

YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ İLİŞKİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Tijen ERDUT



TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ

YENİ TEKNOLOJİLERİN
İŞ İLİŞKİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Tijen ERDUT

İzmir-1998

ÖNSÖZ

Bu çalışma, doktora tezi olarak hazırlanmış, 14 Aralık 1994 tarihinde Prof. Dr. Metin KUTAL, Prof. Dr. Fevzi DEMİR ve Prof. Dr. M. Polat SOYER'den oluşan jüri önünde savunularak, oybirliği ile başarılı bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan yabancı kaynaklar 1988–1989 öğretim yılında araştırma yapmak amacıyla görevli olarak bulunduğum Cenevre Üniversitesi (İsviçre) Ekonomik ve Sosyal Bilimler Fakültesi ile Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kütüphanelerinden derlenmiştir.

Danışman Hocam Prof. Dr. Polat SOYER'e tez konusunun seçimi ve bilimsel yönlendirme aşamalarındaki yardımları nedeniyle teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırma aşamasındaki sabrı, hoşgörüsü ve katkıları nedeniyle de teşekkür borçluyum. Bölüm başkanı Hocam Prof. Dr. Fevzi DEMİR'e sağladığı destek için müteşekkirim.

Eşim ve küçük oğlumun çalışmanın hazırlanışı sırasında gösterdikleri anlayış ve özveriye çalışmayı onlara ithaf ederek teşekkür etmek istiyorum.

Çalışmanın tamamlanmasından bu yana yaklaşık dört yıl geçmiştir. Çalışmanın basılması için yaptığım girişimlerle geçen bu süre en az hazırlık aşaması kadar sabır ve çaba gerektiren bir dönem olmuştur. Ülkemizde yayınlanan kitap sayısı ve okuyucu azlığı yanında, bilimsel çalışmalara ilgi duyan kurum sayısının kıtlığını da bir kez daha deneyerek öğrendim. Bu nedenle çalışmanın basımı için yardımlarını esirgemeyen Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'nin Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreteri Sayın Ahmet ATEŞ'e teşekkürlerimi sunarım.

İzmir, Ekim–1998

Tijen ERDUT

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ: KAVRAM VE TANIMLAR	1
§ 1. YENİ TEKNOLOJİLER	1
I. KAVRAM	1
II. UNSURLARI	8
A. Sektörler Arasında Yayılma	8
B. Ürün ve Üretim Süreci Yenilikleri	13
C. Maliyetlerde Azalma ve Performansta Artma	16
D. Ulusal ve Uluslararası Piyasalarda Rekabet Üstünlüğü	18
§ 2. İŞ İLİŞKİLERİ	22
I. KAVRAM	22
II. UNSURLARI	24
A. İş İlişkilerinin Niteliği	24
B. İş İlişkilerinin Tarafları	25
C. İş İlişkilerinin Konusu	26
BİRİNCİ BÖLÜM: YENİ TEKNOLOJİLERİN ÜRETİM SÜRECİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	27
§ 3. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİK STRATEJİLERİ	27
I. ESNEKLİK KAVRAMI	27
II. ESNEKLİK STRATEJİLERİ	29
A. Esneklik Stratejilerinin Oluşumunda Etken Olan Politikalar	29
1. Yapısal Uyum Politikaları	29
2. İşletmede Personel Politikaları	32

B. Esneklik Stratejilerinin Uygulanma Alanı	34
1. İşletmede Dışsal Esneklik	35
2. İşletmede İçsel Esneklik	39
3. Ücret Esnekliği ve Ücretin Bireysel Düzeyde Belirlenmesi	40
§ 4. ÜRETİM SÜRECİNDE ESNEK YAPILANMA	41
I. ESNEK ÜRETİME GEÇİŞİN ORGANİZASYON VE İŞBÖLÜMÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	41
A. Fordist Üretimde Organizasyon ve İşbölümü	42
B. Esnek Üretimde Organizasyon ve İşbölümü	43
1. Talebin Esnekleşmesi ve Esnek Üretim Sistemleri	43
2. Yeni Üretim Yönetimi Stratejileri	44
3. Yeni Organizasyon Biçimleri	47
II. ESNEK ÜRETİME GEÇİŞİN İŞGÜCÜ PİYASASI VE KURUMSAL YAPI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	51
A. Fordist Üretim Döneminde İşgücü Piyasası ve Kurumsal Yapı	51
B. Esnek Üretimde Geçişte İşgücü Piyasası ve Kurumsal Yapı	53
1. İşgücü Piyasasında Esneklik Gereksinimi	54
2. İşgücü Piyasasında Esnek Yapılanma	55
a. Ücret Artışlarının Sınırlandırılması	55
aa. Endeksleme Yönteminin Değiştirilmesi	55
bb. Toplu Pazarlık Düzeyinin Farklılaştırılması	57
b. Vergi ve Sosyal Harcamaların Azaltılması	57
c. İş Yasalarının Serbestleştirilmesi	58

İKİNCİ BÖLÜM:YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ İLİŞKİLERİNİN	
YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	64
§ 5. İŞ İLİŞKİLERİNDE ESNEK YAPILANMA	64
I. ESNEKLİĞİN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	64
A. Yeni Çalışma Biçimlerinin Genel Özellikleri	64
B. Yeni Çalışma Biçimleri	69
1. Kısmi Süreli Çalışma	69
a. Kısmi Süreli Çalışma Biçimleri	70
b. Kısmi Süreli Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi	73
c. Kısmi Süreli Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar	75
aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	75
aaa. Yasal Alandaki Boşluk ve Belirsizlikler	76
bbb. Sosyal Haklardan Yararlanmada	
Asgari Sınırların Dışında Tutulma	77
ccc. Özel Önlemlerin Eksikliği	78
bb. İşçiler Arasında İş Süresine	
Bağlı Eşitsizlikten Kaynaklanan Sorunlar	78
2. Geçici Çalışma	79
a. Geçici Çalışma Biçimleri	80
b. Geçici Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi	82
c. Geçici Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar	83
aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	83
aaa. Yasal Alandaki Boşluk Belirsizlikler	83
bbb. Geçici Çalışma Bürolarının	
Yasal Faaliyet Alanı	84
ccc. Üç Taraflı İş İlişkisinin Hukuksal Niteliği	87

bb. İşçiler Arasında İş İlişkisinin Sürekliliğine	
Bağlı Eşitsizlikten Kaynaklanan Sorunlar	89
3. Tele-Çalışma	91
a. Tele-Çalışma Biçimleri	92
aa. Evde Büro (Electronic home work)	92
bb. Uydu Büro (Satellite Centres)	93
cc. Komşu Büro (Neighbourhood Centres)	93
dd. Gezici Büro (Mobil work)	93
ee. Dağınık Çalışma Sistemleri	
(Distributed Business Systems)	93
b. Tele-Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi	94
c. Tele-Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar	95
aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	95
aaa. Yasal Alandaki Boşluk ve Belirsizlikler	95
bbb. Evde Çalışma Mevzuatı, Bağımlılık	
İlişkisi ve Tele-Çalışma	96
bb. İşçiler Arasında Bağımlılık İlişkisine	
Bağlı Eşitsizlikten Kaynaklanan Sorunlar	98
4. Diğer Çalışma Biçimleri	98
a. Serbest Çalışma	99
b. Taşeron Sözleşmeleriyle Çalışma	99
c. Kaçak Çalışma	100
II. ESNEKLİĞİN İŞ İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN SONUÇLARI	101
A. İşten Çıkarmaya Karşı Koruma	102
B. Ücretin Belirlenmesi	103

§ 6. İŞ İLİŞKİLERİNDE ADEMİ MERKEZİ YAPILANMA	104
I. ADEMİ MERKEZİLEŞMENİN TOPLU	
PAZARLIĞIN YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	105
A. Toplu Pazarlığın İşletme Düzeyine Kayması	105
B. İşkolu Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriğinin Zenginleşmesi	108
C. Farklı Düzeylerdeki Toplu Pazarlığın Birbirini	
Tamamlaması	109
II. ADEMİ MERKEZİLEŞMENİN İŞ	
İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN SONUÇLARI	111
A. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısının	
Azalması	111
B. İşverenin Yönetim Hakkının Kapsamının Genişlemesi	112
 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YENİ TEKNOLOJİLERİN	
UYGULAMAYA KONULMASINDA	
SOSYAL TARAFLARIN ETKİSİ	114
§ 7. SOSYAL TARAFLARIN YENİ TEKNOLOJİLERE YAKLAŞIMI	114
I. İŞÇİ SENDİKASI	114
A. Model Teknoloji Sözleşmelerinin Geliştirilmesi	117
B. Yeni Teknolojilere İlişkin Sendika Politikalarının	
Geliştirilmesi	124
II. İŞVEREN SENDİKASI(VEYA İŞVEREN)	128
§ 8. YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASI	130
I. YENİ TEKNOLOJİLERİ UYGULAMA	
YÖNTEMLERİNİN BELİRLENMESİ	130

A. Prosedüre İlişkin Kuralların Oluşturulması	130
1. Yasa ve Toplu Pazarlık Aracılığıyla Kuralların Oluşturulması	130
2. Sadece Toplu Pazarlık Aracılığıyla Kuralların Oluşturulması	134
B. Sorunların Çözülmesi	136
II. YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASINDA PLANLAMA SÜRECİNE KATILMA	140
III. YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASININ SONUÇLARI	142
A. İş Güvencesi	143
B. İşin Gruplandırılması ve Gelirin Korunması	144
C. Mesleki Eğitim ve Yeniden Eğitim	145
SONUÇ	147
YARARLANILAN KAYNAKLAR	151

KISALTMALAR

A.k.	: Aynı kaynak
A.ş.	: Aşağıda
BANKSİS	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BASİSEN	: Banka-Sigorta İşçileri Sendikası
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CEC.	: Commission of the European Communities
Ed.	: Editor
EÜ. BYYO.	: Ege Üniversitesi Basın ve Yayın Yüksek Okulu
FIET.	: International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees.
ILO.	: International Labour Organisation
ILR.	: International Labour Review
İİBK.	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKV.	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İşveren	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yayınlanan aylık dergi
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
L.S.	: Labour and Society
MPM.	: Milli Produktivite Merkezi
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi
OECD.	: Organisation for Economic Co-operation and Development
ORHİM	: Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi
s.	: Sayfa
Sa.	: Sayı
TİSK.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	: ve devamı
Vol.	: Volume

GİRİŞ: KAVRAM VE TANIMLAR

§1. YENİ TEKNOLOJİLER

I. KAVRAM

Yeni teknolojiler, teknolojik değişimin günümüzde ulaştığı son aşamadır. Teknolojik değişim, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim ve etkileşimlerle endüstrileşmeye; endüstrileşmeden de içinde bulunduğumuz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır.

Bu anlamda, teknolojik değişim, varolan değişim sürecinin bir parçasıdır. Bu değişim sürecinde teknik yeniliklerin, ekonomik gelişmeyle toplumsal ve kurumsal değişikliklerle karşılıklı bağımlılıkları söz konusudur¹.

Teknik yeniliklerin ekonomik gelişmedeki rolü pek çok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Geliştirilen kuramlarda, teknik yenilikler, ekonomik gelişmenin temel unsuru olarak kabul edilmiş, ekonomideki uzun dönemli dalgalanmalar teknolojik gelişmelere bağlı olarak açıklanmıştır.²

1970 ve 1980'li yıllarda dünya ekonomisinde yaşanan krizin yorumlanmasında "gelişme kuramlarının" yetersiz kalması, "yapısal dönüşüm kuramları" çerçevesinde çeşitli çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. Bu yeni dönemde, ekonomideki yapısal değişim ve dönüşümün açıklanmasında, teknolojik değişimi çıkış noktası olarak alan ekonomik kuramlardan yararlanılmıştır.

Oluşturulan ekonomik modellerde teknoloji, çoğunlukla ekonomik sistem dışından kaynaklanan bir güç olarak kabul edilmiştir. Buna karşın, teknolojilerin yapısal oluşumunun ve uygulanmasının buluşlar yanında, ekonomik sistemden kaynaklanan taleplere bağlı olduğu görülmüştür. Bunun gibi, teknik yeniliklerin etkisinin diğer toplumsal gelişmelerden soyutlanması; ekonomik boyutunun toplumsal boyutundan ayrı değerlendirilmesi de mümkün olmamıştır³.

Teknolojik değişim, buluş (invention), yenilik (innovation) ve yayılma (diffusion) aşamalarından geçmektedir. Buluş ve yenilik arasında yapılan ayırım, teknik yeniliklerin ekonomik faaliyete girişini ortaya koymaktadır⁴. Bu ayırıma göre, buluş kavramı; bilimsel ve teknolojik alandaki bir gelişmeyi, yenilik kavramı ise; bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ekonomik faaliyete girişini ifade etmektedir. Buluşlar, teknik ve ekonomik bakımdan uygulanabilir hale getirilerek yeniliklere dönüştürülmekte (Araştırma- Geliştirme Süreci) ve ancak bundan sonra üretim sürecine uygulanabilmektedir.

Teknolojik değişimin içerdiği buluşlar ve yenilik grupları, uzun bir süreç içinde ortaya çıkmakta ve yayılmaktadır. Teknolojilerin yapısal oluşum sürecinde, hem varolan

¹ OECD., New Technologies in the 1990 s, A Socio-economic Strategy. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1988, s. 33.

² C. FREEMAN, "Long Waves of Economic Development," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.J. Press Ltd., Cornwall, 1985, s.603- s.606.

³ OECD. New Technologies, s. 117.

⁴ FREEMAN, Economic Development, s. 605.

teknolojilerde sağlanan küçük ilerlemeler, hem de köklü yenilikler rol oynamaktadır. Çünkü, teknolojik değişim, bir gelişmenin kendisinden önceki bazı gelişim unsurlarına dayanan, yani temelde birikime bağlı olan bir süreçtir⁵. Bu süreçte, buluşlar ve yenilik grupları salt ürünler üzerinde değil, aynı zamanda, üretim süreçleri, alt sistemler, malzemeler ve yönetim sistemleri üzerinde de etkili olmaktadır⁶. Bu anlamda, teknolojik değişim, birbirine bağımlı değişikliklerin meydana geldiği dinamik bir süreç niteliğini kazanmaktadır⁷.

Teknolojik alanda küçük ilerlemelere yol açan yenilikler (incremental innovations) ekonomik sistem genelinde, çeşitli sektörlerde değişen oranlarda olmak üzere, sürekli olarak meydana gelmektedir. Ekonomik etkileri ancak uzun dönemde, verimlilik veya kalite artışı biçiminde ortaya çıkan bu tür yenilikler, ekonomide herhangi bir yapısal değişime yol açmamakta, salt varolan kaynakların daha etkin kullanımını sağlamaktadır. Buna karşılık, köklü yenilikler, süreklilik göstermeyen, varolan ürün veya üretim süreçlerinden bağımsız olarak ortaya çıkan gelişmelerdir. Köklü yenilikler üretim araçlarını değiştirdikleri, yeni bir ürünün üretilmesi veya yeni bir hizmetin sunulması için yeni becerilere gereksinim gösterdikleri için yapısal değişim sorunu yaratabilmektedir. Ancak bu tür sorunlar ekonominin belirli bir alanıyla sınırlı kalmakta, ekonomide yapısal nitelikte bir değişim, birkaç köklü yeniliğin biraraya gelmesiyle gerçekleşmektedir⁸.

Yenilik grupları (constellation of innovations) bilimsel, ekonomik ve teknik bakımdan birbiriyle ilişkili bir dizi köklü yeniliği (ve zaman içinde meydana gelen küçük yenilikleri) ifade etmektedir⁹. Yeni teknoloji sistemleri kavramı, yenilik gruplarının yanı sıra, aynı soydan¹⁰ gelen yeniliklerin dağılma sürecinde ortaya çıkan çok sayıda türevlerini içermektedir. Bu tür yenilikler, ekonomide yeni faaliyet alanlarının doğmasına, eskilerinin ortadan kalkmasına neden olmakta ve yapısal değişim sorunlarını beraberinde getirmektedir¹¹. Bazı yeni teknoloji sistemleri, belirli bir endüstriye veya toplumsal yaşamın belirli bir kesimine özgü olmayıp, bütün ekonomik sektörlerde üretim ve dağıtım koşullarını değiştirebilecek, toplumsal faaliyetleri etkileyebilecek kadar geniş etkilere sahip bulunabilmektedir. Bu güçteki yeni teknoloji sistemlerinin meydana getirdiği değişim, uygulandığı endüstrinin iç yapısı ve sektörler arasındaki ilişkilerle sınırlı kalmayıp, ticaretin uluslararası dağılımını değiştirebilecek boyutlara ulaşmaktadır¹².

Bu anlamda teknolojik değişim, belirli bir makina donanımı ve salt üretim süreci ile sınırlı bir değişim olarak kabul edilmemelidir. Teknolojik değişim, gerek gelişimi, gerekse uygulaması bakımından toplumsal bir süreci ifade etmektedir¹³.

5 S.G. PEITCHINIS, Computer Technology and Employment (Retrospect and Prospect). Mac Millan Press, London, 1983, s. 7.

6 FREEMAN, Economic Development, s. 605.

7 PEITCHINIS, s. 7.

8 OECD. New Technologies, s.34.

9 C. FREEMAN, et al., Unemployment and Technical Innovation, A Study of Long Waves and Economic Development. Frances Pinter Publishers, London, 1982, s.64.

10 OECD. New Technologies, s.35.

11 FREEMAN, et al., Unemployment, s.64-65.

12 A.k. s.68-70.

13 OECD. New Technologies, s.11.

Teknik yeniliklerin üretim sürecindeki uygulaması endüstri kuruluşlarının yapısını ve iş sürecinin organizasyonunu belirlemektedir. Sermaye araçlarının sahip olduğu üretim kapasitesi, üretim süreçlerinin boyutunu etkilemekte, teknolojik altyapıdaki değişim, iş sürecinin organizasyonunda köklü değişiklikler¹⁴ yol açmaktadır. İşin organizasyonundaki değişiklikler, işin yapısını, giderek istihdamın sektörel dağılımını ve mesleki yapıyı değiştirmektedir¹⁴. Organizasyon ve işbölümünün değişmesi, toplumu oluşturan bireyler, örgütler ve kurumlar arasındaki ilişkileri de etkilemektedir. Teknolojik değişim ne kadar köklü bir yapıdaysa, o ölçüde karmaşık ve toplumsal bir etkileşim meydana gelmekte ve toplumu düzenleyen kurum ve kurallar yenilikçi bir değişikliğe uğramaktadır.

Teknik yeniliklerin yayılma sürecinde, toplumsal ve kurumsal altyapıdaki değişim, aynı zamanda, bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü teknolojik değişim süreci, farklı çıkarlar arasında uzlaşmanın sağlandığı bir kurumsal uyum sürecidir¹⁵. Toplumu düzenleyen kurum ve kuruluşların, teknolojinin gerekleriyle uyumunun sağlanması yönünde, "toplumsal yenilikler"¹⁶ den yararlanılmaktadır. Buna, teknolojilerin toplum tarafından benimsenmesi ve sahip oldukları potansiyelin ekonomik gelişmeye dönüştürülmesi için gereksinim duyulmaktadır. Tarihsel gelişim sürecindeki örneklerde görüldüğü gibi, ekonomik gelişme dönemleri, yeni bir teknolojiye geçişte, bu teknolojinin gerekleriyle veya ekonominin içinde bulunduğu koşullarla, toplumsal koşullar ve kurumsal çerçeve arasında "uyum" un bulunduğu dönemlerdir¹⁷.

Buna göre, yapısal değişim kuramlarında, yaşanan ekonomik krizin yapısal bir niteliği olduğu görüşü benimsenirken, bu yapısal krizin endüstrileşmiş ülkelerde izlenen teknolojik gelişmelerle, bu ülkelerdeki toplumsal ve kurumsal yapı arasındaki uyumsuzluklar nedeniyle ortaya çıktığı ileri sürülmektedir¹⁸. Ancak, son yıllarda toplumun ve endüstri üretiminin yapısal bir değişim gösterdiği konusunda görüş birliği oluşmakla birlikte, bu değişimin içeriği konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Belirsizlik büyük ölçüde, bilgi toplumuna geçiş sürecinin tamamlanmamış olmasından kaynaklanmakta ve bu da değişik yorumlara yol açmaktadır. 1990'lı yıllarda Düzenlemeci Okul(School of Regulation)'un ekonomik kriz öncesi ve sonrasındaki gelişmelere ilişkin yorumlarında, günümüzde toplumsal yapı için egemen bir modelden söz edilemeyeceği, yeni teknolojilerin ve işgücünün yeniden organizasyonunda benimsenen ilkelerin yeni toplumsal ilişkileri empoze etmediği, geliştirilen kalkınma modellerinin politik içerik taşıdığı, bu nedenle, salt teknolojik verilerle, soyut ekonomik kurallarla açıklanamayacağı düşüncesine yer verilmektedir¹⁹.

Teknolojik değişim ile ekonomik gelişme ve toplumsal-kurumsal değişim arasındaki ilişki, bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

14 PEITCHINIS, s.9.

15 OECD. New Technologies, s.11.

16 A.k., s. 19.

17 FREEMAN, Economic Development, s.606-607.

18 A. ERAYDIN, Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler. ODTÜ. Mimarlık Fakültesi, Kasım 1992, s. 34.

19 A.k., s. 40.

Günümüzde, teknolojik değişimin kaynağı, "yeni teknolojiler" dir. Yeni teknolojiler, toplumsal sistemi etkilediği gibi, "toplumsal sistem" bütününe bir alt sistemi olan "iş ilişkileri"ni de etkilemekte ve değiştirmektedir. Ancak, yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkilerinin incelenebilmesi, yeni teknolojiler kavramının açıklanmasını gerektirmektedir. Çünkü, teknolojik alandaki bütün gelişmeler üretim sürecini doğrudan etkilememekte, bu nedenle, makro-ekonomik sonuçları ve istihdam üzerindeki etkileri bakımından önem taşımamaktadır.

Bu konuda yapılan bir grupta, günümüzde ekonomik ve toplumsal alanda köklü değişimlere yol açan en önemli yeni teknolojiler; bilgi teknolojisi (information technology), biyoteknoloji, malzeme teknolojisi, uzay teknolojisi ve nükleer teknoloji olarak sıralanmıştır²⁰. Bu alanlardaki bilimsel gelişmelerin son derece hızlı ve çok yönlü olması, teknolojik değişim sürecinde gelişmelere kaynak oluşturan yeni teknoloji sisteminin belirlenmesini güçleştirmektedir. Bununla birlikte, bazı ölçütlerden yararlanmak mümkündür.

Yeni teknolojilerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler: teknoloji sektöründe istihdam edilen nitelikli personelin diğer endüstrilerde ve ilgili mesleklerde çalışanlara oranı; teknoloji sektörünün istihdamın gelişmesine katkısı veya teknoloji sektöründeki Ar-Ge (Araştırma-Geliştirme) harcamalarının yoğunluğudur²¹.

Yeni teknolojiye dayalı ürünlerin temel girdisi, eğitilmiş (mühendis, matematikçi, teknisyen, bilgisayar uzmanı gibi) personeldir. Bu özelliği, yeni teknolojiye dayalı endüstrileri, geleneksel anlamdaki imalat ve hizmetler sektöründen ayırmaktadır. Teknoloji sektörlerinde çalışan mühendis, bilimadamı ve bilgi işlemcilerin toplam endüstride ve ilgili mesleklerde tüm çalışanlara oranına göre bir değerlendirme yapıldığında, özellikle 1973 yılını izleyen dönemde, en hızlı gelişen endüstrilerin bilgiye dayalı endüstriler olduğu görülmektedir²².

Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisi en tartışmalı konulardan biridir. Bununla birlikte, bilgiye dayalı teknolojilerin, yeni ürünlerin, yeni taleplerin, yeni endüstrilerin ve yeni mesleklerin (biyo-mühendis, hastane mühendisi gibi) doğduğu dinamik bir süreç başlattığı bilinmektedir. Gerçi, diğer teknolojiler arasında da, ticari uygulamaları henüz yaygınlaşmamış olmakla birlikte, büyük potansiyele sahip olanlar vardır. Örneğin, biyoteknoloji ve malzeme teknolojisi alanında pek çok yenilik yüksek maliyet nedeniyle uygulanamamaktadır ve bu teknolojilerin istihdam üzerindeki etkilerinin, ancak önümüzdeki yüzyılda ortaya çıkabileceği ileri sürülmektedir²³. Gecikmenin en önemli nedenlerinden biri, sözkonusu teknolojilerdeki yeniliklerin ("biyo-çip"in geliştirilmesi gibi), büyük ölçüde bilgi teknolojisindeki gelişmeye bağlı olmasıdır.

20 OECD, New Technologies, s. 35.

21 M. CARNOY, "High Technology and International Labour Market," ILR., Vol. 124, No.6, Nov.-Dec. 1985, s. 657, dipnot, 1.

22 CARNOY, Labour Market, s. 647; A. ERBESLER, İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları. MPM Yayınları, No. 356, Ankara, 1987, s. 12.

23 OECD, New Technologies, s.36.

Bu teknolojilerdeki yenilikler, bilgiye dayalı teknolojilerdeki yenilik veya yenilik gruplarına dayanmakta ve bu yeniliklerin uygulamaya konulmasından sonra ortaya çıkmaktadır²⁴.

Ar-Ge yeniliğin temel kaynaklarından biridir. Bu nedenle, belirli bir teknoloji sektörünün öneminin belirlenmesinde standart bir yöntem olarak, Ar-Ge harcamalarına başvurulmaktadır.²⁵ Ar-Ge harcamalarının da 1973'ten itibaren, özellikle 1980'li yıllarda elektronik ve yazılım teknolojilerinde yoğunlaştığı izlenmektedir. Nitekim, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde 1975-1983 yılları arasındaki dönemde, elektronik ve yazılım teknolojisi için yapılan Ar-Ge harcamaları artmış, 1983 yılı itibariyle elektronik teknolojisi için 975 milyon ECU, yazılım teknolojisi için 950 milyon ECU ayrılırken yine aynı dönemde, uzay teknolojisi için yapılan harcamalar, 500 milyon ECU tutarında kalmıştır²⁶. Bilgi teknolojisinde Ar-Ge harcamaları toplamına yazılım harcamasının yaptığı katkı, ayrıca dikkate değerdir. Bunun nedeni, teknolojik değişim sürecinde hizmetlerin artan önemini göstermesidir²⁷.

Bütün bu ölçütler dikkate alındığında, bilgi teknolojisinin²⁸ bir yeni teknoloji sistemi olarak günümüzdeki ekonomik ve toplumsal değişimlerin kaynağı olduğu ileri sürülebilir²⁹. Diğer yeni teknolojilerin de araştırma, yönetim ve denetim sistemlerinin bu teknolojiye bağımlı olduğu görülmektedir.

Bilgi teknolojisi; bilgisayar, mikroelektronik ve telekomünikasyon teknolojilerini birarada ifade etmektedir³⁰. Başlangıçta birbirinden ayrı olarak gelişen bu üç teknoloji, özellikle elektronik teknolojisindeki gelişmelerin etkisiyle tek bir akım halinde birleşmiştir.

Bilgi teknolojisi; bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması, gerekli olduğunda çağırılması ve iletilmesinde köklü yenilikler sunan bir teknolojidir³¹. Geçmişte birinci ve ikinci endüstri devrimlerine yol açan, üretim sürecine yönelik yeni teknoloji sistemleri, enerji temeline dayandırılmıştır. Günümüzdeki teknolojik devrim de üretim sürecine yönelik yenilikler içermesine karşın, artık sistemler salt enerjiye değil, aynı zamanda ve özellikle bilgiye dayalı olarak işletilmektedir³². Bu anlamda, teknolojiye sağlanan olağanüstü gelişmeler sonucunda bilgi de en az enerji kadar yaygın etkilere sahip olmuş³³ ve "ekonomik değer" kazanmıştır³⁴.

24 FREEMAN, et al., Unemployment, s. 66.

25 OECD, New Technologies, s.40.

26.CEC., Employment in Europe/1989. Commission of the European Communities, Brussels, 1989, s.134.

27 OECD, New Technologies, s. 42-43.

28 Öğretide, bilgi teknolojisi ile aynı anlama gelen "telematik", "informatik" deyimleri de kullanılmaktadır.

29 OECD, New Technologies, s. 37.

30 J.F. RADA, The Impact of Microelectronics, A Tentative of Information Technology. International Labour Office, Geneva, 1980, s.1; D. WERNEKE, Microelectronics and Office Jobs. International Labour Office, Geneva, 1985, s.7; OECD, New Technologies, s.37; J. BESSANT, Microelectronics and Change at Work. International Labour Office, Geneva, 1989, s.3.

31 RADA, Microelectronics, s.13-18.

32 M. CASTELLS, "High Technology and International Division of Labour," L.S., Vol. 14, 1989, s.8.

33 J.F. RADA, "The Microelectronics Revolution: Implications for the Third World," Development Dialogue. No.2, 1981, s.42.

34 A.k., s.44.

1971 yılında "çip" (chips)'in geliştirilmesi, hem elektronik, hem de diğer endüstrilerde devrim niteliği taşıyan gelişmelerin kaynağıdır. Bu sayede, ölçek ekonomisine uygun, değişik işlevler görmek üzere programlanmış ve standart üretimi gerçekleştirilmiştir³⁵. Elektronik teknolojisindeki bu gelişme, bilgi akış biçimini ve bilgi akışını sağlayan araçları da etkilemiştir. Bilgisayarlar, bilginin toplanması, işlenmesi daha çok da iletilmesinde kullanılan araçlar haline gelmiştir³⁶. Bilgisayarlar arasında iletişim kurularak sınırötesi veri akışı sağlanmıştır. Uluslararası boyutta bilgi ağlarının geliştirilmesi telekomünikasyon teknolojisinde ulaşılan aşamayı göstermesi bakımından da önemlidir³⁷. Böylece, elektronik teknolojinin, bilgisayarlardan uydulara kadar pek çok alanda da üstünlüğü ortaya çıkmıştır. Elektronik, giderek çeşitli sektörlerin farklı oranlarda bağımlı hale geldiği ortak bir endüstri niteliğini kazanmıştır³⁸.

Günümüzde, teknolojinin bilimden, geçmişe oranla, çok daha fazla yararlandığı ve bu ölçüde de "soyut" bir nitelik kazandığı görülmektedir. Elektronik endüstrisi, bilim-yoğun sektörler³⁹ arasında yer almaktadır. Üretim altyapısının ve teknolojinin bu yöndeki gelişiminden etkilenmesi, ekonomik faaliyetlerin de soyut bir temele dayanmasına neden olmuştur. Gelecekte, "bilgi yoğun" ekonomilerin egemen olması beklenmektedir⁴⁰.

Yeni teknolojilerin içerdiği yenilikler, üretimin ürün ve üretim süreci olarak değişimiyle birlikte, toplumsal örgütlenme, mekansal yerleşme ve yaşama biçimlerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu etki, eğitim, çevre ve şehircilik gibi altyapı alanlarında değişimlere yol açmakta, yönetim biçimlerinde köklü değişimler meydana getirmektedir. Sonuçta, toplumsal yaşam, yönetim ve örgütlenme biçimleri bu değişimlere bağlı olarak yeniden oluşmaktadır. Toplumsal yapı, değer yargısı ve düşüncelerdeki değişimler, aynı zamanda bir kültürel değişimi ifade etmektedir⁴¹.

Bu gelişmeler ışığında, gelecekte, endüstri toplumundan farklı bir toplum yapısına geçileceği ileri sürülebilir. Günümüzde, toplumsal ve kurumsal yapıda bütünüyle bir değişimi öngören yaklaşımlarda, "bilgi toplumu", "endüstri ötesi toplum" olarak kabul edilmektedir. Bu toplum yapısı doğal olarak, "teknolojik yapı", "sosyo-ekonomik yapı" ve "toplumsal değerler" bakımından endüstri toplumundan ayrı özellikler taşımaktadır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

35 OECD. Information Technology and Economic Prospects (Information, Computer, Communication) Policy. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1987, s.12.

36 WERNEKE, Office Jobs, s. 5.

37 J. F. RADA, The Impact of Microelectronics and Information Technology. Case Studies in Latin America, UNESCO, Paris, 1982, s. 46.

38 A.k., s.98.

39 H. CEYHAN, XXI. Yüzyıl Başlarında Sanayi Yapısı Ne Olabilir? İKV. Yayın No. 109, İstanbul, Aralık 1991, s.11.

40 RADA, Information Technology, s.98.

41 F. BLANCHARD, "Technology, Work and Society: Some Pointers From ILO Research", ILR, Vol. 123, No. 3, May-June 1984, s.267 vd.

Endüstri toplumunun mekanik teknolojileri ile gerçekleştirilen maddi üretimin yerini, bilgi toplumunda bilgisayarlar ve yeni teknolojilere dayalı bilgi üretimi almaktadır. Endüstri toplumunun mekanik teknolojisi, fiziksel emeği ikâme ederken; bilgi toplumunun bilişim teknolojileri zihinsel emeği ikâme etmektedir. Endüstri toplumunda maddi mallar fabrikalarda üretilirken, bilgi toplumunda bilgi kullanımı veri bankaları ve bilgi ağlarına bağlı olarak üretilmektedir. Endüstri toplumunda pazarın genişliği için satın alma gücünün artması temel faktörken, bilgi toplumunda; "bilginin sınırları" potansiyel pazar olarak tanımlanmaktadır. Bilgi toplumunda ekonomik gelişmeyi bilgiye dayalı endüstrilerin gerçekleştireceği; ekonomik yapıya tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerine ek ve dördüncü sektör olarak katılacağı ileri sürülmektedir. Böyle bir ekonomik yapıda, dikey eksenle bilgiye dayalı endüstrilerin, yatay eksenle ise, eğitim, sağlık ve konut gibi hizmet endüstrilerinin yer alacağı varsayılmaktadır. Ayrıca, bilgi toplumunun sağladığı bilgi akışıyla bireylerin daha hızlı biçimde bilgiye ulaşabilmeleri, ekonomik ve siyasal gücün yoğunlaşmasını önlemekte ve çoğulculuğu arttıran bir bütünleşme süreci yaratmaktadır⁴².

Sonuçta, bilgi teknolojisi, sosyo-ekonomik değerlerin değişmesine ve yeni sosyo-ekonomik yasaların doğmasına neden olmaktadır. Böylece, bilgi toplumu, teknolojik değişimin başlattığı ekonomik, siyasal ve kültürel alandaki bütünleşmeyle süren ve bütünleşmenin tamamlanması ile sağlanan "küreselleşme" olgusuna dayandırılmaktadır⁴³. Buna göre, küreselleşme; ekonomilerin uluslararası nitelik kazanma sürecinin tamamlanıp, uygun bölgelerde yerleşmiş üretim yapılarının, üretimin ve tüketimin dünya ölçeğinde planlandığı, serbest rekabet ve piyasa düzeninin uluslararası kuruluşlarca denetlendiği, kuralların uluslararası bir anlayışla uygulamaya konulduğu bir sistemdir⁴⁴.

