelerin ve işverenlerin uluslararası rekabet ve ekonomik koşullara uyum sağlaması açısından işgücü piyasasında, kurum ve kurallarında esneklik gerekmektedir. Esnek çalışma ve şekillerine gereken önemin verilmesi ve bu konuda ilgili yasalar ve mevzuatlarda düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedirler.

III. B. TÜRKİYE'DE KİSMİ SÜRELİ (PART-TİME) ÇALIŞMA

III.B.1 Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

Kısmi süreli çalışma, Türk-İş mevzuatında düzenlenmemiş bir çalışma şeklidir. Aynı şekilde mevzuat içerisinde kısmi süreli çalışmayı yasaklayan herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır (Arıcı, 1992 : 131). Bu nedenle de kısmi süreli çalışmanın kanuni bir tarifi verilememekle birlikte benimsenen tanıma göre kısmi süreli çalışma, düzenli olarak iş yerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile çalışılması biçimindeki çalışma şeklidir (Eser, 1997 : 38). Kısmi süreli çalışan ise, "hizmet akdi ile düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa sürelerde iş görmeyi taahhüt eden kişi"(Pur, 1991 : 44) olarak tanımlanmaktadır.

Ülkemizde kısmi süreli çalışmadan, ilk kez IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde dolaylı olarak bahsedilmekte (Akt.Eser, 1997 : 49) ve Plan'ın Temel Politikalar bölümünde "kentlerde özellikle, kamu hizmetlerinin bir çeşit hizmet sektörü gizli işsizliği yaratan şişkinliğin önlenmesi amaçlanacak ve bunun yerine vardiya sayısının ve kapasite kullanımının artırılması sağlanacaktır" denilmektedir.

Kısmi süreli çalışma Türk çalışma yaşamına ilk kez 1982 yılı programında resmi bir politika olarak girmiştir. İşsizlik sorununun büyümesi, açık işsizlerin sayısının artmaya başlaması ve işgücü fazlasının önemli oranlara yükselmesi karşısında 1982 Programı(Akt. Kutal, 1991 : 99)'nda "çalışma hayatımıza esneklik sağlanması, part-time ve esnek zamanlı çalışma statütülerinin çalışma mevzuatına getirilmesi için gerekli değerlendirilmelerin" yapılacağı ifade edilmektedir.

1985 yılında İstihdamı Geliştirme Yüksek Koordinasyon Kurulu tarafından hazırlanan bir raporda (Akt Eser, 1997:49) ise, istihdam sorunlarının çözümü için projeler kapsamında ayrıntılı tedbirler önerilmekte ve çalışma hayatına ilişkin mevzuat düzenlemeleri kapsamında, daha fazla kişinin daha az sürelerde çalışması temeline dayalı proje örnekleri yer almaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

-Zamanın tamamını (8 saat) doldurmayan işlerde kısmi süreli çalışmanın mümkün kılınması;

-Bir adet tam-zamanlı işin çalışan kabul ettiği takdirde, iki adet daha düşük ücretli yarı-zamanlı işe bölünmesi;

-Geçici işçi çalıştırmayı sınırlayan hükümlerin kaldırılması konusunun incelenmesi;

-Esnek bir iş gücü piyasası yaratarak, ekonomik koşullara göre kuruluşların işgücü miktarını ayarlayabilmesine imkan veren, fakat çalışanların da sosyal güvencelerini sağlamak amaçlarıyla, yalnız çalışanlara uygulanmak üzere bir işsizlik sigortası uygulanmasının yarar ve zararlarının araştırılması.

VIKP (Akt. Kutal,1997:99)'ında da, "kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenleme" nin yapılacağı öngörülmektedir. Ancak,

"...yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatı oluşturma çabaları henüz sonuçlandırılmamıştır." (DPT, VII KP.51).

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak VIIKP (DPT, VII. KP:55)'ında ise,

"Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 Sayılı İş Kanunu ve diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır."

denilmektedir. Ayrıca VIIKP için hazırlanan Kadın Özel İhtisas Komisyonu Raporu(Akt. Eser , 1997:51)'nda kadın istihdamını artırmak için kısmi süreli işlerin yaygınlaştırılması vurgulanmakta "Kadınları çalışma yaşamına özendirmek amacıyla, esnek çalışma saatleri uygulamasına gidilebilir" denilmektedir Bu bağlamda, ülkemizde kısmi süreli çalışma şeklinin kadın istihdamını artırıcı bir araç olarak görüldüğü söylenebilir.

İş gücü piyasasını düzenleme amaçlarından biri olarak kısmi süreli çalışma henüz bir çok ülkede yeterince yasal düzenlemelere tabi tutulamamıştır. Türkiye'de de işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasaların hazırlandıkları yıllarda böyle bir ihtiyacın duyulmamış olması sebebiyle, bugün bir çok sorunlar yaşanmakta ve kısmi süreli çalışmadan doğan hukuki sorunlar, bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açılarından iş hukukunun klasik ayırımına göre ele alınmakta ve ilgili yasalar çerçevesinde yargı kararlarına varılmaktadır (Eser, 1997:52).

Yasalarımızda kısmi süreli çalışma ile ilgili sorunlar konunun özelliğine göre ayrı ayrı incelenmektedir. Genel kurallar, kısmi süreli çalışma bakımından geçerli olabilecek şekilde yorumlanmaktadır (Eser, 1997:52).

Bununla birlikte örneğin , sosyal sigorta hakkından yararlanma konusunda, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda esas olarak , tam gün çalışan sigortalılar ile kısmi süreli çalışanlar arasında farklılık görülmeyeceği belirtilmektedir. Nitekim bu konuda Centel(1992 : 81),

"SS Kanunu m.2/l'de , bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar ' dan sözederek , kısmi süreli işte çalışanların da sosyal sigortalar kapsamında olmasını benimser "

demektedir. Ancak, kısmi süreli çalışma şeklinin mevcut çalışma sistemimize uydurulması için gerekli ayrıntılı yasal düzenlemeler henüz yapılmadığından ücret, çalışma esnekliği, izin, sosyal yardımlar, kıdem tazminatı gibi konularda ortaya çıkan sorunlar tarafların biraraya gelerek uzlaşması ile

çözölmekte ve yasaların genel kuralları ve sınırlamalarına uygun olarak sözleşmeye bağlanmaktadır (Eser ,1997 :53).

III. B. 2. Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmanın Boyutları

Türk-İş mevzuatında kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir tanımlama mevcut olmadığı için, bu tür çalışmaya ait sayısal bilgiler ancak DİE’nin Hanehalkı İşgücü Anketi’ndeki 40 saatten az çalışanlara ilişkin verilerden çıkarılabilmektedir. Buna göre, 1991 yılından 1996’ya kadar ki gelişimini gösteren tablolar incelendiğinde şunlar söylenebilir :

-1991 yılında Türkiye genelinde 40 saatten az çalışanların toplamı 5.817 bin kişidir. Toplam istihdam içerisindeki payı ise %29,9’dur.1991 yılından 1996 yılına Türkiye’de 40 saatten az çalışanlar (devam eden satırlarda kısmi süreli çalışma olarak geçecektir.) toplam olarak %10,0 artmış ve sayısı 6.401 bin kişiye çıkmakla (Bkz. Tablo 37) birlikte toplam istihdam içerisindeki payı, 1991 yılındaki payını korumuştur.

-Kısmi süreli çalışanlar ağırlıkla kırsal alanda yoğunlaşmaktadır (Bkz.Tablo 37). Bununla birlikte toplam istihdam içerisinde kırsal alanda istihdam edilenlerin payı 1996 yılında (%66,3) 1991 yılındaki payından (%86,2) azdır. 1991 yılından 1996 yılına kırsal alandaki kısmi süreli istihdam toplam olarak %15,3 azalmıştır. Buna karşılık kentsel kısmi süreli istihdam, bu dönemde toplam olarak %169 artmış ve tüm kısmi süreli istihdam içerisindeki payı %13,7’den %33,6’ya yükselmiştir.

-Tüm kısmi süreli çalışanlar içerisinde kadınların payı Türkiye genelinde 1996 yılında 1991 yılındaki %59,3’lük düzeyinden %43,7’ye gerilerken; erkeklerin payı %40,7’den %56,3’e yükselmiştir(Bkz. Tablo 39) Aynı şekilde kırsal alanda 1991 yılında tüm kısmi süreli çalışanlar içerisinde

**Tablo 37 : Türkiye’de 40 Saatten Az Çalışanların Kent-Kır Dağılımı
(1991-1996)**

YILLAR	TÜRKİYE (1000)	KENT (%)	KIR (%)
1991	5817	13,7	86,2
1992	5568	16,9	83,0
1993	7107	33,2	66,7
1994	5953	26,4	73,5
1995	5694	14,4	85,4
1996 (Nisan)	6401	33,6	66,3

Kaynak : DİE, HİA 1991,1992, 1993, 1994, 1995, 1996.

kadınların payı %54,5 iken %33,7'ye gerilemiş, erkek istihdamının payında ise çok düşük bir yükselme gözlenmiştir. Buna karşılık, kentlerde her iki kesimden istihdam edilenlerin payı artmış, erkeklerde bu artış toplam olarak %194 düzeyinde gerçekleşmiştir.

-Kısmi süreli çalışanlar, çalışma nedenine göre incelendiğinde, tüm kısmi süreli çalışanlar içerisinde, işin kendisinin 40 saatten az çalışmayı gerektirmesi nedeni ile çalışanların payı Türkiye genelinde 1996 yılında %43,7'dir (Bkz. Tablo 38). Tam gün iş bulamama nedeniyle çalışanların payı %0,1; iş olmaması nedeniyle çalışanların payı %6,0 ve ailevi ve kişisel nedenlerle bu çalışma biçiminde çalışanların payı ise %8,0'dır. Çalışma nedeni kent-kır ayrımına göre incelendiğinde, kentlerde tablodaki nedenler dışında diğer (özellikle tatil, izin) nedenler yüzünden kısmi süreli çalışma ağırlıklı paya (%68,1) sahiptir. Kırsal kesimde ise, ailevi ve kişisel nedenlerle çalışmanın payı yıllar itibariyle istikrarlı bir azalma göstermiştir.

Çalışma nedenleri cinsiyete göre incelendiğinde, 1991 yılında; Kısmi süreli çalışma nedenlerinden işin gereği 40 saatten az çalışma nedeni hem kadınlarda (%54,3) hem de erkeklerde (%35) yüksektir (Bkz. Tablo 39). Kadınlar içerisinde ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı bu çalışma biçimini tercih edenlerin oranı yıllar itibariyle büyük dalgalanmalar gösterse de 1996 yılında %1,0 düzeyindedir. Kısmi süreli çalışan erkekler arasında ise, diğer nedenler (özellikle tatil, izin) sebebi ile çalışma oranında yıllar itibariyle büyük dalgalanmalar görülmektedir.