Ancak, bilgi toplumuna ilişkin bu geleneksel yaklaşımlar, tarım sektöründen endüstri sektörüne geçiş gibi, hizmetler sektörüne geçişin de "homojen" olacağı varsayıldığı, yeni teknolojilerin mesleki yapı üzerindeki etkilerinin öngörüldüğü gibi gerçekleşmediği ve endüstrileşmiş ülkelerin küresel bir ekonomide karşılıklı bağımlılıkları kadar, kültürel, tarihsel ve kurumsal bakımdan farklılıklarının bulunduğu gözardı edildiği için eleştirilmektedir⁴⁵.

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde, toplumsal sistemde ve iş ilişkilerindeki değişimin, bilgi teknolojisinin taşıdığı özelliklerden ve üretim sürecine getirdiği yeniliklerden soyutlanarak açıklanması mümkün değildir. Ancak, yeni teknolojilerin yaklaşık yirmi yıllık uygulaması, ülkelerin politikalarından ve geleneksel iş ilişkileri yapısından bağımsız olmadığı gibi, yeni teknolojilerin uygulanması bakımından ülkeler arasında farklılıklar bulunduğunu da göstermiştir. Bu iki yönlü gelişme, iş ilişkilerinin günümüzde ve geleceğe yönelik olarak değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle, çalışmada,

42 Y. MASUDA, "Parametres of the Post-Industrial Society," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.J.Press Ltd., Cornwall, 1985, s.620; H. ERKAN, Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Yayın No. 326, Ankara, 1993, s. 65.

43 MASUDA, s.628-630; ERKAN, s. 65.

44 A.ESİN, Dünya'da Globalizasyon ve Avrupa Topluluğu'nun Sanayi Politikası - Türkiye'ye Etki-ler. İKV Yayın No.116, İstanbul, 1992, s. 68.

45 M. CASTELLS, Y. AOYAMA, "Paths Towards the Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990", ILR., Vol. 133, No. 1, 1994, s. 26.

yeni teknoloji kavramının unsurları bilgi teknolojisi esas alınarak ve işgücü talebi ile istihdam üzerindeki etkileriyle birlikte incelenecektir. Ayrıca, toplumsal-kurumsal yapıdaki değişimin açıklanmasında, yeni teknolojilerin taşıdığı özelliklerin yanısıra, ülkeler bakımından ortaya çıkan farklılıklar da verilmeye çalışılacaktır.

II. UNSURLARI

Yeni teknolojilerin ekonomik gelişme, istihdam ve ücretler üzerindeki etkisi, üç yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki: dünya çapında hızla yaygınlaşmak suretiyle endüstriyel gelişmenin koşullarını belirlemektedir; mikroelektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerinin hızla gelişmesi, ulusal ekonomilerin dünya ekonomisi ile bütünleşme sürecini hızlandırmaktadır; yeni teknolojilerin üretim biçimi ve çeşitli alanlardaki uygulaması, becerilere olan talebi değiştirmekte ve üretimle istihdam arasındaki ilişkileri etkilemektedir.

Bu üç yönlü belirleyicilik, bilgi teknolojisinin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Buna göre bilgi teknolojisi, sektörler arasında hızla yaygınlaşan, ürün ve üretim süreci yeniliklerini içeren, işletmede maliyetlerin azalmasına ve performansın artmasına yol açan ve giderek hem ulusal hem de uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlayan bir yeni teknoloji sistemi olarak ortaya çıkmaktadır.

A. Sektörler Arasında Yayılma

Mikroelektronığe dayalı yeni teknolojilerin sektörler arasında yayılması genellikle ani ve büyük çaplı bir değişim olarak ortaya çıkmakla birlikte, bütün sektörlerde etkisinin aynı olduğundan söz edilemez.. Kısa dönemde, yeni teknolojilerden en çok etkilenen sektör, hizmetlerdir. İmalat sektöründe, hizmetlerdeki kadar belirgin olmayan bu etkinin, toplumsal sonuçları bakımından, tarım sektöründeki önemini iyice azaldığı görülmektedir.

Yeni teknolojilerin yayılma sürecini etkileyen ekonomik, sosyo-politik ve kurumsal pek çok faktör vardır. Sermaye yoğunluğunun yüksek (çelik endüstrisi) bulunduğu⁴⁶ veya büyük çaplı bir değişimle yeniden yapılanmanın gerektiği ve ürün tasarımında köklü değişikliklerin zorunlu olduğu (imalat endüstrisi) sektörlerde, yeni teknolojilerin yayılması göreceli olarak yavaştır⁴⁷. Ayrıca, verimliliğin yüksek olması da (imalat endüstrisinde olduğu gibi) yeni teknolojilerden geç etkilenme sonucunu doğurmaktadır⁴⁸. Buna karşılık, hizmetler sektöründe imalat veya tarım sektörüne oranla sermaye yoğunluğunun daha az

46 J.S. SMITH, "Implications of Developments in Microelectronic Technology on Women in the Paid Workforce," in Information Technology and Economic Prospects (Information, Computer, Communication) Policy. (içinde) Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 245.

47 WERNEKE, Office Jobs. s.21.

48 RADA, Microelectronics, s. 31.

olması, bu sektörde yeni teknolojilere geçişi hızlandırmıştır. Ayrıca, hizmetler sektöründe verimliliğin düşük ve işgücü maliyetlerinin yüksek olması da yeni teknolojilerden geniş bir biçimde yararlanılmasına yol açmıştır⁴⁹.

Ekonominin çeşitli sektörlerinde uygulamaya konulan yeni teknolojilerin kısa dönemdeki en önemli toplumsal etkisi, istihdam üzerinde görülmüş, mikroelektronik teknolojisi, istihdamın sektörel dağılımını ve mesleki yapıyı değiştirmiştir.

Ekonomik yaklaşımlarda, istihdamın verimliliğe bağlı olarak arttığı, verimlilik artışlarının ise, büyük ölçüde teknolojik değişimlerden kaynaklandığı kabul edilmiştir. Endüstrileşmiş ülkelerde, 1980'li yıllardan itibaren, yeni teknolojilerin yayılma süreciyle işsizliğin artma eğilimi içine girmesi ve yapısal nitelik kazanması aynı döneme rastlamaktadır. İşsizliğin; 1980'li yılların sonuna doğru azalma eğilimi içine girdiği, ancak, 1990'lı yıllarda yeniden artmaya başladığı bilinmektedir. Nitekim, Avrupa Birliği'nde 1983-1985 yılları arasında işsizliğin aktif nüfusa oranı %10,4 iken, 1990 yılında bu oran %8,3'e gerilemiş, 1992 yılında 1983'teki düzeyine ulaşarak % 10,1'e yükselmiştir⁵⁰. Amerika'da 1983 yılında %9,6 olan işsizlik oranı, 1992'de %7,4'de inmiştir. Japonya'da yine 1983-1992 yılları arasındaki dönemde %2,7'den 1992'de %2,2'ye gerilediğine tanık olunmaktadır⁵¹. Bu durum, otomasyonun üretimde ilk olarak uygulamaya konulduğu 1950 ve 1960'lı yıllarda, teknoloji ile işsizliğin ilişkisi üzerine başlatılan tartışmaların yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur.

Ancak, bu iki dönem birbirinden farklı özellikler sergilemektedir. Birinci farklılık, teknolojinin etkilediği sektörler bakımından ortaya çıkmaktadır. Bilgisayarın gücünün ve otomasyonun sahip olduğu potansiyelin ilk kez farkedildiği önceki dönemde, teknik yenilikler, önce imalat sektöründe uygulama alanı bulmuş ve sektörde çalışanları etkilemiştir. Mikroelektronığa dayalı teknik yenilikler ise, hem imalat hem de hizmetler sektöründe çalışanlar üzerinde etkili olmuştur⁵².

Teknolojik değişim sonucu istihdamın sektörel dağılımının değişmesine yol açan pek çok ekonomik faktör⁵³ vardır. Bu nedenle, imalat sektöründeki istihdamın azalışında yeni teknolojilerin etkisinin saptanması oldukça güçtür. Bununla birlikte, bu sektörde istihdamdaki azalmanın temelde iki olguya dayandığı ileri sürülebilir:

Bunlardan birincisi; endüstrileşmiş ülkelerin bazı endüstri faaliyetlerinde rekabet gücünü yitirmesi (de-industrialisation), ikincisi de; mikroelektronik teknolojisinin doğal sonucu olarak işgücünün sektörel dağılımının değişmesi, bir anlamda, endüstri ötesi

49 A.k., s.32.

50 CEC. Annual Economics Report for 1993. Commission of the European Communities, No. 54, Brussels, 1993, Table 1, s.5.

51 OECD. Economic Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development, No.53, Paris, June 1993, Table R 19, s. 219.

52 P. WILLMAN, New Technology and Industrial Relations: A Review of the Literature of Employment. Research Paper, No.56, Department of Employment, London, 1985, s.1.

53 J. SLEIGHT, et.al. The Manpower Implications Microelectronic Technology. Her Majesty's Stationary Office, London, 1979, s. 7-10.

topluma geçiştir. Her iki olgu da istihdam kaybına yol açmakla birlikte, birincisinde; istihdam kaybı endüstriyel tabandaki bir daralmadan kaynaklanmış, ikincisinde ise, imalat sektöründe istihdam edilenlerin payının azalmasından ileri gelmiştir⁵⁴.

Gerçekten, yirminci yüzyılın ikinci yarısında, endüstrileşmiş ülkelerde istihdam, endüstri ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmakla birlikte, imalat endüstrisinde çalışan mavi yakalı işçilerin sayısı azalırken, hizmetler sektöründe çalışanların sayısı artma eğilimi içine girmiştir. 1970-1990 yılları arasındaki dönemde, imalat sektöründe istihdam, ABD'de %26'dan %18'e, İngiltere'de %35'ten %23'e, İtalya'da %27'den %22'ye inmiştir. Yine aynı dönemde, imalat sektöründeki istihdam, Japonya'da %26'dan %24'e, Almanya'da %39'dan %32'ye gerilemiştir. Kanada'da imalat sektöründe 1971 yılında %20 olan istihdam oranı, 1990 yılında %15, Fransa'da da 1970 yılında %28 1990 yılında %21 olmuştur. Buna göre, imalat sektöründe istihdam edilenlerin oranının azalması genel bir gelişme olarak ortaya çıkmakla birlikte, imalat sektöründe istihdamdaki azalmanın, ülkelere göre değişik oranlarda gerçekleştiği görülmektedir. Bu değişiklik, ülkelerin benimsedikleri ekonomi politikalarının ve işletmelerin izledikleri stratejilerin farklı oluşundan kaynaklanmaktadır. Buna göre, imalat sektöründeki istihdamın en hızlı biçimde azaldığı ülkeler: ABD., İngiltere ve İtalya'dır. Japonya ve Almanya'da imalatteki istihdamın azaltılmasında daha ılımlı bir yaklaşım benimsenmiştir. Kanada ve Fransa ise iki grup arasında kalmaktadır⁵⁵.

Ülkeler bakımından ortaya çıkan farklılıklar, hizmetler sektöründeki istihdam artışında da izlenebilmektedir. Bilgi toplumuna ilişkin geleneksel kuramlarda "üretici hizmetleri" ve "toplumsal hizmetler", hem verimlilik artışının kaynağı, hem de toplumsal taleplerin ve değişen değerlerin karşılığı olarak kabul edilmiş, endüstri ötesi ekonomilerin tipik faaliyetleri olarak görülmüştür. Bu "endüstri ötesi hizmetler kategorisi" esas alınarak istihdam artışı değerlendirildiğinde, 1970-1990 yılları arasında, İngiltere'de bu kategorideki istihdamın %23'ten %39'a; Amerika'da %30'dan %40'a; Kanada'da %29'dan %34'e; Japonya'da %15'den %24'e; Almanya'da %20'den %32'ye; Fransa'da %21'den %30'a yükseldiği görülmektedir. Buna göre, endüstrileşmiş ülkelerin endüstri ötesi hizmetler sektörü istihdamında iki farklı yol izledikleri ileri sürülmektedir. "Anglo-Sakson model"i kapsamında kalan ABD., İngiltere ve Kanada'da, geleneksel hizmetlerde istihdam korunurken, imalat sektöründen hizmetler sektörünün üst düzeydeki mesleklerine geçişin gerçekleştiği görülmektedir. "Japon-Alman modeli"nde ise, hizmetler sektörü genişletilirken, endüstrideki bazı hizmetler de dahil edilmek üzere, imalat sektörü korunmaktadır. Fransa bu iki model arasında bulunmakta ve daha çok Anglo-Sakson modeline, yani hizmet ekonomisi modeline yakın durmaktadır. Buna göre; imalat sektöründeki tasfiyenin gelişmenin bir gereği olarak değil, ülkelerin kültürel, toplumsal ve

54 A.k., s. 4.

55 CASTELLS, AOYAMA, s. 11.

politik geleneklerine uygun olarak izledikleri belirli politikalar ve stratejiler sonucu ortaya çıktığı ileri sürülmektedir⁵⁶.

İstihdamın sektörel dağılımının değişmesi, talebi azalan sektörlerle özgü mesleklerin de değişmesi anlamına gelmektedir. Yeni teknolojilerin mesleki yapı üzerindeki etkisine ilişkin olarak geliştirilen geleneksel yaklaşımlarda, tarım ve imalat sektöründeki işler ortadan kalkarken, hizmetler sektöründeki işlerin gelişeceği kabul edilmiştir. Buna göre, hem ülkeler düzeyinde hem de uluslararası işbölümü bakımından, gelişmiş bir ekonominin en önemli göstergesinin, üretimin ve istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması olduğu kabul edilmektedir. Bu çerçevede gelişecek yeni ekonomilerde, bilgiye dayalı mesleklerin oranı artacak, yönetici, uzman ve teknik kadrolar, yeni toplumsal yapının çekirdeğini oluşturacaktır. 1970 yılından günümüze kadar geçen dönemde, ABD. ve Japonya bu alanda da uç örnekleri temsil etmektedir. ABD.'de bilgi toplumuna geçiş, eski mesleklerin yerine tamamen yenileri ikâme edilmek, Japonya'da ise, gereksinim duyulan yeni meslekler geliştirilirken, öncekiler yeniden tanımlanmak suretiyle gerçekleştirilmektedir. Almanya ve Fransa her iki modelin de özelliklerini taşımaktadır. Bu ülkeler, uzman/yönetici kategorisindeki mesleklerdeki artış nedeniyle Amerikan modeline, el işçisi/operatör kategorisindeki mesleklerde yavaş gerileme ile Japon modeline yaklaşmaktadır⁵⁷.

İstihdamın sektörel dağılımının ve mesleki yapının değişimi karşısında, yeni teknolojilerin gerektirdiği niteliklere sahip olmayanlar için işgücü piyasası dışında kalmak veya gelir düzeyi düşük ve istihdam güvencesi olmayan işlerde geçici olarak çalışmak arasında bir seçim (tercih) zorunlu hale gelmektedir⁵⁸. Bu gelişmeden en çok etkilenenler ise, genellikle, hizmetler sektöründe niteliksiz işlerde çalışan kadınlar⁵⁹ gençler, yaşlılar ve azınlıklardır. Bu durumda endüstrileşmiş ülkelerde toplumsal yapıda bir kutuplaşma meydana gelmektedir. Ancak, kutuplaşmanın daha önceki görüşlerin aksine, mesleki yapıdan kaynaklanmadığı görülmektedir. Buna göre, istihdamın sektörel ve bölgesel dağılımında, cinsiyete, etnik kökene ve yaşa dayalı farklılıklar, mesleki yapıdaki bir kutuplaşmadansa, toplumsal yapıdaki bir kutuplaşmanın göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, ülkelerin endüstriyel değişimlerini aşamalı olarak gerçekleştirmek yerine, kısa dönemde kitle halinde imalat sektöründeki işlerin tasfiye edilmesinin, mutlaka gelişme anlamına gelmediği ileri sürülebilir⁶⁰.

Otomasyon ve mikroelektronikğin uygulandığı dönemler arasında yapılan karşılaştırmada ortaya çıkan ikinci farklılık, her iki yeniliğin, üretimde uygulama amaçlarının, uygulamaya konuldukları dönemin ekonomik koşullarına bağlı olarak değişiklik göstermesidir⁶¹. Rekabet stratejileri, üretim sürecinin özellikleri ve teknik

56 A. k. , s.19, 20.

57 A. k. , s. 22

58 OECD. New Technologies, s. 46.

59 D. WERNEKE, "Women: The Vulnerable Group", The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.J.Press Ltd., Cornwall, 1985, s. 400-407.

60 CASTELLS, AOYAMA, s. 24.

61 WILLMAN, Industrial Relations, s. 1.

yenilikler arasındaki ilişki⁶², yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkilerinin, uygulandığı dönemin ekonomik koşulları ve işletmedeki uygulama biçiminden bağımsız olmadığını ortaya koymaktadır⁶³. Buna göre, işletmelerin izledikleri stratejilerdeki amaç, teknolojinin özelliklerinden daha fazla belirleyici olabilmektedir.

Gerçekten, 1950 ve 1960'lı yıllarda işletme stratejileri üzerinde tüketici talepleri belirleyici olmuş, işletmeler miktar olarak artan bu talebi karşılamayı amaçlayan, satışın artırılmasına yönelik bir strateji benimsemişlerdir⁶⁴. Ölçek ekonomisinin öneminin arttığı ve pazarın genişlemesiyle işbölümünün geliştiği bu dönemde teknik yeniliklerden hem ürün yeniliği, hem de süreç yeniliği olarak yararlanılmıştır. Bu nedenle, istihdamda artış olmakla birlikte, işin içeriğinde ve denetiminde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Ürün piyasasındaki kısa dönemli dalgalanmalar ise, istihdam artışının yavaşlamasına ve işten çıkarmalara yol açmıştır⁶⁵. Çünkü, ürün ve üretim süreci yenilikleri arasındaki denge, istihdam ve iş ilişkileri üzerindeki etkileri bakımından önem taşımaktadır. Gerçi, bu ayrım her zaman belirgin değildir. Yeni ürünlerin çoğunlukla yeni üretim süreçlerini içermesi gibi, ürün değişimleri her zaman istihdam yaratıcı olmamaktadır. Bununla birlikte, ürün yenilikleri, üretimin arttığı ve rekabette fiyatın olduğu kadar, kalitenin de önem taşıdığı endüstrilerin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Süreç yenilikleri ise, maliyetlerin azaltılması yönünde sürekli bir rekabet baskısının bulunduğu endüstrilerin özellikleri arasında yer almaktadır⁶⁶.

1970'li yılların sonu ile 1980'li yılların başında ekonomik krizden kurtulmak amacıyla ekonomide yeniden yapılanmaya başvurulması, işletme önceliklerini de değiştirmiştir⁶⁷. Bu dönemde, yeniliklerin getirisi artan rekabet ve maliyetlerden, özellikle de işgücü maliyetlerinden kaynaklanan baskılar nedeniyle azalmaya başlamıştır. Ürünlerin yayılması veya satışların artırılmasına yönelik stratejiler eski önemini yitirirken, maliyetlerin azaltılması ön plana çıkmıştır⁶⁸. Durgunluk döneminde maliyetlerin azaltılması ve üretim kapasitesinin rasyonalize edilmesi, teknolojik değişimden beklenenlerin süreç yenilikleri biçiminde gelişimine neden olmuştur. Üretim kapasitesinin tam olarak kullanılabilmesi için işgücünün verimliliğine verilen önem artmıştır⁶⁹.

1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi, ekonomik durgunluğun etkilerinin giderilmesinde geniş olarak uygulama alanı bulmuştur. Pek çok işletme, özellikle büyük işletmeler, toplu işçi çıkarmaksızın, çalıştırdıkları işçi sayısını çeşitli biçimlerde azaltma

62 P. WILLMAN, *Technological Change, Collective Bargaining and Industrial Efficiency*. Clarendon Press, Oxford, 1986, s.63.

63 H. SCHMIDT, "Technical Change, Employment and Occupational Qualifications," CEDEFOP, No.11, June 1983, s.9.

64 WILLMAN, *Collective Bargaining*, s.78; CEC. *Employment in Europe/1990*. Commission of the European Community, Brussels, 1990, s.102.

65 WILLMAN, *Collective Bargaining*, s.78.

66 WILLMAN, *Industrial Relations*, s. 1-2.

67 CEC. *Employment 1990*, s.102.

68 WILLMAN, *Collective Bargaining*, s. 78; FREEMAN, et al., *Unemployment*, s. 75; ILO., *Technological Change and Labour Relations, Summary Report and Technical Papers from the ASEAN Tripartite Symposium* 26-29 July 1988, Singapore. International Labour Organisation, P.K. Printing Ltd. , Bangkok, 1989, s.32.

69 WILLMAN, *Collective Bargaining*, s. 78.

yönüne gitmişlerdir⁷⁰. Üretim sürdürülürken işgücü maliyetlerinin azaltılması arayışları, işverenlerin "çekirdek" işçilerle, iş güvencesi olmayan, ücret düzeyi düşük, geçici veya mevsimlik işçileri birarada çalıştırmalarına yol açmıştır⁷¹.

Bu bağlamda, yeni teknolojilere geçiş: salt sermaye birikiminin yeniden biçimlendirilmesi ve üretime yöneltmesini değil, aynı zamanda, kişisel düzeyde; yeni beceriler kazanılması, işletme düzeyinde; yeni yönetim yapıları, iş organizasyonu, yeni bir iş ilişkileri modeli, ulusal ve/veya uluslararası düzeyde; yeni bir kurumsal çerçeve oluşturulması anlamını da taşımaktadır. Bu arada, yeni teknolojilerin istihdam yaratıcı etkisinin örgütsel veya kurumsal alandaki değişikliklerin tam anlamıyla gerçekleştirilmesine bağlı kılınmaktadır⁷². Kurumsal alandaki değişim, ürün ve süreç yeniliklerinin seçiminde önemli rol oynayacak toplu pazarlık sürecini düzenleyen kurumlar bakımından da önem taşımaktadır⁷³.

B. Ürün ve Üretim Süreci Yenilikleri

Yeni teknolojilerin etkisini belirleyebilmek için, çıktıların yapısal değişimine yaptığı katkıyı değerlendirmek yeterlidir. Bu anlamda, yeni teknolojilerin ürün ve üretim süreçlerinde yol açtığı değişimlerle, uygulamaya konuldukları dönemden başlayarak güçlerini kanıtladıkları görülmektedir⁷⁴.

Yeni teknolojilerin en eski ve yaygın kullanılan ürünü bilgisayardır. 1945 yılında üretilen son derece pahalı, boyutları itibarıyla büyük ve hata oranı yüksek bilgisayarlardan bu yana geçen yaklaşık elli yıllık süre içinde, yazılımın da gelişmesiyle, günümüzde insan beyninin işlevlerine yakın hizmet gören "beşinci kuşak" bilgisayarlara ulaşılmıştır⁷⁵. Bilgisayardaki bu hızlı değişimin kaynağı, mikroelektronik teknolojisidir. Mikroelektronik teknolojinin en önemli özelliği ve üstünlüğü, bilgisayar dışında pek çok ürün ve üretim sürecine uygulanabilmesidir⁷⁶. Bu nedenle, elektronik endüstrisi, telekomünikasyon gereçlerinden radyo, televizyon ve video gibi tüketim mallarına kadar geniş bir alanı kapsamaktadır⁷⁷.

Elektronik endüstrisindeki gelişmeler, ekonominin bütün sektörlerinde ürün ve üretim süreci değişimlerine yol açmakla birlikte, imalat sektörü; elektroniğin temel endüstrisi durumundadır. Bunun nedeni, imalat sektöründeki bazı endüstrilerde mikroelektronik ürünlerin üretiminde yine mikroelektronik teknolojinin kullanılmasıdır⁷⁸. Mikroelektronik

70 CEC. Employment 1990, s.102.

71 WILLMAN, Collective Bargaining, s. 78.

72 OECD. New Technologies, s. 46.

73 WILLMAN, Collective Bargaining, s. 80.

74 E.GINZBERG, et al., Technology and Employment. Westview Press, Colorado, 1986, s.9; D. SIMPSON, et al., The Challenge of New Technology. Westview Press, Colorado, 1987, s.15.

75 A. KORKMAZ, "Bilgi İşlemin Tarihi," Verimlilik Dergisi. Sa: 2, 1989, s.1-19; SIMPSON, et al., s. 6-7.

76 RADA, Microelectronics, s. 2.

77 SLEIGHT, et al., s. 17.

78 M. TODA, "Manpower Adjustment Policies of Firms under Microelectronic Innovation," Employment Problems Under Conditions of Rapid Technological Change. (içinde) Ed. by T.DAMS, Duncer & Humbolt, Berlin, 1988, s.118.

teknolojisinin imalat sektöründe olduğu gibi, üretim araçlarında değişime yol açması ve üretim sürecinin organizasyonunda değişiklikler gerektirmesi, ürün ve süreç değişimleri arasında kesin bir ayırım yapmayı güçleştirmektedir⁷⁹.

İmalat endüstrisinde elektronik teknolojinin yol açtığı ürün yenilikleri, genellikle varolan ürünlerin geliştirilmesi biçiminde ortaya çıkmıştır. İmalat endüstrisinde ürünlerde meydana gelen yapısal değişimler, istihdam üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Mikroelektronik teknolojisi pek çok ürünün yeniden tasarımında kullanılırken, gelişmiş mikroelektronik parçaların eklenmesiyle ürünlerin sayıca daha az parçadan meydana gelmesi, imalatını da kolaylaştırmıştır. Ancak, bu gelişme, parçaları biraraya getirmekle görevli işçi sayısının azalmasına, dolayısıyla istihdam kayıplarına yol açmıştır. Ayrıca, pek çok ürüne yeni parçaların eklenmesi veya bu ürünlerde varolan parçaların yerine yenilerinin konması, yeni pazar olanağı yarattığı için, bu kez istihdamı olumlu yönde etkilemiştir⁸⁰.

Mikroelektronik teknolojinin endüstriyel üretim süreci üzerindeki etkisi, iki biçimde ortaya çıkmıştır. Birincisi, üretimin bir önceki üretim biçimine oranla daha sürekli bir temelde gerçekleşmesidir. Bu konuda en önemli aşama, 1950'li yıllarda, sayısal kontrollu takım tezgahlarının geliştirilmesidir. Bu gelişme fabrika otomasyonunun temelini oluşturan bilgisayar destekli tasarımın (computer aided design/CAD) geliştirilmesi için bir başlangıç oluşturmuştur⁸¹. Bilgisayar destekli tasarım, bilgisayar destekli imalatın (computer aided manufacturing/CAM) alt sistemlerinden biridir. Sistemin temel özelliği; ürünlerin planlama, tasarım, çizim ve düzeltme işlemlerinin büyük bir hızla gerçekleştirilebilmesidir⁸². Sistemin işgücünden tasarruf sağlayıcı özelliğinden nitelikli işgücünün bulunamadığı hallerde yararlanılması, kıt insan gücü kaynaklarının daha etkin kullanılmasını sağlamaktadır⁸³. CAD/CAM sistemleri, işin içeriği üzerinde "genişletici" bir etki yapan ve ek istihdam olanakları yaratılmasını sağlayan bir yenilik olarak da görülmektedir⁸⁴.

Mikroelektronikğin üretim süreci üzerindeki ikinci etkisi, üretimi daha sürekli hale getirip getirmediğine bakılmaksızın "akıllı" (intelligent) makinaların doğrudan işgücü yerine konulmasıdır. Endüstriyel üretim sürecinde buna en iyi örnek, endüstriyel robotlardır⁸⁵. Endüstriyel robotlar, önce, niteliksiz (mavi yakalı) işçilerin işlerini görmeye başlamış, sonra, görme ve/veya dokunma duyularına sahip robotlar geliştirilmiştir.

79 RADA, Information Technology, s.19.

80 SLEIGHT, et al. , s.15-16.

81 A.k. , s. 26.

82 K.EBEL, E. ULRICH, "Same Workplace Effects of CAD and CAM," ILR., Vol. 126, No.3, May-June 1987, s.362; B. KAFTANOĞLU, "Sanayide Bilgisayar Yardımı ile Tasarım ve Üretim", Verimliliği Artırmada İnsan Gücü Planlaması ve Bilgisayar Kullanımı. ORHİM, Yayın No. 3, İstanbul, 1987, s. 87-89.

83 SLEIGHT, et al., s. 29.

84 G. KANAWATY, et al., "Adjustment at the Micro Level," ILR., Vol. 128, No. 3, 1989, s.272; L. A. LEFEBVRE, E. LEFEBVRE, "The Innovative Business Firm in Canada: An Empirical Study of CAD/CAM Firms", ILR., Vol. 127, No. 4, 1988, s.510-511.

85 SLEIGHT, et al., s.30.

Gelişmiş robotların (yeni teknolojiler) insanın salt fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel becerilerinin de yerini almış olması, istihdam bakımından endişe yaratmaktadır⁸⁶.

Mikroelektronik, aynı zamanda, bir organizasyon teknolojisi olarak da etkili bir bilgi akışını sağlamaktadır. Yapay zeka sistemlerinin giderek daha fazla insan muhakemesi yerine kullanılması, yönetim faaliyeti için bir tehdit meydana getirmektedir⁸⁷.

Mikroelektronik'in büro çalışması üzerindeki etkisi hem üretim, hem de organizasyon teknolojisi bakımından ortaya çıkmıştır. 1960-1970 yılları arasındaki dönemde, büyük işletmelerin çoğunda, bilgisayarlar, tekrarı gerektiren "arka büro" işlerinde(faturaların, demirbaş kayıtlarının ve ücret bordrolarının hazırlanması gibi) kullanılmaya başlanmıştır⁸⁸. 1970'li yıllarda yeni büro teknolojileri bir araya getirilerek, elektronik büro sistemleri kurulmuştur. Bununla, mikroelektronik, salt tekrarı gerektiren işleri değil, aynı zamanda yönetim, grup kararları gibi(tasarım ve Ar-Ge çalışmaları), tekrara dayalı olmayan büro işlerini de etkilemiştir. Bu alandaki teknolojik gelişmeler, personelin formel ve emek-yoğun bilgi kanallarına bağımlılığının azalmasına yol açmıştır⁸⁹. Video ekranları, terminaller, faks, telekonferans ve diğer doğrudan iletişim araçlarının kullanımı, metin ve mesajların anında iletilmesini sağlamıştır. Böylece, iletişim çok az bir müdahale ile veya hiç bir müdahaleye gerek kalmaksızın büro içi posta sistemiyle sağlanabilmektedir⁹⁰. Bu sistemlerin kullanılmasıyla salt büro içinde değil, aynı zamanda büro dışında da iletişim ağları oluşturulmuştur⁹¹.

Hizmetler sektöründe, büro çalışması dışındaki ticaret, bankacılık ve sigortacılık gibi alanlarda ürün ve süreç yenilikleri "self servis" kavramına dayalı olarak, organizasyon değişikliklerine yol açmıştır⁹². Ürün ve süreç yenilikleriyle, hizmetlerin yerine getirilmesinde daha esnek bir organizasyonun uygulanmasına geçilmiştir. Otomatik vezneler bu konudaki uygulamalardan biridir⁹³.

Hizmetler sektöründe yenilik sürecinde bilgisayarların ilk aşamada, varolan hizmetlerin etkinliğinin artırılması amacıyla, ikinci aşamada, hizmet kalitesinin artırılması amacıyla süreç ve organizasyon yenilikleri olarak uygulanması, işgücünden tasarruf sağlayıcı bir etki yapmıştır. Üçüncü aşamayı, yeni tipte hizmetlerin gelişmesine yol açan ürün yenilikleri oluşturmaktadır. "Yeni hizmet ürünleri" olarak isimlendirilebilecek bu yenilikler, hizmetlerin görülme biçimi ve yapısı bakımından, geleneksel hizmetlere göre farklı bir anlayış getirmiştir. Örneğin; ev bankacılığı,

86 RADA, Information Technology, s. 20.

87 BESSANT, s.26.

88 V. E. GIULIANO, "The Mechanisation of Office Work," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T. L. Press Ltd. Cornwall, 1985, s.300.

89 SLEIGHT, et al., s. 59.

90 RADA, Information Technology, s. 23.

91 D. COCKROFT, "New Office Technology and Employment," ILR., Vol. 119, No. 6, Nov.-Dec. 1980, s. 691-694.

92 ILO., The Effects of Technological and Structural Changes on the Employment and Working Conditions of Non-Manual Workers, Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers, Report II, International Labour Office, Geneva, 1980, s.3-33.

93 RADA, Information Technology, s. 25.

televizyon aracılığıyla alış veriş, ev veya işyerlerine kadar bilgi ağlarının ulaştırılması, bu aşamayı simgelemektedir. Bu aşamalardan özellikle sonuncusunun yeni istihdam olanakları yaratmada belirli bir potansiyele sahip olduğu ileri sürülmektedir⁹⁴.

C. Maliyetlerde Azalma ve Performansta Artma

Teknolojik değişim, üretim faktörleri arasındaki oranı değiştirmekte ve bu değişim, genellikle, işgücü yerine daha çok sermaye kullanılması biçiminde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, yeni teknolojilerin en önemli etkisi işgücünden tasarruf sağlamasıdır.

Yeni teknolojiler, salt sermaye ikamesi ile değil, aynı zamanda, bir organizasyon teknolojisi olarak, personelin işletme içinde değişik birimler arasında transferini mümkün kılmak suretiyle de işgücü maliyetlerinden tasarruf sağlamaktadır⁹⁵.

Yeni teknolojilerin üretim sürecinde uygulamaya konulması, sermaye maliyetlerinden de tasarruf sağlamaktadır. Sermaye maliyetlerinden tasarruf, genellikle, iki biçimde ortaya çıkmaktadır: İlki, mikroelektronik teknolojilerin teknik, fiziksel ve işlevsel özelliklerinden ileri gelmektedir. Mikroelektronik sistemler, bilgi işleme sistemleridir ve önceki sistemlere oranla ucuz, güvenilir, karmaşık ve boyutları küçüktür. Bu nedenle, salt fiziksel özellikleri bile, enerji ve alan tasarrufunun giderek önem kazandığı günümüzde, maliyetleri azaltıcı bir etki yapmaktadır⁹⁶. Bunun yanı sıra, mikro devrelerin işlevsel özellikleri, ekonomik üstünlüklerini arttırmaktadır. Mikro devrelerde programlanabilmeye bağlı olarak esneklik de elde edilmektedir. Programlanabilmenin anlamı, değişik işlevleri görmek için araçların değil, programların değiştirilmesinin yeterli olmasıdır⁹⁷. Bu özellik, araçlara değişik niteliklerdeki çeşitli malların küçük partiler halinde üretimi için gerekli olan "çok amaçlılığı" kazandırmaktadır. Bu araçlar, robotlarda kullanıldığında, yeni ürünün üretimi için hazırlanma otomatik olarak gerçekleşmektedir. Ayrıntılardaki değişimlerin eş zamanlı olarak üretime uygulanabilmesi, makinaların üretim dışı kaldığı süreyi azaltmaktadır⁹⁸. Ayrıca, programlanabilme, ürün kalitesinde sürekliliği sağlamış, bu ise; iade edilen ürünlerin azalmasına, bakım giderlerinden ve malzemedan tasarruf sağlanmasına neden olmuştur⁹⁹.

Sermaye tasarrufuna yol açan ikinci özellik, mikroelektronik bir organizasyon teknolojisi olarak etkin bilgi akışını gerçekleştirmesidir. Bu özelliğiyle; stok kontrolü, etkin bir planlama, otomatik talimat verme gibi alanlarda önemli ölçüde sermaye tasarrufu sağlamaktadır¹⁰⁰. Üretimde otomasyona geçilmesi, tasarım ve üretim yönetiminde

94 OECD, New Technologies, s. 59-60.

95 SIMPSON, et al., s.35.

96 RADA, Microelectronics, s. 14.

97 M. CARNOY, " High Technology and It's Impact in the International Economy: An Agenda for Research" L.S., Vol. 14, Special Issue 1989; s. 143.

98 RADA, Information Technology, s. 34.

99 A.k., s.35.

100 A.k., s. 35.

bilgisayarların kullanılması yeni bir gelişme değildir. Ancak, otomasyonun ilk uygulamasında yeterince esneklik sağlanamadığı gibi, maliyeti de çok yüksektir. Bu nedenle, üretim, tek bir çeşit ürünün yığın üretimi veya çok az sayıda ürün çeşidi ile sınırlı kalmıştır. Yeni teknolojiler ile, esnek otomasyon ekonomik bakımdan uygulanabilir hale gelmiştir. Böylece, küçük partiler halinde, verimliliğin yüksek olduğu ve zengin çeşide dayalı bir üretim gerçekleştirilebilmiştir¹⁰¹.

1990'lı yıllara gelindiğinde, rekabette üretim maliyetleri eski önemini yitirmiş, bunun yerine, ürün kalitesi, esnekliği ve yenilik kapasitesi, gibi faktörler ön plana çıkmıştır¹⁰². Bunun nedeni, yeni teknolojilerin uygulanmasıyla birlikte, üretim maliyetlerinin daha fazla azaltılmasının mümkün olmamasıdır. Artık, rekabet üstünlüğünün ele geçirilmesi, fiyatlarda indirim yerine, yeni ürün geliştirilmesine bağlı olmaktadır¹⁰³. Bu nedenle, işletmeler, kitle üretimi dönemine özgü "satışın arttırılmasına yönelik üretim"den, yeni teknolojilerin ilk kez uygulandığı döneme özgü süreç yeniliklerine dayalı "maliyetlerin azaltılmasına yönelik üretim"e geçtikleri gibi, günümüzde maliyetler ve ürün yeniliklerinin birarada gözetildiği, "performansın arttırılmasına yönelik üretim" dönemine girmişlerdir¹⁰⁴.

Bu dönemde, performansa dayalı rekabet stratejilerinin uygulanmasında, ürünlerin özellikleri belirleyici olmuştur. Yeni teknoloji ürünlerinin özellikleri: karmaşık bir teknoloji ve tasarıma sahip bulunmaları; geliştirilmeleri için uzun zamana gereksinim duyulması; geliştirme maliyetlerinin yüksekliğinden kaçınılamaması; sermaye riskinin azaltılması için yüksek düzeyde talebin gerekmesi ve bütün bu risklere karşılık ürün yaşam döngüsünün kısa olması biçimde sıralanabilir¹⁰⁵. Bunun yanı sıra, ürünün geliştirilmesinden, belki de başka bir ülkede gerçekleştirilecek üretime hazırlanmasından, dağıtımına kadar çok uzun bir sürenin geçmesi ve ürün yaşam döngüsünün kısa olması, teknik, ticari ve piyasadan kaynaklanan riskleri arttırmaktadır¹⁰⁶.

Yeni ürünlerin geliştirilmesine dayanan rekabet koşullarında, artan riskler karşısında, üretim süreçleri ve dağıtım ağları arasında etkin bir koordinasyon zorunlu hale gelmektedir. Bu durumda, iyi bir yönetim ve organizasyon, rekabet gücünün korunmasında yeni bir anlam ve önem kazanmaktadır. Günümüzde fiziksel kaynakların ve teknolojinin kullanıma hazır olması kadar, kullanılma biçimi de belirleyici olmaktadır¹⁰⁷. Bu konudaki en iyi

101 SIMPSON, et al., s. 35.

102 W. SENGENDERGER, "Local Development and International Economic Competition," ILR. Vol. 132, No. 3, 1993, s. 318.

103 WILLMAN, Collective Bargaining, s. 77.

104 G. ELIASSON, "Information technology, capital structure and the nature of technical change in the firm" Information technology and economic prospects (information, computer, communication) policy. (içinde) Organisation For Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 98.

105 A.k., s. 116.

106 A.k., s. 119.

107 SENGENDERGER, Local Development, s.318.

olanakları, sermayeden tasarruf sağlayan yeni teknolojiler sunmaktadır. Geliştirilen izleme ve denetim teknikleri büyük bir işletmede bile birimler arasında faaliyetlerin düzenlenmesini sağlamaktadır.

Rekabetin ürün yeniliklerine dayanması, üretim sürecinde bilginin önemini arttırmıştır. Yeniliklerin yeni teknoloji endüstrilerinden alınmak yerine, işletmedeki ürün ve süreçlerde sağlanan ilerlemelerden kaynaklanması, işgücünün sahip olduğu becerilerin değer kazanmasına neden olmuştur. Öyle ki; işletmelerin başarısı veya rekabet gücünü yitirmesi, işgücünün bilgi ve becerilerine bağımlı hale gelmiştir¹⁰⁸. Bu koşullar altında işverenler işbirliğine yönelik bir yaklaşımı benimserken, işçilerin esasen belirsiz süreli taahhütler üstlenmek ve yeni ürünlerin geliştirilmesine bağlı olarak pazarlık sürecini başlatmak istedikleri görülmektedir. Ürün piyasasındaki belirsizlik, her iki tarafın da süre koşuluna bağlı kalmak istememelerine neden olmaktadır. Yeni ürünlerin başarılı olamaması ve ürün yaşam döngüsünün kısa olması, yeni ürünlerin geliştirilmesine dayanan işbirliği üzerinde pazarlık olanakları yaratmaktadır¹⁰⁹.

D. Ulusal ve Uluslararası Piyasalarda Rekabet Üstünlüğü

Günümüzde dünya ekonomisi iki önemli ve birbiriyle ilişkili süreç tarafından biçimlendirilmektedir. Bunlar; ekonomik sistemlerin uluslararası nitelik kazanarak karşılıklı bağımlılıklarının artması ve mikroelektronığe dayalı teknolojik devrimdir¹¹⁰.

Ekonomi ve teknolojinin uluslararası nitelik kazanması yeni bir olgu değildir. 1970'li yıllarda dünya ekonomisinin yapısal değişim dönemine girmesiyle, ekonomik sistemlerin ve teknolojinin uluslararası nitelik kazanma süreci hızlanmıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde, dünyada yeni bir düzen, yani, küreselleşme oluşumu başlamış, bu dönemdeki gelişmeler uluslararası rekabet yapısını uluslararası bir anlayışa taşımıştır.

Ekonomik sistemlerin uluslararası nitelik kazanması ekonominin üretim, pazar, sermaye, yönetim ve işgücünden oluşan bütün boyutlarını kapsayan bir süreç olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreçte, ister işletme, ister ulusal ekonomiler olsun, bütün ekonomik birimler için, her ülkenin kendine özgü toplumsal ve politik özellikleri saklı kalmak üzere dünya çapında bir rekabet genel hale gelmiştir¹¹¹.

Küreselleşmenin en önemli göstergelerinden biri, uluslararası doğrudan yatırımların artması ve uluslararası bir yapıya doğru kayma eğilimi göstermesidir. Uluslararası doğrudan yatırımlar, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından dünya ekonomisinde dinamik bir faktör olmuş, çok uluslu işletmeler yatırım¹¹², istihdam¹¹³ ve teknolojik değişim¹¹⁴

108 WILLMAN, Collective Bargaining, s. 99.

109 A.k., s. 78.

110 CASTELLS, High Technology, s.7.

111 Ak., s.7.

112 G. KUTAL, Endüstri İlişkileri Açısından Çok Uluslu Şirketler. İ. Ü. İktisat Fakültesi, Yayın No. 459, İstanbul, 1982, s.40.

113 A.k., s. 68 vd.

alanlarında gelişmeyi sağlayıcı etkiler yapmıştır. 1970'li yıllarda uluslararası yatırım modelleri değişime uğramış, yatırımlarda artan bir çeşitlilik gözlenmiştir. İşletmelerin faaliyetleri yabancı bölgesel piyasalardan yöresel veya dünya ölçeğindeki piyasalara doğru yönelmiş¹¹⁵, 1980'li yıllardan itibaren işletmeler arasında birleşmeler artma eğilimi göstermiştir. Ancak, bu eğilimler esasen, Amerika, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya ve Kanada'da ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, teknolojik gelişmenin dünya pazarına karmaşık bir yapı kazandırması ve Ar-Ge harcamalarının devletlerin ve işletmelerin üstesinden gelemeyecekleri miktarlara ulaşmasıdır¹¹⁶.

Bilimsel ve teknolojik çalışmalar, ilk kez, İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen dönemde kurumsallaştırılmıştır¹¹⁷. 1970'li yıllardan itibaren endüstrileşmiş ülkelerin Ar-Ge stratejilerinde değişikliğe gidilmiştir¹¹⁸. Ekonomik kriz, endüstrileşmiş ülkeleri aynı amaçlar etrafında toplarken, Ar-Ge çalışmalarının büyük ölçüde, ekonomik ve toplumsal koşullarda yoğunlaşmasına neden olmuştur¹¹⁹. Ar-Ge çalışmalarının çeşitli ülkelerde ayrı ayrı sürdürülmesi ve gelişen telekomünikasyon olanakları sonucunda bilgi alış-verişi hızının artması, bir yandan ülkeleri giderek artan biçimde birbirine bağımlı hale getirmiş, diğer yandan da adeta bir dünya üretim ve finans piyasası oluşturmuştur. Böylece, işletmelerin finansal ve sınai üretim faaliyetlerinin birbiriyle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkmıştır¹²⁰.

Böyle bir yapıda teknoloji, rekabet üstünlüğünü belirleyen faktör konumuna gelmiştir. Gerçekten, küreselleşme öncesi dönemlerde ülkelerin ticaret hacimlerinin büyümesine ve işletmelerin ölçek ekonomilerine ulaşabilmesine katkıda bulunan bir faktör olan teknoloji, günümüzde ulusal ekonomilerin uluslararası nitelik kazanma sürecinin tamamlanmasını sağlayan bir faktör niteliğine bürünmüştür¹²¹.

Bu gelişmeler, dünya ticaretinin paylaşım sistemini de derinden etkilemektedir. Bu etki, dünya çapında karşılaştırmalı üstünlüklere dayanan ticaret düzeninin değişmesine yol açmaktadır. Özellikle, endüstrileşmekte olan ülkelerin dünya rekabetine girmesi, hem rekabet alanını genişletmiş, hem de rekabetin yoğunluğunu arttırmıştır. Endüstrileşme düzeyleri ve biçimleri bakımından farklılık gösteren bu ülkeler, karmaşık teknolojilerin kullanımında ve uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlama konusunda izledikleri

114 OECD. Structural Adjustment and Multinational Enterprises. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1985, s. 17.

115 A.k., s.16.

116 ESİN, s. 73.

117 RADA, Information Technology, s. 99.

118 OECD. The Changing Role of Government Research Laboratories. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1989, s. 24-25.

119 CARNOY, International Economy, s. 144.

120 A.k., s. 155.

121 ESİN, s.73.

stratejilerde büyük başarı göstermişlerdir¹²². Yeni endüstrileşmekte olan ülkelerin 1980-1990 yılları arasındaki dönemde belirli mal gruplarında üstünlük sağlayıp dünya ticaretinde pay sahibi olmaları; bir yandan, endüstrileşmiş ülkeler arasındaki çelişkileri arttırmış, diğer yandan da, endüstrileşmiş ülkeler arasında artan bir rekabete ve pazar çatışmalarına neden olmuştur¹²³.

Dünya ticaretinde yeni paylaşım sistemi, önceki sistemden farklı esaslara göre biçimlendirilmek durumundadır. Buna göre, dünya ekonomisindeki gelişmeler doğrultusunda, ülkelerin; bütün halde bir ürünün üretilmesinde uzmanlaşmaları dönemi kapanmaya yüz tutmuş, bundan böyle, salt bu "bütüne" ilişkin üretim ve tüketim sürecindeki belirli aşamalarda uzmanlaşmaları esas alınmaya başlamıştır. Ayrıca bu sistemde, ürünün tasarım ve üretimi sırasındaki temel parçaların imalatının birleştirilmesi, kalite kontrolü ve pazarlanması gibi işlemlerin yapıldığı alanların birbirinden uzak yerlerde bulunması (yani, üretim sürecinin ademi merkezileşmesi) gerçekleştirilmiştir¹²⁴.

Bu gelişmeler sonucunda, işletmenin üretimi bölgesel nitelik taşıya bile, ürettiği ürünler için dünya çapında bir üretim söz konusudur¹²⁵. Değişen rekabet koşullarında maliyet ve ürün kalitesi önemini korurken, üretimin yapıldığı yer eski önemini yitirmiştir¹²⁶. Bu ise, daha verimli üretim bölgelerinin ve yeni piyasaların arayışı içine girilmesine neden olmuştur. Bu arayış, gelişmiş ülkelerin gerek üretim, gerekse hizmet yapılarının yerel pazarlara aktarılması (delocalisation) sonucunu doğurmuştur¹²⁷.

Üretim veya hizmet yapılarının yerel pazarlara aktarılması, genellikle işgücü maliyetleri yüksek olan endüstrileşmiş ülkelerin kitle üretimi yöntemlerini ve standart ürünlerin üretimini bırakarak, gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu sağlam altyapı, nitelikli işgücü ve gelişmiş tüketici talebi gibi bölgesel üstünlüklerinden yararlanma amacını taşımaktadır¹²⁸. İşletmelerin, değişik bölgelere yerleşmesi, küreselleşme sürecinin tamamlanması için zorunlu bir yapısal değişiklik olarak kabul edilmektedir. Ekonomik birimler değişik faaliyetleri için daha uygun yerleşim bölgeleri aramak üzere, dünya çapında ademi merkezileşirken, kendilerini küresel ölçekte organize edemeyen küçük işletmeler de daha büyük işletmelerle küresel bir ağ oluşturacak biçimde bağlanmaktadır.¹²⁹

122 J. C. BOSSIO, "Advanced Technologies and Their Implications for the Developing Countries," L.S. Vol. 19, No. 4, Geneva, Oct-Dec. 1984, s.347 ;OECD. The Newly Industrialising Countries, Challenge and Opportunity for OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1988, s. 81.

123 CEYHAN, s. 20.

124 ESİN, s. 3.

125 CASTELLS, High Technology, s. 7.

126 BOSSIO, s. 350.

127 ESİN, s. 3.

128 G. LIEMT, "Economic Globalisation: Labour Options and Business Strategies in High Labour Cost Countries," ILR., Vol. 131, No. 4-5, 1992, s. 458.

129 CASTELLS, High Technology, s.7.

Üretim sürecinin dünya çapında ademi merkezileşmesi, mikroelektronığe dayalı esnek imalat teknolojisine bağlıdır. Değişik ülkelere dağılmış bulunan çeşitli faaliyetlerin yönetimi, bilgi sistemleri sayesinde gerçekleştirilmektedir. Ulusal düzeyde aracı veya taşıyon ile üretim yapılması halinde, küçük işletmelerle dünya piyasası arasındaki bağlantının da yine mikro bilgisayar ağlarıyla kurulabildiği görülmektedir¹³⁰.

Bu anlamda, dünyada ekonomik anlamda bir iç içe geçme (interpenetration) sürecinin, bilgi işleme devrelerine dayanan bilgi akımlarıyla organize olduğu ileri sürülebilir. Ekonomik sistemlerin uluslararası nitelik kazanması ile mikroelektronığe dayalı teknolojik devrim arasındaki ilişki de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, yeni teknolojiler sermayenin uluslararası nitelik kazanma sürecinde gerekli materyal altyapıyı sağlamakta, telekomünikasyon bütünleşmiş bir dünya pazarı oluşturmaktadır¹³¹.

Üretimin uluslararası nitelik kazanmasıyla birlikte, yeni bir uluslararası işbölümünün ortaya çıkması, işgücü piyasalarının da karşılıklı olarak bağımlı hale gelmesinde etkili olmuştur. Çokuluslu işletmeler tarafından benimsenen çeşitli uluslararası üretim stratejileri, değişik türde karşılıklı bağımlılık modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu stratejilere bağlı olarak işletme organizasyonunda yeniden yapılanma kaçınılmaz hale gelmiştir. Aynı zamanda bu yeniden yapılanma gerek üretimin mekanı, gerekse işin niteliği ve niceliği üzerinde etkili olmuştur. Bu anlamda, teknolojik değişim ve ekonomilerin uluslararası nitelik kazanması, hem endüstrileşmiş, hem de endüstrileşmekte olan ülkelerde istihdamı etkilemiştir. Bu etki genellikle, yeni uluslararası işbölümü çerçevesinde, çokuluslu işletmelerin Ar-Ge çalışmaları, yeni teknoloji ürünlerinin pazarlanması gibi yüksek nitelik gerektiren faaliyetlerin kaynak ülkede; fazla nitelik gerektirmeyen montaj işlerinin ise, delokalizasyon sayesinde az gelişmiş ülkelerde gerçekleştirilmesine yol açmaktadır¹³².

Bilgisayar teknolojisinin giderek yaygınlaşması, az gelişmiş ülkelerde, bilgi işlemede uzmanlaşmış yeni bir grup beyaz yakalı işçinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. OECD ülkelerinde olduğu gibi, bilgi teknolojisinin ve bilgi işlemin yaygınlaşmasının uzun dönemde, nitelikli işlerin istihdamdaki payının artmasına yol açması beklenmektedir. Ancak, bu beklentinin az gelişmiş ülkelerde gerçekleşmesi kolay gözükmemektedir¹³³.

Bilgi teknolojisinin özellikleri, işgücü talebini ve istihdamı etkilediği ölçüde, iş ilişkileri bakımından önem kazanmaktadır. Buna göre, yeni teknolojilerin işgücünden tasarruf sağlayan süreç yeniliklerinin yanı sıra, işçilerin bilgi ve becerilerine dayanan ürün yeniliklerini içermesi, ayrıca, organizasyon alanında esnek düzenlemelere olanak sağlaması, işgücü talebinde niceliksel ve niteliksel değişimlere yol açmıştır. İşgücü talebindeki değişimler, istihdam düzeyi, istihdam biçimleri ve giderek iş ilişkileri üzerinde

130 A.k., s. 9.

131 A.k., s. 8.

132 D. CAMPBELL, "Foreign Investment, Labour Immobility and the Quality of Employment", ILR, Vol. 133, No.2, 1994, s.194-195.

133 R. PEARSON, S. MITTER, "Employment and Working Conditions of Low-Skilled Information-Processing Workers in Less Developed Countries", ILR., No.1, 1993, s.50-54.

etkili olmuştur. Yeni teknolojiler ife ekonomik kriz ve işsizliğin etkilerinin aynı dönemde ortaya çıkması, iş ilişkilerindeki değişimin yönünü belirlemiştir. Bu bağlamda, iş ilişkilerinde meydana gelen değişimin incelenebilmesi, önce, değişimin niteliğinin ve üretim ilişkilerinin gelişim sürecindeki yerinin belirlenmesini gerektirmektedir.

§ 2. İŞ İLİŞKİLERİ

I. KAVRAM

Teknik yeniliklerin devrim yaratıcı etkisi; salt ürün, üretim süreçleri ve bu süreçlerin organizasyonu üzerinde değil, aynı zamanda üretim sürecine katılanlar, yani, işçi ve işverenler arasındaki ilişkiler üzerinde de görülmektedir. Üretim ilişkileri, tarihsel gelişim sürecinde teknik yenilikler sonucu gelişen üretim araçlarıyla uyumlu olarak değişip, biçimlenmiştir¹³⁴. Ancak, teknik yenilikler insanlar arasındaki ilişkileri etkilemekle kalmamış, giderek insanlar arasında çelişiklere de yol açmıştır. Gelişen teknoloji sonucunda ortaya çıkan üretim araçları, insanların bu araçlara sahip olup olmadıklarına göre belirli toplumsal nitelikler kazanmalarına neden olmuştur¹³⁵. Üretim ve mülkiyet ilişkileri ile, beraberinde getirdiği toplumsal değerler ve kurallardaki değişiklikler, toplumsal yapıda da değişimlere yol açmıştır. Bu nedenle, teknolojik değişime ve teknolojinin yapısına uyum, her zaman güçlüklerle dolu bir süreç olmuştur.

Bu konuda klasik bir örnek, tarımsal üretimden endüstrileşmeye geçiştir. Endüstri öncesi toplumda üretim araçları tarımsal üretime ve doğal kaynakların kullanılmasına yöneliktir. Bu düzende üretim ilişkileri, feodal senyörlerin üretim araçları üzerindeki sınırlı mülkiyetine bağlı olarak gerçekleşmiştir¹³⁶. Endüstri devrimi, feodal düzenden endüstri toplum düzenine geçişi sağlayan üretim biçimindeki bir değişikliği ifade etmektedir ve doğal olarak, bu geçişin bütün teknik, ekonomik ve toplumsal koşullarını kapsamaktadır¹³⁷.

Endüstrileşmeyle birlikte, üretim ilişkileri üretim araçları üzerindeki özel mülkiyet temeline dayandırılmıştır¹³⁸. Yeni üretim ilişkileri; sermaye sahibi işverenler ile kişisel özgürlüğü olan, fakat geçimini sağlamak için başkasına bağımlı olarak çalışmak zorunda olan işçiler arasında kurulmuştur. Endüstri devrimiyle biçimlenen işçi-işveren ilişkileri, üretim ilişkilerinin gelişim sürecinde bir aşamayı temsil etmekte olup¹³⁹, bu çalışmada "iş ilişkileri" kavramını karşılamaktadır.

134 O. HANÇERLİOĞLU, Toplumbilim Sözlüğü. Remzi Kitabevi, Büyük Fikir Kitapları Dizisi: 74, İstanbul, 1986, s. 405.

135 E. KONGAR, Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği. Bilgi Yayınları, Özel Dizi:12, İstanbul, 1979, s. 369.

136 HANÇERLİOĞLU, Toplumbilim, s. 410.

137 A.k., s. 343.

138 A.k., s. 411.

139 A.k., s.11.

İşçi ve işverenler arasındaki gündelik ilişkiler, aynı zamanda endüstri ilişkileri kavramının geniş yorumunu oluşturmaktadır¹⁴⁰. Ancak, endüstri ilişkileri, üzerinde görüş birliğinin sağlandığı bir kavram da değildir. Görüş farklılıkları, esasen, "endüstri" deyiminden kaynaklanmakta¹⁴¹ ve bu deyim yüklenen anlama göre dar¹⁴² veya geniş¹⁴³ yorumlar yapılabilir.

Endüstri ilişkileri, temeli endüstrileşmeye dayanan bir kavramdır. Endüstrileşme ise, salt endüstri sektörüne özgü bir süreç değildir¹⁴⁴. Bu nedenle, endüstrileşme sürecinin, iş ilişkilerinin değişim ve gelişimini de içerdiği ileri sürülebilir. Buna göre; endüstri ilişkilerinin iş ilişkilerinin gelişimini ve bu gelişim içinde ortaya çıkan sorunları da kapsadığı kabul edilebilir.

Çalışma sorunları ve iş ilişkilerinde, kamu ve özel sektör kesimi ayırımına bakılmaksızın, endüstri sektöründeki kurum, kural ve yöntemlerin tarım, ticaret ve hizmetler sektörlerinde de uygulamaya konulabileceğinde kuşku yoktur¹⁴⁵. Gerçi, bu gelişmede endüstrileşmiş ülkelerde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının önce endüstride çalışanlara tanınmasının, daha sonra diğer sektörleri de kapsayacak biçimde yaygınlaştırılmasının payı büyüktür¹⁴⁶. Ne var ki, ekonominin hangi sektöründe olursa olsun, çalışma yaşamından doğan sorunların temelini "başkası hesabına ve onun otoritesi altında bir ücret karşılığı yapılan" iş ilişkisinin oluşturduğu, bu nedenle, iş ilişkisinin ne belli bir sektörde çalışanlarla, ne de belli bir hukusal işlem uyarınca çalışanlarla sınırlı tutulmaması gerektiği unutulmamalıdır¹⁴⁷.

Bu çerçeveye esas alınarak, çalışmada, iş ilişkilerinin geniş yorumu içinde; gerek bireysel iş ilişkisi, gerekse toplu iş ilişkileri, ekonominin bütün sektörlerini kapsayacak biçimde kullanılacaktır. Üstelik bu yaklaşımın benimsenmesi, teknolojik gelişmenin iş ilişkilerinde meydana getirdiği yapısal değişimle de pekişmektedir.

Endüstrileşmede belirli bir düzeye ulaşıldıktan ve toplumda belirli bir refah düzeyi aşıldıktan sonra hizmetler sektörünün ağırlığı oldukça artmış, endüstri sektörünün payı azalmış ve endüstri ötesi toplumlar, hizmet toplumuna dönüşme sürecinde önemli bir yol katetmişlerdir. Bununla birlikte, endüstriyel üretimde de yeniden organize olma gereği duyulmuştur. Sonuçta, endüstriyel üretim ile hizmetler sektörünün işlevleri, verimlilik kapasitelerini artırıcı ve birbirini tamamlayıcı biçimde içiçe örgütlenmişlerdir¹⁴⁸.

Ekonomik süreçte hizmet toplumuna geçişi sağlayan yapısal değişimin ana hatları: hizmetler sektörünün giderek önem kazanması; ekonomik faaliyetleri kontrol eden

140 M. GÜLMEZ, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi). Sevinç Matbaası, Ankara, 1983, s. 4.

141 A.k., s. 4.

142 N. EKİN, Endüstri İlişkileri. İ. Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No. 75, İstanbul, 1985, s. 36.

143 A.TOPÇUOĞLU, Endüstri İlişkileri Sisteminde Devletin Rolü. (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi), İzmir, 1980, s. 7-8.

144 A.k., s. 10.

145 A.k., s. 10.

146 M. KORAY, Endüstri İlişkileri. Repar Matbaacılık, İzmir, 1992, s. 25.

147 GÜLMEZ, s. 14.

148 CEYHAN, s.74.

işletmelerin daha da sağlamlaşması; ekonomik birimler, sektörler, bölgeler ve ulusların, kapitalist üretim sürecinin özelliğine uygun olarak, tekdüze olmayan biçimde yeniden yapılanmaları ve yeni işlevler kazanmaları biçiminde çizilebilir.¹⁴⁹

Hizmetler sektörünün gösterdiği gelişme, iş ilişkileri bakımından, hem bu sektörde çalışanların sayısındaki artış, hem de toplumsal düzeyde sahip olduğu özellikler nedeniyle önem taşımaktadır. Bu anlamda, günümüzde hizmetler sektörünün sahip olduğu temel özelliklere de değinmek gerekmektedir: sektörde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır, kısmi süreli çalışanların sayısı, diğer sektörlerdekinden fazladır; işçi tanımı dışında olup işveren, serbest çalışan, aile içinde çalışan kişilerin oranı yüksektir. Ayrıca, geçici ve belirli süreli sözleşmelerle kendisini gösteren yeni çalışma biçimleri yaygındır ve sendikalaşma oranı düşüktür.¹⁵⁰

Bu özellikler göz önünde tutulduğunda, hizmetler sektöründe geçerli çalışma koşulları ve bu koşullardan doğan sorunların, iş ilişkilerinin güncel sorunlarını oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu sorunlar daha çok endüstri sektöründeki iş koşullarına göre biçimlenen geleneksel çalışma modelinin, günümüzde hizmetler sektöründe ortaya çıkan istihdam koşullarıyla uyumlu olmamasından kaynaklanmaktadır. Hizmetler sektöründe giderek yaygınlaşan yeni çalışma biçimleri, geleneksel çalışmayı düzenleyen iş yasalarının temel ilkeleri bakımından bir değişimi zorunlu hale getirmiştir.¹⁵¹ Bu nedenle, istihdam alanında görülen yapısal değişimin; kısa dönemde, işçiyi koruyucu düzenlemelerin etkisinin azalmasına ve iş koşullarının düzensizleşmesine, uzun dönemde de sosyal hukukun gelişiminde bir krizin yaşanmasına yol açacağı ileri sürülebilir.¹⁵²

II. UNSURLARI

A. İş İlişkilerinin Niteliği

İçinde bulunduğumuz yüzyılın başından bu yana, endüstrileşme, ekonomik büyüme ve toplumsal gelişme; işe alma, tam süreli çalışma, ücretli izin, işten çıkarma ve emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeleri içeren tek tip bir istihdam modelinin gelişimine yol açmıştır. Günümüzde ekonomik durgunluk, yapısal değişim ve işsizlik sorunun çözümüne ilişkin arayışlar, bu modelin geçerliliğini yitirmesine neden olmuş, işçi ve işverenleri değişen koşullara uyum sağlayabilme ve işgücünün hareketliliği konularında yeniden düşünmeye zorlamıştır. İstihdam bütün boyutlarıyla sorgulanmış ve her düzeydeki pazarlık sürecinde çetin tartışmaların konusunu oluşturmuştur.¹⁵³

149 ERBESLER, s. 19, 21.

150 CEC. European Economy. Commission of the European Communities, Social Europe, No. 3, Luxembourg, 1993, s. 65.

151 E. CORDOVA, "Atypical Employment Patterns: Significance and Repercussions," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H. SARFATI, C. KOBIRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 290.

152 A.k., s. 292.

153 H. SARFATI, C. KOBIRIN, Labour Market Flexibility: A Comparative Anthology. Gower Publishing Company, England, 1988, s. 17.

Bu gelişmeler sonucunda, İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme özgü ekonomik gelişme ve iş ilişkileri modelleri yerini yeni bir düzene bırakmaktadır. Bu yeni düzende "esneklik", ekonomik gelişmeyi tamamlayıcı bir unsur olarak kabul edilmekte, ekonomi politikalarında ve günümüz işletme yönetimi düşüncesinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle, hem ekonomik sistem genelinde, hem de ekonomik sistemle aynı temel mantığı taşıyan iş ilişkilerinde¹⁵⁴ "katılığın" (rigidity) egemen olduğu bir modelden, esneklik yaklaşımının benimsendiği yeni bir modele doğru geçiş söz konusudur. Bu geçiş sürecinde, yeni teknolojiler, mal ve hizmet üretiminde büyük ölçüde esneklik potansiyeline sahip oldukları için, önemli bir rol oynamaktadır.

B. İş İlişkilerinin Tarafları

Ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişimin sonucunda yeniden biçimlenmekte olan iş ilişkilerini, üretim ilişkilerinin gelişim sürecindeki bir başka aşama olarak değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü, daha önce de belirtildiği gibi, dünya ekonomisindeki yapısal değişim çerçevesinde, ekonomik birimlerin kapitalist üretim sürecinin özelliklerine uygun olarak yeniden yapılanmaları söz konusudur.

Yeniden yapılanma sürecinde yeni teknolojiler, sermayenin yeni bir biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir tanımlama, teknolojik değişim ile endüstrileşme ve sermaye arasındaki yakın ilişkiden yola çıkılarak yapılmıştır. Teknolojinin toplumdaki belirtisi, endüstrileşme düzeyidir¹⁵⁵. Endüstrileşme ise, sermayenin teknolojik düzeyinin yükselmesidir¹⁵⁶. Buna göre; teknolojik değişim, endüstrileşme düzeyini ve dolayısıyla sermayenin teknolojik düzeyini belirlemektedir. Bu ilişkiye dayanarak, yeni teknolojilerin, sermayenin teknolojik bakımdan ulaştığı son düzeyi ifade eden bir kavram olduğu ileri sürülebilir.

Bu anlamda, üretim sürecini yepyeni bir boyuta sürükleyen yeni teknolojiler, emekle sermaye arasındaki çıkar çelişki ve çatışmalarını ortadan kaldırmadığından, iş ilişkisinin tarafları bakımından bir değişikliğe yol açmış değildir. Bununla birlikte, çağdaş gelişmeler, iş ilişkilerinin değişime uğramakta olan temel kurum, kural ve yöntemleri çerçevesinde "işçi" ve "işveren" kavramlarının yeniden tanımlanmasını gerekli kılmaktadır.

Gerçekten, yeni çalışma biçimlerinin¹⁵⁷; bağımlılık ilişkisinin giderek azalmasına ve (evde çalışma, tele-çalışma, üç taraflı iş ilişkileri, ödünç iş ilişkisi, serbest çalışma ve taşeron sözleşmeleriyle çalışmada olduğu gibi) işçi-işveren kavramlarının "belirsizleşmesine" yol açtığı belirtilebilir. Bu belirsizlik, geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin içerdiği hak ve yükümlülüklerden yararlanılması bakımından önem taşımaktadır.

¹⁵⁴ TOPÇUOĞLU, s. 22.

¹⁵⁵ KONGAR, s.248.

¹⁵⁶ O. HANÇERLİOĞLU, Ekonomi Sözlüğü. Remzi Kitabevi, Büyük Fikir Kitapları Dizisi: 51, İstanbul, 1977, s.230.

¹⁵⁷ Bkz. Aş. s. 86 vd.

Bu bağlamda, yeni çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşmasının; sosyal hukukun, salt bireysel iş ilişkilerine ilişkin düzenlemelerinin değil, aynı zamanda toplu iş ilişkileriyle ilgili düzenlemelerinin de dışında kalan geniş bir çalışan grubuyla karşı karşıya kalınmasına yol açtığı belirtilebilir. Bir başka deyişle, işçilerin koruyucu İş Hukukunun hizmet sözleşmesine bağlı düzenlemeleri dışında bir iş ilişkisi kurmaları, dolayısıyla da sendikal haklardan yararlanamamaları söz konusu olmaktadır.

Bu arada, yeni çalışma biçimlerinin uygulamaya konulması sırasında iş ilişkilerinin taraflarının benimsedikleri yeni eğilimlere değinmek gerekmektedir. Öncelikle, işverenler yeni çalışma biçimleri kapsamında iş ilişkilerini bireysel alana kaydırarak, sendikal denetimi hafifletmeye ve hatta sendikal denetim dışında kalmaya özen göstermektedir. Buna karşılık, gerek yeni çalışma biçimlerinin niteliği gereği sendikal örgütlenmenin güçlükleri, gerekse bu çalışma biçimleri kapsamında kalan işçilerde sendikalaşmaya karşı ilgisizlik, işçi sendikalarının üye sayılarında giderek azalmaya yol açmaktadır.