-Kısmi süreli çalışanların sektörel dağılımına bakıldığında, tarım sektöründe kısmi süreli istihdam 1991 yılından 1996 yılına toplam olarak %20 azalmıştır. Ve toplam kısmi süreli istihdam içerisinde tarım sektörü istihdamının payı %83,1'den %60,4'e gerilemiştir (Bkz. Tablo 40). Tarım sektörü istihdamında Türkiye genelinde gözlenen bu azalma eğilimi, kırsal kesimde de gözlenmektedir. Kırsal kesimde toplam kısmi süreli istihdam içerisinde tarım sektöründe istihdam edilenlerin payı %93,8'den %86,1'e

Tablo 38: 40 Saatten Az Çalışanların Nedenine Göre Dağılım (%)**Türkiye Geneli**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM (Bin)	5817	5568	7107	5953	5694	6401
Ailevi ve kişisel neden.	13.1	24.0	17.4	8.7	7.0	8.0
Kötü hava koşulları	7.5	0.5	4.3	1.7	11.7	8.4
İş olmadığından	4.5	3.9	3.2	4.5	4.2	6.0
İşin gereği 40 saat.az çal.	69.5	65.4	45.4	65.0	72.1	43.7
Tam gün iş bulamamak	0.5	0.9	0.2	0.4	0.4	0.1
Diğer	4.5	4.8	29.2	19.5	4.4	33.7

Kent

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM (Bin)	798	941	2364	1573	825	2154
Ailevi ve kişisel neden.	13.2	15.7	6.1	7.5	12.4	4.2
Kötü hava koşulları	1.6	0.7	0.5	0.2	4.1	2.5
İş olmadığından	21.9	14.7	6.8	11.6	15.5	5.6
İşin gereği 40 saat.az çal.	47.4	53.8	18.1	31.8	48.1	19.0
Tam gün iş bulamamak	2.6	3.4	0.5	1.2	2.3	0.3
Diğer	12.2	11.0	67.4	47.6	17.3	68.1

Kır

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM (Bin)	5109	4626	4743	4380	4868	4247
Ailevi ve kişisel neden.	12.8	25.7	23.0	9.2	6.0	9.8
Kötü hava koşulları	8.3	0.5	6.3	2.2	13.0	11.5
İş olmadığından	1.7	1.7	1.4	2.0	2.3	6.1
İşin gereği 40 saat.az çal.	71.7	67.8	59.0	76.8	76.3	56.2
Tam gün iş bulamamak	0.1	0.5	0.02	0.1	10.1	0.09
Diğer	3.2	3.5	10.1	9.5	2.2	16.2

KAYNAK: DİE, HİA 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996.

Tablo 39: Çalışma Nedeni Ve Cinsiyete Göre 40 Saatten Az Çalışanlar

TÜRKİYE GENELİ

	KADIN						ERKEK					
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM	3453	3048	3241	2762	2823	2798	2364	2520	3866	3191	2871	3603
Ailevi ve kişisel nedenler	17.7	32.8	27.4	11.3	8.3	10.0	6.4	13.5	9.0	6.6	5.7	6.4
Kötü hava koşulları	5.8	0.2	4.5	1.3	11.4	9.2	10.0	0.1	4.3	2.0	12.0	7.9
İş olmadıgından	1.3	1.4	1.3	2.4	2.8	5.4	9.3	6.9	4.8	6.5	5.7	6.4
İşin gereği 40 saatten az çalışma	72.4	61.8	51.2	72.6	74.2	54.3	65.4	69.9	40.7	58.3	70.2	35.5
Tam gün iş bulamamak	0.2	0.4	0.03	0.14	0.07	0.1	1.0	1.7	0.3	0.7	0.8	0.2
Diğer	2.3	3.1	15.4	12.2	3.2	21.0	7.7	6.9	40.7	25.9	5.6	43.6

	KENT											
	KADIN					ERKEK						
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM	283	361	719	551	305	636	515	580	1644	1022	520	1518
Ailevi ve kişisel nedenler	24.0	27.4	12.3	140	20.5	5.6	7.3	8.2	3.4	5.5	8.0	3.6
Kötü hava koşulları	0.3	-	-	0.2	1.6	2.6	2.3	1.0	0.7	0.3	5.5	2.4
İş olmadığından	13.0	6.3	4.5	8.7	8.8	3.9	26.7	19.8	7.9	13.2	19.4	6.2
İşin gereği 40 saatten az çalışma	53.3	55.6	25.8	40.8	55.0	26.7	44.0	52.5	14.7	26.9	44.0	15.8
Tam gün iş bulamamak	1.4	1.6	0.1	0.3	0.6	0.1	3.3	4.3	0.6	1.5	3.4	0.3
Diğer	6.7	-	0.2	1.8	2.2	60.6	14.9	0.5	-	2.7	1.7	71.4

	KIR											
	KADIN						ERKEK					
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1991	1992	1993	1994	1995	1996
TOPLAM	3170	2686	2521	2221	2518	2162	1849	1940	2222	2169	2350	2085
Ailevi ve kişisel nedenler	17.1	33.5	31.7	14.3	6.8	14.3	6.1	15.1	13.0	7.1	5.1	8.3
Kötü hava koşulları	6.3	0.2	5.7	1.5	12.5	14.1	12.1	0.8	6.7	2.8	13.4	11.9
İş olmadığından	0.2	0.7	0.3	0.9	2.0	5.8	4.4	3.0	2.5	3.2	2.5	6.4
İşin gereği 40 saatten az çalışma	74.1	62.7	58.4	80.1	76.4	62.4	71.2	75.0	59.7	73.0	76.0	49.7
Tam gün iş bulamamak	0.09	0.2	-	0.05	-	0.04	0.2	0.8	0.04	0.2	0.2	0.1
Diğer	1.8	0.03	0.1	1.8	0.2	9.2	5.4	0.05	0.2	2.6	0.2	23.4

gerilemiştir. Buna karşılık, hizmet sektöründe kısmi süreli istihdam 1991 yılından 1996'ya toplam olarak %168 artmıştır. Tüm kısmi süreli çalışanlar içerisinde hizmet sektörü istihdamının payı da %11,9'dan %29,1'e yükselmiştir. Kent-kır ayrımına bakıldığında, 1996 yılında hizmet sektörü istihdamının payı (%65,3) kentlerde, kırsal kesimden (%10,7) daha yüksektir.

Sanayi sektöründe ise 1996 yılında, kısmi süreli istihdamın payı Türkiye genelinde %10,4'dür. Bu pay kentlerde (%24,7) daha yüksek iken, kırsal kesimde (%3,1) Türkiye genelinin de altındadır.

-Kısmi süreli istihdamın sektörel dağılımına cinsiyete göre bakıldığında, Türkiye genelinde her iki kesimde de tarım sektörü istihdamında azalma görülmektedir (Bkz. Tablo 41). Buna karşılık, hizmet sektöründe kısmi süreli çalışan kadın ve erkeklerin payında artış olmuştur. Öte yandan kırsal kesimde tarım sektöründe kısmi süreli çalışan kadın ve erkeklerin payı, özellikle kadınlarda Türkiye genelinin üzerindedir. Kentlerde ise, hizmet sektöründe kısmi süreli çalışma her iki kesim için de yüksektir(Kadınlarda %68,7 ve erkeklerde %64,0).

Türkiye'de istihdamın tarım ağırlıklı olması, kısmi süreli istihdamda da tarım sektörünün payının yüksek olmasını getirmektedir. Kırsal kesimde bu durum daha da çarpıcıdır. Kırsal alanda, tarım sektöründe kısmi süreli çalışanlar içinde hem erkek hem de kadın istihdam oranı yüksektir. Kentlerde ise kırsal alanın aksine, her iki kesim de - kentlerde hizmet sektöründe kısmi süreli istihdamın payının yüksek olması nedeni ile - hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır.

Türkiye'de sanayi sektörü istihdamı düşük seviyelerdedir. Bu durum, kısmi süreli çalışmada da kendini göstermektedir. Sanayi sektöründe kısmi süreli çalışmanın yaygın olmayışı hem Türkiye genelinde hem de kır- kent ayrımında gözlenmektedir.

TABLO 40: 40 Saatten Az Çalışanların Sektörel Dağılımı**TÜRKİYE (GENEL)**

YILLAR	TOPLAM	TARIM	SANAYİ*	HİZMET
1991	5817	83.1	4.8	11.9
1992	5568	79.9	6.8	13.1
1993	7107	60.4	11.9	27.5
1994	5953	68.1	9.0	22.8
1995	5694	85.2	4.8	9.8
1996**	6401	60.4	10.4	29.1

KENT

YILLAR	TOPLAM	TARIM	SANAYİ*	HİZMET
1991	798	15.9	21.3	62.1
1992	941	19.5	21.4	58.5
1993	2364	7.2	28.0	64.4
1994	1573	11.3	23.6	65.0
1995	825	20.0	24.	55.8
1996**	2154	9.7	24.7	65.3

KIR

YILLAR	TOPLAM	TARIM	SANAYİ*	HİZMET
1991	5019	93.8	2.1	3.8
1992	4626	92.2	3.8	3.8
1993	4743	86.8	3.8	9.1
1994	4380	88.5	3.7	7.6
1995	4868	96.3	1.5	2.0
1996**	4247	86.1	3.1	10.7

* Sanayi sektörü madencilik ve taş ocaklığı, imalat sanayi ve inşaat ve bayındırlık işlerini kapsamaktadır.

** Nisan

Kaynak: DİE, HİA 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996.

Tablo 41: Cinsiyete Göre 40 Saatten Az Çalışanların Sektörel Dağılımı

203

TÜRKİYE GENELİ(%)

Yıllar	KADIN				ERKEK			
	TOPLAM(bin)	TARIM	SANAYİ *	HİZMET	TOPLAM	TARIM	SANAYİ *	HİZMET
1991	3.453	91,3	2,4	5,1	2.364	71,2	8,1	20,4
1992	3.048	86,8	6,5	6,4	2.520	71,5	7,1	21,1
1993	3.241	76,6	7,1	16	3.866	46,8	15,9	37,9
1994	2.762	79,2	6,8	14	3.191	58,6	10,9	30,4
1995	2.823	90,5	2,9	6,4	2.871	10,9	6,7	13,3
**1996	2.798	77,7	4,5	17,6	3.603	47,0	14,9	44,1

KENT

Yıllar	KADIN				ERKEK			
	TOPLAM	TARIM	SANAYİ *	HİZMET	TOPLAM	TARIM	SANAYİ *	HİZMET
1991	283	17,3	20,8	60,4	515	15,1	21,3	62,5
1992	381	26,5	27,7	44,8	580	15,1	17,2	67,0
1993	719	9,7	24,2	65,5	1.644	6,2	29,6	63,8
1994	551	16,6	23,2	60,0	1.022	8,5	23,8	67,6
1995	305	23,2	20,6	56,0	520	18,0	26,3	55,7
**1996	636	14,4	16,9	68,7	1.518	7,8	28,1	64,0

KIR

KADIN

ERKEK

Yıllar	TOPLAM	TARIM	SANAYİ *	HİZMET	TOPLAM	TARIM	SANAYİ *	HİZMET
1991	3.170	97,9	8,5	1,1	-	-	-	-
1992	2.886	94,9	3,6	1,3	1.940	88,4	4,0	7,2
1993	2.521	95,7	2,3	1,8	2.222	76,8	5,6	17,2
1994	2.221	94,3	2,6	2,4	2.169	82,2	4,7	12,8
1995	2.518	98,7	8,3	4,3	2.350	93,7	2,3	3,9
**1996	2.162	96,3	9,7	2,6	2.085	75,5	5,3	19,0

(*) Sanayi Sektörü : Madencilik, Taşocaklığı, İmalat Sanayi Ve İnşaat Bayındırlık İşlerini Kapsamaktadır.

(**) Nisan

Kaynak : DİE, HİA 1991,1992,1993,1994,1995,1996,

Sanayileşmiş ülkelerde kısmi süreli çalışma en fazla hizmet sektöründe yaygınlaşmakta, bunu imalat sanayi izlemekte ve tarımda ise çok düşük bir orana ulaşılmaktadır. Oysa Türkiye’de kısmi süreli çalışmayı ifade eden 40 saatten az çalışma durumu ağırlıklıla tarım sektöründe yoğunlaşmakta, bunu hizmet sektörü ve sanayi sektörü izlemektedir.