Üstelik, geleneksel örgütlenme ve temsil biçimleri, yeni çalışma biçimleri kapsamında kalan işçilerin örgütlenme ve temsil biçimlerinin gereklerini de henüz karşılayamamaktadır. Buna bağlı olarak, iş ilişkileri taraflarının, özellikle de işçi sendikalarının üretim sürecindeki değişikliklerle uyumlu yapısal değişim içine girmeleri ve güç dengelerinin yeniden kurulması gereği vardır.

C. İş İlişkilerinin Konusu

İş ilişkilerinin esnekleştirilmesi¹⁵⁸; istihdam biçimi, iş süresi, iş koşulları, ücret belirleme yöntemleri, iş değiştirme ve toplu işten çıkarma gibi çeşitli konularla yakından ilgilidir. Çalışanların istihdam ve gelir güvencelerine ilişkin bu konular, İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen ekonomik ve toplumsal gelişme döneminde, sendikacılığın da etkisiyle, ulusal ve uluslararası düzeyde getirilen düzenlemelerle güvence altına alınmıştır.

Günümüzde ise, iş ilişkilerinde esneklik arayışları ve iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatın serbestleştirilmesi (deregulation), bu güvenceler bakımından adeta bir tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle, önce, istihdam ve gelir güvencesi, sonra, işçilerin mesleki eğitimi ve yeni teknolojilere geçişte çeşitli kurullara katılımı iş ilişkilerinin konularında da bir değişimi ifade etmektedir.

¹⁵⁸ Bkz. Aş. s. 79 vd.

BİRİNCİ BÖLÜM: YENİ TEKNOLOJİLERİN ÜRETİM SÜRECİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması, üretim sürecinin esnekleşmesine neden olmuştur. Teknolojik değişim sonucu değişen rekabet koşullarına uyum sağlama zorunluluğu, esnek üretime geçişi ve işgücünün istihdamında esnekliği beraberinde getirmiştir. Esnek üretim sistemleriyle donanmış işletmelerde, yöneticiler, insan kaynaklarının kullanımında, iş koşullarının ve ücretlerin belirlenmesinde üretim sistemiyle uyumlu bir esneklik arayışı içine girmişlerdir. Bununla birlikte, esneklik hedefinin işletme içinde teknolojik gelişme dikkate alınmaksızın uygulanması kaçınılmazdır. Çünkü, esneklik, esnek üretime geçişin bir sonucu olmasından başka, esasen, politik alanda önceden yapılmış bir tercihi yansıtmaktadır. Bu nedenle, yeni teknolojilerin üretim süreci üzerindeki etkisi, işverenlerin izledikleri stratejiler ve bu stratejilerin oluşumunda etken olan politikalarla birlikte incelenmeye çalışılacaktır.

§ 3. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİK STRATEJİLERİ

I. ESNEKLİK KAVRAMI

Esneklik oldukça sık kullanılan ve hemen her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Bu nedenle esneklik, işletmelerin güçlüklerle karşılaştıkları her dönemde ulaşmaya çalıştıkları bir çözüm yolu olmanın ötesinde, ifade ettiği kavram ve stratejiler bakımından önem kazanmaktadır¹.

Esneklik; bir sistem veya alt sistemin, sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir. Bu durumda, sistemi etkileyen değişkenlere ve dış etkenlere bağlı olarak esnekliği değişik biçimlerde tanımlamak mümkündür². Bununla birlikte, esneklik kavramının temel unsurunu "değişebilirlik" oluşturmaktadır³. Bu nedenle esneklik, özellikle köklü değişim dönemlerinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde, teknolojik alandaki gelişmeler sonucu, rekabet koşullarında büyük bir değişim yaşanmaktadır. Ulusal piyasaların üstünlüğüne dayanan rekabet anlayışından, piyasadaki arz ve talep değişikliklerine kısa sürede karşılık vermeye dayanan rekabet anlayışına geçilmektedir. Bu dönemin en önemli özelliği, bir öncekinin aksine, ekonomide giderek artan oranda istikrarsızlık ve belirsizliğin egemen olmasıdır. Bu durumda, değişebilirliği içeren esneklik, gerek makro düzeyde (ulusal ekonomiler), gerekse mikro düzeyde (işletmeler) için "rekabet unsuru"⁴ niteliğini kazanmaktadır.

1 R. BOYER, "Labour Flexibilities: Many Forms, Uncertain Effects," L.S. Vol. 12, No. 1, January 1987, s.107.

2 A.k., s. 113.

3 F.MICHON, "Time and Flexibility: Working Time in the Debate on Flexibility," L.S. Vol.12, No. 1, January 1987, s. 153.

4 BESSANT, s. 20.

Bir ekonomik sistemin esnekliği, yani, değişebilirliği sistemin yapısı ve düzenlenmesine ilişkindir. Makro ekonomik düzeyde, yani ulusal ekonomiler için esneklik, endüstri ve istihdam yapısında değişim anlamına gelmektedir. Buna göre, ulusal ekonomilerin rekabet gücü, endüstri ve istihdam alanındaki yapılanmaların değişebilirliğine bağlıdır. Değişim sürecinde değişebilirliği; değişimin hızı, değişimin meydana geldiği alanlar ve üretim faktörlerinin değişim doğrultusunda yeniden dağıtılabilme kapasitesi etkilemektedir. Bu durumda, bir ulusal ekonomi için esneklik, üretim faktörlerinden ikisinin, yani, emek ve sermayenin yeniden dağıtımı sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ise, işgücü ve sermayenin hareketliliği anlamına gelmektedir⁵.

Makro ekonomik düzeyde esnekliğin sağlanmasında daha çok sermaye esnekliği belirleyicidir. İşgücü esnekliği ise, temelde mikro ekonomik bir niteliğe sahiptir. Buna göre, mikro ekonomik düzeyde belirleyici olan işgücü esnekliğidir⁶.

Mikro ekonomik düzeyde işletme esnekliği; yani, işgücü ve sermayenin esnekliği temelde birbirinden farklı iki olguyu içermektedir. Bunlardan birincisi, mevsimlik dalgalanmalar veya ekonomik koşullardaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan ürün fiyatlarında ve miktarlarında değişiklikleri gerektiren niceliksel boyuttaki belirsizliklerdir. İkincisi ise, talepteki çeşitlenmeye bağlı olarak ürün ve hizmetlerin türünde değişiklikleri gerektiren niteliksel boyuttaki belirsizliklerdir. Birinci halde esneklik; işletme faaliyetlerinin değişkenliği (variability) anlamına gelirken, ikinci halde esneklik; işletme faaliyetlerinin çeşitliliğini (multiplicity) ifade etmektedir⁷.

Her iki belirsizlik bakımından işgücü ve sermayeyi simetrik olarak değerlendirme olanağı yoktur. İşgücü esnekliği, daha çok talebin belirlediği niceliksel değişimlere yöneliktir. Bunun anlamı, hiç kuşkusuz, niteliksel değişimlere karşı duyarsız kalması değildir. Bu durumda, işletmede niceliksel değişimler, işgücünün hareketliliği (işçi devri, geçici çalışma vb. uygulamalar) ve ücret esnekliği gibi araçlarla gerçekleştirilmektedir. Mikro ekonomik düzeyde sermaye esnekliği ise, her zaman niteliksel boyutta kalmaktadır. Bu nedenle, niteliksel değişimleri karşılamada esnek imalat sistemlerinden yararlanılmaktadır⁸.

Buna göre, işletme düzeyinde rekabet gücünün korunması, teknolojik değişim sonucu değişen talep yapısına uygun üretim yapılmasına ve bunun için esnek üretim sistemlerine geçilmesine bağlıdır. Ancak, rekabet gücünün korunması, maliyetlerin azaltılması ve ürün kalitesinin artırılması hedeflerinin birarada gerçekleştirilmesiyle de yakından ilgilidir. Üretim maliyetlerinin azaltılması hedefi, işgücünün salt talebin arttığı dönemlerle sınılı olarak istihdamını gerektirmektedir. Maliyetlerin azaltılmasıyla birlikte, yeni ürünlerin geliştirilmesi hedefine, işletmede, çok çeşitli becerilere sahip işçilerin, değişik işlerde birbirlerinin yerine geçecek biçimde istihdam edilmesiyle ulaşılmaktadır. Buna göre,

5 MICHON, s. 165.

6 A.k., s. 164.

7 A.k., s. 157.

8 A.k., s. 160.

işletmede esneklik, üretim sürecinin esnekleşmesine ve yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu haliyle esneklik kavramının teknik olmaktan çok politik içerik kazandığı ileri sürülebilir.

II. ESNEKLİK STRATEJİLERİ

A. Esneklik Stratejilerinin Oluşumunda Etken Olan Politikalar

Son dönemde yaşanan ekonomik krize çözüm arayışları kapsamında, endüstrileşmiş ülkelerde yapısal dönüşümün gerçekleştirilmesi yönünde politikaların geliştirildiği gözlenmektedir. Esneklik stratejilerinin oluşumunda etken olan bu politikalar, yapısal uyum politikaları ve işletmede personel politikaları başlıkları altında ele alınacaktır.

1. Yapısal Uyum Politikaları

Geçen yirmi yıl içinde, endüstrileşmiş ülkelerde ekonominin işleyişini belirleyen göstergeler, önemli ölçüde ve hızlı biçimde değişmiştir. Aynı dönemde, bu ülkelerdeki üretim yapısı teknik yeniliklerin mal ve hizmet talebinde meydana getirdiği değişiklikten etkilenmiştir.

1970'li yıllardan itibaren talep artışı gözlenen sektörler; elektronik, büro makinaları ve bilgisayarlar, otomobil, uzay araç-gereçleri, kimyasal ürünler ve ilaçlar, lastik ve plastik gibi yeni teknolojiye dayalı sektörlerdir. Talepte azalış görülen sektörler ise; demir-çelik, metaller, metale dayalı ürünler, tekstil, ağaç ve petrol ürünleri endüstrileridir. Talepteki bu değişim, ürünlerin yeni teknoloji içermesi ile yakından ilgilidir⁹.

Bu nedenle, endüstrileşmiş ülkeler için yapısal değişim dönemi teknik yeniliklerin geliştirilmesini, yayılmasını ve uyum sağlamasını içeren bir dönemdir¹⁰. Ancak, çeşitli ülkelerin varolan teknolojilerde köklü yenilikler gerçekleştirerek veya bütünüyle yeni teknolojiler geliştirerek teknolojik değişime uyum sağlama kapasitesi birbirinden farklıdır. Ülkelerin teknolojik kapasitelerindeki¹¹ bu farklılık, endüstriyel gelişmeyi sağlamadaki başarıları ve verimlilikte elde ettikleri artışın yanı sıra, ekonomik yapıdaki esnekliği ve uluslararası ticaretteki rekabet konumlarını da belirlemektedir¹².

Buna göre, talepteki değişimle uyum gösterebilen ve endüstri yapılarını değiştirip talepte azalış görülen endüstrilerden, hızla talep artışına tanık olunan endüstrilere doğru üretim kaynaklarını yeniden dağıtabilen ülkeler rekabet güçlerini korumada başarılı olmuşlardır.

9 CEYHAN, s. 23.

10 A.k., s. 22.

11 " Teknolojik kapasite, geniş bir anlatımla, endüstrilerin kurulmasını ve etkin olarak işletilmesi için gereksinim duyulan bütün karmaşık insan becerilerini (girişimcilik, yönetim ve teknik) kapsayacak biçimde kullanılmaktadır." S. LALL, Building Industrial Competitiveness in Developing Countries. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1990, s. 17.

12 A.k., s. 15.

Ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişim, tüm endstrieleşmiş ülkelerde, ekonomik ve toplumsal yapıda değişimi gerekli kılmaktadır. Gerçekten, yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri uygulamaları ve kazanılmış haklar gibi, çeşitli faktörlerin oluşturduğu yapılanmanın değiştirilmesi beklenmektedir. Bu anlamda, değişimin önünde bir engel olarak kabul edilen çeşitli alanlardaki uygulamalardan bazılarının asıl amaçlarından uzaklaşıldığı ileri sürülmüştür. Bu durum karşısında hükümetler, ekonomik ve toplumsal yapının değişen koşullarla uyumunu sağlamak üzere bir dizi girişimde bulunmuştur. Bu yöndeki çabalar, "yapısal uyum politikaları" olarak isimlendirilmektedir¹³.

Ekonomik sistemlerin karşılıklı olarak bağımlı hale gelmesi yapısal uyum politikalarının önemini arttırmıştır. Bunun nedenleri, uluslararası işbölümündeki değişikliğe uyum sağlama konusunda rekabetin giderek yoğunlaşması ve ülkelerin ulusal düzeyde geliştirdikleri makro ekonomik politikaların ülke ekonomisi üzerindeki etkilerinin azalmasıdır¹⁴. Bu nedenlerle OECD. Üyesi lkeler arasında yapısal uyum politikaları konusunda kapsamlı bir ideolojik uyum(consensus) sağlanmıştır.

Buna göre, endüstride yapısal değişimin hızlandırılması, arz ve talep modellerinin gerektirdiği değişimlerin gerçekteştirilmesi, piyasa mekanizmasının işleyişindeki esnekliğin arttırılmasına bağlı kılınmıřtır¹⁵. Bunun için, kendi kendini düzenleyen piyasa glerine serbest yönetim olanağı tanınması ve bu glerin yasal ve toplumsal yükümlülüklerden bağımsız biçimde çalışmaları için desteklenmesi görüşü benimsenmiřtir¹⁶. Böylece, kaynakların dağıtımında piyasa güçlerinin rolü artmıştır.

Esnekliğin içerdiği yapılanma tekdüze bir nitelik taşımamakla birlikte, esneklik yaklaşımında, çoğu zaman benimsenen amaç, ekonomik göstergelerdeki istikrarı korumak ve sürekliliği saęlamaktır¹⁷. Buna göre, esneklik yaklaşımı çerçevesinde geliştirilen politikalarla serbest girişimciliği güçlendirmek suretiyle ekonomik büyüme arttırılmaya ve daha istikrarlı bir yapı oluşturmaya çalıřılmaktadır¹⁸.

Yeni teknolojilerin yaygınlaşmasında ve yaygınlaşmasından beklenen etkilerinin görülmesinde, piyasanın düzgün işleyişi gerekli olmakla birlikte yeterli olarak kabul edilmemektir. Bu aşamada, toplumsal yeniliklerin, tamamlayıcı yönde etki yapması beklenmektedir. Nitekim, ekonomideki esnekliği sağlamak üzere geliştirilen yapısal uyum politikalarında iki ayrı, fakat birbirini tamamlayan eğilimin ortaya çıktığı görülmektedir: rn piyasalarında devlet korumacılığının kaldırılması ve faktör piyasalarının uyum

13 CEC. Economics Report 1993, s. 126.

14 A.k., s. 126.

15 OECD. Multinational Enterprises, s. 11.

16 SARFATI, KOBRIN, s. 4.

17 BOYER, s. 113.

18 OECD. Economies in Transition, Structural Adjustment in OECD Countries. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1989, s. 152.

sağlayabilirliğinin artırılması¹⁹. Bu çerçevede yapısal uyum politikalarının uygulanmasında kullanılan araçlar; (kullanılma yoğunlukları ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte) serbestleştirme, özelleştirme, korumacılığın ve devlet yardımlarının azaltılmasıdır²⁰.

Rekabet gücünün artırılması yönünde yapısal uyum politikalarının hedeflerinden birincisi, üretim faktörlerinin sektörler arasında yeniden dağılımıdır²¹. Telekomünikasyon ve taşımacılık gibi yeni teknolojilerin yoğun olduğu endüstrilerde ticari faaliyetlere ilişkin hukuksal düzenlemelerde serbestleştirmeye gidilmesi, üreticilerin gerekirse ekonomik bakımdan elverişli yörelere yatırım yapmaları için bir teşvik niteliğinin taşımaktadır²². Buna göre, yapısal uyum politikalarının üretim dokularının başka yörelere aktarılmasına yönelik olmaları en belirgin özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır²³. Bu anlamda, üretim faktörlerinin sektörler arasında yeniden dağılımı, sermayenin uluslararası nitelik kazanma sürecinden bağımsız değildir.

Yapısal uyum politikalarının ikinci hedefi, makro ekonomik düzeyde ücret ve fiyat esnekliğinin sağlanmasıdır²⁴. Piyasalar, işleyişlerini belirli bir hukuksal çerçeve içinde sürdürmektedir. Piyasaların, kaynakları dağıtıcı işlevini, en iyi biçimde görebilmesi, piyasayı düzenleyen kuralların, piyasanın işleyişiyle uyumlu olmasına bağlı kılınmıştır. Bu nedenle, yeni yatırımları teşvik etmek ve yabancı yatırımları çekmek amacıyla güven sağlamak üzere, yazılı ve yazılı olmayan kurallar, standartlar ve normlarda değişime gereksinim duymaktadırlar. Bu anlamda, yeni teknolojilerin yarattığı köklü değişim, aynı zamanda, piyasa kuralları ve diğer uzun dönemli dağıtım mekanizmalarında bir değişimi gerekli kılmıştır²⁵.

Bu çerçevede işgücü piyasası ve iş ilişkilerini düzenleyen kurumlara esnek bir yapı kazandırılması, makro ekonomik düzeydeki performansları bakımından önem kazanmaktadır. Buna göre, işgücü piyasasında da rekabet koşullarının işlenmesi²⁶ ve işgücü piyasasının esnekliğinden uluslararası rekabette bir üstünlük olarak yararlanılması istenmektedir²⁷. Bunun için, işgücü piyasasında, işgücünü koruyucu yöndeki hukuksal düzenlemelerin serbestleştirmesi, sosyal yardımların azaltılması ve ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir. Bu bağlamda, yapısal uyum politikaları ve işgücü piyasasının esnek bir yapıya kavuşturulması yönündeki politikalar bir bütün oluşturmaktadır.

19 A.k., s. 144.

20 A.k., s. 144.

21 A.k., s. 147.

22 LIEMT, s. 468.

23 ESİN, s. 84.

24 OECD. Economies in Transition, s. 148.

25 OECD. New Technologies, s. 13.

26 BOYER, Labour Flexibilities, s. 110.

27 SARFATI, COBRIN, s. 74.

Endüstrileşmiş ülkeler arasında yeni teknolojilerin ticari uygulaması bakımından, Japonya'nın ilk sırayı aldığı, bunu Amerika'nın izlediği görülmektedir²⁸. Avrupa'nın ise, ekonomide gerekli yapısal değişimi gerçekleştirmede yetersiz kaldığı görülürken, bu başarısızlık daha çok, teknolojik değişimi tamamlayan kurumsal değişimin sağlanamamasıyla açıklanmıştır. Buna karşılık katı yapılanma ve sınırlamaların Avrupa'nın güçsüzlüğünün kaynağı olarak değil, Fordizm ve Fordist üretim tekniklerinin yetersizliğinin bir sonucu olarak düşünülmesi gerektiği ileri sürülmüştür²⁹.

2. İşletmede Personel Politikaları

Değişen rekabet koşulları; makro ekonomik politikalar hazırlanırken, çeşitli endüstrilere, işletmelere ve hatta ekonomik faaliyetlere özgü nitelikleri gözönünde bulundurmayı gerektirmektedir³⁰. Bu anlamda, yapısal uyum; işletmelerde verimlilik, karlılık ve rekabet gücünün korunması çerçevesinde faaliyetlerin sürdürülmesi anlamını taşımaktadır³¹. İşletmelerin yeni teknolojilere dayalı ürün ve üretim süreçlerine yönelmelerini, bu amaçla üretimlerini ülke dışına taşımalarını sağlamak üzere, yatırım yapacakları ülkelerde eksiksiz bir altyapının hazırlanması, gelişmiş eğitim ve öğretim olanaklarının sunulması gibi toplumsal maliyeti içeren girişimlerde bulunmaktadır. Bu anlamda, ulusal ekonomik hedeflerle işletmelerin stratejileri arasında bir uyuma tanık olunmaktadır³².

Bu konuda, ulusal ekonomilerin uluslararası ticarete artan katılımının ve uluslararası yatırımların artırılmasının, uluslararası ticaret ve sermaye akımına ilişkin sınırlamaları kaldıran ekonomi politikaları ile uluslararası işbirliği ve kaynakların dünya ölçeğinde kullanılması düşüncesini taşıyan işletme stratejilerinin bir sonucu olduğu görüşü ileri sürülmektedir³³.

Böylece, işletmeler ve devlet arasında yeni bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkide işletmeler; devlete küreselleşme sürecinde yer almak için gereksinim duyarken, devletler; küreselleşmiş işletmelere varlıklarının sürekliliği ve yerel ölçekte politik ve toplumsal rollerinin oluşturulması için gereksinim duymaktadır³⁴.

Üretimin uluslararası nitelik kazanması ve sermayenin bu süreçteki işlevinin çokuluslu işletmelere farklı bir bakış açısı kazandırdığı ileri sürülebilir. Bu nedenle, gelecekteki rekabet koşullarının, ekonomik birim olarak ulus devletin önüne geçen ve uluslararası bir anlayış taşıyan işletmeler arasındaki rekabetten doğması beklenmektedir. Bu durumda, ulusal ekonomilerin rekabet gücünün iki dayanağı bulunmaktadır. Bu da-

28 OECD., Annual Economic Report for 1993, Organisation for Economic Co-operation and Development, No.54, 1993, s.126.

29 T.TREU, "Labour Flexibility in Europe", ILR., Vol.131, No.4-5, 1992, s.497.

30 OECD. Economies in Transition, s. 147.

31 OECD. Multinational Enterprises, s. 21.

32 LIEMT, s. 468.

33 A.k., s. 453.

34 ESİN, s. 68.

yanaklardan birincisi; işletmelerin, tamamen dışa açık bir rekabet ortamında, yerel ve ulusal piyasalarda sahip oldukları rekabet güçlerinden, ikincisi ise; bütün işletmelerin birlikte sahip oldukları endüstriyel güce, devletin katılımıyla elde edilen güçlerden oluşmaktadır³⁵.

Artan rekabet, çokuluslu işletmelere özgü nitelik ve faaliyetleri birer üstünlük olarak ortaya çıkarmaktadır. Gerçekten, işletme büyüklüğü, çeşitliliği, teknolojik durum, finansman ve yönetim gibi nitelikleri yanında, üretimlerinin uluslararası nitelik kazanması ve küreselleşmeye yönelik stratejiler izlemeleri, bu üstünlüğün birer göstergesidir. Bu sayede, çokuluslu işletmeler, yapısal uyum sürecinin yarattığı baskılara ve bu süreçte gereksinim duyulan motivasyon ile esnekliğe ve değişim hızına daha duyarlı hale gelebilmektedir³⁶. Çokuluslu işletmelerin bünyesinde, birden çok üretim birimine sahip işletmelerin kurulduğu ve fason üretim biçimlerinin de geliştiği görülmektedir.

Bu bağlamda, çokuluslu işletmelerin sahip oldukları üstünlüklerin işgücü piyasası üzerindeki etkileri işçi sendikalarının eleştirilerine hedef olmaktadır. Bu eleştirilerden bir bölümü, işçilerin süresiz işlerde belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle veya geçici olarak çalıştırılmalarıyla ilgili iken, diğer bir bölümü, ana işletmeye bağlı işletmeler kurulması veya taşeron işletmeler aracılığıyla "istihdamın dışsallaştırılması" na ilişkindir³⁷.

İşletmeler uzun süre, istihdamda istikrarı sağlamaya özen göstermişler, bu nedenle, nitelikli işgücünün sürekli istihdamına yönelik bir politika izlemişlerdir. Günümüz işletmelerinde yeni bir anlayış egemendir. Üretim ve rekabet koşulları değişirken, işletmeler faaliyetlerinin piyasadaki belirsizlik ve riskleri karşılayacak biçimde örgütlenmesinde esnek ve di-namik yönetim yaklaşımlarından yararlanmayı denemektedirler. Bu çerçevede esnek üretim ve personel politikaları, çağdaş politikalar olarak kabul edilmiş ve uygulamaya konulmuştur³⁸.

İnsan kaynaklarının yönetiminde esneklik, "esnek işletme modeli" nden³⁹ kaynaklanmaktadır.

Esnek işletme modeli, 1980'li yıllarda geliştirilen yönetim düşüncesine ilişkin iki büyük akımın izlerini taşımaktadır. Bunlardan birincisi, "Japon modeli yönetim organizasyonu ve işgücü piyasası yapısı", ikincisi de, Amerika'da geliştirilmiş olan "bilimsel yönetim yaklaşımı" dır. Esnek işletme modeli, ekonomik durgunluk ve artan rekabet baskısı karşısında bu iki akımı tek bir yönetim stratejisinde birleştirmeyi

35 A.k., s. 70.

36 OECD., Multinational Enterprises, s. 21.

37 A.k., s. 24.

38 E. KÖHLER, New Forms of Work, Labour Law and Social Security Aspects in the European Community. Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg, 1987, s. 30.

39 J. NATTI, "Atypical Employment in the Nordic Countries: A Trap for Women?" First European Conference of Sociology. Vienna, 1992, s. 3; A. YAVUZ, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi, Kamu-İş, Ankara, 1995, s.12.

denemiştir⁴⁰. Buna göre, işgücünün asla verimsiz bir konumda olmaması ve ücret karşılığı ödenmiş zaman ile fiilen çalışılan zamanın birbiriyle çakışması esastır. Bu anlayış, esneklik olarak tanımlanmakla birlikte, süresiz istihdam ilkesine dayanmaktadır. İşletmeler, acil gereksinimleri için salt işgücü bakımından sınırlı ölçüde yükümlülük altına girmek istemektedir⁴¹.

Bu deneyimin esinlendiği Amerikan ve Japon yaklaşımları birbirlerine zıt iki uçtaki örneklerdir.

Amerikan yaklaşımı; niceliksel esnekliğin artırılması yönünde işçilerin işletmeler arasındaki hareketliliğinin, yani, işçi devrinin artırılmasının özendirildiği, bu amaçla, işten çıkarma konusunda işverenlerin yasal kolaylığa kavuşturuldukları bir anlayışa dayanmaktadır⁴². Japon yaklaşımı ise, yaşam boyu iş güvencesine dayanan bir anlayışla kendisini göstermektedir. Japon işletmeleri, işçilerin becerilerinin talepteki niceliksel değişimlerle uyumlu kılınabilmesi için, iş güvencesi ve işgücünün istihdamında esnekliği birbiriyle ilişkilendiren bir politika izlemişlerdir. Bu çerçevede, nitelikli işçilerden oluşan bir "çekirdek grup", yaşam boyu iş güvencesine sahip olmakla birlikte, işletme içinde iş değişikliklerini ve büyük ölçüde ücret esnekliğinin uygulamaya konulmasını kabul etmek durumunda kalmışlardır. Bunun ötesinde, Japon yaklaşımının yararları, yöneticiler ve işçilerin yaşamboyu aynı işletmede çalışmaları, hatta işçilerin özel yaşamlarını da işletmeye adanmaları yönünde hazırlanmaları bakımından önem taşımaktadır⁴³.

Bu yaklaşımlardan esinlenen, esnek işletme yaklaşımında; çevresel işgücünün (geçici, kısmi süreli, taşeron işçiler vb.) iş güvencesinden yoksunluğu niceliksel esnekliği sağlarken, çekirdek (sürekli işçiler) işgücünün çok nitelikliliği niteliksel esnekliğin gerçekleştirilmesini mümkün kılmaktadır⁴⁴.

B. Esneklik Stratejilerinin Uygulanma Alanı

Standart ürünlere dayalı yoğun bir rekabetin yaşandığı 1980'li yıllarda, işletmeler için rekabet gücünün artırılması, en uygun tekniklerin kullanılması ve üretimde yeniliklerin yaşama geçirilmesini olduğu kadar, üretim maliyetlerine etki yapan faktör maliyetlerinin azaltılmasını da gerektirmiştir. Bu dönemde, işgücü standartları, yapısal uyumun gerçekleştirilmesini, ekonomik büyümenin sağlanmasını ve istihdamın artırılmasını önleyen bir engel olarak görülmüş, ücretlerin ve sosyal yardımların azaltılması için, savunma niteliğini taşıyan (defensive) esneklik stratejileri⁴⁵ izlenmiştir.

40 C. FUDGE, "Flexibility Reconsidered: Selected Issues," Flexible Personnel Management in the Public Service. Organisation of Economic Co-operation and Development, Paris, 1990, s. 91.

41 KÖHLER, s. 30.

42 SARFATI, KOBIN, s. 24.

43 LIEMT, s. 464.

44 MICHON, s. 164.

45 R. BOYER, "Labour Flexibility in Seven European Countries: A Look at Labour Management Relations," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (İçinde) Ed. by H. SARFATI, C. KOBIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 68.

Bunun yanısıra, daha fazla esneklik arayışları, işletmelerin yönetim stratejilerinin zaman içinde değişmesine neden olmuştur. 1990'lı yılların başında, işgücü standartlarının ekonomik sonuçlarına ilişkin baskılar ortadan kalkmamakla birlikte, eski şiddetini yitirmiştir. Ürün kalitesinin artırılması yönündeki çabalar, niteliksel esneklik ve işgücünün sahip olduğu çok yönlü becerilerin geliştirilmesi bu dönemde ön plana çıkmıştır. Yenilikçi personel politikaları, çalışmanın bir öğrenme süreci olarak tanımlanmasını ve işçi ile işverenler arasında yakın ilişkiler kurulmasını gündeme getirmiştir⁴⁶.

1. İşletmede Dışsal Esneklik

İşletmede dışsal esneklik ya da niceliksel esneklik, işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Bu düzenlemeler, öncelikle işletmede işçi devrini arttırmaktadır. Günümüz işletmelerinde yüksek bir işçi devri kabul görmektedir. Çünkü, yüksek orandaki işçi devri, değişen rekabet koşulları karşısında, işletmede etkinliğin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Etkinlik; üretkenlik, verimlilik ve kârlılık amaçlarının gerçekleştirilmesiyle ilgili bir kavram olup, önemi giderek artmaktadır. Bir işletmenin etkin çalışabilmesi, o işletmenin sabit ve değişken varlıklarının etkin kullanımı ile mümkündür⁴⁷. İşçi devrindeki artış, taleple uyumlu üretim yapılması sırasında işletme maliyetlerinin, özellikle işgücü maliyetlerinin değişmesi anlamına gelmektedir. Buna göre, işletmede istihdam edilen işgücü sayısında kısa süreler için yapılan değişiklikler, sabit işgücü maliyetlerinin değişken maliyetlere dönüştürülmesini, böylece, birim üretim maliyetlerinin azaltılmasını sağlamaktadır⁴⁸.

Bununla birlikte, yüksek işçi devri, özünde, işletme maliyetlerini arttıran bir uygulamadır. Bu nedenle, işletmenin dışsal esnekliğinin sağlanması, hizmet sözleşmesinin üzerindeki yasal baskıların azaltılmasını, özellikle de işten çıkarmaları güçleştiren düzenlemelerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu esneklik türü, mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinden oluşan düzenlemelerin esnekleştirilmesiyle yakından ilgilidir⁴⁹.

Genel olarak, işgücünün istihdamında böyle bir esneklik, işçilerin bir işletmeden diğerine ya da bir işkolundan veya bölgeden diğerine doğru hareketliliğini kolaylaştıran bütün faktörleri kapsamaktadır. İşçinin belirli bir kurum veya işletmeyle olan bağlarını azaltan bütün düzenlemeler bu kapsamda değerlendirilebilir. İşçinin hizmet sözleşmesiyle "şebeke" (konglemerat) tipi bir işletmeye bağlı olduğu yerlerde işletmenin dışsal esnekliği, işçiyi bir üretim hattından diğerine aktarmak suretiyle içsel olarak da sağlanabilmektedir. Ancak, genellikle işletmenin dışsal esnekliğinde ideal olan, hizmet sözleşmesinin günlük

46 J. THURMAN, et al. On Business and Work. International Labour Office, Geneva, 1993, s. 15.

47 M. ÖZEVREN, İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, BASİSEN, Eğitim ve Kültür Yayınları, No. 13, İstanbul, 1987, s. 55.

48 MICHON, s. 161.

49 M. STROPER, A. SCOTT, "Work Organisation and Local Markets in an Era of Flexible Production," ILR. Vol. 129, No. 5, 1990, s. 576.

koşullara açık olması halidir. Bu nedenle, bu tip esnekliğin kusursuz biçimde uygulanabilmesi, işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yeni düzenlemelerin toplumun tüm çalışan kesimlerine yaygınlaştırılmasıyla gerçekleşmiş olacaktır⁵⁰.

İşçi devrinin özel bir hali, geçici işten çıkarma (temporary lay-off) ve yeniden işe çağırma (recall) dır. Bu uygulama, işletmenin talep azaldığında geçici olarak işten çıkarmadan ve gereksinim duyulduğunda tekrar işe çağırılacak yedek işgücü bulundurulmasından doğan avantajları biraraya getirmektedir. Bu mantığı taşıyan pek çok iş süresi düzenlemesi yapılmıştır.

Bu anlamda, işgücünün istihdamında sayısal esneklik, iş süresinin yeniden düzenlenmesini de içermektedir. Son dönemlerde, iş süresine ilişkin yeni düzenlemeler, iş süresinin kısaltılmasından başka, iş süresinin esnek-leştirilmesi ve iş süresinin bireyselleştirilmesi yönünde olmaktadır⁵¹. İş süresinin esnekleştirilmesine ilişkin tartışmalar 1970'li yıllarda başlamış ve sendikaların iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi yönündeki taleplerinin konusunu oluşturmuştur. Ancak, 1980'li yıllarda ekonomik kriz nedeniyle, işçi tarafının iş süresinin yeniden düzenlenmesi üzerindeki etkisi işletme yönetimine kaymıştır⁵².

İş süresinin bireysel olarak belirlenmesinde öncelikli amaç; insan kaynaklarının işletmenin zamana içinde değişen gereksinimlerine göre en iyi(esnekliği içerdiği için) biçimde dağılımının sağlanmasıdır⁵³. İşverenler, talepteki niceliksel değişimlere uyum sağlayabilmek için bireysel iş süresi ile makina ve ekipman kullanım süresinin birbirinden ayrılması gerektiğini ileri sürmektedir. Ancak, bu sayede; gece, gündüz, hafta sonu, yani; ekonomik bakımdan ne zaman gerekli ve yararlı ise, o zaman çalışma mümkün olabilmektedir⁵⁴. İşverenlerin, iş süresini makinaların çalışma sürelerine ve kapasitelerine göre düzenlenmesinin nedenleri, salt taleple uyumlu üretim yapılması değil, aynı zamanda, yeni teknolojilere yapılan büyük yatırımlardır⁵⁵. Bunun yanı sıra, esnek sürelerle çalışmanın işgücünün verimliliğini artırdığı ileri sürülmektedir. İşçilere, iş yükünün değişken bir seyir izlediği koşullarda, kendilerine uygun olan çalışma saatlerini seçebilme olanağı tanınmakla, zamanın daha iyi dağılımı sağlanmış olmaktadır. Bu koşullarda altında, temel yaklaşımları farklı olmakla birlikte, genellikle, işverenlerin iş süresinin esnekleştirilmesi ve işçi sendikalarının iş süresinin kısaltılması isteklerinin bağdaştırılarak

50 BOYER, Labour Flexibilities, s. 110.

51 Ö. EYRENCİ, "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu -İş, Ankara, 1993, s. 228.