III.B.3. Anket Çalışması

III.B.3.1. Amaç, Kapsam, Uygulama

III.B.3.1.a. Amaç

Kısmi Süreli Çalışma, niteliği gereği daha çok hizmet sektöründe uygulanmaya elverişli bir çalışma biçimidir. Bu esnek çalışma biçimi sayesinde işyerlerinin açık kalma süresi daha uzun olabilmektedir. Özellikle mağaza türü işletmelerde, (bazı yerlerde pazar günü de çalışılması nedeni ile) işyerinin açık kalma süresi uzun olduğu için kısmi süreli çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de mağaza türü işletmelerde kısmi süreli çalışmanın uygulanma biçimi, işletmelerin ve çalışanların bu çalışma biçimine yaklaşımlarının belirlenmesi amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır.

III.B.3.1.b. Kapsam

Yukarıda da belirtildiği gibi, anket çalışmasının amacı Türkiye’de mağaza türü işletmelerde kısmi süreli çalışmanın nasıl uygulandığı ve işletmeler ile çalışanların kısmi süreli çalışma biçimine yaklaşımlarının

belirlenmesidir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın yaygın olarak kullanıldığı üç mağaza (X, Y, Z işletmeleri) ve bu mağazaların kısmi süreli çalışanları anketin ilgi alanını oluşturmuştur. Mağazalardan iki tanesi (X ve Y işletmeleri) Türkiye'nin hemen her ilinde, diğeri (Z işletmesi) ise birkaç ilde bulunmaktadır.

Ancak, X işletmesi anket çalışmasının yalnızca bir şubesinde yapılmasına izin vermiş ve kısmi süreli çalışma hakkında işletmenin yaklaşımının ne olduğu konusunda bilgi vermemiştir. Y işletmesi de aynı şekilde, anket çalışmasına olumlu bakmamış ve işletmenin yaklaşımından bahsetmemekle birlikte, sınırlı sayıda çalışanla anketin yapılmasına izin vermiştir. Z işletmesi ise, anket çalışmasını ilgi ile karşılamış, çalışmanın yürütülebilmesi için kısmi süreli çalışan sayısının en fazla olduğu şubesinde anketin yapılması imkanını vermiştir. Ne var ki, Z işletmesi de kısmi süreli çalışmaya ilişkin işletme yaklaşımı konusunda bilgi vermemiştir.

İşletmelerin genel olarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin bilgi vermemeleri nedeni ile işletme yaklaşımları öğrenilememiştir. Ayrıca, iki işletme (X ve Y işletmeleri) il çapında bir anket çalışmasına izin vermemiş, anketin yapılacağı çalışan sayısını sınırlamışlardır. Üçüncü işletme (Z işletmesi) ise, kısmi süreli çalışan sayısının en fazla olduğu şubesinde anket çalışmasının yapılmasına izin vermiştir.

İşletmelerin, kısmi süreli çalışma biçimine ilişkin yaklaşımları konusunda bilgi vermemelerine karşın, anket çalışmasının yürütülmesi sırasında edinilen izlenimlerden, bu çalışma biçiminin nasıl uygulandığı hakkında şunlar söylenebilir:

X işletmesi kısmi süreli çalışmayı, üç gün tam gün süreli çalışılması şeklinde ve sadece tek birim (kasa) de uygulamaktadır. Kısmi süreli çalışmanın uygulandığı birimde çalışanların bayan olmasına özen gösterilmektedir. Çalışma saatleri (üst sınır olarak) kesin bir şekilde

sınırlanmamıştır. İşletmede işe başlama ve bitiş saatlerinde değişiklik olmamaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlar için fazla çalışma kavramı farklı bir şekilde yorumlanmakta; fazla çalışma durumunda fazla çalışma ücreti yasalarda belirtilen şekilde değil çalışılan saatler üzerinden saat ücreti olarak ödenmektedir. Görüşme yapılan kısmi süreli çalışanların büyük bir çoğunluğu bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlıdır ve çalışanların sendikal faaliyetlere katılmasına izin verilmektedir.

Y işletmesi kısmi süreli çalışmayı, haftanın hergünü yarım gün çalışılması şeklinde uygulamaktadır. Bu işletmede de günlük çalışılan saatler konusunda bir üst sınır belirlenmemiştir. İşe başlama ve bitiş saatleri değişmekte, ancak değişim düzenli olarak değil, işletmenin iş yüküne göre belirlenmektedir. Kısmi süreli çalışma işletmenin hemen her biriminde uygulanmaktadır. Çalışanların cinsiyetine ilişkin olaraksa herhangi bir seçicilik yoktur. Fazla çalışma kavramı, bu işletmede de X işletmesinde olduğu gibi yorumlanmakta ve fazla çalışma ücreti, saat ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Görüşme yapılan kısmi süreli çalışanların içerisinde bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlar vardır. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlara neden kayıtlı olmadıkları sorulduğunda, bilmediklerini söylemişlerdir. İşletmenin bilgi vermemesi nedeni ile sosyal güvenliğe ilişkin uygulamanın neye göre belirlendiği öğrenilememiştir. Y işletmesi, kısmi süreli çalışanların sendikal faaliyetlerine katılmalarına izin vermektedir. Bununla birlikte, görüşme yapılan kısmi süreli çalışanlar içerisinde sendikalı olmayanlar vardır. Neden sendikaya üye olmadıkları sorulduğunda, sendikaya karşı olduklarını belirtmişlerdir.

Z işletmesi kısmi süreli çalışmayı haftanın hergünü günlük 6 saat çalışılması şeklinde ve tek bir birim (kasa) de uygulanmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın uygulandığı birimde çalışanların bayan olmasına özen gösterilmektedir. Günlük çalışma saatleri kesin olarak belirlenmekle birlikte, yine de diğerlerinde olduğu gibi, bu işletmede de çalışılan saatler için bir üst sınır belirlenmemiştir. İşe başlama ve bitiş saatlerinde değişim olmakta ve bu

değişim haftada bir gerçekleşmektedir. Fazla çalışma kavramı bu işletmede de aynı şekilde yorumlanmaktadır. Kısmi süreli çalışanların tümü bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlıdır. İşletmenin sendika üyeliğine ilişkin sorunun sorulmasını istememesi nedeni ile çalışanların sendikalı olmadığı varsayılmıştır. Bu nedenle bu işletme de kısmi süreli çalışanların tümü sendikaya üye değildir.

III.B.3.1.c. Anket Çalışmasının Uygulanması

İşletmelerin, kısmi süreli çalışmaya yönelik işletme yaklaşımının öğrenilmesine izin vermemeleri nedeni ile, hedef kitle kısmi süreli çalışanlar olmuştur. Anketteki sorular hazırlandıktan ve basıldıktan sonra, uygulamanın yapılmasından önce, soruların anlaşılıp anlaşılmadığı konusunda test edilmek amacı ile onbeş kısmi süreli çalışan ele alınmış ve sorular test edilmiştir.

Bundan sonra, anket uygulaması yapılmış ve toplam 120 kişi ile görüşülmüştür. Ancak, anketlerin incelenmesi sonucunda 89 anket değerlendirme için anlamlı bulunmuştur. Bu 89 anketteki bilgiler SPSS İstatistik Programı vasıtasıyla bilgisayara yüklenmiştir. İstatistiksel analizlerinin yapılması için de SPSS programının getirdiği kolaylıklardan yararlanılmış ve oluşturulan tablolardan çıkan sonuçlar verilmiş ve bu sonuçlar ayrı bir başlık altında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

III.B.3.2. Anket Sonuçları

III.B.3.2.a. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışan Kişilerin Demografik Özellikleri

II.B.2.2.a.1. Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Grubu, Cinsiyet Ve Medeni Durumu

Ankete katılan kısmi süreli çalışanların yaş grubuna göre dağılımı Tablo 42’de görülmektedir.

Tablo 42: Yaş Grubuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

YAŞ GRUBU	SAYI	%
18-25	82	92.1
26-35	7	7.9
TOPLAM	89	100

Görüldüğü gibi, kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğu 18-25 yaş grubundadır. Ayrıca 18-25 yaş grubuna dahil olanların %84.1’i kadın, %15.9’u erkektir (bkz. Tablo 43).

Tablo 43: Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

CİNSİYET	TOPLAM	YAŞ GRUBU	
		18-25	26-35
KADIN	75	69	6
ERKEK	14	13	1
TOPLAM	89	82	7

Yine Tablo 43’den de görüleceği üzere, kısmi süreli çalışanların %83.3’ü kadın, %15.7’si erkek olmak üzere, büyük bir çoğunluğu kadındır. Ankete katılan kısmi süreli çalışanların medeni durumları ise Tablo 44’de görülmektedir. Buna göre, ankete katılanların %92.1’i bekar, %7.9’u evlidir.

Medeni durum, yaş grubuna göre incelendiğinde ise, 18-25 yaş grubuna dahil olanların %91.5'i bekar, %8.5'i ise evlidir.

Tablo 44: Yaş Grubu ve Medeni Durumuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

YAŞ GRUBU	TOPLAM	BEKAR	EVLİ
18-25	82	75	7
26-35	7	7	-
TOPLAM	89	82	89

Kısmi süreli çalışanlar içerisinde bekar olanların %89'u kadın, %11'i erkek; evli olanların ise, %28.5'i kadın, %71.5'i erkektir (bkz. Tablo 45). Ve evli olan her iki kesim de 18-25 yaş grubundadır.

Tablo 45: Cinsiyete ve Medeni Durumuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

CİNSİYET	TOPLAM	BEKAR	EVLİ
KADIN	75	73	2
ERKEK	14	9	5
TOPLAM	89	82	7

III.B.3.2.a.2. Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumu

Tablo 46'dan da görüleceği üzere, ankete katılan kısmi süreli çalışanlar içerisinde lise ve dengi okul mezunu olanlar (%61.8) çoğunluktadır. Bu grubu, %29.2 ile fakülte veya yüksek okul öğrencisi olanlar takip etmektedir. İlkokul ve orta ve dengi okul ile fakülte veya yüksek okul mezunu olanların oranı ise çok düşüktür.

Tablo 46: Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	%
İlkokul Mezunu	1	1.1
Orta ve Dengi Okul Mezunu	2	2.2
Lise ve Dengi Okul Mezunu	55	61.8
Fakülte (Y.Okul) Öğrencisi	26	29.2
Fakülte (Y.Okul) Mezunu	5	5.6
TOPLAM	89	100

Kısmi süreli çalışanların eğitim durumları yaş gruplarına göre incelendiğinde, 18-25 yaş grubuna dahil olanlar içerisinde lise ve dengi okul mezunu olanların payı (%61.0) daha yüksektir. Yine, 18-25 yaş grubundakilerin %30.5'i fakülte veya yüksek okul öğrencisi ve %6.1'i de fakülte veya yüksek okul mezunudur.

Tablo 47: Eğitim Durumu ve Yaş Grubuna Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

Eğitim Durumu	Toplam	Yaş grubu	
		18-25	26-35
İlkokul Mezunu	1	1	-
Orta ve Dengi Okul Mezunu	2	2	1
Lise ve Dengi Okul Mezunu	55	50	5
Fakülte (Y.Okul) Öğrencisi	26	25	1
Fakülte (Y.Okul) Mezunu	5	5	-
TOPLAM	89	82	7

III.B.2.2.b. Ankete katılan Kısmi Süreli Çalışanların Fiilen Çalışma Özgeçmişi

Kısmi süreli çalışanların fiilen ve halihazırdaki işyerinde ne kadar zamandır çalıştıkları ile ilgili verileri Tablo 48'de verilmiştir.

Tablo 48: Kısmi Süreli Çalışanların Fiilen ve Halihazırdaki İşyerinde Ne Kadar Zamandır Çalıştıklarının Dağılımı

Çalışma Süreleri	Fiilen Çalıştığı Süre		Şu Andaki İşyerinde Fiilen Çalıştığı Süre	
	Sayı	%	Sayı	%
1-26 Gün	4	4.7	8	9
1-6 Ay	29	32.5	36	40.5
7-11 Ay	15	16.8	12	53.9
1 Yıl ve Daha Fazla	41	46	33	37
Toplam	89	100	89	100

Tablo 48'e göre, kısmi süreli çalışanlar içerisinde fiilen çalışma süresi açısından bir yıldan daha az süredir çalışma hayatı içerisinde olanların oranı %54; bir yıldan daha fazla fiilen çalışma süresi olanların oranı ise %46'dır. Kısmi süreli çalışanların yarıdan biraz fazlası işgücü piyasasına yeni katılanlardan oluşmaktadır. Bu sonuç, kısmi süreli çalışanların büyük bir çoğunluğunun lise mezunu ve üniversite öğrencisi olması ile açıklanabilir. Öte yandan, kısmi süreli çalışanların diğer yarıya yakını ise, bir yıl ve daha fazla süredir çalışma hayatı içinde olanlardan oluşmaktadır. Bu durum ise, genelde, Türkiye'de aktif nüfus içinde genç nüfusun oransal olarak fazla olması ile açıklanabilir.

Ankete katılan kısmi süreli çalışanların, şu andaki işyerinde fiilen çalıştıkları süre açısından bakıldığında ise, bir yıldan daha az süredir çalışanların oranı %53,9'dur. Şu andaki işyerinde fiilen çalışma süresi bir yıl

ve daha fazla olanların oranının düşük olması, çalışanlardan birden fazla iş değiştirenlerin oranının yüksek olmasına bağlanabilir.

Tablo 49'dan da görüleceği üzere, kısmi süreli çalışanlardan %47.2'sinin en az bir kere iş değiştirmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 49: Kısmi Süreli Çalışanların Şu Andaki İşyerleri Dahil Çalıştıkları İşyeri Sayısına Göre Dağılımı

İşyeri Sayısı	Sayı	%
1 İşyeri	47	52.8
2 İşyeri	26	29.2
3 İşyeri	13	14.6
4 İşyeri	2	2.2
5 ve Daha Fazla İşyeri	1	1.1
TOPLAM	89	100

Ankete katılan kısmi süreli çalışanlardan iki ve daha fazla işyerinde çalışmış olanların önceki işyerlerindeki çalışma biçimi ise şöyledir;

Tablo 50: Kısmi Süreli Çalışanların Önceki İşyeri/İşyerlerinde Çalışma Biçimine Göre Dağılımı

Çalışma Biçimi	Sayı	%
Kısmi Süreli/ Düzenli	10	23.8
Tam Gün/Düzenli	21	50.0
Geçici	11	26.0
Toplam	42	100

Tablo 50'den görüleceği üzere kısmi süreli çalışanlardan daha önce tam gün süreli çalışanlar çoğunluktadır. Daha önceki işyeri/işyerlerinden ayrılma nedenleri açısından bakıldığında ise, çalışma koşulları nedeniyle önceki işinden/işlerinden ayrılanlar %40.5'lik payla birinci sırada gelmektedir. Ücret yetersizliği sebebiyle önceki işinden/işlerinden ayrılanlar ise, %19.0 ile üçüncü sırada yer almaktadır (Tablo 51).

Tablo 51: Kısmi Süreli Çalışanlardan İki ve Daha Fazla İşyerinde Çalışmış Olanların Önceki İşyeri/İşyerlerinden Ayrılma Nedenleri

Önceki İşyeri/İşyerlerinden Ayr. Nedenleri	Sayı	%
Ücret Yetersizliği	8	19
Çalışma Koşulları	17	40.5
İşten Zevk Almama	3	7.2
Diğer	14	33.3
Toplam	44	100

III.B.3.2.c. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların Çalışma Koşulları

III.B.3.2.c.1. Ankete Katılan Kişilerin Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Düşünceleri

Ankete katılanların neden kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri verilmiştir.

Tablo 52: Tercih Nedenine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

Çalışma Nedeni	Sayı	%
Okul Koşulları Gerektirdiğinden	23	25.8
Tam Gün Çalışmak İstememek	6	6.7
Kişisel ve Ailevi Yükümlülükler	4	4.5
Tam Gün Süreli İş Bulamama	34	38.2
İş Yaşamında Deneyim Kazanmak	15	16.9
Diğer	6	6.7
Toplam	89	100

Tablo 52'ye göre, tam gün süreli iş bulamama nedeni ile kısmi süreli çalışmayı tercih edenlerin oranı %38.2'dir. İkinci sırada %25.8 ile okul

koşulları sebebiyle kısmi süreli çalışanlar gelmektedir. Bu çalışma biçimini tercih nedeni olarak “iş yaşamında deneyim kazanma”yı belirtenlerin oranı ise %16.9’dur.

Kısmi süreli çalışma nedeni eğitim durumuna göre incelendiğinde, lise ve dengi okul mezunu olanlardan %30.3’ü tam gün süreli iş bulamama nedeni ile kısmi süreli çalıştıklarını; üniversite öğrencisi olanlardan %20.2’si okul koşulları gerektirdiğinden kısmi süreli çalıştıklarını belirtmişlerdir (bkz. Tablo 53). Bununla birlikte, tam gün süreli iş bulamama nedeniyle kısmi süreli çalışmak durumunda kalanlar içerisinde her eğitim düzeyinden olanlar bulunmaktadır.

Tablo 53: Kısmi Süreli Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Nedenleri

Eğitim Durumu	İlkokul Mezunları	Orta ve Dengi Ok. Mezunları	Lise ve Dengi Ok. Mezunları	Fakülte (Yük. Okul) öğren.	Fakülte(Yük. Okul) Mezunları
Okul koşulları gerektirdiğinden	-	-	3.3	20.2	2.2
İş bulamamak	-	-	5.6	1.1	-
Aile yükümlülükleri	-	-	4.4	-	-
Kısmi süreli iş bulamamak	1.1	2.2	30.3	3.3	2.2
	-	-	13.5	2.2	1.1

Kısmi süreli çalışmada tercih nedeni olarak “okul koşulları gerektirdiğinden” ve “tam gün süreli iş bulamama”yı belirten kısmi süreli çalışanların çoğunlukta olması ile bağlantılı olarak ankete katılan çalışanların %77.5’i

işlerine (çalışma biçimi açısından) geçici gözü ile bakmakta (bkz. Tablo 54) ve kısmi süreli çalışarak işlerinde yükselebileceklerini düşünmektedirler.

Tablo 54: Kısmi Süreli Çalışanların Çalışma Biçimlerinin Sürekliliğine ilişkin Bakış Açıları

Sürekli Olarak Kısmi Süreli Çalışırım	sayı	%
Evet	20	22.5
Hayır	69	77.5
TOPLAM	89	100
Kısmi süreli çalışarak yükselbilirim		
Evet	32	36.0
Hayır	57	64.0
TOPLAM	89	100.0

Ankete katılan kısmi süreli çalışanlara, kısmi süreli çalışma biçimi ile cinsiyet arasında bir ilişki olup olmadığı sorulduğunda, çalışanların %84.3'ü bu çalışma biçimi ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (bkz. Tablo 55). Kısmi süreli çalışma ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını belirtenlerden %85.3'ü kadın, %78.5'i erkektir.

Tablo 55: Kısmi Süreli Çalışma İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

	Sayı	%
Evet/İlişki var	2	2.2
Hayır/İlişki yok	75	84.3
Bazen	12	13.5
TOPLAM	89	100

Tablo 56: Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Evet/İlişki var	2	2.2	-	-
Hayır/İlişki yok	64	85.3	11	78.5
Bazen	9	12	3	21.4
TOPLAM	75		14	

III.B.2.2.c.2. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların İşyerlerindeki Çalışma Koşulları

Kısmi süreli çalışanların günlük çalışma sürelerine ilişkin bilgiler Tablo 57’de verilmiştir.

Tablo57: Kısmi Süreli Çalışanların Günlük Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Günlük Çalışma Süresi	Sayı	%
4-6 Saat	66	74.2
7-10 Saat	23	25.8
Toplam	89	100

Tablo 57'den de görüldüğü gibi, günlük çalışma süresi 4-6 saat arasında çalışanların oranı %74.2'dir. Ankete katılan diğer 23 kişi ise, günlük çalışma süresinin 7 ile 10 saat arasında değiştiğini belirtmiştir.

İşin başlangıcı ve bitiş zamanına ilişkin dönüşüme dair bilgiler ise şöyledir:

Tablo 58: İşe Başlama ve Bitiş Saatlerinde Dönüşüme Göre Kısmi Süreli Çalışma

İşe Başlama ve Bitiş Saatlerinde Dönüşüm	Sayı	%
Düzensiz	16	18
Haftada Bir	49	55.1
Olmuyor	24	27
TOPLAM	89	100

Tablo 58'e göre, ankete katılan kısmi süreli çalışanlardan %55.1'i; işe başlama ve bitiş saatlerinde haftada bir dönüşüm olduğunu; %27'si ise, işe başlama ve bitiş saatlerinin değişmediğini belirtmişlerdir.

Ankete katılan kısmi süreli çalışanların sendika üyeliğini ve bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu aşağıdaki gibidir:

Tablo 59: Kısmi Süreli Çalışanların Sendika Üyeliği ve Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu

Sosyal Güvenlik Kurumuna (SSK)	Sayı	%
Kayıtlıyım	75	84.3
Kayıtlı Değilim	14	15.7
Sendika Üyeliği	Sayı	%
Üye Olanlar	37	41.6
Üye Olmayanlar	52	58.4

Tablo 59'dan da görüleceği üzere, kısmi süreli çalışanların (%84.3) büyük bir çoğunluğu bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlıdır. Kayıtlı olmayanların ise, neden kayıtlı olmadıklarına ilişkin bir bilgi edinilememiştir. Sendika üyeliği açısından ise, kısmi süreli çalışanların yarısından fazlası sendikalı değildir.

III.B.3.2.c.3. Ankete Katılan Kısmi Süreli Çalışanların Ücret Koşulları

Ankete katılan kısmi süreli çalışanların ücret ve ücret dışı gelirlerine ilişkin bilgiler Tablo 60'da verilmiştir. Buna göre, çalışanların %50.6'sı aylık net ücretlerinin 15-20 Milyon; %38.2'si 25-30 Milyon arasında olduğunu belirtmiştir. Buradan kısmi süreli çalışanların net aylık ücretlerinin 15 ile 30 Milyon arasında değiştiğini söylemek mümkündür.

Ücret dışı ödemeler açısından incelendiğinde ise, ankete katılan kısmi süreli çalışanların %74.1'i; en az bir ücret dışı ödemeden yararlanmaktadır. Öte yandan, kısmi süreli çalışanların %79.8'i fazla mesai yaptıklarını ancak, fazla mesai ücreti alamadıklarını belirtmişlerdir (bkz. Tablo 61).