52 W. de LANGE, "Control of Working Time: Attuning Working Time to Organisational or Individual Needs", L.S., Vol. 11, No.1, Jan. 1986, s. 105.

53 M. WHITE, Working Hours, Assessing the Potential for Reduction, International Labour Office, Geneva, 1987, s. 93.

54 R. BLANPAIN, et al., "General Report," Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Community Member States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 78-79.

55 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 230.

uygulandığı görülmektedir⁵⁶. Bu yöndeki uygulamalar, yeni dönemle birlikte, esnek düzenlemeler içeren, yeni iş süresi modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Esnek sürelerle çalışma, günlük ve haftalık iş süresinin düzenlenmesinden, çalışmanın talepteki dalgalanmalarla uyumlu olarak bir yıla yayılmasına kadar sınırsız düzenlemeleri içermektedir⁵⁷.

Kayan iş süresi, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışmak koşulu ile, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendisinin belirlediği bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir⁵⁸. Bu tür çalışmada işçi, blok süre olarak isimlendirilen sürede zorunlu olarak çalışmakta; bunun dışında kalan günlük çalışma süresi içinde işe başlama, ara dinlenmesi, işi bitirme ve hatta, haftalık ya da aylık zaman dilimleri içinde⁵⁹ günlük çalışma süresi uzunluğunu kişisel olarak veya günlere göre⁶⁰ değişik biçimlerde belirleme olanağına sahip olmaktadır. İşçinin günlük çalışma süresini kendisinin belirlediği hallerde, işçi blok süre dışında kalan saatlerdeki çalışmasını, boşlanma yöntemiyle başka günlere taşıyabilmektedir. Ancak burada, belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay) daha az veya daha fazla yapılan çalışmanın, yine blok süre dışında kalması esastır⁶¹.

İş süresinde azalma, ilke olarak fazla çalışma ücreti almadan, işçilerin daha yoğun çalışmaları anlamına gelmektedir. Bu anlamda, kısmi süreli çalışma sözleşmesi, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişletmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin istihdam edilmesiyle veya işletmelerin üretim programlarında yoğun ya da yoğunluğu az saatleri ayarlamak suretiyle işgücünün daha etkin kullanımı sağlanmaktadır⁶².

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimidir. Bu çalışma biçimi, kayan sürelerle çalışmanın ve kısmi süreli çalışma kapsamındaki diğer esnek düzenlemelerin aksine, iş süresinin uzunluğu ile işin ne zaman ifa edileceğini belirleme yetkisini işçi yerine işverene tanımaktadır⁶³. Çağrı üzerine çalışma, uygulamada iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Birincisinde, taraflar önceden belirli bir süre içinde (hafta, ay, yıl) işçinin toplam ne kadar süre ile çalışacağını saptamaktadırlar. Burada işverene, işçinin iş edimini ne zaman yerine getireceğini çağrı yoluyla belirleyebilme olanağı tanınmaktadır. İkincisinde, işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme hakkı tamamen işverene tanınmaktadır⁶⁴.

56 WHITE, s. 71; EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 228.

57 BOYER, Labour Flexibilities, s. 110.

58 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi., s. 232.

59 ÖZEVREN, s. 105-109.

60 K. ARICI, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri. Ankara, 1992, s. 85.

61 ÖZEVREN, s. 107.

62 STROPER, SCOTT, s. 576.

63 T. CENTEL, Kısmi Çalışma. Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, s. 41.

64 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 233.

Kapasiteye bağılı değışken iş süresi(Kapovaz), kısmi süreli çalışma kapsamında inceleyebilecek esnek süreli çalışmalardan biridir. Bu sistem işverene, işyerinde işin yoğunluğuna göre, iş süresini ayarlayabilme ve tek taraflı olarak işçiyi işe çağırma olanağı tanımaktadır⁶⁵.

Yoğunlaştırılmış çalışma haftası, haftalık standart çalışma saatlerinin korunarak çalışılan gün sayısının azaltılması yöntemiyle düzenlenen bir çalışma programıdır. İşverenler sıkıştırılmış saatlerle çalışmayı, ekipman kullanımını arttırmasının yanısıra, devamsızlığın azalması, verimlilik ve işin niteliğinde meydana getirdiğı artış için istemektedir⁶⁶.

İş süresinin yıllık belirlenmesi işçi ve işletmenin gereksinimlerinin karşılanmasına yöneliktir. Bu tür çalışmada, işçinin yıl içinde çalışacağı saatlerin toplamı önceden belirlenir. İşçi yılın başında belirlenen süre kadar çalışmak üzere borçlanır ve yıl boyunca çalışma kredisini doldurur ve yıl sonunda tamamlar⁶⁷. Bu model, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiğı bazı işyerlerinde kullanılmaktadır⁶⁸.

Vardiya sistemiyle çalışma en eski ve en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Vardiya halinde çalışmada belirleyici teknik etken, otomasyondur. Çünkü, otomasyonun temel özelliğı, üretim sürecinin sürekliliğıdir⁶⁹. Günümüzde, işyerinde katı iki veya sekiz saatlik üç vardiya sistemleri yerine, kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri birbiri arkasına eklenmek suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır. Bu sistemde, vardiyaaların değışik uzunluklarda belirle-nebilmesi, işletmenin günlük normal iş süresinin uzatılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle özellikle, işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır⁷⁰. Ayrıca, işletmede vardiya sistemiyle sürekli çalışma, fazla çalışma ödemelerini ortadan kaldırmaktadır⁷¹.

Esneklik, işletmede istihdam edilen işgücünde geçici işçilerin sürekli işçilere oranının yükseltilmesi ile de arttırılmaktadır⁷². Diğ er yandan, taşeron uygulaması⁷³, dışsal esnekliğinin en yaygın biçimi haline gelmiştir. Çünkü, taşeronluk birincil işgücü piyasasındaki işletmelerin ikincil işgücü piyasasına geçmelerine olanak tanımaktadır. Bu ise, iki işçi katego-risinden de yararlanılmasına ve düşük ücretli işçilerin yüksek ücretli

65 ARICI, s.77-78.

66 ÖZEVREN, s. 112-115.

67 W. Mc EWAN YOUNG, "Shift Work and Flexible Schedules: are They Compatible?", ILR., Vol. 119, No.1, January-February 1980, s. 6-7.

68 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 235.

69 ÖZEVREN, s. 97.

70 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 235; TİSK., Çalışma Hayatında Esneklik. Türkiye İşveren Sendikaları Kofederasyonu, Yayın No. 136, Ankara, 1994, s. 29.

71 ÖZEVREN, s. 102.

72 STROPER, SCOTT, s. 576.

73 Bkz. Aş., s. 134-135.

işçilerin iş koşullarına yakın taleplerde bulunmalarının önlenmesine yardımcı olmaktadır. Taşeron uygulaması, aynı zamanda, evde çalışma biçiminde de gerçekleştirilebilmekte ve işletmede sabit maliyetlerin azaltılmasını sağlamaktadır⁷⁴.

2. İşletmede İçsel Esneklik

İşletmede içsel esneklik ya da işlevsel esneklik, dışsal veya niceliksel esneklikten farklıdır. Çünkü, işlevsel esneklik, işletmenin içsel işgücü organizasyonuna ilişkindir⁷⁵.

İşletmede içsel esneklik, işçilerin belirli bir tip organizasyon içinde veya hızlı bir değişimin yaşandığı bir işletmede, işçilerin işlerinin değiştirilebilmesi esasına dayanmaktadır⁷⁶. Bu tür esnekliğin amacı, imalattaki değişiklikleri kolaylaştırmaktır. Talepteki niteliksel değişimin gerektirdiği yatırımı ve küçük partiler halindeki imalatla değişimin gerektirdiği sabit maliyetleri azaltarak birim maliyetleri düşürmenin bir başka yolu olarak uygulanmaktadır⁷⁷. Buna göre, işletmenin içsel esnekliği; ürünler, hizmetler ve üretim yöntemleri değişirken, işçilerin varolan ve gelecekteki faaliyetler arasında kolayca ve bekleme-siz dağıtılabilmesi anlamına gelmektedir⁷⁸.

Bu anlamda, işletmede içsel esnekliğin bir kaç boyutu vardır. Gerçekten, çok yönlü (polyvalent) beceriler ve yetenekler işçilerin bir üretim birimi içinde birbiri yerine geçerek değişik görevleri yerine getirebilmesini sağlamaktadır. Ayrıca, işyerinde, iş kategorilerinin genişletilmesi ve işçilere değişik makineler ve iş istasyonları arasında çalışabilecekleri geniş bir alan tanınması ile de işlevsel esneklik elde edilebilmektedir. Son olarak, işgücünün "esnek gruplar veya ekipler halinde yeniden organize edilmesi", büyük işletmelerde işletmede içsel esnekliği sağlamaktadır⁷⁹.

İşlevsel ve sayısal esnekliğin esasen herbirinin karşıtı olduğu ileri sürülen iddialar arasındadır. Buna göre, çok hızlı bir işçi devri, işçilerin ni-teliklerinin artmasına, daha genel bir ifadeyle, işçilerin işletmenin amaçlarını benimsemesine ve yüksek performansa ulaşılmasına engel oluşturabilecektir⁸⁰.

İşlevsel esnekliğin uygulanması, işverenlere sendikal kontrolden uzaklaşmaları için bir olanak sağlamaktadır. Organizasyon alanındaki yenilikler ve katılımcı yönetim uygulamalarına geçilmesi, sendikalar dışında işçilerle doğrudan ilişki kurulması için uygun bir ortam yaratmaktadır.

Bu tür uygulamalar, (İngiltere'de olduğu gibi) devlet desteğinde, hizmetler sektöründe ve özellikle yeni teknolojilere geçilen işletmelerle, sendikal örgütlenmenin yetersiz kaldığı yerlerde yaygınlaşmaktadır⁸¹.

74 STROPER, SCOTT, s. 576.

75 TREU, Labour Flexibility, s. 505.

76 BOYER, Labour Flexibilities, s. 109.

77 MICHON, s. 161.

78 BOYER, Labour Flexibilities, s. 109.

79 STROPER, SCOTT, s. 576.

80 BOYER, Labour Flexibilities, s.110.

81 TREU, Labour Flexibility, s. 506.

3. Ücret Esnekliği ve Ücretin Bireysel Düzeyde Belirlenmesi

Ücret esnekliği; bir yandan, ekonomik koşullara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyleri, diğer yandan, göreceli ücret esnekliği ile ilgilidir. Göreceli ücret esnekliği; ücretlerin bölgeler, işletmeler ve meslekler arasında değişen gereksinimleri karşılamak üzere uyum gösterebilmesidir⁸².

İşletmelerin ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet gücünü koruyabilmesi, işletme düzeyinde doğrudan işgücü maliyetleri, makro düzeyde ise, ücretler ve dolaylı işgücü maliyetleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda pek çok ülkede toplu pazarlık yoluyla belirlenen ücret artışlarının enflasyona yol açmaması için, ücretlerin ekonomik büyüme oranına bağlanması; bu arada, ekonomideki yapısal değişimin de gerçekleştirilebilmesi için uygun koşullar yaratılması yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır. Bu eğilim iki gerekçe ile desteklenmektedir. Birinci gerekçeye göre; ücretlerin aşağıya doğru esnek olmaması, işsizliğe yol açan nedenlerden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle, işsizliğin azaltılabilmesi, ancak ücretlerin doğal düzeylerine indirilmesini önleyen engellerin kaldırılarak, ücret esnekliğinin sağlanmasına bağlıdır⁸³. İkinci gerekçede ise, ücretlerin değişen ekonomik koşullara, azalan verimliliğe ve hatta artan işsizliğe karşı duyarlı olmamasının, enflasyonist bir sürece girilmesine neden olduğu ileri sürülmektedir⁸⁴.

Bu anlamda ücret esnekliği, asgari ücret mevzuatının yürürlükten kaldırılması veya işletmenin mali durumuyla ya da işçilerin bireysel verimlilikleriyle uyumlu ücret farklılaşması yaratılması gibi yeni uygulamaları gerektirmektedir. Endüstrileşmiş ülkelerde günümüz koşullarında, asgari ücret düzeylerinin çok yüksek olduğu, bunun da işverenlerin yeni işçi alımından kaçınmalarına yol açtığı ileri sürülmektedir⁸⁵. Bu konuda, genç işçilere, yetişkin işçilerden daha düşük asgari ücret ödenmesi önerilmektedir⁸⁶.

Ücret esnekliği, değişik biçimler altında, "işçi katılımlı" ücret sistemlerinin bir uygulamasıdır. Bu uygulama, ücretin çıktıya göre belirlendiği ücret sistemleri yerine, bireysel çabaya dayanan ve işgücü piyasasında rekabetin arttırılmasına yönelik bir ücret sistemini ifade etmektedir⁸⁷. Ücretlerin bireyselleşmesi olarak anılabilecek bu eğilim son yıllarda Fransa ve İngiltere'de ağırlık kazanmaya başlamıştır.

Ücretlerin bireyselleşmesi yönündeki eğilimler, ücretin çeşitlenmesine neden olmaktadır. Buna göre, ücret ve ücret eklerinin geleneksel anlamdaki nitelik ve kıdem ayırımına göre değil, giderek işletmelerin kendine özgü işçi kategorilerine ilişkin ücret sistemlerine bağlandığına tanık olunmaktadır.

82 O. CLARKE, "Labour Market Flexibility: Two Sides of the Coin", Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H. SAFRATI, C. KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s.70

83 OECD. Economies in Transition, s.26.

84 BOYER, Labour Flexibilities, s.110.

85 CLARKE, s.70.

86 BOYER, Labour Flexibilities, s.110.

87 A.k., s.110.

Japon işgücü piyasası ve iş ilişkileri yaklaşımının etkisi altında, ücret artışlarının bireysel verimlilikle değil, işletmenin ve işgücünün genel performansına bağlı olarak belirlenmesi Avrupa ülkelerinde de uygulama alanı bulmuştur. İngiltere'de 1986 yılında, ücret ve işletmenin kârı arasındaki bağları güçlendirmek üzere belirli vergi muafiyetleri tanındığı bilinmektedir. Bu sistemde kârın azaldığı ölçüde ücretler de azalmaktadır. İşletme ekonomik güçlük içine düşecek olursa, maliyetlerin azaltılması mümkün olacaktır. Ancak, bu uygulama, işçilerin işten çıkarılmasını önleyici bir nitelik de taşımamaktadır⁸⁸.

Bu anlamda, işletmelerin izledikleri stratejiler, yeni bir işletme kültürü yaratmakta ve bir bütün olarak iş ilişkileri sistemini etkisi altına almaktadır. Buna göre, iş ilişkilerinde, işletmenin merkez olduğu bir sistem oluşmaktadır. Bu sistemde, günümüze kadar gelişimlerini birbirinden ayrı olarak sürdürmüş olan iş ilişkileri ve üretim sistemleri, yeni bir üretim biçiminde biraraya getirilmektedir. Yeni üretim biçiminde, İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen toplumsal gelişme dönemine özgü, işçiler ve kişiler arasındaki dayanışma, yerini işletmeye bağlılık ve işbirliğine bırakmaktadır. İşçiler ve işverenler arasındaki bağımlılık ilişkisi de yeni teknolojilere ve esneklik yaklaşımına göre yeniden biçimlenmektedir⁸⁹.

İşletmelerin esneklik stratejilerini uygulama yönündeki çabaları, İş Hukukunun değişmesine veya değiştirilmesi yönünde zorlanmasına neden olmuştur. Ancak, kurumsal alandaki yeniden yapılanma, salt iş ilişkilerini düzenleme gereksiniminden kaynaklanmamaktadır. Çünkü kurumsal alandaki yapılanma, aynı zamanda, üretim biçiminin belirlediği organizasyon ve işbölümünün bir sonucudur. Bu anlamda, işletmede esneklik stratejilerinin uygulanabilmesi, büyük ölçüde, üretimin teknolojik yapısı ve organizasyon yapısı ile uyumlu olmasına bağlıdır⁹⁰.

§4. ÜRETİM SÜRECİNDE ESNEK YAPILANMA

I. ESNEK ÜRETİME GEÇİŞİN ORGANİZASYON VE İŞBÖLÜMÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ekonomik ve toplumsal yapıdaki düzenlemeler ve dönüşümler sonucunda ortaya çıkan yeni üretim biçimi "esnek üretim" veya "post-Fordist üretim" olarak isimlendirilirken, birikim koşullarının, "esnek üretim rejimi" olarak anılması yönünde bir eğilim bulunmaktadır⁹¹. Bununla birlikte, gelecekte bu üretim biçiminin egemen bir nitelik kazanıp kazanmayacağı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu konudaki tartışmalardan biri, Fordist üretim süreci ile tanımlanamayan yeni üretim biçiminin geleneksel veya büyük ölçekli üretimi tümüyle dışlamayacağı, dinamik ve esnek

⁸⁸ SARFATI, KOBRIN, s. 12.

⁸⁹ B. AMOROSO, "Industrial Relations in Europe in the 1990s - New Business Strategies and the Challenge to Organised Labour, "Institute of Economics and Planning, Research Report/1991, Denmark, 1991, s. 9-10.

⁹⁰ STROPER, SCOTT, s. 577.

⁹¹ ERAYDIN, s. 4.

endüstrilerle birlikte, yeniden yapılanma süreçleri, üründe ve üretim sürecinde gerçekleştirilecek yeni buluşların yardımıyla kitlesel üretim yapan endüstrilerin yaşamlarını sürdürecekleri üzerinedir. İkinci tartışma, yeni üretim sistemlerinin Fordizm'in devamı olup olmadığı konusundadır⁹².

Bir başka ifadeyle, yeni ortaya çıkan organizasyon biçimlerinin post-Fordist rejim anlamında yapısal bir değişime yol açıp açmayacağı, buna karşılık, yeni iş organizasyonu biçimlerinin Taylorist organizasyon ve işbölümü ilkelerinin bir devamı olup olmayacağı da tartışma konuları arasındadır⁹³. Günümüzde durum belirsizliğini korumaktadır. Bu nedenle çalışmada, Fordist üretim ve esnek üretim dönemi karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve bunun için iki dönemin yapısal farklılıklarından hareket edilmiştir.

A. Fordist Üretimde Organizasyon ve İşbölümü

Üretim sürecinde⁹⁴ otomasyon, yeni bir olgu değildir. Otomasyonun ilk büyük ölçekli uygulaması, montaj hattının bulunmasıyla gerçekleştirilmiş, günümüze değişik biçimler alarak ve gelişerek ulaşmıştır.

Fordist üretimin temel unsurunu oluşturan hareketli montaj hattı⁹⁵ sayesinde, sürekli (kitle halinde) standart ürünlerin üretilmesi mümkün olmuştur. Bir başka deyişle, üretim sisteminin etkin olarak işleyebilmesi, üretimde standartlaşmaya ve sürekliliğe bağlıdır. Belirli bir ürün tipine göre hazırlanmış özel makinalar, ürünlerin standartlaşmasını, hareketli montaj hattı ise, üretimin kesintisiz olarak gerçekleştirilmesini sağlamıştır.

Fordist üretimde kullanılan makinaların belirli ürünler için özel olarak hazırlanmış olması, bir modelden veya ürün tipinden diğerine geçmeyi son derece güçleştirmiştir. Aşamalı olarak gelişen otomasyon verimlilik artışı sağlamasına karşın, maliyetlerinin çok yüksek olması ürünlerde değişikliğe gidilmesini engellemiştir. Bu nedenle, herhangi bir ürün için niteliksel farklılıklardan çok niceliğe önem verilen ve işletmelerin stokla çalışmasına dayandırılan Fordist üretimde esnekliğe hiç yer verilmemiştir⁹⁶.

Kitle üretimi, İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki ekonomik büyüme döneminde, istikrarlı biçimde artan talebi karşılamada ve bu surette, ekonomik istikrarın korunmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemden 1970'li yıllara kadar, talebin yönlendirilmesinde belirleyici unsur fiyattır. Bu nedenle, maliyetlerin, dolayısıyla fiyatların indirilmesi için, ölçek ekonomisine uygun üretim yapmak önem kazanmıştır⁹⁷.

Hareketli montaj hattı, Fordist üretimde endüstriyel organizasyonla işletme organizasyonunu da belirgin biçimde etkilemiştir. Kitle üretimi yapan endüstriler, geniş

92 A.k., s. 14.

93 THURMAN, et al., s. 202.

94 Üretim süreci deyimi; üretimin gerçekleştirilmesindeki evrelerin tümünü kapsayacak biçimde, üretim araçları ve üretim ilişkileri de dahil olmak üzere kullanılmaktadır. HANÇERLİOĞLU, Ekonomi, s. 306.

95 STROPER, SCOTT, s. 576.

96 CARNOY, International Economy, s. 143.

97 CEYHAN, s. 79.

bir alana yönelirken, dikey bütünleşme (işletmenin hammaddenin hazırlanmasından, üretim ve pazarlama aşamasına kadar olan bütün işlevleri bünyesinde toplaması) artmıştır⁹⁸.

Montaj hattı, aynı zamanda, ileri bir teknik işbölümünün de temelini oluşturmuştur. Bu temele dayanan Fordist üretim sürecinde, büro işleri ile kol gücüne dayanan işler, Taylorist ilkelerle gelişen, bilimsel yönetim yaklaşımına göre biçimlenmiştir. Böylece büyük işletmelerde üretim, Taylorizm - Fordizm modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir⁹⁹.

Bu modelde, üretim sürecinin bütün aşamalarını¹⁰⁰ kapsayacak bir plan esas alınmış, bu planda iş sistematik olarak alt bölümlere ayrılmış ve bu bölümlerde ayrıntılı biçimde tanımlanmıştır. Planda katı bir işbölümüne tabi tutulmuş olan işçilerin hareketleri, verimliliği en üst düzeye çıkaracak biçimde sınırlanmış ve zamanlaması yapılarak en ince ayrıntısına kadar hesaplanmıştır¹⁰¹. Böylece, kitle üretimi; görevler ve pozisyonlar (yatay işbölümü) ile planlama ve kontrol gibi işlevleri kapsayan hiyerarşik yapılanmanın (dikey işbölümü) ileri derecede farklılaşmasına neden olmuştur. Artan işbölümü ve uzmanlaşma, işçinin yaptığı iş üzerindeki denetimini ortadan kaldırırken, işin niteliksiz ve yarı nitelikli işgücü tarafından yürütülmesine olanak tanımıştır. Böylece, nitelikli işgücüne olan bağımlılık azalmıştır¹⁰².

Fordist üretimin montaj hattı çevresinde toplu üretimin gerçekleştirilmesine dayanan bir süreç olması, kurumlaşmış işçi-işveren ilişkileri çerçevesinde verimlilik artışlarına ve bunlara paralel olarak ücret artışlarına neden olmuştur¹⁰³.

B. Esnek Üretimde Organizasyon ve İşbölümü

1. Talebin Esnekleşmesi ve Esnek Üretim Sistemleri

Fordist üretime özgü kitle üretimi ve tüketimi ürün bazında düşünüldüğünde, artık gereksinimleri karşılamaya yetmediği görülmektedir. Teknik yenilikler sayesinde hızlı model değişimlerinin gerçekleştirilmesi, hatta belirli bir iş için gereksinim duyulan ve salt o işe özgü ürünlerin yapılması, ulusal ve uluslararası talebi esnek bir yapıya kavuşturmuştur. Yaşam biçimlerindeki değişim, kişinin "özel"e olan ilgisini arttırmış, talep kaliteli ürünlere doğru yönelerek, her an farklı ürünler aranmasına yol açmıştır. Esnek talebin karşılanması ise, esnek üretimin gerçekleştirilmesiyle mümkün olmuştur¹⁰⁴.

98 STROPER, SCOTT, s. 574.

99 THURMAN, et al. s. 196.

100 J. BENSON, J. LLOYD, New Technology and Industrial Change, The Impact of the Scientific-Technical Revolution on Labour and Industry. Kogan Page Ltd., London, 1983, s. 31.

101 ILO. Technological Change, Work Organisation and Pay: Lesson from Asia. International Labour Office, Labour Management Relations Series, No. 68, Geneva, 1988, s. 6.

102 A.k., s. 6.

103 ERAYDIN, s. 18.

104 CEYHAN, s. 79.

Esnek üretim düşüncesi, Amerika'da geliştirilen bilgisayar destekli tekniklerin kullanılmasıyla Japonya'da gerçekleştirilmiştir.

Esnek üretim, bilgisayarla bütünleşmiş imalat (computer integrated manufacturing/CIM) ismi verilen yeni bir tekniğe dayanmaktadır. Bilgisayarla bütünleşmiş imalat, üretim sisteminde değişik işlevler gören alt sistemlerin bilgi teknolojisi kullanılarak birleştirilmesini ve bütünleştirilmesini sağlayan bir tekniktir¹⁰⁵. Esasen teknik sistemlerdeki esneklik düşüncesinin temelinde, ürün talebindeki geleceğe ilişkin belirsizlik yatmaktadır. Bu nedenle, imalat sistemlerinde esneklik kavramı, çoğunlukla tüketicilerin ürün çeşidine ilişkin talep ve tercihlerindeki değişimlere hızlı biçimde uyum sağlama olanağı olarak kabul edilmektedir¹⁰⁶.

Buna göre, bilgisayarla bütünleşmiş imalat, bilginin sağlanması, ancak daha sonra, bilginin üretildiği alan dışındaki kullanıcıların kullanımına sunulmasına dayanmaktadır. Buna bağlı olarak, başlıca iki işlevi vardır: üretim sürecinde yapılan işlem sayısını azaltmak, birbiriyle çakışan faaliyetleri ortadan kaldırarak bilginin akışını hızlandırmaktır¹⁰⁷. Böylece, karmaşık ürünlerin az sayıda üretimi, standart ürünlerin çok sayıda üretimine göre daha az maliyetle gerçekleştirilmektedir. Bu ise, ölçek ekonomisinin son bulup, genişlik ekonomisine (economies of scope) geçilmesinde en önemli etken olmuştur¹⁰⁸.

Üretimin talebe yönelik olarak yeniden yapılanması, organizasyon alanında da bir değişimi gerektirmiştir. Bu gereklilik öncelikle üretim felsefesini etkilemiş, üretim yönetiminde pazar koşullarını ve talebi ön planda tutan bir yaklaşım benimsenmiştir.

Özellikle 1980'li yılların sonunda, maliyetler üzerinde pek fazla değişiklik yapma olanağının kalmaması, fiyat dışı rekabet unsurlarının önem kazanmasına neden olmuştur. Bu dönemde işletmelerin yeni stratejiler uyguladıkları görülmektedir¹⁰⁹.

2. Yeni Üretim Yönetimi Stratejileri

Günümüzde, yeni yalın (yüksek performanslı) üretim (lean production) ve bu üretime özgü çalışma sistemlerinin özelliklerinin belirlenmesi yönünde tartışmalar yapılmaktadır. Esasen yalın üretimin ilkeleri, 1960'lı yıllarda Toyota Motor işletmesinde geliştirilmiştir. Yalın üretim kavramı, önce Japonya'da; daha sonra Japon işletmelerinin yabancı ülkelerdeki yatırımları aracılığıyla diğer ülkelerde de yaygınlaşmıştır. Artık giderek artan sayıda ülkede işletmeler, Japon üretim tekniklerini benimsemektedir. Bu arada yalın üretim, motor endüstrisi dışındaki sektörlerde de yaygınlaşmaktadır. Yalın üretimin

105 A.J. MEADOWS, et al., Dictionary of New Information Technology. Kopan Page, London Nichols Publishing Company, New York, 1982, s. 72.

106 MICHON, s. 160.

107 THURMAN, et al., s. 215.

108 A.k., s. 90; Zoltan J. Acs, David B. Audretsch, Innovation and Small Firms, Massachusetts Institute of Technology, London, 1990, s. 108.

109 THURMAN, et al., s. 134.

unsurları, salt endüstride değil, bankacılık, sigortacılık gibi hizmetler sektöründe de uygulama alanı bulmakta, hizmetlerin tam zamanında ve yüksek kaliteli olarak sunumu ilkeleri yaşama geçirilmektedir¹¹⁰.

Yalın üretim, üretimde girdi ve çıktıdaki israftan kaçınılmasını amaçlayan, birbiriyle tutarlı ve bir çok parçadan oluşan bir yönetim kavramı olarak kabul edilebilir. Bu yönetim kavramı özellikle, kitle üretimindeki israfın ortadan kaldırılması için geliştirilmiştir. Yalın üretim felsefesi altında üretim sürecinin bazı aşamaları ortadan kaldırılmakta ve üretimde kabul edilebilir bir standart geliştirmek yerine, hem nicelik hem de nitelik bakımından sürekli bir arayış içinde olma düşüncesi benimsenmektedir.

Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (MIT) 1990 yılında on dört endüstrileşmiş ülkede otomobil endüstrisini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre, yalın üretim, el işçiliğine dayanan üretim (craft production) ve büyük ölçekli üretimin üstünlüklerini başarılı bir biçimde bir araya getirirken, her ikisinin de eksikliklerinden kaçınmaktadır. Bu anlamda yalın üretim, el işçiliği sisteminin üstün yanlarını oluşturan esneklik ve kaliteyi, kitle üretiminin üstün yanları olan hız ve düşük birim maliyetlerini bir araya getirmektedir. Yani, yalın üretim, el işçiliği maliyetlerinden kaynaklanan eksikliği olmaksızın üründe kalite ve çeşitliliği sağlamakta, böylece, kitle üretiminin maliyet üstünlüğü korunmuş olmaktadır. Çünkü, kitle üretimi ile kıyaslandığında, insangücü, imalat alanı, yeni bir ürünün geliştirilmesi için harcanan zaman ve üretimde kullanılan demirbaşlar bakımından yarı yarıya tasarruf sağlanmaktadır. Aynı zamanda, üründe daha az hata ve artan çeşitlilik sayesinde üretimde sürekli bir gelişmeye yol açmaktadır¹¹¹.

Bu hedeflere ulaşmak üzere yalın üretimde aşağıdaki tekniklerden yararlanılmaktadır¹¹².

- Eşanlı mühendislik: Yalın üretimde ürünün tasarımı ve imalatı, fiziksel olarak ve zaman bakımından birbirinden ayrılmamıştır. Ancak bu süreçler, bir ürün geliştirme ekibindeki tasarımcı ve üreticiler arasında yüzyüze yapılan görüşmelerle sağlanan işbirliği sonucunda bütünleşmiş ve eşanlı kılınmıştır. Böylelikle, zaman ve malzeme tasarrufuna gidilmek istenmiştir.

- Kanban ve Tam Zamanında Üretim (Sıfır stok ilkesi): Bu teknikte hem nihai ürünler hem de parça ve tamamlayıcı unsurlar bakımından üretim sürecinin, piyasada oluşan taleple uyumlu kılınması amaçlanmaktadır. İdeal olan durum, arz ve talep arasında, işletmenin içinde ve dışında, kıtlığa, maliyeti yüksek stok fazlalıklarına ve israfa yol açmaksızın mükemmel yakın bir paralellik kurulmasıdır.

110 W. SENGENBERGER, "Lean production- The way of working and production in the future?". Lean Production and Beyond: Labour aspects of a new production concept., (içinde) Ed. by Werner SENGENBERGER, Duncan CAMPBELL, Second impression, International Labour Office, Geneva, 1994, s.1-2.

111 A.k., s. 3.

112 A.k., s. 4-5.

Bu anlamda, tam zamanında üretim, salt bir üretim tekniği olarak değil, aynı zamanda bir üretim yönetimi felsefesi olarak da kabul edilmektedir. Bu yaklaşımda, talebe göre değişen tasarım ve hizmete yönelik kalite üretimi yerine, büyük ölçüde taleple uyumlulaştırılmış üretim düşüncesi benimsenmektedir. Bu nedenle, "tam zamanında" deyimini, salt gerekli ürünlerin üretilmesini değil, aynı zamanda gerekli olduğu miktarda ve zamanda üretilmesi olarak da tanımlanmaktadır¹¹³.

- Toplam Kalite Kontrolü: Amerikan işletmelerinde de uygulanan toplam kalite yaklaşımı, üretimin hatasız, en yüksek kalitede ve makul bir fiyatla gerçekleştirilmesini hedeflemektedir¹¹⁴. Bu yaklaşımda, tüketicilerin tatminsizliği sorunu ile karşılaşılması için sorunlar ortaya çıktıktan sonra çözüm aranması yerine, ürün ve hizmet kalitesinin üretim sırasında kontrolü esastır. Bunun için kontrol, belirli bir personel tarafından yerine getirilen bir işlev olmaktan çıkarılmıştır. Üretimi gerçekleştiren işçiler aynı zamanda kalite kontrolünden da sorumlu tutulmuşlardır. Bu sistemde eğer ürüne veya hizmete ilişkin bir sorun ortaya çıkarsa, üretim hattı durdurulmakta, hata anında saptanmakta, hatanın kaynağına inilmekte ve sorunun temel nedeni tanımlanmakta, böylece sorun, en azından çözümlenebilecek hale getirilmektedir. Aynı zamanda, bunun için uzmanlaşmış onarım mekanizmalarına (üretimle dolaylı olarak ilgili olan işgücüne) duyulan gereksinim azaltılmış olmaktadır.

- Sürekli Gelişme: Sürekli gelişme (Kaizen) kollektif bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte ekipler (kalite çemberleri), üretim sürecini nasıl geliştireceklerine ilişkin öneriler getirmekte, tartışmakta ve bunu belirli aralıklara tekrarlamaktadırlar. Bu uygulamanın gerisinde yatan temel düşünce, salt uzman personelin değil, üretime katılan herkesin tavsiyelerini almaktır. Bu yaklaşım aslında, yönetimin geleneksel anlamda varlık nedenini sorgulayan bir yaklaşımdır.

Bu anlamda, üretim sisteminin geliştirilmesi sırasında çalışanlardan benimsemesi beklenen ilkeler şunlardır: her çalışan ve çalışma birimi, hem müşteri hem de üreticidir; müşteriler ve üreticiler, imalat sürecinin birer uzantısıdır; sürekli olarak basite giden yollar aranmalıdır; sorunları çözmektense, önlemek daha önemlidir; ürün, daima gereksinim duyulduğu anda (tam zamanında) üretilir veya elde edilir¹¹⁵.

Sürekli gelişme süreci sonunda, bütün işçilerin geliştirme sürecine katılımıyla birlikte bir yandan, işyerinin işleyişi için gerekli bilgilerin toplanması ve kullanılması, diğer yandan da sürekli bir öğrenme süreci yoluyla personelin gelişiminin sağlanması biçiminde iki yönlü olumlu etkinin ortaya çıkması beklenmektedir.

- Ekip Çalışması: Bu tür çalışma, işçilerin sayıları on beşe varabilen özerk ve esnek gruplar halinde organize edilmesi anlamına gelmektedir. Her bir ekibin bir liderinin bulunduğu bu tür çalışmada ekip üyeleri işleri sıra ile değiştirmekte ve sorumlu oldukları

113 CEYHAN, s. 81.

114 THURMAN, et al., 143.

115 N. ERKİP, "Tam Zamanında Üretim Felsefesi ve Tekstil Endüstrisinde Uygulanması", Tekstil İşveren Dergisi. Sa: 175, Eylül-Ekim 1993, s.17.

üretim süreci aşamasını nasıl yönetecekleri konusunda ortak kararlar almaktadır. Ekip, bakım ve onarım ile kalite kontrolü gibi dolaylı üretim işlerini de üstlenmektedir. Tekdüze çalışma yerine görevlerin çeşitlenmesi daha fazla motivasyon sağlamakta, buna göre de ücret basamaklarının sayısı azalma eğilimi göstermekte ve ücret, gösterilen çaba ve performansla daha yakından ilişkili olmaktadır.

- Arz Zincirinin Bütünleştirilmesi: Yalın üretim yaklaşımı, parça ve tamamlayıcı unsurların arzı ile ilgili olarak da uygulanmaktadır. Tedarikçilerin sayısı azaltılmakta, uç bir örnek olarak, her bir parça için tek bir tedarikçi ile bağlantı kurulmaktadır. Tedarikçiler işlevler gözetilerek organize edilmekte farklı işlevsel sorumluluklar, bağlantı kurulan her bir işletmeye verilmektedir. Arz zincirinde parça ve tamamlayıcı unsurların akışı, talebe göre, günlük olarak belirlenen tam zamanında ilkesi ile uyumlu olarak eşgüdümü sağlanmaktadır.

- İşbirliği: İşletme içinde işbirliği, nihai üreticiler ve tedarikçilerle taşeronlar arasında işbirliği ile tamamlanmaktadır. Böylece, bütün bir malzeme ve destek akışı, yeniden yapılanmıştır. Taşeronların sayısı, biri diğerinin yerini alamayacak biçimde azaltılmıştır. Bu arada, taşeronlar parça ve tamamlayıcıların gelişiminde aktif bir bölümü oluşturmakta ve bunu yaparken ana işletmeden destek almaktadırlar. Bunun ötesinde, satıcılar ve tüketiciler arasında olduğu kadar, imalatçılar ve (otomobil) satıcılar arasında da farklı ve daha bütünleşmiş bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki, aktif bir biçimde, iki yanlı olarak bilgide geri-beslemeye ve uzun dönemli bağlara dayanmaktadır.

Yalın üretimin bu unsurları tek tek ele alındığında, yeni olmadıkları görülecektir. Yalın üretimi farklı kılan, bu unsurları tek ve uyumlu bir program içinde biçimlendirmesidir. Örneğin, toplam kalite kontrolü, tam zamanında imalat düzeninde belirleyici olmaktadır. Çünkü, hatalı parçalar esneklik içermeyen bir dağıtım programını alt üst edebilmekte ve israftan kaçınılmasını olanaksız kılmaktadır. Yedek ve stokların olmaması durumunda tam zamanında üretim, toplam kalite kontrolüne dayanmaktadır. Ayrıca, yüksek kalite standartlarına ulaşılması için, sürekli gelişmeye bağlı bir mekanizmaya gereksinim duyulmaktadır. Sürekli gelişme prosedürü de daha fazla eğitilmiş işgücü bulunması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu anlamda, iş organizasyonu yalın üretimin en önemli unsuru haline gelmektedir¹¹⁶.

3. Yeni Organizasyon Biçimleri

Günümüzde, geleneksel iş organizasyonu biçimleri ile büyük, orta ve küçük ölçekli endüstriler arasındaki ilişkilerin tarihsel süreç içinde aldığı konum değişmektedir. Hükümetlerin ve işletmelerin 1970'li yıllardan itibaren stratejik kararları ve eğilimleri doğrultusunda oluşturulan Taylorist-Fordist organizasyon değişime uğramaktadır.

İşin organizasyonunda yenilik yapmayı amaçlayan çok sayıda kuramsal çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar gözönüne alındığında, bilimsel yönetim yaklaşımı ile birlikte

116 SENGENDERGER, et al., Lean Production, s. 5.

kitle üretimi tekniklerinin, işçilerin psikolojik ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaya yetmediği görülmektedir. Fordist-Taylorist sistemde odak noktası, üretim sisteminin organizasyonu değil, "işçi" ve "iş"tir. Bu sistemde, iş tasarımı ve organizasyon, performansın artırılmasında kaynak olarak görülmekte ve üretim sisteminden büyük ölçüde bağımsız kabul edilmektedir. Bu yaklaşımdaki temel varsayımlar, bu uygulamaların organizasyon biçimi her ne olursa olsun, işçilerin performansını işçilerin gereksinimlerini daha iyi karşılamak suretiyle arttıracığı, bunun ise, örgütleri geliştireceği düşüncesidir¹¹⁷.

Bu düşünce, 1970'li yıllarda teknik önceliklerin, sosyo-teknik yaklaşımlarla dengelenmesine yol açmıştır. Ancak 1980'li yıllarda iş organizasyonu konusunda işletme yönetiminin ağırlığı artmıştır. Yeni üretim kavramlarına ilişkin günümüzdeki kuramsal tartışmalar ise, 1960'lı ve 1970'li yıllardaki organizasyon yaklaşımının kavram bakımından gelişimini ifade etmektedir¹¹⁸. Geleneksel Taylorist- Fordist organizasyon modeli, yalın üretime özgü çalışma sistemleri karşısında köklü bir değişime uğramaktadır. Bu çerçevede yaratıcılığa dayalı ve katılımcı ilişkiler içeren yeni organizasyon modelleri geliştirilmiştir. Esneklik ve verimlilik düşüncesinin bir arada gerçekleştirilmeye çalışıldığı bu modellerde işletmede yatay örgütlenme ve hiyerarşik düzey sayısının en aza indirilmesi ve giderek ortadan kaldırılması, birimler arasında çok yönlü bağlantıların kurulması gibi düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre: üretim sürecinde işin organizasyonu, kurumları, normları ve uygulamaları, açıklamalarda ve müdahalelerde stratejik bir önem kazanmıştır; teknolojik verimlilik modelinin yerini sosyal verimlilik modelinin alması önerilmektedir. Bu model, üretim sürecinin karşılıklı ilişkilere dayanan toplumsal yapısının gözönüne alınması gereken ve bu nedenle de işin organizasyonunun büyük önem taşıdığı bir modeldir; işin organizasyonunda reform yapılmasında sorun, üretim faktörlerinin iş barışı içinde teknolojik optimizasyonunun sağlanması değil, organizasyon ve ekonomik yaşamın düzenlenmesinin toplumsal etkileri ve yol açtığı çatışmalardır¹¹⁹.

Günümüzde organizasyon alanındaki reformlara ilişkin tartışmalar, organizasyonun işçi katılımı ve ekip çalışması gibi boyutları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak, bu tartışmaları öncekilerden ayıran en önemli unsur, işçilerin gereksinimlerinin değil, üretimin etkinliğinin öncelik kazanmasıdır.

Üretimde etkinliğin artırılmasına yönelik yeni düzenlemeler, yatay ve dikey işbölümünde köklü değişiklikler anlamını taşımaktadır. Katı bir işlevsel uzmanlaşma ve işbölümü esasına dayalı olan organizasyon yapısı değişerek işlevsel farklılaşma, yerini bütünleşmeye bırakmıştır. Buna göre, yatay işbölümündeki en önemli değişiklik, "işin bütünleşmesi" olarak karşımıza çıkmaktadır¹²⁰.

Taylorist-Fordist organizasyon modelinde, işin hazırlanması, malzeme yönetimi, kalite kontrol ve bakım gibi faaliyetler, doğrudan üretim faaliyetinden bağımsızdır. Bu durum, ürün kalitesi, işten memnuniyet gibi konularda sorunlar çıkmasına ve işin

117 P.CAPPELLI, N.ROGOVSKY, "New Work Systems and Skill Requirements", ILR., Vol. 133, No.2, s. 205-206.

118 THURMAN, et al., s. 207.

119 A.k., s. 204-205.

120 A.k., s. 207.

organizasyonunda katı bir yapılanmaya neden olmuştur. Bu bağlamda, insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik uygulamaların amacı, kişisel düşüncelerin geliştirilmesi ve motivasyonun artırılması olarak ortaya çıkmaktadır. İşçinin yaptığı işlerin sayısının artması; işbölümü yerine, yatay düzeyde görevlerin bütünleşmesi (işin genişlemesi), işçinin değişik nitelik taşıyan işleri yapması; yürütme faaliyetlerine planlama, organizasyon ve kontrolü de dahil etmek suretiyle, dikey düzeyde karar verme erkinin artırılması (işin zenginleşmesi) gibi uygulamalar, hem bekleme nedeniyle iş yapmaksızın geçirilen zamanın azaltılmasını, hem de işçilerin fiziksel ve zihinsel tüm yeteneklerinin sonuna kadar kullanılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, monoton, yarı nitelikli işler; daha ilginç, yaratıcı, özerk işler haline dönüşmektedir¹²¹.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi yaklaşımı çerçevesinde, işçi ve işverenler arasında daha iyi bir ilişkinin kurulması sayesinde, işe devamsızlık gibi bireysel ve grev gibi toplu hareketlerin azaltılması da amaçlanmaktadır¹²².

Yatay işbölümündeki bir başka değişiklik, üretim süreci üzerinde yeni kontrol biçimlerinin ortaya çıkmasıdır. İşin kısa aralıklarla mekanik kontrolü ve gözetimi azaltılmıştır. Bunun yanı sıra, bilgisayarlı bilgi kontrol sistemleri sayesinde, aynı işletme içindeki atölyeler arasında rekabet ve karşılaştırma gibi çeşitli kontrol mekanizmaları oluşturulmuştur¹²³.

Üretim organizasyonundaki yeni biçimlenmenin temelini işe, grup çalışmaları oluşturmaktadır. Bu gruplar, doğrudan ve dolaylı üretim faaliyetlerinde istihdam edilenlerin bir araya geldikleri nitelikli işçi gruplarıdır. Oluşturulan gruplar için iş tanımları bireysel değil, gruplar esas alınarak yapılmıştır. Grup üyelerinin yatay işbölümü ve görev faaliyet alanları geniştir. Dikey işbölümüne göre, değişik işlerde çalışılması (job rotation) mümkündür¹²⁴. İşçinin değişik işler arasındaki hareketi olan iş rotasyonu iki biçimde gerçekleşmektedir. Birincisinde, belirli bir üretim aşamasına bağlı olarak çalışan işçiler, sistematik olarak işlerini değiştirmektedir (çoğunlukla operatörler). İkincisinde, işçiler zaman zaman bakım, hazırlama gibi destek faaliyetleri arasında yeniden eğitim amacıyla değişime tabi tutulmaktadır. Birincisi grup çalışması ve işin genişlemesi ile ilgiliyken, ikincisi, işin zenginleşmesine ilişkindir ve her ikisi de işçinin çok nitelikliliği (multi-skilling) ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda iş rotasyonu, ekip çalışmasının bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Ekip, kalite kontrolünü de içerecek biçimde üstlenilen işten bir bütün olarak sorumludur. Bu çalışma yöntemine uygun yeni ücret biçimleri de oluşturulmuştur. Buna göre, ekibin bütün üyeleri arasında, performans ölçümü, ücret skalaları ve ödeme yöntemleri bakımından bir ayırım gözetilmemektedir¹²⁵.

121 KANAWATY, et al., s. 291.

122 THURMAN, et al., s. 207.

123 A.k., s. 208.

124 K. NYGAARD, J. FJALESTAD, "Group Interests and Participation in Information System Development," Information Technology and Economic Development. Organisation of Economic Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 222-239.

125 B. GUSTAVSEN, L. HETHY, "New Forms of work Organisation: A European Overview", L.S., Vol. 11, No.2, May 1986, s. 174.

Dikey işbölümündeki değişiklikler; faaliyetler arasında eşgüdüm ve kontrol işlevlerinin en alt düzeylere kaydırılması, planlama ve kalite kontrol gibi işlevlerin işyerine yakınlaştırılması, işletmede yeniliklerin planlanması, organizasyonu ve uygulanması sürecinin işletmenin alt kademelerinde çalışanların görüş ve önerilerine açık hale getirilmesi biçiminde sıralanabilir¹²⁶.

Dikey işbölümündeki değişiklikler, yatay işbölümündeki değişikliklere göre, Taylorist organizasyonun temel ilkeleri için daha büyük bir değişim içermektedir. Bu nedenle, dikey işbölümü alanındaki gelişmelerin daha sınırlı kaldığı görülmektedir.

Bu anlamda, yeni çalışma sistemlerine ilişkin bütün modellerde benimsenen temel yaklaşım, bilimsel yönetime dayalı Taylorist çalışma sistemleriyle tezat oluşturmaktadır. Yalın üretim modelleri; işçilerin daha iyi kullanımı ile elde edilebilecek olan kalite, verimlilik ve esneklik artışı sağlama arayışı içindedir. Bu modelde, sorumluluk ve karar verme, yönetim yapısından, işçilere veya işçilerin oluşturduğu ekiplere aktarılmaktadır. Bu düzenlemeler, iş tanımlarının sınırlı olduğu ve karar verme yetkisinin bütünüyle işverene ait olduğu bilimsel yönetime dayalı sistemlere göre, işçilerden beklenenin çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer yandan, davranışsal çalışma modellerinde yapılan reformlarla, işçilerin kişiliğinin daha çok tanındığı görülmektedir. Bununla birlikte, yalın üretimde çalışma sistemleri işçilerin bireysel çabalarına dayanmakta ve iş hızı büyük ölçüde artmakta, bu nedenle de, davranışsal modellere göre de daha fazla stres nedeni olmaktadır¹²⁷.

Ayrıca, yalın üretimde, işçilere işlerindeki performanslarına ilişkin olarak tanınan karar verme alanı daha dardır. Buna göre, işçinin karar vermesi, ancak, bir ekip çalışması sözkonusu olduğunda mümkündür. Yüksek performansa dayalı üretimde bir düzene bağlanmış olan görevler, bireysel özerkliği engellemektedir. Bu nedenle, yüksek performansa dayalı üretimin sağladığı olanaklar, bilimsel yönetime dayanan çalışma sistemlerine göre daha çeşitliken, davranışsal yaklaşıma dayalı modellere göre daha sınırlı kalmaktadır. Diğer yandan, bu yeni üretim sistemlerinin, davranışsal modele dayalı çalışma sistemlerinden daha verimli olduğu kabul edilmektedir¹²⁸.

Bu değişiklikler çerçevesinde Taylorist-Fordist organizasyon modelinin ve işgücü piyasasındaki etkileriyle birlikte, yerini daha esnek bir modele bıraktığı görülmektedir. Organizasyon alanında yeniliklerin yayılması ve yerleşmesi, öncelikle kurumsal yapının yenilikçi bir değişime uğramasına yol açmıştır. Bu yapının bir bölümü, işgücü piyasası ve sosyal politika kurumlarından oluşmaktadır.

126 THURMAN, et al., s. 208.

127 CAPPELLI, ROGOVSKY, s. 207.

128 A. K., s. 208.

II. ESNEK ÜRETİME GEÇİŞİN İŞGÜCÜ PİYASASI VE KURUMSAL YAPI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

A. Fordist Üretim Döneminde İşgücü Piyasası ve Kurumsal Yapı

Fordist üretimin el sanatlarına dayanan bir önceki biçiminin yerini almasının nedeni, salt daha üstün bir teknoloji olması değildir. Kitle üretimi önce ABD.'de, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra da Batı Avrupa ve Japonya'da uygulanmaya başlamıştır. Kitle üretiminin çeşitli toplumlarda kısa sürede benimsenerek yaygınlaşması, aynı zamanda toplumsal ve politik nedenlere bağlı olarak açıklanmaktadır¹²⁹.

Aslında, 1914'te ilk büyük ölçekli uygulaması gerçekleştirilen Fordizmin bir üretim biçimi olarak yaygınlaşması kısa sürede olmamıştır. 1945 yılına kadar olan dönem, işçilerin geleneksel becerilerini dışlayan, işin kontrolünde, aşamalandırılmasında ve programlanmasında etkin olmadığı iş düzenini ve uzun çalışma saatlerini benimsemekten kaçınıp karşı çıktığı bir dönem olmuştur. Bu nedenle, ABD.'de kitle üretiminin başlangıç döneminde Fordist üretime olumlu bakmayan yerli işçiler yerine göçmen işçiler çalıştırılmıştır¹³⁰.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Fordist üretim sisteminin sürekliliğini sağlayacak makro ekonomik politikalar benimsenmiştir. Aynı zamanda, kitle üretimi döneminde mülkiyet haklarının ve refahın bölüşümünün piyasaların yapısı üzerindeki etkisi belirlenerek, bu etkiyi yönlendiren politikalar da geliştirilmiştir. Yapılan politik tercihler doğrultusunda, hem makro, hem de mikro düzeyde üretim ve tüketim arasında kalıcı bir uyumun elde edilmesine çalışılmış ve kurumsal çerçeveyi oluşturan yasalar çıkarılmıştır¹³¹. Bu anlamda kitle üretimin başarısının, Fordist yasalarla bu yasaların belirlediği kurumsal çerçeveden kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Fordist üretim biçimi, işgücü piyasası ve iş ilişkilerinde, üretim yöntemleriyle benzer biçimde, "katılığın" kurumsallaştığı bir yapının oluşmasına neden olmuştur. Fordist üretimde işgücü piyasası ve dolayısıyla iş ilişkilerinin yapısı; özellikle işe alma, ücreti belirleme ve işten çıkarma gibi değişik konuları düzenleyen karmaşık kural ve uygulamalara dayanmaktadır. Genellikle işçinin yapmasına izin verilen işlere sınırlamalar getiren bu kural ve uygulamalar pek çok ayrıntılı iş tanımının yapıldığı, belirsiz süreli sözleşmelerle hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede getirilen düzenlemeler işçi devrini en aza indirme amacı taşımaktadır¹³². Hizmet ilişkisine "ihbar önelleri" uygulamasının kazandırılması da yine, üretimin sürekliliği düşüncesinin bir göstergesidir¹³³. Sonuçta, Fordist kitle üretimi döneminde, endüstriyel topluluklar; yüksek ücretli, mavi yakalı ve çekirdek işçi grubunun meydana getirdiği "birincil işgücü piyasası" ve bunun dışındaki

¹²⁹ FREEMAN, Economic Development, s. 607.

¹³⁰ ERAYDIN, s. 15.

¹³¹ R. MAHON, "From Fordism To? : New Technology, Labour Markets and Unions," Economic and Industrial Democracy An International Journal. Vol. 8, No. 1, February 1987, s. 13.

¹³² STROPER, SCOTT, s. 574.

¹³³ SIMPSON, s. 78.

düşük ücretli işçilerin meydana getirdiği, değişken "ikincil işgücü piyasası"ndan oluşmuştur¹³⁴.

Bu dönemde ortaya çıkan geleneksel istihdam modeli, büyük ölçüde, ölçek ekonomisine uygun olarak, geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına olanak veren bir modeldir. Bu modelin temel özellikleri; ücret karşılığında, tek bir işverene bağlı olarak, onun yönetimi altında, tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmaktır. Bu koşulların birarada bulunduğu hallerde, istihdamın hukuksal güvenceye kavuştuğu görülmektedir. Oluşturulan hukuk sistemi çerçevesinde; işçilerin bir dizi haklardan ve güvencelerden yararlanmalarının yanı sıra, işverenlerin ve devletin de belirli yükümlülük ve sorumlulukları üstlendikleri bir istihdam modeli ortaya çıkmıştır¹³⁵.

Bu istihdam modeli, zaman içinde, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin gelişmesi için olumlu koşulların doğumuna yol açmıştır. Böylece, gelişen iş hukuku, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik çerçevesi içinde, geleneksel istihdam modeli, işletme ve işkolunda standart hale gelmiştir¹³⁶.

Bütün bu gelişmelerde, ekonomik istikrarın sürekliliğinin, toplumsal alanda oluşturulacak istikrarlı bir yapılanmayla desteklenmek istenmesinin payı vardır. Batı Avrupa'da 1950-1960 yılları arasındaki dönemde doruk noktasına ulaşan toplumsal alandaki ideolojik uyum bu isteğin bir göstergesidir. İdeolojik uyum düşüncesi, 1930'lu yıllarda görülen yoğun işsizliğin bir daha yaşanmamasını da kapsamaktaydı. Ancak bu düşünce, tam istihdam amacının ötesinde, işçiler için bir dizi hakkın tanınmasını da içermekteydi. Bu hakları; çalışma hakkı, gelir güvencesi, iş güvencesi (employment security), iş güvenliği (work security) ve nitelik güvencesi (job security) başlıkları altında toplamak mümkündür.

Tam istihdam durumunda sözkonusu olabilen "çalışma hakkı" devletin güvencesi altındadır¹³⁷. Asgari ücrete ilişkin mevzuata¹³⁸, bir sigortalar sistemine dayanan sosyal güvenliğe ve gelir farklılaşmasının artışından kaçınmayı amaçlayan bir vergilemeye ilişkin ekonomik ve siyasal karar sürecine işçi sendikalarını katarak "gelir güvencesi" sağlanmak istenmiştir. Haksız işten çıkarmayı yasaklayan, işten çıkarma halinde bir bildirim zorunlu kılan, işçileri haksız işten çıkaran işverenleri cezalandıran ve kendi isteği dışında kalan nedenlerle işten çıkarılan işçilere tazminat ödenmesini öngören mevzuat aracılığıyla "iş güvencesi" hakkı getirilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olduğu kadar, iş süresini ve fazla çalışmayı sınırlandıran bir mevzuatla "iş güvenliği" hakkı tanınmıştır.

134 STROPER, SCOTT, s. 574.

135 E. CORDOVA, "From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations," ILR., Vol. 125, No. 6, Nov.-Dec. 1986, s. 642.

136 MAHON, s.14.

137 F. DEMİR, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları No. 3, İstanbul, 1986, s. 6-14.

138 M. KUTAL, Asgari Ücret, İ. Ü., İktisat Fakültesi, No. 244, Sermet Matbaası, İstanbul, 1969, s. 40-46.

Uzmanlaşma ve iş bölümünün gereği olarak işçinin yapmakta olduğu işin niteliklerinde değişimi engelleyen önlemlerin kabulüyle "nitelik güvencesi" hakkı benimsenmiştir¹³⁹.

Toplumsal alanda ulaşılan ideolojik uyum, hem bir dizi işçi hakkının kabulü ve yaygınlaştırılması, hem de uluslararası rekabet koşullarının eşitlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Çünkü, "işçilere tanınan çeşitli haklar, işverenler için birer maliyet unsuru oluşturmakta ve kabul edilebilirliği veya uygulanabilirliği istikrarlı bir ekonomik büyüme ve kapalı bir uluslararası ekonomi ortamına bağlı bulunmaktadır. Bu tür bir uluslararası ekonomide, mamul malların ve hizmetlerin uluslararası ticaretinin büyük bir bölümü, benzer işçi haklarının geçerli olduğu ülkeler arasında yapılmaktadır"¹⁴⁰. Bu ülkelerde çalışanlara eşit olarak tanınan toplumsal koruma, rekabetin eşit koşullarda gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Nitekim, sosyal politikada uluslararası çalışmaların nedenlerinin başında, uluslararası pazarlarda rekabet eşitliği zorunluluğu gelmektedir¹⁴¹.

Böylece, işgücü piyasasındaki istikrarlı yapılanma, ekonomik alanda sağlanacak istikrarın bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, kitle üretimiyle; bir yandan, ekonomideki talebin karşılandığı, diğer yandan, işgücü piyasasının katı ve istikrarlı biçimde oluşmasına olanak tanındığı görülmektedir. Toplumsal alandaki ideolojik uyumluluğu tamamlayan işçi haklarının da ekonominin işleyişinde sürekliliği sağlamak üzere, bu sürekliliğin teknik temellerini oluşturan Fordist üretim biçiminin toplumsal bakımdan kabul edilebilirliğini sağladığı ileri sürülebilir.

Bu çerçevede devletin iş ilişkilerine müdahalesi, ekonomik ve toplumsal dengeyi birlikte sağlamak amacını gütmektedir. Tarihsel süreç içinde devletin iş ilişkilerine müdahalesi önce zayıfları ve işçileri korumak biçiminde toplumsal içerikli olmuş, daha sonraları sosyal politikanın ekonomi politikasındaki başarıya bağlı olduğunun ortaya çıkmasıyla, hükümetler bu iki politikaları arasında denge kurmaya çalışmışlardır. Devletin, ekonomik ve sosyal politikaları arasında bir denge sağlamanın asıl amacı, toplumsal barışın korunmasıdır¹⁴².

B. Esnek Üretime Geçişte İşgücü Piyasası ve Kurumsal Yapı

Günümüzde, işgücü piyasası ve kurumsal yapıdaki esneklik, esnek üretim ve organizasyon biçimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, işgücü piyasasında esneklik gereksiniminin ortaya çıkmasında ve kurumsal yapının değişiminde, öncelikle, ülkelerin teknolojik değişim sürecindeki politik tercihleri de belirleyici olmuştur. Bu tercihler doğrultusunda yeniden düzenlenen işgücü piyasası bölünmüş, kurumsal yapıdaki değişim ise, toplumda ekonomik ve toplumsal bakımdan kutuplaşma meydana getirmiştir.

139 G. STANDING, "Labour Flexibility and Employment," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H. SARFATI, C. KOBIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 60.

140 A.k., s. 61.

141 C. TALAS, Toplumsal Politikaya Giriş. Sevinç Matbaası, Ankara, 1981, s. 93.

142 TOPÇUOĞLU, s. 137.

1. İşgücü Piyasasında Esneklik Gereksinimi

1950 ve 1960'lı yıllar boyunca, Fordist üretim süreçlerinin rutin hale gelmesi, nihai malların standartlaşmasına, piyasaların oligopolleşmesine, bunların yanı sıra, üretim maliyetlerinin azalmasına ve gerçek ücretlerin artmasına neden olmuştur. Ancak, 1970'li yıllara gelindiğinde kitle üretiminin teknolojik bakımdan olduğu kadar, toplumsal açıdan da gelişiminin sınırlarına ulaşıldığı görülmektedir. Bunun nedeni verimliliğin giderek azalmasıdır.¹⁴³

1970 ve 1980'li yıllar boyunca, işgücünün verimliliği önemli ölçüde azalmıştır ve teknolojik potansiyel bir daha hiç bir zaman bu dönemde olduğu ölçüde verimlilik artışına dönüştürülememiştir. Esnek üretim döneminin temel dayanağı elektronik endüstrisinde işgücü verimliliği yüksek ve mikroelektronik teknolojinin potansiyel kullanım alanları çok geniştir. Bu nedenle, yapısal değişim kuramlarında, verimlilikteki azalma; teknolojiye bağlı olarak değil, bir dereceye kadar, yeni teknoloji sistemiyle kurumsal veya toplumsal çerçeve arasındaki uyumsuzluğa dayalı biçimde açıklanmaktadır.¹⁴⁴

Bu dönemdeki ekonomik gelişmeler tam istihdama dayalı toplumsal alandaki ideolojik uyumun zayıflamasına neden olmuş, kurumsal çerçevenin esnekliği sağlayacak biçimde oluşturulmasının koşullarını hazırlamıştır.

Öncelikle artan enflasyon karşısında gelir dağılımı konusunda sağlanan ideolojik uyum bozulmuştur. Giderek artan rekabet karşısında, işgücü piyasasındaki katı yapılanmanın yüksek toplumsal ve mali yükler getirdiği ortaya çıkmıştır. Özellikle, işgücü maliyetlerinin yapısı ve düzeyi üzerinde durulmuştur. Kitlesele boyutlara varan işsizlik sorunu da işgücü piyasasının esnek olmayışı ile açıklanmıştır. Bu iddialar şu gerekçelere dayandırılmıştır:¹⁴⁵

- Ücretler gereğinden çok yüksektir ve esnek değildir. İşçilerin çalışmadıkları süre içinde ödenek almaları işgücü piyasasında işçi devrini engellemektedir;
- Ücret-dışı işgücü maliyetlerini oluşturan sosyal yardımlar gereğinden çok artmakta ve işsizliğe yol açmaktadır;
- Ücret farklılıkları gerektiğinden çok azdır. Bu, işgücü hareketliliğini engellemekte ve tasarruf ile çalışma lehine yatırımı teşvik edici bulunmamaktadır;
- İşgücü hareketliliği azalmakta ve yapısal düzenlemelere engel olmaktadır;
- İstihdamın korunması da yeni işçi alımlarını engelleyen katı bir uygulamadır;
- Sosyal güvenlik sistemi kapsamında işsiz kalan işçilere yapılan ödemeler iradi işsizliğe yol açmaktadır.

¹⁴³ STROPER, SCOTT, s. 575.

¹⁴⁴ FREEMAN, Economic Development, s. 607.

¹⁴⁵ STANDING, s. 62.

2. İşgücü Piyasasında Esnek Yapılanma

İşgücü piyasasına esnek üretim teknolojisiyle ve değişen ekonomik koşullarla uyumlu bir yapılanmanın sağlanması yönünde aktif istihdam politikalarından yararlanılmıştır. Aktif istihdam politikaları, işgücünün arz ve talebini birbiriyle uyumlu kılmak üzere doğrudan etki yapan politikalarlardır. Günümüzde, çoğu Avrupa ülkesinde, ulusal harcamalar, hala işsizlik yardımları gibi pasif politikalar üzerinde yoğunlaşmakla birlikte, aktif istihdam politikalarının da öneminin ve çeşitliliğinin arttığı görülmektedir. Bunlar, iş sürelerinin esnekleştirilmesi, işe almada ve işten çıkarmada hukuksal sınırlamaların esnekleştirilmesi gibi, işgücü talebini arttırmaya yönelik politikalarla, mesleki eğitim ve yeniden eğitim gibi, işgücü piyasasını arz yönünden düzenlemeye yönelik politikalardan oluşmaktadır¹⁴⁶.

Avrupa ülkeleri, işgücü piyasasının düzenlenmesinde, işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında ne tam olarak, Amerikan işgücü piyasasında olduğu gibi, işgücünün hareketliliğine yönelik, ne de Japon işgücü piyasasında olduğu gibi, nitelikli işçilerin işletme içinde değişik işlerde çalıştırılmasına yönelik bir politika izlemişlerdir. Aslında, Avrupa ülkeleri arasında da bu politikaların uygulanması bakımından farklılıklar gözlenmektedir. Bu bağlamda, Almanya'da işgücü piyasası politikaları daha çok işletmede içsel esnekliğin ve iş güvencesinin artırılması ve becerilerin geliştirilmesine yönelirken, İngiltere ve Fransa'da işgücü piyasasında arz ve talep dengesini gözeten, erken emeklilik, işten ayrılma tazminatı, eğitim programları, yeni işe yerleştirme hizmetleri gibi düzenlemelere yer verildiği görülmektedir¹⁴⁷.

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

a. Ücret Artışlarının Sınırlandırılması

aa. Endeksleme Yönteminin Değiştirilmesi

Fiyat artışlarının ücretler üzerindeki etkisinin endeksleme yöntemiyle telafi edilmesi, özellikle merkezi toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde halen üç taraflı sözleşmelerin tamamlayıcı bir parçasını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, endeksleme yönteminin son on yıl içinde makro ekonomik bakımdan öneminin giderek azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, 1980'ler boyunca endekslemenin enflasyonu arttırdığına ilişkin eleştirilere hedef olması ve işverenlerle hükümetlerin ücret düzeyini düşüren, endekse bağlı olmayan sözleşmelerin bağitlanması yönündeki çabalarıdır¹⁴⁸.

146 CEC., Employment 1990, s. 121.

147 A.k., s. 127.

148 TREU, Labour Flexibility, s. 507.

1984 yılında Batı Avrupa Metal İşverenleri Örgütü (WEM), Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında yapılan bir araştırmada, endeksleme yönteminin işletmelerce hangi koşullar altında kabul edilebileceğini ortaya çıkarmıştır. Buna göre, ücretler fiyatlardaki artışın altında belirlenmelidir (kısmi endeksleme). Ücret artışları zaman içinde sınırlanmalı veya ancak belirli bir dönem geçtikten sonra yürürlüğe konmalıdır. Bu anlamda, sistemin temeli; fiyat endeksine değil, işletmelerin maliyetlerindeki artışı karşılayabilmesine dayanmalıdır. Yani, ücret artışları verimlilikteki artışlara bağlanmalıdır. Son yıllarda bağtlanan sözleşmelerde bu ilkelerin etkilerini görmek mümkündür. Bu nedenle, endeksleme yöntemi tamamen ortadan kaldırılmasa bile, çoğu ülkedeki uygulamasının giderek azaldığı görülmektedir¹⁴⁹.

Günümüzde, Belçika, Lüksemburg ve Yunanistan'da ulusal düzeyde bir ücret endekslemesi uygulamasına gidilmiştir. Belçika'da ücret artışları, otomatik olarak tüketici fiyat endeksindeki artışlara bağlanmış, bununla, aynı zamanda, toplu pazarlık üzerinde enflasyon beklentisinden doğan baskıların giderilmesi amaçlanmıştır¹⁵⁰. Bununla birlikte, Belçika'da endeksleme yöntemi 1982 yılında bir yıldan fazla bir süre için askıya alınmış, 1983-1986 yılları arasındaki dönemde gerçek ücretler dondurulmuş, daha sonra tekrar endeksleme yöntemine dönmüştür¹⁵¹.

İtalya'da endeksleme yöntemi, 1973-1974 yılları arasındaki enflasyon artışını izleyen dönemde kurulmuştur. 1983 yılında da ücret maliyetlerinin artmasının önlenmesi amacıyla endeksleme yönteminin uygulanması konusunda üç taraflı bir anlaşmaya varılmıştır. Bu anlaşmayla işçi sendikaları yüzde onbeşlik ücret artışından vazgeçmiş, ancak, ertesi yıl anlaşmayı yenilemeyi reddetmişlerdir. 1985 yılında yapılan referandumla hükümetin anti-enflasyonist politikası desteklenmiş ve endekse göre önceki yıllara ilişkin olarak ücretlerde meydana gelen kayıpların telafisinden vazgeçilmiştir¹⁵². 1992 yılında ise, Gelir Politikası Sözleşmesi imzalanmış ve İtalyan eşel mobil (oynak merdiven) sistemi yürürlükten kaldırılmıştır¹⁵³.