Tablo 60: Kısmi Süreli Çalışanların Ücret ve Ücret Dışı Gelirleri

Aylık Net Ücret	Sayı	%
15-20 Milyon Arası	45	50.6
20-25 Milyon Arası	10	11.2
25-30 Milyon Arası	34	38.2
Ücret Dışı Gelirler	Sayı	%
Prim	38	42.7
Prim + Yol Parası	2	2.2
Yemek	13	14.6
Yemek + Yol Parası	9	10.1
Yol Parası	4	4.5
Hiçbirisi	23	25.8

Tablo 61: Kısmi Süreli Çalışanların Fazla Çalışma Durumu ve Fazla Çalışma Ücreti

Fazla Çalışma	Sayı	%
Evet / Yapıyorum	71	79.8
Hayır	18	20.2
Fazla Çalışma Ücreti	Sayı	%
Evet / Veriliyor	1	1.5
Hayır	70	98.5

III.B.2.3. Değerlendirme :

Anket çalışmasının sonuçlarından görülmektedir ki, ele alınan her üç mağazada da kısmi süreli çalışanlar genç nüfusa dahildir. Özellikle 18-25 yaş grubuna dahil olanlar çoğunluktadır. Üç işletmeden ikisinin kısmi süreli çalışmanın uygulandığı birimde kadınların çalışmasını tercih etmeleri nedeni ile ankete katılan kısmi süreli çalışanların büyük bir çoğunluğu kadındır. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun 18-25 yaş grubuna dahil olmasına bağlı olarak da, çalışanlar içerisinde evli olanların sayısı çok azdır.

Eğitim durumu açısından, çalışanların çoğunluğu lise ve dengi okul mezunudur. Üniversite öğrencisi olanlar ise görece azdır. Buradan her üç işletme çerçevesinde kısmi süreli çalışanların eğitim düzeyi yüksektir.

Her üç işletme çerçevesinde, ankete katılan kısmi süreli çalışanların bir yıldan az ve bir yıl ve daha fazla süredir çalışma hayatı içerisinde olma durumu neredeyse yarı yarıyadır. Eğitimi tamamlama yaşının yükselmesi,

işgücü piyasasına yeni girenlerin sayısını artırırken; Türkiye’de aktif nüfus içerisinde genç nüfusun fazla olması ve çalışma yaşının düşük olması işgücü piyasasında bir yıl ve daha fazla süredir çalışan genç nüfusun sayısını arttırmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın unsurlarından birisi, bu çalışmanın gönüllü yapılıyor olmasıdır. Bu çalışma biçiminin tercih nedenlerinden “okul koşullarının gerektirmesi”, “tam gün çalışmak istememek” ve “iş yaşamında deneyim kazanmak” kısmi süreli çalışanların bu çalışma biçimini gönüllü olarak yaptıklarını göstermektedir. Bu bağlamda her üç işletme bünyesinde, çalışanların kısmi süreli çalışmayı kendi istekleri ile kabul edenlerinin sayısı fazladır. Ancak, tercih nedenlerine tek tek bakıldığında ise, “tam gün süreli iş bulamama” nedeniyle kısmi süreli çalışmak durumunda kalan sayısı fazla olmaktadır. Ayrıca, çalışanların çoğunluğunun sürekli olarak kısmi süreli çalışmayı düşünmediğini belirtmesi ve kısmi süreli çalışarak yükslebileceklerine inanmaması nedeniyle bu çalışma biçiminin çalışanlar açısından geçici bir çalışma olduğu söylenebilir. Ankete katılan sayısının az olması ve bu çalışmanın üç işletme ile sınırlı olması kısmi süreli çalışmanın bir mecburiyet mi yada tercih mi olduğu konusunda bir genelleme yapılmasını güçleştirmektedir.

İşletmelerin günlük çalışma saatlerine bir üst sınır belirlememeleri ve de bir işletmenin kısmi süreli çalışma biçimini üç gün tam süreli çalışması şeklinde uygulaması nedeniyle (söz konusu üç işletme için), kısmi süreli çalışmada alt sınırın dört saat, üst sınır ise on saattir. İşe başlama ve bitiş saatlerinde değişiklik olmamakta; ancak bu değişim tek bir işletmede düzenli olarak uygulanmaktadır.

Üç işletme çerçevesinde, kısmi süreli çalışanların ücret koşulları açısından ise söylenebilecekler, elde edilen aylık net ücretin alt sınırı 15 Milyon, üst sınır ise 30 Milyondur. Ücret dışı ödemeler açısından ise kısmi süreli çalışanların büyük bir çoğunluğu en az bir ücret dışı ödmeden

yararlanmaktadırlar. Kısmi süreli çalışanların harcama kalemlerine yanıt vermek istememeleri nedeni ile çalışanların aldıkları ücret ile harcamaları arasında bir karşılaştırma yapılamamıştır. Ancak, ücret gelirin 15 - 30 Milyon arasında değişiyor olması nedeniyle kısmi süreli çalışmada, gelir düşüktür.

Daha öncede belirtildiği gibi, anket çalışmasının üç işletme ve bu işletmedeki sınırlı sayıda kısmi süreli çalışanlar arasında yapılmış olması anket sonuçlarına dayanılarak kısmi süreli çalışma hakkında genel bir yorum yapılmasını engellemektedir. Bununla birlikte sözkonusu üç işletme bünyesinde kısmi süreli çalışma mağaza türü işletmelerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Ayrıca, çalışanlar sosyal güvenlik sisteminden yararlanmakta; sınırlı sayıda da olsa çalışanlara sendika hakkı tanınmaktadır. Öte yandan ücret koşulları açısından, ücretlerin çalışılan saat ücreti üzerinden hesaplanması dolayısıyla ücretler çalışılan saatlerle orantılı olmaktadır ve elde edilen aylık net ücretler düşüktür.

SONUÇ:

1980'li yıllardan bu yana yaşanan, küreselleşme olgusu ile ülkelerin dünya ekonomisindeki gelişmelerden bağımsız politikalar uygulaması zorlaşmakta ve ülkeler giderek daha çok dışa açık hale gelmektedirler. Bu küreselleşme olgusunun yanısıra, bölgeselleşme hareketlerinde de artış gözlenmekte ve ülkelerin uluslararası pazarlarda tek başlarına varolabilme şansları azalmaktadır. Bu iktisadi gelişmelerin yanısıra teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe ileri teknoloji kullanımının yaygınlaşması uluslararası rekabeti daha da şiddetlendirmektedir. Tüm bu gelişmeler üretimde, çalışma şeklinde ve iş ilişkilerinde değişikliklere yol açmaktadır.

1970'lere kadar egemen üretim organizasyon biçimi olan; kitlesel üretim ve kitlesel tüketim, istikrarlı ve canlı pazarların varolmasına dayanan "Fordist Üretim Organizasyonu" yerini "Esnek (Pos-Fordist) Üretim Organizasyonu" na bırakmaktadır. Esnek üretim organizasyonu, fordist üretim yapısının sahip olduğu katılıkları azaltmakta; arz ve talep değişikliklerine ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlanmasını kolaylaştırmaktadır.

Esnek üretim organizasyonu ile işletmelerin üretim biçimlerinde gözlenen esneklik, iş ilişkileri ve dolayısıyla işgücü piyasalarında da gözlenmektedir. Geleneksel tam gün süreli standart çalışma biçimine alternatif olarak "Çalışma Sürelerinde Esnekliğin ve Esnek Süreli Çalışma Biçimlerinin " yaygınlaştırılması arzu edilmektedir.

Bu çalışma sonucunda görülmüştür ki, genelde esnek çalışma biçimleri ve özelde de kısmi süreli çalışma 1970'lerden bu yana artışını

sürdürmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerin hemen hepsinde kısmi süreli çalışmanın arttığı görülmektedir.

Öte yandan, kısmi süreli çalışmanın (ve diğer esnek çalışma biçimlerinin) artışının nedenleri araştırıldığında ulaşılan sonuçlar dikkat çekicidir. 1970'lerin sonlarında ortaya çıkan ekonomik durgunluk, istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Bu ekonomik koşullar, işletmelerin, verimliliği artırmak ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek için esnek çalışma biçimlerini tercih etmelerine yol açmış; hükümetlerin ise işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için esnek çalışma ve kısmi süreli çalışmayı teşvik etmelerine neden olmuştur. Tüm bu gelişmelerin kısmi süreli çalışmanın artışının en önemli nedenlerinden biri olduğu ileri sürülmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olan diğer bir neden ise sektörel yapıda meydana gelen değişimlerdir. Bilindiği gibi, sanayileşme sürecinin ileri aşamasında tarım sektörü ve sanayi sektörü istihdamında azalmalar olmakta, fakat hizmet sektörü istihdamı artmaktadır. Sanayileşmenin doğal sonucu olan bu durum, kısmi süreli çalışmanın bu sektörde en uygun ve yaygın çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmasının, bu çalışma biçiminin en belirgin özelliği olduğu belirtilmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında bir diğer neden, bu çalışma biçimini kendilerine uygun çalışma biçimi olarak görenlerin sayısında artış olmasıdır. Genelde esnek çalışma biçimleri, özelde ise kısmi süreli çalışmanın, öğrenimi devam eden gençler, ailevi sorumluluklar nedeniyle işgücü piyasası dışında kalan kadınların çalışma hayatına geri dönmeleri; emekliler ve özürlü kişiler için uygun bir çalışma biçimi olduğundan bahsedilmektedir.

Öte yandan, kısmi süreli çalışmanın, işgücü maliyetlerinde azalma sağlayıcı bir unsur olarak görülmesi, işverenler tarafından bu çalışma

biçiminin yaygın kabul görmesini sağlamaktadır. Bazı gelişmiş ülkelerde istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması için hükümetlerin bu çalışma biçiminin uygulanmasını desteklemesi ve bu konuda işverenlere sosyal güvenlik ödemeleri ile ilgili bazı kolaylıkları sağlaması, kısmi süreli çalışma işverenler için cazip bir çalışma biçimi haline gelmektedir.

Ayrıca bu çalışma biçimi ile, işe devamsızlığın azaldığı ve işçi devir hızının düştüğü belirtilmekte; çalışanlara, çalışma süreleri ile orantılı bir biçimde ücret ödenmesi dolayısıyla işe devamsızlığın maliyeti çalışana yüklenmektedir. Böylece, işletmenin maliyetlerinde azalma sağlandığına işaret edilmektedir.

Bunun yanı sıra, kısmi süreli çalışma ile işletmelerin iş yükü dalgalanmalarına uyum sağlamasının kolaylaştığı belirtilmektedir. Talebin yetersiz olduğu dönemlerde kısmi süreli çalışmanın toplu işçi çıkarmalarına karşı alternatif bir çözüm oluşturduğu ve böylece hem çalışanların hem de işverenlerin bu durumdan yararlandığı ifade edilmektedir. İş yükünün arttığı dönemlerde ise, kısmi süreli çalışan sayısının artırılarak işletmelerin artan talebe cevap vermesinin çabuklaştırılabileceğinden bahsedilmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya işçi ve işveren örgütlerinin yaklaşımlarının farklı olduğu tesbit edilmiştir. İşçi sendikalarının kısmi süreli çalışmaya yaklaşımı genel olarak olumsuz olmakla birlikte, sendikalar tarafından bu çalışma biçimi yadsınmamaktadır.

İşçi sendikalarının kısmi süreli çalışma biçimine olumsuz yaklaşımlarının nedenleri bu çalışma biçiminin sendikalara göre işgücü piyasasını çevresel işgücü ve çekirdek işgücü olarak ikiye ayırması görüşüne dayanmaktadır. İşgücünün çevreselleşmesinin ise iki yolla sendikaları tehdit ettiği belirtilmektedir: Birinci olarak, kısmi süreli çalışma sendikaların işyerlerindeki gücünü zayıflatmaktadır. İkinci olaraksa işgücünün istihdamı ve çalışma koşulları üzerinde olumsuz etkileri

olmaktadır. Buna bağlı olarak da kısmi süreli çalışma işçi sendikalarına göre, çalışma sürelerinin kısaltılmasına alternatif olacak, çalışma sürelerinin kısaltılmasını engelleyecek, çalışanların sosyal güvenlik ve istihdam güvencelerini azaltacaktır.