Ücretlerin endeksleme yöntemi dışında belirlenmesine ilişkin girişimler ademi merkezi bir toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde de görülmektedir. Bu ülkelerde hayat pahalılığı düzenlemeleri ve otomatik genel ücret artışlarına ilişkin hükümleri içeren sektör veya işyeri düzeyindeki sözleşmelere ücret artışlarının yavaşlatılması ve sektör, işletme veya bireysel düzeydeki performans dayalı olarak ücret farklılıkları yaratılması yönünde çeşitli eleştiriler yöneltilmiştir. İşçi sendikaları da, günümüzdeki ekonomik koşullar altında ücret artışlarının tamamen endekse bağlandığı ve eşel mobil sistemi ile düşük veya

149 SARFATI, KOBRIN, s. 9.

150 CEC. Economics Report 1993, s. 135.

151 SARFATI, KOBRIN, s. 201-202.

152 A.k., s. 9.

153 CEC. Economics Report 1993, s. 135.

orta düzeyde ücret alanların korunduğu bir sistem arayışını, esnekliğin uygulanmaya çalışıldığı bir dönemde gerçekçi bulmadıklarını belirtmişler, ancak, istihdam yaratılması konusunda güvence verilmemesi halinde ödün vermeyeceklerini bildirmişlerdir¹⁵⁴.

bb. Toplu Pazarlık Düzeyinin Farklılaştırılması

Artan rekabet baskısı karşısında işverenler üretimin organizasyonu ve ücretlerin ekonomik koşullara daha duyarlı hale getirilmesi için gereksinim duyulan esnekliğin, ancak işletme düzeyinde gerçekleştirilebileceğini ileri sürmüşlerdir.

Bu yaklaşım, endüstrileşmiş ülkelerin iş ilişkilerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Pek çok Avrupa ülkesinde, işkolu ve ülke düzeyinde yapılan toplu pazarlık, işletme düzeyine doğru kayma eğilimi içine girmiştir.

Ayrıca, işletme düzeyindeki pazarlıkların artması, işçi ve işveren örgütleri bakımından da önemli sonuçlar doğurmuş, özellikle merkezi örgütlerin ve işkolu düzeyindeki örgütlerin etkinliği azalmış, pazarlık alanları daralmıştır¹⁵⁵.

b. Vergi ve Sosyal Harcamaların Azaltılması

Avrupa ülkelerinde toplu pazarlıkla belirlenen ücret artışlarının, verimlilik artışı ve ekonomik büyümeye dönüştürülebilmesi nedeniyle yapılan çalışmalarda, yüksek işsizlik ve enflasyon oranları karşısında genel ücret düzeyinde yapılacak değişikliklerin, ekonomik koşullara uyum sağlama konusunda yeterli olamayacağı sonucuna varılmıştır. Bu konuda, gerçek ücretlerin katılığı ve işsizlik arasında bir ilişkinin kurulabileceği ileri sürülmüştür¹⁵⁶.

Bu nedenle, dikkatler, işgücü piyasasının işleyişinde büyük ölçüde belirleyici olan vergi ve sosyal transfer harcamaları üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikle, işsizliğin artmasına neden olabileceği gerekçesiyle vergi ve sosyal harcama politikalarının uygulama biçimleri üzerinde durulmuş, işsizlik yardımları ve ücret-dışı işgücü maliyetleri azaltılmaya çalışılmıştır¹⁵⁷.

1970'li yıllar boyunca pek çok Avrupa ülkesinde işsizlik yardımları ikame oranlarındaki artış, uygulanan politikalar sonucu 1980'den itibaren azalma eğilimi içine girmiştir. Bu durum özellikle, ABD. ve İngiltere için geçerlidir. Fransa ve Almanya'da son yıllarda işsizlik yardımlarının süresi kısaltılmıştır. İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde, işsizlik yardımları sistemin özelliklerinden biri haline gelmiş olmasına karşın, Danimarka'da 1983-1986 yılları arasındaki dönemde işsizlik yardımları nominal olarak dondurulmuştur¹⁵⁸.

154 SARFATI, KOBRIN, s. 182-192.

155 Bkz. Aş., s. 128 vd.

156 SARFATI, KOBRIN, s. 8.

157 OECD. Economies in Transition, s. 56.

158 A.k., s. 86.

Pek çok Avrupa ülkesinde vergi sistemi işgücü maliyetleri ve vergi sonrası ücretler arasındaki farkı arttırdığı gerekçesiyle eleştirilmiş, bunun, verimlilik düzeyi yüksek işçilerin istihdamını engellediği ileri sürülmüştür. Bu çerçevede daha çok ücret-dışı işgücü maliyetleri üzerinde durulmuştur¹⁵⁹.

Ücret-dışı işgücü maliyetleri; işverenlerin yasal olarak ödemekle yükümlü bulundukları sosyal güvenlik ve emeklilik primlerini ifade etmektedir. Bu tür maliyetlerin Fransa, İtalya ve İsveç gibi ülkelerde toplam ücretler içindeki payının % 30'a ulaşması ve 1970'li yıllarda bu artışın sürmesi, ülkeleri artışın durdurulması konusunda harekete geçirmiştir¹⁶⁰.

Ücret-dışı işgücü maliyetleri, toplam işgücü maliyetlerini arttırdığı, böylece sermayenin işgücüne ikame edilmesine yol açtığı ve yeni (özellikle genç) işçi alımını engellediği gerekçesiyle azaltılmak istenmektedir. Ancak, ücret-dışı işgücü maliyetlerinin önemli bir özelliği, yarı-sabit bir yapıya sahip olup, üretim miktarıyla doğrudan bir bağlantısının bulunmamasıdır. Buna göre, işletme düzeyinde üretimde bir azalma meydana geldiğinde, istihdam edilen işçilerin sayısı azaltılmaksızın, ücret ödemelerinde oransal bir indirime gidilememektedir¹⁶¹. Bu durumda, her bir işçinin maliyeti saat başına ücret maliyetlerini arttıracığından, işveren yeni işçi istihdam etmek yerine, fazla çalışma yaptırmayı yeğlemektedir¹⁶².

C. İş Yasalarının Serbestleştirilmesi

Endüstrileşmiş ülkelerin çoğunda, işçiler işe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemelerle korunmakta, ayrıca, asgari ücret de yasal düzenlemelere konu olabilmektedir. Bu nedenle serbestleştirme talepleri genel olarak, asgari ücretin yanısıra üç alanda ortaya çıkmaktadır: bireysel ve toplu işten çıkarma, geçici hizmet sözleşmeleri ve iş süresinin düzenlenmesi.

Avrupa iş ilişkileri sistemi, yasa ve toplu pazarlık aracılığıyla, işten çıkarmaya karşı korumanın kurumlaştırıldığı bir sistemdir. Bu sistem, yasa ile işten çıkarma özgürlüğünün tanındığı ABD. ve salt çekirdek işçiler için yaşamboyu iş güvencesinin sağlandığı Japon iş ilişkileri sisteminden ayrılmaktadır¹⁶³. Bu anlamda, Avrupa'da serbestleştirme kavramı, iş ilişkilerindeki geleneksel yapılanmadan doğan katılıkların işverenlerin talepteki geçici artışları karşılamak için yeni işçi istihdam etmekten alıkoymasını engellenmesi olarak düşünülmektedir. Ayrıca, yeni ve pahalı olan teknolojilerin etkin kullanımının kayan sürelerle çalışmayı gerektirmesi, iş süresine ilişkin kısıtlayıcı mevzuatın gevşetilmesi için taleplerin artmasına neden olmuştur¹⁶⁴.

159 A.k., s. 59.

160 A.k., s. 59.

161 OECD. Multinational Enterprises, s. 13.

162 KANAWATTY, et al. s. 283.

163 TREU, Labour Flexibility, s. 499.

164 R. HYMAN, "Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity?", Industrial Relations A Journal of Economy and Society, Vol.33, No. 1, January 1994, s. 17.

Fransa'da İş Yasası'nda 1986 yılındaki değişiklik işten çıkarma konusundaki serbestleştirmenin tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Buna göre, işverenlerden gelen baskı sonucunda, toplu işten çıkarma sözkonusu olduğunda, iş müfettişinden alınması gerekli idari onay kaldırılmıştır. İşverenler tarafından ileri sürülen talebin gerekçesinde, bu düzenlemenin işçilere gerçek anlamda bir koruma sağlamadığı ve olumsuz ekonomik koşullara, yapısal değişime ve teknolojik yeniliklere uyum amacıyla işçi sayısında değişiklik yapılmasını engellediği, bunun da yeni işçi alımlarını azalttığı ileri sürülmüştür¹⁶⁵. Benzer bir değişiklik Hollanda'da gerçekleştirilmiştir. Bu ülkede bütün işten çıkarmalarda Devlet İstihdam Bürosunun onaylama zorunluluğu varolmakla birlikte, prosedür daha basitleştirilmiştir¹⁶⁶.

Öte yandan, işten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği, işverenlerin belirsiz süreli sözleşmelerle yeni işçi alımı konusunda isteksiz davranmalarına yol açmıştır. Bu nedenle, taşeron sözleşmeleriyle, geçici sözleşmelerle ve kısmi süreli sözleşmelerle işçi çalıştırma tercih edilmeye başlanmıştır. Bu bağlamda, geçici çalışma konusundaki yasal sınırlamaların kaldırılması yoluna gidilmiş, geçici çalışma esasına dayanan değişik sözleşmelerin yapılabilmesi için koşullar sağlanmıştır.

Fransa'da 1986 tarihli yasada "işe almada kolaylıklar" başlığı altında, belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma ve çeşitli yeni çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler sonucunda, belirli süreli sözleşmelerin "en fazla" süresi, on iki aydan yirmi dört aya çıkarılmıştır. Bu sürelerin iki yıl içinde sekizer aylık üç sözleşme halinde veya bir yıl içinde dörder aylık üç sözleşme biçiminde dağıtılması mümkündür. Ayrıca, yasada halen en çok on iki aylık bir süre için yapılabilen geçici süreli sözleşmelerin de iki yıl için yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir¹⁶⁷.

Almanya'da 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası ile işletmelere işe alma ve işten çıkarmada kolaylık sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler içinde en önemlisi, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yapılmasına getirilen kolaylıklardır. Buna göre, 1 Mayıs 1985 ile 1 Ocak 1990 tarihleri arasında, hizmet sözleşmelerinin "bir defaya mahsus olmak üzere" onsekiz aya kadar belirli bir süreye bağlanması mümkündür. Ancak bunun için iki koşul aranmaktadır: işçinin işe "yeni" alınıyor olması, ya da mesleki eğitiminin doğrudan bir sonucu olarak çalıştırılacak olmasına rağmen, süresiz bir iş olanağının bulunmaması nedeniyle salt geçici bir işte istihdam edilebilecek olmasıdır. Ayrıca yasada, belirli süreli sözleşmelerin bazı hallerde iki yıllık bir süre için yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir¹⁶⁸. Sözkonusu yasa, daha sonra, 1995 yılı sonuna kadar uzatılmıştır.

165 SARFATI, KOBRIN, s. 23.

166 TREU, Labour Flexibility, s. 499.

167 SARFATI, KOBRIN, s. 252-253.

168 M. P. SOYER, "Federal Almanya'da İstihdamı Teşvik Yasası Uyarınca Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanması", TÜHİS., Cilt:II, Sa: I, Şubat 1987, s. 5.

İtalya'da, 1983 tarihli yasa ile, belirli süreli sözleşmelerin salt turizm, ticaret ve hizmetler sektöründe çalışanlar için yapılabileceği görüşü benimsenmişken, 1984 tarihli yasa ile belirli süreli sözleşmelerin uygulanma alanı, ekonominin diğer sektörlerini ve kadın işçileri de kapsayacak biçimde genişletilmiştir. İtalya'da belirli süreli sözleşmelerin yaygınlaşması, işgücü piyasasının bölünmesi olarak yorumlanmıştır. Bunun ise, geleneksel istihdam biçimlerinden vazgeçmek anlamını taşıdığı belirtilmiştir. Ayrıca, İtalya'da, en çok işçiyi temsil eden sendikaya ve iş müfettişlerine işletmenin belirli süreli sözleşmelerini uygulaması gerekip gerekmediği konusunda kontrol olanağı sağlamıştır. Bu olanak bir anlamda, işverenin atipik istihdamdan yararlanma konusundaki gücünün sınırlanması biçiminde yorumlanmıştır¹⁶⁹.

ABD'de işgücü piyasasının işleyişine ilişkin çok sayıda sınırlama bulunmamaktadır ve işten çıkarma prosedürleri uygulamada işçi sayısında kısa süreli değişiklikler yapmaya engel oluşturacak nitelikte değildir. Bununla birlikte, mahkemelerin işçilerin iş güvencesini artırıcı yöndeki kararları, bazı gözlemciler tarafından değişimin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Ancak, bu gelişmenin uzun dönemli etkilerinin ne olacağının tahmin edilmesi güçtür. Son çıkarılan yasa ile işten çıkarma halinde atılmış gün öncesinden bildirim zorunluluğu getirilmiştir¹⁷⁰.

Bu dönemde, ekonomik krizin de etkisiyle, iş süresinden, toplu işten çıkarmanın önlenmesinde veya işe almanın kolaylaştırılmasında, bir araç olarak, yararlanılmak istenmiştir. Benzer biçimde ödeme gücüğü içine düşen işletmelerde yapılan sosyal planlarda, iş süresinin esnekleştirilmesi ve kısaltılması birarada ele alınmaktadır. Böylece, esnek iş süreleri, istihdamın artırılması için alınan önlemler arasına girmiştir. İş süresi ile ilgili yeni uygulamalar, yeni bir model oluşturmuştur. Geleneksel iş süresi modeli günümüzde, yasal düzenlemeleri geçersiz kılan ve bireyselleştirilen geniş bir uygulama bütünü içinde eski kuralı serbestleştirme eğilimi taşıyan güçlü baskılara maruz kalmıştır. Bu baskılar karşısında, 1980'li yılların başından itibaren, önceki "iş süresi normu"nda bir "serbestleştirmeye" gidildiği görülmektedir. Geleneksel istihdam biçiminde, iş süresi normu, iş süresinin hafta esas alınmak suretiyle oluşturulmuştur¹⁷¹. İş süresine ilişkin olarak, gün, ay, yıl gibi farklı hukuksal düzenlemeler bulunmakla birlikte, iş süresinin mutlak tek sınırı, haftalık çalışmanın en fazla düzeyinin belirlenmesi olmuştur. Bu nedenle, iş süresi normunun serbestleştirilmesi öncelikle, haftalık iş süresine ilişkin sınırlamaların kaldırılması biçiminde ortaya çıkmıştır.

İtalya'da yasakoyucu, toplu pazarlık konuları arasında beliren esneklik eğilimlerini desteklemiştir. Bu nedenle işverenlere, günlük ve haftalık en fazla iş süresine ilişkin standartlar gevşetilmiş, kadın işçilerin gece çalıştırılması ve zorunlu dinlenme dönemlerine

169 KÖHLER, s. 42-43.

170 OECD. *Economies in Transition*, s. 61.

171 B. TERIET, "Technological Progress and the Arrangement of Working Time", L.S., Vol.7, No. 2, April-June 1982, s. 157.

ilişkin düzenlemeler konusunda çeşitli kolaylıklar sağlanmıştır¹⁷². Fransa'da da işverenlere iş süresinin organizasyonu konusunda çeşitli olanaklar tanınmıştır. 1982 tarihli kararnameyle tanınan "esnek" saatlerin uygulamaya konulması olanağı, ilk kez, iş saatlerinin bireyselleşmesi biçiminde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, yasanın iş süresine ilişkin programları işletme komitesi veya yokluğu halinde personel temsilcileri tarafından incelendikten sonra uygulanabileceği hükmünü içermesi, bu konudaki kararların bir anlamda, kolektif olarak alınmasını sağlamaktadır. Ender hallerde personel temsilcilerinin veto hakkının varlığı da sözkonusudur. Bununla birlikte, işçilerin salt bir muhalefet yetkisi sözkonusudur, bir öneri yetkileri yoktur¹⁷³. Belçika'da 1987 tarihli iş süresine ilişkin yasa ile esnek iş sürelerinin uygulanmasına ve istihdamda artış meydana getirmek koşuluyla, çalışma saatlerinin zamana yayılmasına olanak tanınmıştır¹⁷⁴. İspanya'da da işverenler, yıl üzerinden iş süresinin düzenlenmesinde tek taraflı olarak değişik uygulamalara gidebilmektedirler¹⁷⁵.

İş süresi düzenlemelerinin serbestleştirilmesine yönelik girişimler çerçevesinde, kısmi süreli çalışmanın, esneklik yaklaşımıyla uyumlu bir gelişim içine girdiği görülmektedir¹⁷⁶. Çeşitli kısmi süreli çalışma biçimlerinin uygulanması, istihdamın artırılması ve işsizliğe bir çözüm bulunması amacıyla teşvik edilmektedir. İşlerin bölünmesiyle daha çok işçi gereksiniminin ortaya çıkması ve böylece işsizlerin iş bulma şanslarının artması beklenmektedir¹⁷⁷. Kısmi süreli işlerin sayısının artırılmasında, özellikle, mesleki eğitimlerini yeni tamamlamış olan gençlerin istihdamı üzerinde durulmaktadır. Bu düşünceden hareketle, Almanya'da İstihdamı Teşvik Yasası'nda kısmi süreli çalışmayla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Sözkonusu yasadaki kısmi süreli çalışanlara, tam süreli çalışanlarla eşit yasal koruma sağlanmasının yanı sıra, toplu iş sözleşmeleriyle kısmi süreli çalışma ve iş paylaşımı konusunda mevzuatın üzerinde düzenlemeler getirilebileceğinin kabul edilmesi serbestleştirme bakımından ilginç bir örnek oluşturmaktadır¹⁷⁸.

172 T. TREU, "Italy", Legal and Contractual Limitations to Working-Time in European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLAINPAIN et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 320; TREU, Labour Flexibility, s. 504.

173 J. ROJOT, "France," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN et.al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 173-174; SARFATI, COBRIN, s. 27.

174 R. BLAINPAIN, "Belgium", Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN et.al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 122.

175 F.R. SANUDO, "Spain", Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN et.al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s.414.

176 CENTEL, s. 12.

177 Ö. EYRENCİ, Uygulamalı İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar. Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 16.

178 SARFATI, KOBIN, s. 21.

İş yasalarının serbestleştirilmesi girişimleri, asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemeleri de kapsamaktadır. Bu serbestleştirme, asgari ücretin genel ücret düzeyini bütünüyle etkilediği (Fransa) ülkelerde daha belirgin sonuçlar doğurmuştur.

Asgari ücret uygulaması, devletin, sosyal politikası çerçevesinde iş ilişkilerine müdahale ettiği alanlardan biridir. Bu müdahalenin amacı; ulusal gelirin toplumda daha adil bölünmesi ve ücretlilere asgari bir yaşam standardı sağlanmasıdır. Gerçekten, devletin müdahale araçlarından biri olarak¹⁷⁹ asgari ücretle izlenen genel amaçlar, ücreti işçinin geçimini sağlayan bir düzeye yükseltmek, ani ücret düşmelerine karşı işçinin ücretini garanti etmektir¹⁸⁰. Asgari ücretin öteki ücretleri de etkileyip yükselttiği gözönüne alınırsa, asgari ücret uygulamasının ulusal gelirin bölüşümüne etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır¹⁸¹.

Asgari ücret kurumu, işgücü piyasasının esnek bir yapıya kavuşması için serbest rekabet kurallarına göre düzenlenmesi gerektiği yönündeki düşüncelerle eleştirilmektedir. Bu anlamda, asgari ücrete ilişkin serbestleştirmenin temeli, işgücü piyasasında yarattığı katılığa bağlanmaktadır. Nitekim, işverenler ve hükümet kesimi tarafından, asgari ücret ilkesinin işgücü piyasasında katılığa yol açan etkenlerden biri olduğu ileri sürülmektedir. Asgari ücret, özellikle gençler arasında yüksek işsizliğin de nedenlerinden biri olarak görülmektedir¹⁸². Buna göre, üretime katkıları asgari ücretin altında olan işçiler, özellikle işgücü piyasasına ilk kez girecekleri engelleyici bir etki yapmakta ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapı kazanmasını önlemektedir¹⁸³.

Oysa, ücret politikasının bir aracı olarak, eşit işe eşit ücret ilkesini gerçekleştirmek, işverenlerin haksız rekabetini önlemek, sosyal yardımlara katkıda bulunmak ve ücret yelpazesi arasındaki anormal farkların önlenmesi asgari ücretin özel amaçları arasındadır¹⁸⁴. Bu anlamda asgari ücret; kadın işçiler ile erkek işçiler, işsizler ile bir işte istihdam edilenler ve farklı becerilere sahip işçiler arasında meydana gelebilecek bir rekabetin önlenmesi amacını taşımaktadır. Bundan kasıt ise, ücretin, insan onuruna yaraşmayacak bir düzeye düşmesini engellemektir. Dolayısıyla asgari ücret kurumunun kaldırılması, işgücü piyasasında eşitsizlik yaratılması ve rekabet ortamında ücretlerin artmasının önlenmesi amacıyla uyumludur. Ancak, böyle bir yaklaşım, uzun yıllar ve mücadeleler sonucunda ulaşılan, emeğin istihdamının ve ücret düzeyinin, işgücü piyasasının doğal işleyişine bırakılmayacağı düşüncesi ile uyumlu değildir.

Bununla birlikte, 1980'li yıllarda çeşitli ülkelerdeki asgari ücret mevzuatları bazı değişikliklere tabi tutulmuştur.

179 TOPÇUOĞLU, s. 138.

180 KUTAL, Asgari Ücret, s. 32-33.

181 TOPÇUOĞLU, s. 139.

182 CEC. Economics Report 1993, s. 136.

183 BOYER, Labour Flexibilities, s. 110.

184 KUTAL, Asgari Ücret, s. 33-38.

İngiltere'de 1986 yılında yürürlüğe konulan düzenlemelerle, düşük ücret uygulamasının yaygın olduğu yirmi sektörde asgari ücreti belirleyen ücret konseyleri kaldırılmış, ayrıca, 21 yaşın altındaki işçilerin ücretlerinin doğrudan işverenler tarafından belirlenmesine olanak tanınmıştır¹⁸⁵.

Belçika, Hollanda ve İspanya'da asgari ücret sistemi korunmakla birlikte, bazı genç işçi kategorileri için indirimlere gidilebileceği öngörülmüştür¹⁸⁶. Nitekim, Hollanda'da 16-23 yaşları arasındaki işçiler için, (23 yaşından geriye doğru) her yıl asgari ücretin % 7,5 oranında azaltılması esası benimsenmiş, bunun sonucunda 1980-1985 yılları arasında 16-19 yaşlar arasındaki işçilerin ücretlerinde yaklaşık % 20'lik bir azalma meydana gelmiştir¹⁸⁷.

¹⁸⁵ SARFATI, KOBRIN, s. 15.

¹⁸⁶ OECD. *Economies in Transition*, s. 61.

¹⁸⁷ SARFATI, KOBRIN, s. 15.

İKİNCİ BÖLÜM: YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ İLİŞKİLERİNİN YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yeni teknolojilerin iş ilişkilerinin yapısı üzerindeki etkisi, iş ilişkilerinde esneklik ve ademi merkezileşme biçiminde ortaya çıkmaktadır. İş ilişkilerinin esnekleşmesi ve ademi merkezileşmesi hem yeni teknolojilerin üretim süreci üzerindeki etkisi, hem de işverenin uyguladığı yönetim stratejilerinin bir sonucudur. Bu anlamda, işçi-işveren ilişkilerinde esneklik ile esnekliğin devamı ve tamamlayıcısı olarak ademi merkezileşme çağdaş gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

§ 5. İŞ İLİŞKİLERİNDE ESNEK YAPILANMA

İş ilişkilerinde esnek yapılanma; salt katı kurum ve kuralların ortadan kaldırılmasını değil, aynı zamanda yeni iş ilişkilerinin kurulması bağlamında, yeni tipte hizmet sözleşmelerinin ortaya çıkmasını, yeni ücret ve iş koşullarının geliştirilmesini ve değişen ilişkilerin düzenlenmesi için yeni kurumların oluşturulmasını da kapsamaktadır. Bu anlamda esneklik yaklaşımı, son yıllarda iş mevzuatında köklü değişiklikler meydana getirmiştir.

I. ESNEKLİĞİN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

A. Yeni Çalışma Biçimlerinin Genel Özellikleri

Yeni çalışma biçimleri, geleneksel bağımlı çalışma biçimlerinden farklı bir iş ilişkisine dayanmaktadır. Buna göre, yeni çalışma biçimleri; belirsiz süreli ve tam gün çalışma dışında, işletmenin çatısı altında bulunmaksızın ve birden çok işverene bağımlı olarak gerçekleştirilebilmektedir¹.

Yeni çalışma biçimleri, hem çalışmanın türleri, hem de çalışanların sayısı bakımından büyük bir gelişme göstermiştir.

Yeni çalışma biçimlerinden bir grup (belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma ve evde çalışma gibi) daha önce ortaya çıkmış, ancak günümüzde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Diğer bir grup ise, (iş paylaşımı ve diğer kısmi süreli çalışma biçimleriyle, tele-çalışma, eğitim sözleşmeleri kapsamında kalan çalışmalar gibi) yeni bir anlayışı temsil eden çalışma türleridir. Çalışmada, yeni çalışma biçimleri deyimi, her iki grubu da kapsayacak biçimde kullanılmaktadır.

Yeni çalışma biçimlerinin gelişmesi ve yasal olarak tanınması, geleneksel bağımlı çalışma ilişkisini düzenleyen "tipik" hizmet sözleşmelerinden uzaklaşılmasına neden olmuştur². Farklı tipte (atipik) yeni hizmet sözleşmelerinin uygulamaya konulması, son

¹ KÖHLER, s. 19.

² A.k., s. 102.

onbeş yıl boyunca Avrupa Hukuklarında ve iş ilişkileri alanındaki uygulamalarda en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmektedir³.

Bu konudaki bir ayrıma göre, yeni çalışma biçimlerini düzenleyen "atipik" hizmet sözleşmeleri; iş ilişkisinin türü, iş süresi, işin yapıldığı yer ve bağımlı olarak çalışılan işveren sayısı esas alınarak gruplandırılabilir⁴.

Geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin temel özelliklerinden biri, belirsiz süreli olarak kurulmasıdır. Gerçekten, 1970'li yılların ortalarına kadar, pek çok Avrupa ülkesinde iş ilişkisinin düzenlenmesinde temel hukuksal araç olarak belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinden yararlanılmıştır. Bu dönemde, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin kurulmasına izin verilmekle birlikte, bu sözleşmeler, işçiyi koruma kaygısıyla katı hukuksal sınırlamalara tabi tutulmuştur. Ekonomik güçlükler ve teknolojik yenilikler karşısında işverenlerin hizmet sözleşmelerini, gereksinimleriyle uyumlu olarak daha esnek hale getirme çabaları, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinden uzaklaşılmasına ve yeni türde belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Fransa'da 1986 tarihli yasa ile işe almada kolaylıklar kapsamında, belirli süreli ve geçici sözleşmeler için "en fazla" süreyi arttırarak, yeni bir "aralıklarla çalışan işçi" tipi yaratılmıştır. Bu gelişme, mevsimlik işçilerin, yıl içinde düzenli olarak yenilenmesi halinde sözleşmelerinin belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmesini sağlamıştır⁵. Ayrıca, uygulamada; belirli bir işin yapılması veya hizmetin görülmesine ilişkin sözleşmeler, geçici bir süre için başka bir işçi yerine yapılan çalışmayı konu alan sözleşmeler ortaya çıkmıştır.

İtalya, Belçika ve Almanya'da gençlere yönelik olarak uygulanan eğitim sözleşmeleri, belirli süreli sözleşmeler kapsamında değerlendirilmektedir. 1980'lerin ortalarında gençler arasında artan işsizliğin etkisiyle gençlerin geçici çalışmasına izin verilmiş, bununla da kalmayıp, işverenlere çekici gelecek biçimde istihdama ilişkin asgari standartlarda indirime gidilmiştir. Özellikle ücretlerde bir azalmaya yol açan bu tür sözleşmeler, kendine özgü uygulamaları haklı kılacak biçimde mesleki eğitimin ve çalışmanın bir arada uygulandığı sözleşmelerdir. İtalya'da, ilk kez 1977 tarihinde, gençlerin istihdamını teşvik amacıyla çıkarılan yasa ile düzenlenen eğitim sözleşmeleri, 1983 ve 1984 yıllarında yeniden düzenlemelere tabi tutulmuştur. 1984 yılında kabul edilen hali ile, en çok yirmi dört aylık bir süre ile yapılabilen bir belirli süreli hizmet sözleşmesi niteliğini kazanmıştır. Eğitim sözleşmelerinden yararlanmak için yirmidokuz yaş, sınır olarak belirlenmiştir. Yasa, normal bir işin yanı sıra, eğitim ve öğretim için belirli bir sürenin ayrılmasını öngörmektedir. Yasada ayrıca, eğitim ve öğretime ilişkin projelerin, üç taraflı bir istihdam komisyonu tarafından onaylanması ve toplu iş sözleşmesinde yer verilmesi esası

3 TREU, Labour Flexibility, s. 501.

4 CORDOVA, Atypical, s. 289.

5 SARFATI, KOBIN, s. 20.

benimsenmiştir. İtalya'da eğitim sözleşmeleri uygulaması, devletin mali desteğiyle sürdürülmektedir⁶. Belçika'da da yeni tipte bir eğitim sözleşmesi 1987 yılında uygulamaya konulmuştur. Bu sözleşmeler, onsekiz-yirmibeş yaş arasındaki genç işçilerin istihdamına yönelik olup, iş ve eğitimi birarada içermektedir. Sözleşmelerin süresi, en az bir, en çok üç yıl ile sınırlanmıştır. İşveren, eğitim sözleşmeleri çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirdiği ölçüde, sosyal güvenlik primlerinde yapılacak indirimden yararlanmaktadır⁷.

Geçmişteki çıraklık sözleşmelerinde yer alan bu birleşik uygulamalardan, günümüzde çok değişik türde eğitim sözleşmelerinde yararlanıldığı görülmektedir. Ne var ki, eğitimden çok, çalışmaya yer ayrıldığı da bir gerçektir. Çünkü, bu sözleşmelerin yapılmasında temel amaç, genç işçilerin çalışma yaşamına alışmalarının sağlanmasıdır⁸. Ayrıca, gençlere yönelik bu yeni tip uygulamalar, salt eğitim sözleşmelerinden ibaret de değildir. Genç işçilerle ilgili değişik özellikte sözleşmelere rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları, etkin bir eğitim programından uzak, altı hafta ile üç ay arasında değişen sürelerde yürürlükte kalan belirli süreli sözleşmelerdir⁹.

Geçici çalışmaya karşı, daha az sınırlayıcı bir yaklaşım, işverenlerin kısa dönemli gereksinimlerini karşılamak üzere işgücü istihdam edilmesinde aracı olan geçici çalışma acentalarının yaygınlaşmasına neden olmuştur¹⁰. Giderek artan sayıda özel istihdam bürosu, belirli faaliyetlerini dışsallaştırmak isteyen işletmelerin gereksinimlerini en iyi biçimde karşılayan aracı olarak hizmet sunmaktadır. Bunun iki nedeni vardır: dışsallaştırılan işlevler personel seçimi ve işe yerleştirme işlevlerini içerebilir, bürolar, işletme adına geniş bir yetkiyle bu işlevlerin yükünü üstlenebilir. Dışsallaştırılan faaliyetler fatura düzenleme, taşımacılık veya tesislerin bakımı gibi büroların taşeron olarak yönetimini üstlendiği çeşitli işlevleri de kapsayabilir. Birkaç yıldan beri, aralarından bazılarının, bu yeni hizmet taşeronluğu piyasasında özel bir beceri kazanmış olan büyük geçici çalışma bürolarının faaliyetlerini çeşitlendirme çabası içine girdiklerine tanık olunmaktadır¹¹.

Atipik hizmet sözleşmeleri, iş süresi bakımından da farklı düzenlemeleri içermektedir. Günümüzde değişen koşulların ve yeni yönetim anlayışının bir sonucu olarak, belirli saatler arasında yapılan tam gün çalışmanın yerini, esnek iş süresi düzenlemelerinin aldığı görülmektedir. Bu dönemde, işçi sendikalarının iş süresinin kısaltılması, işverenlerin iş süresinin düzenlenmesinde ve hizmet sözleşmelerinde esneklik yaklaşımı, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Nitekim, Avrupa'da sendikalar, kısmi süreli

6 TREU, Italy, s. 320.

7 KÖHLER, s. 73.

8 TREU, Labour Flexibility, s. 502.

9 KÖHLER, s. 24.

10 A.S. BRONSTEIN, "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment," ILR., Vol. 130, No. 3, 1991, s. 294-296.

11 ILO., The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets. Report VI, International Labour Office, Geneva, 1994, s. 32-33.

çalışmanın artmasını; kendilerinin ücrette bir indirim yapılmadan, normal iş süresinin kısaltılması taleplerine, işverenlerin bir cevabı olarak görmektedirler¹².

İş süresinde esnek düzenlemelerin yapılmasında toplu pazarlık büyük bir rol oynamıştır. Bir başka deyişle, iş süresi toplu pazarlığa ve toplu iş uyuşmazlıklarına, özellikle de ademi merkezi düzeylerde, en çok konu olan alanlardan biridir. İtalya ve Fransa'da "dayanışma sözleşmeleri" bu konuda örnek oluşturmaktadır. Dayanışma sözleşmeleri, işletme düzeyinde bağlanmaktadır. Bu sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısının yüksek olması nedeniyle, toplu işten çıkarmaya başvurulmaması veya yeni işçi alımına olanak tanınması için, işçiler iş süresinde ve ücretlerde bir indirimi kabul etmektedir¹³. Bu bağlamda, dayanışma sözleşmelerinin, hizmet sözleşmeleri üzerinde etki yapan işletme toplu iş sözleşmeleri olduğu belirtilmelidir¹⁴.

Ancak, 1980'li yılların sonuna gelindiğinde, iş süresine ilişkin düzenlemelerin sosyal tarafların toplu pazarlık konusu yaptıkları düzenlemelerden çok daha fazla çeşitlilik kazandığı görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, işverenlerin iş süresinin yeniden dağıtımını konusunda daha sınırsız bir alanda hareket edebilmeleridir. Sonuçta yeni çalışma biçimlerinde artış görülmüştür¹⁵.