Öte yandan İşveren Sendikaları ise kısmi süreli çalışmaya olumlu bakmakta ve bu çalışma biçiminin (genelde esnek çalışma biçimlerinin) yaygınlaşmasını arzu etmektedirler. Kısmi süreli çalışma ve işgücü piyasasında esneklik için ilgili yasal ve kurumsal düzenlemelerin yapılmasını talep etmektedirler. İşverenler, işletme verimliliğinin artırılması, işletmenin yeni teknolojik gelişmelere ve konjonktürel dalgalanmalara uyumunun sağlanması, işgücü maliyetlerinin azaltılması ve rekabet gücünün artırılabilmesi için esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının ve işgücü piyasalarında esnekliğın gerekli olduğunu belirtmektedirler.

İşgücü piyasalarında esneklik ve esnek çalışma biçimleri Türkiye’de de yoğun olarak tartışılmaktadır. Özellikle işverenler, yukarıda da belirtilen nedenler yüzünden esnekliğın ve esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğinin sağlanmasını istemektedirler. Ancak, gelişmiş ülkeler işgücü piyasalarında ortaya çıkan bir kavram olan esneklik, Türkiye açısından değerlendirilen iki unsura dikkat çekilmektedir. Bunlardan birincisi esneklik kavramının gerçekte işgücü piyasaları dönüşümünü tamamlamış sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkması, ikincisi ise, tabakalı (segmented) bir yapıya sahip olan ve tabakalar arasında büyük verimlilik farklarının gözleendiğı Türkiye işgücü piyasalarının gerçekte esnek olmasıdır.

Yukarıda da belirtildiğı gibi Türkiye’de işgücü piyasalarında dönüşüm henüz gerçekleşmiş değildir. İşgücü piyasaları Türkiye’de tarım, kentsel informal sektör ve modern (formel) sektör olmak üzere üç tabakadan oluşmaktadır. Tarımsal (% 47.8) ve informal sektör istihdamı (% 16.24) toplam istihdamın üçte ikisini oluşturmaktadır.

Türkiye’de istihdamın yapısı tarım ağırlıklıdır ve tarımdaki istihdamın % 95.5’i kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır. Ayrıca, tarım kesiminde çalışanların % 70.1’i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Sosyal güvence çok az bir kesimi kapsamakta ve elde edilen gelir hem miktar olarak, hem de süreklilik açısından sektörün niteliği gereği düzensizlik arz etmektedir. Bu bağlamda tarım kesiminde gerek işe giriş-çıkış kolaylığı, gerekse elde edilen gelirin düşüklüğü düzensizliği anlamında tarımsal kesimde işgücü piyasası esnektir.

İnformel sektör istihdamının Türkiye genelinde toplam istihdam içerisindeki payı % 16.24, kentsel istihdam içerisindeki payı ise % 26.26’dır. Bu sektör, sosyal güvenlik sisteminin tam olarak işlemediği, iş güvenliğinin ve ücretlerin çok düşük olduğu bir sektördür. İnformel sektörde hiçbir kaydın tutulmuyor olması, vergilendirmenin olmaması ve sosyal güvenlik sisteminin uygulanmaması ve iş güvencesinin bulunmaması bu sektörde işgücü maliyetleri ve istihdam açısından esneklik sağlayıcı faktörlerdir.

Öte yandan ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışan kesim, bugün Türkiye’de toplam istihdamın yaklaşık % 55’ini oluştururken, modern (formel) sektör içerisinde yer alan ve ücretli veya maaşlı kesim olarak adlandırılan kesimin toplam istihdamdaki payı ise % 30’larda kalmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi yalnızca bu % 30’luk kesimi kapsarken; toplu sözleşme, grev gibi haklar ile sendikalaşma ise bu % 30’luk kesim içerisinde yalnızca ücretlileri kapsamaktadır. Dolayısıyla da Türkiye’deki esneklik tartışmaları daha çok bu % 30’luk kesim içindeki ücretliler etrafında olmaktadır.

Ancak, 1980 sonrasında yaşanan bazı temel eğilimler, bu kesim içinde esnekliğin sözkonusu olduğunu göstermektedir. 24 Ocak 1980 Programı çerçevesinde mal ve sermaye piyasaları tedricen serbesleştirilirken, işgücü piyasaları bu dönemde baskı altında tutulmuştur. Bu baskı ise, siyasal açıdan işgücü ve işgücü örgütleri üzerinde çeşitli yasal düzenlemeler yoluyla ve ekonomik açıdan ise reel ücretlerdeki düşüş yoluyla gerçekleştirilmiştir.

1980 yılından 1987 yılına kadar bu baskının devam etmesi bu dönemde işgücü piyasalarında ücretli ve maaşlı kesimde de ücret esnekliğinin gerçekleştirilmesine olanak vermiştir.

Bu çalışmada Türkiye’de esneklik tartışmasına ilişkin işçi ve işveren taraflarının yaklaşımları da araştırılmıştır. İşçi sendikaları esnekliğin “kuralsızlaştırma” anlamına geldiğini ileri sürerken; işveren sendikaları işgücü piyasalarında esnekliğin gerekli olduğunu, esnek çalışma biçimlerinin hem işletmeler hem de işçiler açısından sakıncalarından çok faydaları olduğunu belirtmekte ve bu tür çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını istemektedirler.

Tezde esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışmanın Türkiye’deki boyutları da araştırılmış ve DİE’nin Hanehalkı İşgücü Anketlerindeki 40 saatten az çalışanlara ilişkin veriler incelendiğinde görülmüştür ki, kısmi süreli istihdamda da tarım sektörünün payı yüksektir. Bu durum kırsal alanda daha da çarpıcıdır. Kentlerde ise kırsal alanın aksine, kısmi süreli istihdam hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın Türkiye’de hizmet sektöründeki boyutları Ankara ili bünyesinde Türkiye’nin hemen her ilinde bulunan iki ve sadece bir kaç ilinde bulunan bir işletme (mağaza) olmak üzere toplam üç işletmede (mağazada) kısmi süreli çalışanlara anket çalışması uygulanmıştır.

Ancak anket yapılan kişi sayısının (işletmelerin sınırlı sayıda çalışan ile görüşmeye izin vermeleri nedeniyle) sınırlı olması kısmi süreli çalışmanın hizmet sektöründeki boyutları konusunda bir genelleme yapılmasını engellemektedir. Bununla birlikte, anketin yürütüldüğü üç işletme bünyesinde kısmi süreli çalışmanın yaygın olarak uygulandığı; uygulanma biçiminin ise bir işletmeden diğerine değiştiği gözlenmiştir. İşletmelerin kısmi süreli çalışmayı neden tercih ettikleri konusunda bilgi edinilememekle birlikte, anket sonuçlarından ücretlerin düşük olması, sosyal güvenlik ödemelerinin

çalışılan saatlerin gün üzerinden hesaplanarak ödenmesi ve bir kısmının sosyal güvenlik kaydının bulunmaması, fazla çalışmanın olmaması gibi veriler işletmelerin işgücü maliyetlerinde azalma sağlayabilmek için bu çalışma biçimini tercih ettiklerini göstermektedir .

Çalışanlar açısından ise kısmi süreli çalışmanın okul koşullarının gerektirmesi ve tam gün süreli iş bulamama nedeniyle tercih edildiği tesbit edilmiştir. Ayrıca kısmi süreli çalışanların, bu çalışma biçimine sürekli bir çalışma biçimi olarak bakmaması ve kısmi süreli çalışarak yükselbileceğine inanmayanların çoğunlukta olması nedeniyle kısmi süreli çalışma biçimi geçici bir iş olarak kabul edilmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin Türkiye'deki deneyimler gelişmiş ülkelerin deneyimleri ile karşılaştırıldığında ise, benzerlik ve farklılıklar şöyle belirtilebilir:

Benzerlikler bakımından; Türkiye'de de bu çalışma biçiminde çalışanlar içerisinde kadın işgücü ağırlıktadır; özellikle 18-25 yaş grubunda olanlar çoğunluktadır.

Kısmi süreli çalışma hizmet sektöründe yaygın kullanılan bir çalışma biçimidir. Türkiye'de hizmet sektörü çok esnek koşullara sahiptir ve kısmi süreli çalışmatı uygulayan işletmelerin belirli birimlerinde kısmi süreli çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır.

Farklılıklar bakımından ise; Bu çalışma biçimi Türkiye'de istihdamı artırmaya yönelik bir istihdam politikası aracı değil, maliyetlerde (işverenler tarafından) indirim aracı olarak kullanılmaktadır. Bu dorultuda da ücretler çok düşüktür ve (ücretler çalışılan saatler üzerinden hesaplandığı için) fazla çalışma ücreti verilmemektedir. Ayrıca, Türkiye'de kısmi süreli çalışmanın istihdam politikası aracı olarak kullanılmamasına ve bu çalışma biçimine ilişkin olarak herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmamasına bağlı olarak,

teknolojik gelişmeler üretimden ürün çeşitlenmesine, iş ilişkilerinden çalışma süreleri ve biçimlerine kadar her alanda esnekliğin gündeme gelmesine yolaçmıştır. Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan esnek çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak, genelde esnek çalışma biçimleri, özelde de kısmi süreli çalışmayla ilgili yasal ve kurumsal düzenlemelerin mevcut olmaması sözkonusu çalışma şekilleri ile istihdam edilenlerin istihdam ve çalışma koşullarının tam gün süreli çalışanlara göre daha kötü olmasına neden olmaktadır.



KAYNAKÇA

AKYÜZ, Yılmaz

- 1985 "1980'lerde Dünya Ekonomisi: Makroekonomi ve Bağımlılık Üzerine Bazı Dersler", Sadun Aren'e Armağan T. BULUTAY (Ed.), Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 8

ALALUF, Mateo- BOULIN, Jean-Yves-PLASMAN, Robert

- 1996 "Avrupa'da Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi- Yaşama Süresi İçinde, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara

ANSAL, Hacer

- 1994 "Kapitalist Üretim Esneklik Kazanıyor: Post-Fordizm" İktisat Dergisi, Şubat, Yıl 30, Sayı. 346 S. 28-36

ANSAL, Hacer

- 1996 "Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri" K. LORDOĞLU (Ed.), İnsan, Toplum, Bilim, İstanbul: Kavram Yayınları, 11-25

ANSAL, Hacer

- 1997 "Esneklik: Fordizm'den Post Fordizm'e Dönüşüm Anahtarı" '95-'96 Petrol-İş Yıllığı içinde, İstanbul: Petrol-İş Yayın: 44: 647-660

ANXO, Dominique

- 1996 "İsveç'te Çalışma Süresi Politikası", M. Kemal ÖKE (Ed.) (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi Ankara: Harb-İş Yayınları

ANXO, Dominique ve H.LOCKİNG

- 1996 "Norveç'te Çalışma Süresi Politikası" M. Kemal ÖKE (Ed.) (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi Ankara: Harb-İş Yayınları

ARICI, Kadir

- 1992 Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara: Kamu-İş Yayını

ARIN, Tülay

- 1985 "Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz (!): Gelişmiş Kapitalizm" 11.Tez: 1, 104-138.

ATAAY, İ.Durak

- 1995 "İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri İle Alternatif Zaman ve İş Süreleri" Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) içinde, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, 89-100.

ATASAYAR, Kubilay

- 1994 "Türk İşverenleri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik" Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükeltmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

BAGLIONI, Guido

- 1994 "Industrial Relations In Europe In The 1980s" G.BAGLIONI VE C.CROUCH (Ed.), European Industrial Relations The Challenge Flexibility, Bristol: Billing And Sons Ltd. Worcester.

BALCI Yusuf

- 1992 "Teknoloji Toplumu Ve Sendikalar", İktisat Dergisi, 329-330 (Ağustos-Eylül): 13-18.

BAYDUR, Refik

- 1996 "Çalışma Hayatında Esneklik ve İstihdama Etkileri" İktisat Dergisi, 357, Mayıs/Haziran, 40-42.

BELEK, İlker

- 1997 "Postkapitalist" Paradigmalar, İstanbul: Sorun Yayınları.

BELL, Linda

- 1996 "ABD'de Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi-Yaşama Süresi içinde, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara.

BLOMEYER, Wolfgang

- 1994 "Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler" Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükeltmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

BONEFELD, Werner

- 1991 "The Reformulation of State Theory", W. BONEFELD ve J. HOLLOWAY (Ed.) Post-Fordism and Social Form, London: The Macmillan Press Ltd., 35-68.

BORATAV, Korkut

- 1990 Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985, İstanbul: Gerçek Yayınevi. (1988)

CASTELLS, Manuel ve Y. AOYAMA

1994 "Paths Towards The Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-90", International Labour Review, 133, 1: 5-33.

CENTEL, Tankut

1992 Kısmi Çalışma, Kazancı, İstanbul: Hukuk Yayınları No:106.

CENTEL, Tankut

1994 "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri" Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükelmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

CLARKE, Simon

1994 "What in the F....'s name is Fordism?", Fordism and Flexibility içinde, Nigel Gilbert, Roger Burrows ve Anna Pollert (Der.), McMillan, 13-30.

CORDOVA, Efren

1986 "From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?", International Labour Review, 125, 6: 641-657.

CUVILLIER, Rolande

1984 The Reduction Of Working Time, Genova: International Labour Office.

DE GRIP, Andries ve BAŞKALARI

1997 "Atypical Employment in the European Union", International Labour Review 136,1: 49-71.

DEMİRBİLEK, Tunç

1996 Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu, Basisen Eğitim ve İzmir: Kültür Yayınları No: 28.

DERELİ, Toker ve M. KUTAL

1995 "Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketleri" 1995 '93-'94 Petrol-İş Yıllığı, içinde, İstanbul: Petrol-İş Yayın:36 559-581.

DOĞAN, Selen - TÜRK Murat

1997 "Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri", Verimlilik Dergisi, 2, 109-128. MPM Yayını.

DPT,

1995 VII Kalkınma Planı.

DÜLGEROĞLU, Ercan

1993 Kentlerde Yaşayan Ücretli Kesimin Telafi Edici ve Tamamlayıcı Gelir Kaynakları: Bursa Örneği. İstanbul: Printed by Lito.

DUYGULU, Ercan

1994 "Esnek Süreli Çalışma", İktisat Dergisi, 352, Eylül 79-80.

DÜZDEREOĞLU, Ercan ve BAŞKALARI

1993 Kentlerde Yaşayan Ücretli Kesimin Telafi Edici ve Tamamlayıcı Gelir Kaynakları: Bursa Örneği. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını.

DİE

1995 Çalışma İstatistikleri 1995.

1996 Çalışma İstatistikleri 1996.

EFİİ, İsmail

1983 İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Bursa: U.Ü. Yayınları. Yayın No: 80.

- EKONOMİ, Münir
1988 "Sosyal Politika Açısından Kentsel Enformel Sektörün Analizi", Kamu-İş, 4, 1: 117-134.
- EKONOMİ, Münir
1994 "Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği" Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükelmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).
- EMERİJ, Louis
1994 "The Employment Problem And The International Economy", International Labour Review, 133, 4: 449-466.
- EMRE, Aynur
1995 Tam Zamanında Üretim Sisteminin Ülkemizdeki Uygulamaları ve Sorunları, Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 542.
- ERAYDIN, Ayda
1992 Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler, Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayını.
- ERAYDIN, Ayda ve A. ERENDİL
1996 "Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Emek Süreçleri" K. LORDOĞLU (Ed.), İnsan, Toplum, Bilim, İstanbul: Kavram Yayınları, 25-55.
- ERDUT, Tijen
1994 Yeni teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ESEN, Oğuz
1994 "Dünya İşgücü Piyasalarındaki Son Gelişmeler" Ekonomik Yaklaşım, 5, 14, 39-63.
- ESER, Şenay
1997 Part Time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi, Ankara: TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim serisi No: 98.
- ETUI
1996 "Yaşam Kalitesinin İyileştirilmesi ve Yeni İş Yaratılması İçin Çalışma Süresi Politikası" M. Kemal ÖKE (Ed.) (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi Ankara: Harb-İş Yayınları.

EYRENCİ, Öner

- 1994 "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi" Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükelmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

FAGAN, Colette ve Başkaları

- 1996 "Kısmi Süreli Çalışma ve Eşitsizlik" M. Kemal ÖKE (Ed.) (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi Ankara: Harb-İş Yayınları.

GESTERKAMP, Thomas

- 1996 "Sektörel Düzeyde Çalışma Süresi Politikaları", M. Kemal ÖKE (Ed.) (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi Ankara: Harb-İş Yayınları.

GINNEKEN, Wouter Van

- 1986 "Full employment in OECD Countries: Why not?" International Labour Review, 125, 1: 19-37.

- 1987 "Wage Policies In Industrialised Market Economics From 1971 to 1986", International Labour Review, 126, 4:379-403.

GÜNGÖR, Yasemin

- 1997 "Enformel Sektör, Enformel İstihdam" İktisat Dergisi, 370-371, Ağustos/Eylül, 58-61.

- 1997 "Enformel Sektör, Enformel İstihdam" İktisat Dergisi, Sayı: 370-371, Ağustos- Eylül 58-61.

GÜZEL, Ali

- 1995 "Rekabet ve Rekabetin Gereği: Esneklik" Çalışma Hayatında 21.YY'ın Yeni Ufukları içinde, MESS 8-12 Ekim, 134-206.

HARB-İŞ

- 1996 "Çalışma Yaşamında Yeraltı Düzeni" Harb-İş Sendikası 20-23.

HUECK, Götz

- 1994 "Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükelmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

ILO

- 1991a Dünya Gelişme Raporu.

1991b Dünya Gelişme Raporu.

1991c Dünya Gelişme Raporu.

1997 A Yearbook of Labour Statistics, Genova.

1997 World Labour Report 1997-98, Geneva.

International Labour Conference

1993 Part-Time Employment, 83rd session, report v(1), International Labour Office, Genova

1996 Employment Policies in a Global Context, 83 rdSession, Report V, International Labour Office, Genova.

KASNAKOĞLU, Haluk

1997 "Türkiye'de Ücretler ve Fiyatlar: 1960-1995" Ekonomide Durum, Türk-İş araştırma Merkezi: Kitap 1, 49-58.

KAZGAN, Gülten

1988 Ekonomide Dışa Açık Büyüme İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

KAZGAN, Gülten

1994 Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye'nin Yeri, İstanbul: Altın Kitaplar Basımevi.

KEPENEK, Yakup ve N. YENTÜRK

1994 Türkiye Ekonomisi, İstanbul: Remzi Kitabevi.

KIRAL, Çağlar

1994 Esnek Üretim/esnek Otomasyon Sistem ve Teknolojileri, Ankara: Tübitak Yayınları, Yayın No:03

KORAY, Meryem

1992 Endüstri İlişkileri, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No: 22.

KORAY, Meryem

1994 Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı (TÜSES) Yayını.

KORAY, Meryem

- 1996 "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Noktaları", K. LORDOĞLU (Ed.), İnsan, Toplum, Bilim, İstanbul: Kavram yayınları, 55-73.

KUTAL, Gülten

- 1991 "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi süreli Çalışma ve Geleceği", Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 91-.

KUTAL, Metin

- 1991 "Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları", Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 57-.

LIPIETZ, Alain

- 1993 "Uluslararası İşbölümünde Yeni Eğilimler: Birikim Rejimleri ve Düzenleme Tarzları", Toplum ve Bilim, 56161, Bahar, 58-83.

LORDOĞLU, Kuvvet ve M. TÖRÜNER

- 1995 Çalışma Ekonomisi, 2. Basım, İstanbul.

MARİC, D.

- 1997 Adopting Working Hours to Modern Needs, Genova : International Labour Office.

NALBANT, Eser

- 1993 "Kalite Çemberlerinin Başarısını Etkileyen Sorunları", G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, IV, 1: 115-121.

NEUBOURG, Chris de

- 1985 "Part-Time Work: An International Quantitative Comparison", International Labour Review, 124, 5: 559-575.

OECD

- 1994a Jobs Study, Evidence and Explanations Part I, Paris.

- 1994b Jobs Study, Evidence and Explanations Part II, Paris.

- 1997 Employment Outlook, Paris.

OLMSTED, Barney

- 1983 "Changing Times: The Use Of Reduced Work Time Options in The United States", International Labour Review, 122, 4: 479-493.

ÖNGEN, Tülin

- 1996 Prometheus'un Sönmeyen Ateşi, İstanbul: Alan (1994) Yayıncılık.

ÖNGİDER, Seyfi

- 1994 Kriz ve Sendikal Hareket, İstanbul: Devinim Yayıncılık.

ÖNSAL, Naci

- 1992 Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu Ankara: Kamu-İş Yayınları.

ÖZEREN, Suat

- 1993 "Makroekonomik Politikalar ve İstihdam" Ekonomik Yaklaşım, 3, 10, 25-38.

ÖZEVREN, Mina

- 1987 İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, İzmir : Basisen eğitim ve Kültür Yayınları No: 13.

ÖZKAPLAN, Nurcan

- 1994 (1993) Sendikalar Ve Ekonomik Etkileri (Türkiye Üzerine Bir Deneme), İstanbul: Kavram Yayınları.

- 1997 "Sendikal Hareket ve İşgücü Piyasalarında Yeni Eğilimler", Türk-İş '97 Yılı içinde, Ankara: Türk-İş Yayınları, 116-131.

PELAEZ, Eloina ve J.HOLLOVAY

- 1991 "Learning to Bow: Post-Fordism and Technological Determinism", W. BONEFELD ve J.HOLLOVEY (Ed.) Post-Fordism and Social Form, London: The Macmillan Press Ltd., 135-144.

PEN, Roger

- 1994 "Flexibility in Britain During the 1980s: Recent Emprical Evidence" N. GILBERT ve BAŞKALARI (Ed.) Fordism and Flexibility Division and Change, London: The Macmillan Press Ltd., 66-88.

PETROL-İŞ

1997 '95-'96 Petrol- İş Yıllığı, İstanbul: Petrol-İş Yayın: 44.

1995 '93-'94 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul: Petrol-İş Yayın:36.

PUR, Necla

1991 "Türkiye'deki Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler Karşısında Kısmi Süreli İstihdam" Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli içinde, Ankara: TC. Başbakanlık Yayınları, 37-55.

ROCHE, K. William ve BAŞKALARI

1996 "Working Time And Employment : A Review Of International Evidence" International Labour Review, 135, 2: 129-157.

SANER, D. CAN

1993 Zenginler, Yoksullar ve Robotlar,Dünya Sistemi Bağımlılık ve Türkiye, İstanbul: Bireşim Yayınları.

SAPANCALI ,Faruk

1995 "Sosyal Politika Açısından Kentsel Enformel Sektörün Analizi", Kamu-İş, 4, 1: 117-134.

SAPANCALI, Faruk

1995 "Sosyal Politika Açısından Kentsel Enformel Sektörün Analizi" Kamu-İş, IV, 1,117-134.

SCHULZE, Nergis

1997 "Türkiye'de İşgücü Piyasası, İşsizlik ve İstihdam Politikaları", İktisat Dergisi, 364, Şubat, 9-20.

SERTER, Nur

1991 "Kısmi Çalışma" , Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 105-.

SOMEL, Cem

1996 "Dünya İstihdam Sorunları" Çalışma İstatistikleri 1996 içinde, Ankara: DİE Yayınları, 49-72.

ŞAYLAN,Gencay

1994 Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, Ankara: İmge Yayınevi.

ŞEN, Sabahattin

- 1996 Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Ankara: Liman-İş Sendikası.

ŞENSES, Fikret

- 1994 "Labour Market Response to Structural Adjustment and Institutional Pressures: The Turkish Case" ODTÜ Gelişme Dergisi, XXI, 3, 405-448.

ŞENSES, Fikret

- 1997 "İşgücü Piyasalarında Esneklik Türkiye İçin Geçerli Bir Kavram mıdır?" 95-'96 Petrol-İş Yıllığı içinde, İstanbul: Petrol-İş Yayın: 44: 693-705.

TALAS, Cahit

- 1997 Toplumsal Ekonomi, Ankara: İmge Kitabevi.

TAYMAZ, Erol

- 1993 "Kriz ve Teknoloji", Toplum ve Bilim, 56161, Bahar, 5-42.

TOKGÖZ, Erdinç

- 1992 "İktisadi Gelişme Tarihi (1923-1980)", Ç.ARUOBA ve C.ALPAR (Ed.) Türkiye Ekonomisi "Sektörel Gelişmeler", Ankara: Türkiye Ekonomi Kurumu, 5-48.

TOKOL, Ayşen

- 1986 "Esnek Çalışma Saatleri", U.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, VII, 2: 161-167.

- 1992a "Sanayileşmiş Ülkelerde Uygulaması Görülen Yeni Bir Çalışma Şekli: Tele Çalışma", İktisat Dergisi, 331 (Ekim): 11-13.

- 1992b Avrupa Topluluğu'nda Part-Time Çalışma; Bursa: Uludağ Ü. Basımevi. Uludağ Ü. (Güçlendirme Vakfı Yayın No: 69).

- 1992c "Avrupa Topluluğu'nda Part-Time Çalışma ve Türkiye'ye Uygulanabilirliği", İktisat Dergisi, 329-330 (Ağustos-Eylül): 9-12.

TREU, Tiziano

- 1992 "Labour Flexibility in Europe", International Labour Review, 131, 4-5: 497-513.

TUNCAY, A. Can

- 1995a "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme" Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler içinde, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, 57-75.

TUNCAY, Can

- 1995b "Rekabet ve Rekabetin Gereği: Esneklik" Çalışma Hayatında 21.YY'ın Yeni Ufukları MESS 8-12 207-227.

TÜRK-İŞ

- 1997 Türk-İş 1997 Yıllığı Cilt: 1 Ankara.

TİSK

- 1994 Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara: Yayın No: 136.

ÜNSAL, Naci

- 1992 Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Fiyatların Oluşumu, Ankara: Kamu-İş Yayınları.

ÜRETEK, Sevinç

- 1997 Üretim/İşlemler Yönetimi, Ankara.

WHITE, Michael

- 1987 Working Hours, Genova: International Labour Office.

WINDMULLER, John P.

- 1987 "Origins And Nature Of Collective Bargaining" J.P. WINDMULLER (Ed.), Collective Bargaining In Industrialised Market Economies: A Reappraisal, Genova: International Labour Office:3-160.

WORZALLA, Michael

- 1994 "Alman İşverenleri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik Çalışma Hayatında Esneklik içinde, İzmir: Tükeltmat A.Ş. (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları).

YAVUZ, Arif

- 1995 Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi Ankara.

YENTÜRK, Nurhan

- 1993 "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", Toplum ve Bilim, 56/61, Bahar, 42-58.

YENTÜRK, Nurhan

- 1994 "Post-Fordizm ve Azgelişmişlik" İktisat Dergisi, 346, 38-40.

YENTÜRK, Nurhan

1997 "Türk İmalat Sanayinde Esneklik: Nereye Kadar?" İktisat Dergisi, 364, 25-30.

YILDIZOĞLU, Ergin

1996 Globalleşme ve Kriz, İstanbul: Alan Yayınları.

ZAİM, Sabahaddin

1992 Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Filiz Kitabevi.



EK

I. KİMLİK BİLGİLERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

1. Yaşınız. ()

2. Cinsiyetiniz. () K () E

3. Medeni Durumunuz.

() Bekar () Dul ya da boşanmış () Evli (4. soruya geçiniz.)

4. Çocuğunuz var mı?

() Hayır () Evet (5. soruya geçiniz.)

5. Kaç çocuğunuz var?

() 1 () 2 () 3 ve daha fazla

6. Eşiniz çalışıyor mu?

() Evet () Hayır () Zaman zaman çalışıyor

7. Öğrenim durumunuz

() İlkokul mezunu () orta ve dengi okul mezunu
 () Lise ve dengi okul mezunu () Fakülte (Y. okul) Öğrencisi
 () Fakülte (Y. Okul) mezunu () Diğer (.....)

II. FİİLEN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

8. Bu işyerinde fiilen ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?

(.....)

9. Bu işyeri dahil toplam fiili çalışma süreniz (gün, hafta, ay, yıl) ne kadardır?

(.....)

10. Şimdiye kadar kaç iş yerinde (şu andaki dahil) çalıştınız?

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve daha çok

11. Daha önce çalıştığınız işten/ işlerden ayrılma neden/nedenleriniz?

() Ücret yetersizliği () Çalışma koşulları () İşten zevk almama
 () Diğer (.....)

12. Çalıştığınız işletme dışında ikinci bir işte çalışıyor musunuz?

() Evet (yanıtınız evet ise)

() Hayır



() Başka işveren adına

() Kendi hesabıma

() Diğer (.....)

13. Daha önce çalıştığınız işyerlerinde çalışma biçiminiz?

() Part-time/ düzenli

() Tam gün/ düzenli

() Geçici

III. ÇALIŞMA BİÇİMİNE İLİŞKİN BİLGİLER

14. Aşağıdakilerden hangisi part-time çalışmayı tercih nedeninizdir?

() Okul koşulları gerektirdiğinden ⇒ () Okul giderlerini karşılamak için

() Derslerimi izleyebilmek için

() Tam gün çalışmak istememek

() Kişisel ve ailevi yükümlülükler

() Sağlık nedenleri

() Tam gün süreli iş bulamama

() İş yaşamında deneyim kazanmak

() Diğer (.....)

15. Bu işte sürekli part-time olarak çalışmayı düşünüyor musunuz?

() Evet

() Hayır

16. Bu işte part-time çalışarak yükselebileceğinizi düşünüyor musunuz?

() Evet

() Hayır

17. Part-time çalışma ile cinsiyet arasında bir ilişki olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet

() Hayır

() Bazen

18. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı mısınız?

() Evet ⇒ () SSK

() Hayır

19. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

20. Günlük çalışma süreniz?

☐ 4-6 saat
☐ 7-10 saat

21. İşin başlangıç ve bitiş saatlerinde dönüşüm oluyor mu ?

☐ Evet/ düzensiz
☐ Evet/ haftada bir
☐ Olmuyor

22. Hafta tatiliniz nasıl belirleniyor?

☐ Kendim belirliyorum ☐ Kurum belirliyor

23. Birimler arasında çalışanlara rotasyon uygulanıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

VI. ÇALIŞANLARIN ÜCRET KOŞULLARINA İLİŞKİN BİLGİLER

24. Aylık net ücretiniz?

☐ 15-20 Milyon arası ☐ 20-25 Milyon arası
☐ 25-30 Milyon arası ☐ 30-35 Milyon arası
☐ 35-40 Milyon arası ☐ 40 Milyon ve üzeri

25. Size ücret dışı nakdi ve ayni ödemelerden hangisi/hangileri yapılıyor?

☐ Prim ☐ İkramiye ☐ Yemek ☐ Yol parası
☐ Giyim (İşyeri giysisi hariç) ☐ Hiç biri

26. Fazla mesai yapıyor musunuz?

☐ Evet (27. soruya geçiniz) ☐ Hayır

27. Ayda, yapmak zorunda olduğunuz harcama miktarları aşağıdaki kalemlere göre ortalama ne kadardır?

Gıda	(.....TL)	Elk. Tel. Su	(.....TL)
Eğt. Kırt.	(.....TL)	Giyim	(.....TL)
Kira	(.....TL)	Yakacak	(.....TL)
Sağlık	(:.....TL)		

ÖZET:

Değişen ekonomik koşullara, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine kolay ve çabuk bir şekilde uyum sağlayabilen esnek üretim organizasyonu, beraberinde esneklik kavramını getirmiştir. Artık üretim tekniklerinin ve makinelerin esnekliği kadar işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki esneklikler de önem kazanmaktadır.

Bu doğrultuda işgücü piyasalarında esneklik tartışılmakta; hatta iş ilişkilerinde ve çalışma sürelerinde esneklik gündeme gelmekte, esnek çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır.

Bu çerçevede öncelikle esnek üretim organizasyonunun ortaya çıkışı, özellikleri ve bu üretim organizasyonunun endüstri ilişkileri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Çalışma sürelerinde esneklik ve esnek çalışma biçimlerinde yaygın olan şekilleri genel olarak ele alınmış ve bu çalışma şekillerinden kısmi süreli çalışmanın hem gelişmiş ülkelerde, hem de Türkiye'deki boyutları araştırılmıştır.

Kısmi süreli çalışma Türkiye açısından incelenirken öncelikle Türkiye işgücü piyasalarının yapısı incelenmiş, esneklik tartışmalarının Türkiye'deki yansımaları ortaya konmuştur. Kısmi süreli çalışmanın Türkiye'deki boyutları araştırılırken ise öncelikle 40 saatten az çalışanlar bağlamında ele alınmış; hizmet sektöründeki boyutları ise bu sektörde faaliyet gösteren üç işletme bünyesinde yapılan anket sonuçları çerçevesinde sunulmuştur.

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF PART- TIME WORK IN SERVICE SECTOR IN TURKEY

The employer/employee relationship in the industrialized countries of Western Europe has changed significantly in the past 20 years under the combined influence of international competition, technological innovation- i.e. the impact of flexible production systems - new approaches to the organization of production and personnel management, and the evolving needs and aspirations of workers. This metamorphosis has taken place against the backdrop of the debate on labour market flexibility, which has called into question the model of the "standard" or "traditional" employment relationship enshrined in the labour legislation of most European countries.

In recent years, standard employment relationship has been blamed for rigidities that make it more difficult for enterprises to adapt to a changing and competitive economic environment, and an alternative model has emerged which is based on so-called "flexible" forms of employment.

Part-time work as a form of flexible employment relationship has extended widely especially in service sector and women has become the major contributors of part-time work all over the world.

Beyond the fact that Turkish labor market structure has in a way, different characteristics among her western counterparts; part-time work has also emerged a newly open area in service sector in Turkey. In this study, the spectrum of part-time work practise and the trend of this process has been investigated by a case study which is based on the results of the survey of 3 big firms in service sector.