Yeni çalışma biçimlerinin dayandığı atipik hizmet sözleşmelerinde iş süresine ilişkin düzenlemelerle, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, kariyere ara verme, emekliliğe aşamalı geçiş gibi, iş süresinin uzun dönemde yeniden düzenlenme biçimleri hızla yaygınlaşmaktadır. İş süresinin esnek düzenlenmesine ilişkin son derece az sayıda yasal düzenlemenin bulunduğu bir ortamda, Almanya'da Kapovaz, yasal düzenlemeye konu olmuştur. İşletmede iş kapasitesindeki artışa göre iş süresinin değiştirilebilmesine olanak veren bu tür çalışma, iş süresinin hizmet sözleşmesinde belirtilmesini zorunlu kılan yasa hükmü nedeniyle, çağrı üzerine çalışmadan ayrılmaktadır¹⁶. Emekliliğe geçiş programlarında, işçiler, belirli bir yaştan sonra aşamalı olarak azalan sürelerle istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emekliliğe yaklaşan işçilerin kayan iş süreleriyle çalışmaları halinde çok daha geniş olanaklar sağlanmaktadır¹⁷.

Geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin temel unsurlarından bir diğeri, işin işletme çatısı altında yapılmasıdır¹⁸. Buna göre, işyerinin ve işin tekliği kuralı geçerlidir¹⁹.

Evde çalışma uzun süre bu kuralın istisnasını oluşturmuştur. Aynı durum, teknolojik gelişmenin alansal genişlemesi sonucu ortaya çıkan tele-çalışma için de geçerlidir. İşin yapıldığı yerin uzak olması, her iki çalışma biçimi bakımından iş ilişkisinin kendine özgü

12 EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.18.

13 TREU, Labour Flexibility, s. 500, dipnot 5.

14 KÖHLER, s. 25.

15 TREU, Labour Flexibility, s. 504.

16 KÖHLER, s. 74.

17 EYRENCİ, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 235.

18 CORDOVA, Full-Time, s. 642.

19 B. VENEZIANI, "New Technologies and the Contract of Employment," The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 2, Issue 4, 1986, s. 149.

özellikler taşımasına neden olmaktadır²⁰. Bu arada, teknolojik gelişme sonucunda, evde çalışmanın tele-çalışmayla yeni bir boyut kazanması, geleneksel bağımlılık ilişkisi kavramının tartışmalı hale gelmesine yol açmıştır.

Hemen hemen tüm ülkelerde, yapılan çalışmanın bağımlı çalışma tanımına uyması ve koruyucu iş mevzuatının kapsamına alınmasında işyeriyle işin tekliği, zorunlu bir ölçüt olmaktan çıkmakla birlikte, işlevini sürdürmektedir. Ancak günümüzde, yapılan çalışmanın yasal statüsünün belirsiz olduğu hallerde bağımlılık kavramının daha esnek yorumlandığı görülmektedir²¹. Buna göre, işçinin işverenden coğrafi anlamda uzakta çalışması, bağımlılık ilişkisinin gücünü yitirmesine yol açmamaktadır. Çünkü, işverenin denetim gücü, işin nasıl yapıldığının denetlenmesinden kaynaklanmamaktadır. Nitelikli işçinin mesleki uzmanlığı bu konuda bir güvence oluşturmaktadır. Öyleyse, işverenin denetim gücü, daha çok işçilerin işletme organizasyonuna nasıl bir iş ilişkisi ile bağlı olduğuna dayanmaktadır. Bu durumda, bağımlılığın iş ile organizasyon arasındaki bağıntıdan doğduğu kabul edilmektedir²².

Buna göre; "organizasyon", işçi ile işletme arasındaki ilişkinin tanımlanmasında, çalışma biçiminin belirlenmesinde ve yasal korumanın kapsamında olup olmadığının belirlenmesinde bir ölçüt olarak kullanılmaktadır²³.

Atipik hizmet sözleşmelerinin ayırt edici bir başka özelliği, birden çok işverenin varlığıdır. Tipik hizmet sözleşmelerinde tek işverenle kurulan iş ilişkisinin yerini, atipik hizmet sözleşmelerinde üçlü iş ilişkisinin aldığı görülmektedir²⁴. Geçici çalışma acentaları aracılığıyla ve taşeron sözleşmelerine dayanarak yapılan çalışmalarla personel transferinde birden çok işverenin varlığı sözkonusudur.

Bu tür atipik hizmet sözleşmeleri, istihdamın işletme yapısı dışına kaydırılması yönündeki eğilimlerin bir göstergesidir²⁵. Ancak, iş ilişkisinin üç taraflı yapısı, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmesi bakımından bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunlar daha çok, asıl işverenin belirlenmesindeki güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Geçici çalışma acentaları uygulamasında olduğu gibi, işçiler için işverenlerinin belirlenmesi, hangi işverenin sorumlu olduğunun bilinmesi bakımından önem taşımaktadır. Ancak, bu, oldukça güçtür ve genellikle işçilerin, başta ücret olmak üzere çeşitli kayıplara uğramasına neden olmaktadır²⁶.

Yeni çalışma biçimlerinin genel özellikleri değerlendirildiğinde, geleneksel bağımlı çalışmadan salt biçimsel açıdan farklı olmadığı anlaşılmaktadır. Yeni çalışma biçimleri kapsamında çalışan işçiler, genellikle, İş Hukukunun koruyucu düzenlemeleri dışında

20 KÖHLER, s. 176.

21 A.k., s.109.

22 VENEZIANI, s. 119.

23 KÖHLER, s. 109.

24 CORDOVA, Full-time, s. 644.

25 KÖHLER, s. 38.

26 CORDOVA, Atypical, s. 291.

kalmaktadır. Yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasından önce, İş Hukukunda geleneksel bağımlı çalışma biçiminin yanı sıra, "özel" iş ilişkilerine olanak tanınmıştır. Gerçekten, kadınların, çocukların ve özürlülerin istihdamının özel kurallarla düzenlenerek bir koruma esnekliğinin sağlandığı bilinmektedir. Ancak, bu korumanın kişilerin özel koşullarıyla yakından ilgili olduğu da unutulmamalıdır²⁷. Bir başka deyişle, insancıl gerekçelerle sağlanan esnek korumanın, çağdaş esneklik anlayışı ile karıştırılmaması gereği ortaya çıkmaktadır.

Kara, deniz ve hava taşımacılığı alanlarındaki düzenlemeler çerçevesinde de bir başka ayrıma gidilebilir. Ancak, bu sektörlerdeki istihdamın kendine özgü yönlerini düzenleyen kurallar, geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin dayandığı ve tipik bir hizmet sözleşmesinin içerdiği temel ilkelere bir geri dönüşü içermemektedir²⁸.

Bu bağlamda, yeni çalışma biçimleri taşıdıkları özellikler nedeniyle, geçici işçilerin istihdamına dayanmakta ve bu çalışma biçimlerinin gelişimi İş Hukukunun düzenleyici hükümleri dışında belirsizliklerin egemen olduğu bir alanı oluşturmaktadır.

Belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışmalarda olduğu gibi, işverenin iş ilişkisinden doğan yükümlülükleri, bu tür çalışmaları düzenleyen sözleşmelerin geçici nitelik taşıyan "süresi" ile sınırlı kalmaktadır.

Evde çalışma ve tele-çalışmada bağımlılık ilişkisinin giderek zayıfladığı, dolayısıyla işçi ve işveren kavramlarının belirsizleşmeye yüz tuttuğu anlaşılmaktadır. Bu çalışma biçimlerinde işçinin yaptığı iş ekonomik bağımlılığı bakımından herhangi bir değişikliğe uğramaksızın, kolayca bağımsız bir faaliyete dönüşebilmekte, işçi "serbest çalışan" statüsüne geçerken, işverenin kimliği ortadan kalkmaktadır²⁹.

Bunun gibi, İş Hukukunun düzenlemelerinin dışında kalan ve belirsizliklerin egemen olduğu alan, taşeron sözleşmeleriyle çalışma ve kaçak çalışma gibi istihdam türleriyle de genişlemektedir.

Son olarak, yeni çalışma biçimleri deyimi, hem yasa ile düzenlenmiş, hem de bu düzenlemeler dışında kalan çalışma biçimlerini kapsamak üzere kullanılmaktadır. Ayrıca, her geçen gün bir yenisinin eklendiği çalışma biçimlerinin tamamının burada incelenmesinin çalışmanın kapsamını aşacağına kuşku yoktur. Bu nedenle, en yaygın biçimleri örnekleyici olmak üzere değerlendirmeye alınmıştır.

B. Yeni Çalışma Biçimleri

1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma yeni bir kavram değildir. Ancak, günümüzde yeni bir anlam ve önem kazanmıştır. Çünkü, gerek iş süresinin esnekleştirilmesi, gerekse iş süresinin

27 CORDOVA, Full-time, s. 642.

28 KÖHLER, s. 20.

29 A.k., s. 38.

kısaltılması gereksiniminin ortaya çıkması, pek çok yeni çalışma biçiminin gelişmesine yol açmış ve kısmi süreli çalışma kavramının bütün bu gelişmelerden etkilenecek değişikliğe uğramasına neden olmuştur.

Kısmi süreli çalışma kavramının en önemli unsuru, çalışma süresinin kısalığıdır. İşyerindeki normal iş süresinden daha kısa bir süreye dayanması, kısmi süreli çalışma ve diğer kısa süreli çalışmaların ortak özelliğidir. Ancak, kısmi süreli çalışmanın düzenli olarak yapılan ve süreklilik gösteren bir çalışma olması, bu çalışma biçimini, geçici nitelikteki ekonomik ve teknik nedenlerle yapılan diğer kısa süreli çalışmalardan ayırmaktadır ve bu özelliği, kısmi süreli çalışmanın ikinci unsurunu oluşturmaktadır³⁰. Kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru, isteğe bağlı olarak yapılmasıdır. Bu yönüyle, işyerinde karşılaşılan herhangi bir güçlük nedeniyle yapılan kısa süreli çalışmalardan ayrılmaktadır. Ancak, işçinin kısmi süreli çalışmayı kendi iradesiyle kabul etmesi, bu çalışma biçiminin "normal bir çalışma rejimi" haline gelmesine neden olmaktadır³¹.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, kısmi süreli çalışanların bir kısmı için kendi istekleriyle kabul ettikleri bir çalışma biçimiyken, bir kısmı için işgücü piyasasına girmenin ve bu piyasada kalmanın tek yolu olarak görülmeye başlamıştır. Yakın zamana kadar kadınlar, yaşlılar ve gençlerden oluşan kısmi süreli çalışanlara son yıllarda bu grupların dışında olup, tam süreli istihdam ilişkisinden kısmi süreli istihdam ilişkisine geçmek durumunda kalan işçiler de eklenmiştir³².

Buna göre, yeni kısmi süreli çalışma, yapısı gereği geçici ve aralıklarla yapılan bir çalışma olmaktan çıkmış, bu nedenle de tam süreli çalışma ile eşit statüde bir istihdam biçimi olması yönündeki çabalar giderek önem kazanmıştır³³.

a. Kısmi Süreli Çalışma Biçimleri

Kısmi süreli çalışmanın temel biçimleri katı uygulamalardan esnek uygulamalara kadar sıralanan bir çeşitlilik göstermektedir:

- Başlangıç ve bitiş saatleri belli olan normal iş süreleri arasındaki çalışmalar (örneğin, yarım gün çalışma),
- Kısmi süreli çalışmanın haftalık saatlerle belirlendiği "esnek zaman" sistemleri,
- Günün ve haftanın yoğun dönemleriyle belirlenmiş saatlerle çalışmalar,
- Günlük iş saatlerine yayılmış kayan süreler (postalar),
- Hafta sonu postaları,

30 J. E. THURMAN, G. TRAH, Conditions of Work Digest: Part-Time Work. Vol. 8, No. 1, International Labour Office, Geneva, 1989, s. 3.

31 M. KUTAL, "Kısmi Süreli Çalışma," II. İstihdam Haftası Tebliğleri. İİBK., Yayın No. 276, Ankara, 1992, s. 56. 32 KÖHLER, s.47.

33 H. KAHNE, Reconceiving Part-Time Work, New Perspectives for Older Workers and Women USA (New Jersey): Owmman and Allanheld Publishers, 1985, s. 33.

- Çeşitli iş paylaşımı düzenlemeleri,
- İşveren tarafından, asgari saatler veya garantiler sağlanarak veya sağlanmaksızın çeşitli programların uygulanması,
- Çağrı üzerine çalışma,
- Pazarlığa tabi değişen saatlere göre veya belirlenmiş kurallara göre çalışma saatinin seçimi,
- Yıllık veya diğer bir uzun süreli sözleşme ile belirlenmiş veya değişebilir bir programa göre aralıklarla yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmanın biçimleri olarak sıralanabilir³⁴.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı hem kısmi süreli çalışmanın kendine özgü niteliklerini yansıtmakta, hem de en yaygın uygulama biçimi olarak dikkat çekmektedir.

İş paylaşımı, kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimidir³⁵ ve geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. İş paylaşımı, isteğe bağlı ve sürekli niteliği nedeniyle kısmi süreli çalışmanın diğer biçimlerine benzemektedir³⁶. Ancak, uygulamada iş paylaşımı, bazı yönlerden kısmi süreli çalışmanın diğer biçimlerinden ayrılmaktadır:

- İş paylaşımı, genellikle iş saatleri dışına da taşan, işi paylaşanlar arasında işbirliği ve ilişkiyi gerektiren bir ekip çalışmasıdır.
- İş paylaşımında işi paylaşanlar belirli ölçüde sorumluluk taşımaktadır.
- İş paylaşımında paylaşılan iş, belirli bir nitelik düzeyini gerektirmektedir.
- İş paylaşımı kariyer olanakları sunabilen bir kısmi süreli çalışma biçimidir³⁷.

İş paylaşımında iş ilişkisi, öncelikle işçinin girişiyle kurulmaktadır³⁸. İşveren, nadiren kısmi süreli çalışmak için başvuranlar arasından bir grup oluşturabilmektedir³⁹. İş paylaşımına katılan işçi ekibin oluşturulmasından, yani; ortakların bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden ve işlerin tamamlanmasından sorumludur.

İş paylaşımında işler bazen "zaman" esas alınarak paylaşılmaktadır. Bu durumda ekipte çalışanlardan her biri benzer işleri yapmaktadır. Örneğin, sosyal hizmet görevlileri, bilgisayar programcıları yarım gün çalışmaktadır veya çeşitli haftalara, hatta yılın yarısına dağılacak biçimde çalışmaktadır. Bazen de işletmeler birbirini tamamlayıcı nitelikte becerilere sahip kişilerin biraraya gelmesinden doğabilecek yararlar elde etmek istemektedir. Bu durumda ise, "işler" esas alınarak bir paylaşım gidildiği görülmektedir. Örneğin bir yayımcılık işinde bir kütüphaneci ile bir öğretmen birlikte çalışabilmekte veya bir tıp

34 THURMAN, TRAH, s. 22.

35 A.k., s.34.

36 B. OLMSTED, "Job-Sharing: an emerging work-style," ILR., Vol.118, No.3, May-June 1979, s.284.

37 KÖHLER, s.55.

38 KAHNE, s.34.

39 OLMSTED, s.286.

laboratuvarının yenilenmesi projesinde bir mühendis ile bir araştırmacı işbirliği yapabilmektedir⁴⁰.

İş paylaşımının en önemli özelliklerinden bir diğeri, işi paylaşan ekip üyelerinin birbirinin yerini alma borcudur. Ancak işin bütünüyle yerine getirilmesi konusunda ortaklara düşen sorumluluk, hem ülkeden ülkeye, hem de bir ülkedeki uygulamaları bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin; Amerika'da grup üyelerinden birinin herhangi bir nedenle çalışmaması durumunda, diğerlerinin onun yerine geçmek zorunda olduğu iş paylaşımı grupları (job-pairing) varolduğu gibi, grubu oluşturanlar arasında yerine geçme yükümlülüğünün bulunmadığı iş paylaşımı grupları (job-splitting) da vardır⁴¹.

İş paylaşımında zamanın, işlerin, ücret ve yan ödemelerin paylaşımında dikkat edilecek nokta; işin yapısı, işçilerin gereksinimleriyle becerileri ve deneyimlerinin oluşturduğu kombinasyonun en iyi biçimde değerlendirilmesidir⁴². Aslında tam süreli bir iş olan iş paylaşımının klasik anlamdaki kısmi süreli çalışmaya göre üstünlüğü, daha yüksek nitelikli olabilmesi ve ücretin daha yüksek tutulabilmesidir⁴³.

Uygulamada, iş paylaşımının değişik amaçlar için kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin, Belçika'da iş paylaşımı, bir erken emeklilik aracı olarak kullanılmaktadır. 1983 tarihli Toplumsal Yasa, altmış yaşına ulaşmış bir işçinin "sözleşmesel" erken emeklilikten "fiili" emekliliğe geçişini mümkün kılmaktadır. Bunun koşulu ise, işverenin emekli olacak işçi yerine kısmi süreli çalışan iki işçiyi işe almasıdır⁴⁴.

İspanya'da "ikâme sözleşmeleri" (replacement contract) bir başka uygulamayı oluşturmaktadır. 1984 yılında başlatılan bu uygulamaya göre, (en geç üç yıl sonra ulaşılacak) yaş sınırı koşulu dışında, emeklilik aylığına hak kazanmanın diğer koşullarına sahip bir işçi; işini, olağan iş süresinin yarısında kendisinin, sürenin ikinci yarısında da bir başka işçinin çalışması suretiyle paylaşabilecektir. Bu süre içinde, emekliliği bekleyen işçi, emeklilik aylığının yarısını talep edebilecek, işini paylaştığı işçi ise, ücretin % 50'sini alabilecektir. Bekleme süresinin sonunda, emekli olanın işini paylaşan işçinin hizmet sözleşmesinin kendiliğinden tam süreli hale gelmesi mümkün değildir. Bu durumda, hizmet sözleşmesinin geleceği işverenin tek taraflı kararına terk edilmiştir⁴⁵. Bir başka deyişle, ikâme sözleşmesinden yararlanma, işçinin tam süreli hizmet sözleşmesi yapılmasını isteme hakkını içermemektedir.

40 KAHNE, s.34.

41 EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar., s.28.

42 OLMSTED, s.286.

43 A.k., s.292.

44 KÖHLER, s.57.

45 A.k., s.57.

b. Kısmi Süreli Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi

Günümüzde kısmi süreli çalışmada ani ve büyük bir artışa tanık olunmaktadır. 1979-1990 yılları arasındaki döneme bakıldığında; endüstrileşmiş ülkelerde kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payının, arttığı, 1990 yılında, A.B.'ne üye ülkelerde yaklaşık % 14 düzeyine ulaştığı bilinmektedir⁴⁶.

Kısmi süreli çalışmanın artışında, işgücüne katılan kadınların sayısal artışının payı büyüktür. Ancak, pek çok ülkede kısmi süreli çalışanların sayısının hem kadınlar, hem de erkekler arasında giderek artması dikkat çekicidir⁴⁷.

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştığı ülkelere bakıldığında, kapsamının genişlemesi hakkında çarpıcı örneklerle rastlanmaktadır. Nitekim, 1990 yılında İngiltere'de kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki oranı yüzde 23,1'e ulaşmıştır⁴⁸. Üstelik, İngiltere'de 1951 yılından günümüze genel istihdam düzeyindeki artışın hemen hemen tek kaynağının kısmi süreli çalışma olduğunu söylemek mümkündür. Bu ülkede kısmi süreli çalışma imalat sektöründen başlayarak hizmetleri de kapsayacak biçimde yaygınlaşmıştır.

Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelere de Almanya'dır. Bu ülkede 1990 yılında kısmi süreli çalışanların toplam içindeki payı yüzde 15,2'ye yükselmiştir⁴⁹. İstikrarlı bir artış gösteren kısmi süreli çalışma üzerinde, 1985 tarihinde çıkarılan İstihdamı Teşvik Yasası'nın da özendirici etkiler yarattığı bilinmektedir⁵⁰.

İskandinav ülkelerinde de aynı gelişmeyi gözlemek mümkündür. İsveç'te 1973'te toplam istihdamın yüzde 18'ini oluşturan kısmi süreli çalışanların payı 1989'da yüzde 23,2'ye ulaşmıştır. Danimarka'da 1973'te yüzde 17'den 1989'da yüzde 23,7'ye çıkmıştır⁵¹.

Kısmi süreli çalışanları çoğunlukla kadın, genç ve ileri yaştaki işçiler oluşturmaktadır. Kadınlar genellikle, yaşlıların bakımı, çocukların yetiştirilmesi gibi ailevi ve toplumsal sorumlulukların yerine getirilmesi, ailenin ekonomik düzeyinin yükseltilmesi için ek gelir gereksiniminin duyulması ya da bunların dışındaki kişisel nedenlerle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir⁵².

Kısmi süreli çalışma, gençler için; genellikle, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmanın veya boş zamanlarını değerlendirmenin, ileri yaştakiler için ise; tam süreli iş bulma olanağının zayıf olduğu hallerde, maddi sıkıntıları önlemenin bir yolu olarak görülmektedir. Bunun dışında, gelir düzeyi yeterli ve emekliliği yaklaşmış olanlar için, kısmi süreli çalışma, katılmak istedikleri çeşitli toplumsal etkinlikler için bir boş zaman olanağı yaratmaktadır⁵³.

46 CEC., European Economy 1993, s. 67, Table 2.

47 THURMAN, TRAH, s.8.

48 CEC, European Economy 1993, s.67.

49 A.k., s.67.

50 KÖHLER, s. 48.

51 NATTI, s.31.

52 KAHNE, s.45.

53 A.k., s.64.

Öte yandan, kısmi süreli çalışma hükümetlerce işsizliğin azaltılmasında bir araç olarak kabul ve teşvik edilmektedir. Bu çerçevede yapılan düzenlemeler hem işverenlere hem de işçilere yönelik olabilmektedir. Kısmi süreli çalışmayı işverenler bakımından çekici kılmak için daha çok finansal teşvik niteliğinde çeşitli yardımlar sağlanmakta veya kısmi süreli çalışanlara daha az koruma sağlamak suretiyle maliyetlerin azaltılmasına çalışılmaktadır⁵⁴. Söz konusu yardımlar, genellikle, kısmi süreli çalışmaya geçiş döneminde maliyetlerin azaltılması amacıyla devlet tarafından sübvansiyon sağlanması biçimindedir. Örneğin, İngiltere'de 1983 yılında kısmi süreli çalışmayı arttırmak amacıyla "job-splitting" modeli uygulamaya konulmuştur. Bu model işverenlerin varolan tam süreli işleri iki kısmi süreli işe ayırması halinde devletin belirli bir miktar ödeme yaparak finansal destek sağlaması esasına dayanmaktadır. Job-splitting uygulamasında postarlardan birinin hükümet programında yer alan (gençlerin mesleki eğitimi gibi) bir düzenleme için veya işten çıkarılma tehdidi altında olan kişiler tarafından doldurulması zorunludur. İşletmenin sübvansiyona hak kazanabilmesi için de, bu uygulamanın en az bir yıl sürmesi gerekmektedir⁵⁵.

İtalya'da ise, 1984 yılında çıkarılan bir yasa ile yeni personel istihdam etmek isteyen işletmeler için özel teşvikler getirilmiştir. İş süresi ve ücretlerdeki indirimler toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. Yasaya göre, birinci yıl için işe alınan her işçi için ücretinin yüzde 15'i tutarında finansal destek sağlanmaktadır. Yardım ikinci yıl için yüzde 10'a, üçüncü yıl için de yüzde 5'e indirilmektedir⁵⁶.

Diğer önlemler, sosyal güvenlik maliyetlerini arttırıcı, özendirici olmayan uygulamaların kaldırılması biçimindedir. Örneğin, Fransa'da kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelerde sosyal güvenlik primlerinin hesaplanmasında genel kurallardan ve personel sayısını hesaba katan uygulamalardan vazgeçilmiştir. Buna göre; kısmi süreli çalışan iki işçinin ücreti, tam süreli çalışan bir işçinin ücretine eşit olsa bile, kısmi süreli çalışan iki işçi için ödenecek prim miktarı, tam süreli çalışan işçi için ödenen prim miktarını aşamayacaktır⁵⁷.

Bu konudaki bir başka örnek de; Almanya'da küçük işletmelerde kısmi süreli çalışmayı çekici kılmak amacıyla, 1978 tarihli İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası'nda öngören düzenlemelerde 1985 yılında yapılan değişikliklerdir. Geçmiş uygulamada, işten çıkarmaya ilişkin yasal korumanın ölçütü, işletmede çalışan (beşden fazla) işçi sayısı iken, yeni düzenlemelerle bu ölçüt; çalışan kişi sayısına bakılmaksızın, iş süresi (haftada en az on saat veya ayda en az 45 saat çalışmış olma) esas alınmak suretiyle değiştirilmiştir⁵⁸.

54 BLAINPAIN, et al., General Report, s.58.

55 B.A. HEPPLE, "United Kingdom," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 440-441.

56 TREU, Italy, s. 320-321.

57 KÖHLER, s.49-50.

58 M. WEISS, "Germany," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s.224.

Kısmi süreli çalışmayı işçiler bakımından çekici kılacak finansal teşviklere hemen hemen bütün aşamalı emeklilik programlarında rastlamak mümkündür. Bu teşvikler Belçika'da olduğu gibi, iş süresinin kısaltılması ile birlikte kariyer fırsatının tanınması biçiminde uygulamaya konulabilmektedir. Bu önlemler tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçişte meydana gelen gelir kaybını telafi etmeye ilişkin veya tamamen işsiz kalmaktansa, kısmi süreli çalışmayı kabul eden işsiz kişilere kısmi işsizlik yardımı sağlamaya yönelik olabilmektedir⁵⁹.

Nihayet, konuya ilişkin son bir örnek de, "sabbatik yıl" (sabbatical leave) uygulamasıdır. Bu uygulama pek çok ülkede kabul görmüş olmakla birlikte, devlet tarafından ilk kez Belçika'da özendirilmeye başlanmıştır. 1985 yılında "ekonomik canlanma" yasası ile düzenlenme altına alınan bu uygulama, çalışmakta olan bir işçinin yerini işsizlik ödeneği alan bir başka işçinin alması esasına dayanmaktadır. Özel sektörde veya kamuda işçiler üç ay öncesinden haberdar etmek suretiyle altı aydan az, bir yıldan çok olmamak üzere belirli bir dönem için işyerinden ayrılma izni talep edebilmektedir. Buna hak kazanabilmenin tek koşulu, hizmetin veya işlerin aksatılmamasıdır. "Kariyere ara verme" döneminde işçiler aylık veya tazminat almaktadır. Bu ödemeler yaşam standardına endeksli olmayıp, doğrudan çalışma bürosu tarafından yapılmaktadır. İzin süresi içinde işçiler hizmet süresine bağlı bütün haklardan yararlanmaya devam etmektedir⁶⁰. Özel sektörde, tam süreli işçilerin, işin diğer yarısında işsiz olan bir başkasının çalışması koşuluyla kısmi süreli olarak çalışmalarına da olanak tanınmıştır⁶¹. Belçika'da işsizliğin azaltılmasında kariyere ara verme ve kısmi süreli çalışmanın bir arada uygulanması, deneme niteliğindeki geçici önlemlerden birini oluşturmaktadır⁶².

c. Kısmi Süreli Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüzde hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışmaya uygun mevzuat önlemlerinin henüz getirilmemiş olması ve buna bağlı olarak, işçiler arasında iş süresine dayalı eşitsizlikler önemli sorunlara yol açmaktadır.

aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin yasal boşluk ve belirsizlikler bulunmaktadır. Bunlar, kısmi süreli çalışanların sosyal haklardan yararlanmasında esas alınan asgari sınırların dışında tutulmasına yol açmaktadır. Sorunun çözümü özel önlemlerin getirilmesini gerektirmektedir.

⁵⁹ THURMAN, TRAH, s.17.

⁶⁰ BLANPAIN, Belgium, s. 113.

⁶¹ SARFATI, KOBRIN, s. 301.

⁶² KÖHLER, s. 58.

aaa. Yasal Alandaki Boşluk ve Belirsizlikler

Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu pek çok ülkede mevzuatın tam süreli çalışan işçiler esas alınarak oluşturulduğu görülmektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların ancak karşılaştırma yolu ile tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat kapsamına alınması mümkün olabilmektedir⁶³.

Herşeyden önce, pek çok ülkede henüz kısmi süreli çalışmaya ilişkin yasal ve açık bir tanımlamanın getirilmediği bilinmektedir. Gerçekten, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerden Belçika, Danimarka, İngiltere, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Hollanda ve Portekiz'de kısmi süreli çalışma yasal olarak tanımlanmış değildir. Bu ülkelerde "kısmi süre", genellikle, normal iş süresi ile karşılaştırılarak yorumlanmakta, yasa ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş normal iş süresinden kısa herhangi bir iş süresi "kısmi" kabul edilmektedir⁶⁴.

Burada ölçüt alınan normal iş süresi, yasa veya toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen azami süre değil, işyerinde uygulanan normal iş süresidir⁶⁵. Öğretide, kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde ölçüt alınan normal süre üzerinde görüş birliği sağlanmakla birlikte, kısmi süreli çalışmanın normal sürenin ne kadarını ifade ettiği, çeşitli tartışmalara konu olmaktadır. Bu konuda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce benimsenen; kısmi süreli çalışmadan söz edilebilmesi için iş süresinin "önemli ölçüde" kısalması ve bunun saptanabilmesi için de belli bir "saat tutarının" çalışılması gereği üzerinde durulmaktadır⁶⁶. Buna karşılık, kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için iş süresinin işyerindeki normal iş süresinden önemli ölçüde kısa olmasının şart olmadığı da ileri sürülmektedir⁶⁷.

Bu tartışmalardan, kısmi süreli çalışanların yasal statülerinin belirsizliği açıkça anlaşılmaktadır. Bu arada, İngiltere'de yasal tanımlama bulunmamakla birlikte, istatistiki çalışmalar için haftalık en az otuz saat çalışması halinde, bunun kısmi süreli çalışma olarak kabul edildiği bilinmektedir. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleriyle getirilen düzenlemelerle de düzenli olarak işyerindeki normal iş süresinden daha az çalışan işçinin kısmi süreli çalıştığının kabul edildiği görülmektedir⁶⁸.

Almanya'da tam süreli çalışma genel kural, kısmi süreli çalışma ise, istisnadır. Bu ülkede, tam süreli çalışanların iş süresinden kısa herhangi bir süre, kısmi süre olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, İstihdamı Teşvik Yasası'nda yer alan bir tanıma göre, tam ve kısmi süre arasında kıyaslama yapılırken esas alınacak ölçüt, aynı işyerinde kıyaslanabilir durumda olan tam süreli çalışan işçilerin haftalık iş süresidir. Bu süreden kısa olan iş süresi, kısmi süre olarak benimsenmiştir. Haftalık iş süresi yüzde olarak belirlenemiyorsa, yıllık ortalama üzerinden bir haftalık iş süresi hesaplanacaktır⁶⁹.

63 THURMAN, TRAH, s. 7.

64 BLAINPAIN, et al., General Report, s.75.

65 EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.23 ; KUTAL, Kısmi Süreli s. 56 ; CENTEL, s.27; THURMAN, TRAH, s. 3.

66 KUTAL, Kısmi Süreli., s. 56 ; CENTEL, s.28 ; THURMAN, TRAH, s. 3.

67 EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23.

68 HEPPLER, s.429.

69 WEISS, s.207.

İspanya ve Fransa'da ise, daha açık bir düzenlemeye gidildiği görülmektedir. İspanya, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında kısmi süreli çalışmayı yasal anlamda ilk tanıyan ve düzenleyen ülkedir. Bu ülkede 1980 yılında kabul edilen İş Yasası ile kısmi süreli çalışan işçi, normal işgününün üçte ikisinden daha az süre ile çalışanlar olarak belirlenmiştir⁷⁰. Fransa'da İş Yasası ile kısmi süreli çalışma normal iş süresinin (yasal olarak en çok otuzdokuz saat veya tüzük ya da toplu iş sözleşmeleri ile belirlenenden daha kısa bir sürenin) beşte birinden az bir süre olarak saptanmıştır. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinde de kısmi süreli çalışan işçi, düzenli olarak işyerindeki normal iş süresinden daha az çalışan kişi olarak kabul edilmektedir⁷¹.

Kısmi süreye ilişkin olarak yasal alandaki belirsizlikler, uygulamada kısmi süreli çalışanların bazı haklardan mahrum kalmasına yol açmaktadır. Örneğin, çoğu ülkede fazla çalışma yapılması halinde ikramiye veya telafi edici izin verilmesine ilişkin mevzuat, tam süreli çalışan işçiler esas alınarak düzenlenmiştir. Bu durumda, kısmi süreli çalışan işçilerin önceden programlanmış iş süresinin üzerinde çalıştığı göz ardı edilebilmektedir. Bu ise, kısmi süreli çalışan işçinin, tam süreli çalışanın çalıştığı süreye kıyasla planlanmış süre için ikramiye veya telafi edici izin almaksızın çalışmasının istenmesi anlamına gelebilecektir⁷². Bu tür sorunların mahkemelere yansımaları halinde de işçilerin yasal korumadan yoksun kalabildiği görülmektedir.

bbb. Sosyal Haklardan Yararlanmada Asgari Sınırların

Dışında Tutulma

Haftalık belirli bir sürenin altında çalışan veya belirli bir düzeyin altında gelir elde eden işçiler, bazı yasal yorumların kapsamı dışında tutulabilmektedir. Kapsam dışındaki alan, Avusturya ve İngiltere'de olduğu gibi, genişletilebilmekte veya salt iş koşullarının özel hallerine ilişkin mevzuattan yararlanılmaktadır.

Bu konuda İngiltere'den bir örnek verilebilir. İngiltere'de işçiler çalıştıkları süreye bağlı olarak iş güvencesi hakkından yararlanabilmektedir. Buna göre; işten çıkarma, (sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılma dışında) haksız işten çıkarma, gelir güvencesi, analık ödeneği ve doğum izninden sonra işe dönme vb. hakların elde edilebilmesi için haftada asgari sekiz saatlik bir çalışma yapmış olmak gereklidir. Haftada sekizle onaltı saat arasında çalışmış olanlar bakımından bu hakların çoğu için hak kazanma süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Bu süre, haftada onaltı saatten fazla çalışanlar için ise, kısaltılmıştır. İşten çıkarma ödeneği, haksız işten çıkarma ve analık haklarından yararlanmak için iki yıl, gelir güvencesi hakkı için de bir ay çalışmış olma şartı aranmaktadır⁷³.

70 KÖHLER, s.48.

71 ROJOT, s. 175.

72 THURMAN, TRAH, s. 11.

73 HEPPLER, s.428-429.

Hollanda da ise, Asgari Ücret Yasası'ndan yararlanabilmek için, işçilerin (haftada otuzsekiz saat olarak belirlenmiş) normal iş süresinin en az üçte birinde çalışmış olmaları gerekir⁷⁴.

ccc. Özel Önlemlerin Eksikliği

Kısmi süreli çalışanlara özgü düzenlemelerin bulunmaması, tam süreli çalışanların kısmi süreli çalışma statüsüne geçirilmeleri halinde çeşitli sorunlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. İş süresinin uzunluğuna ilişkin herhangi bir değişiklik, çalışanların ücretleri, emekli aylıkları, işsizlik ödenekleri gibi konularda önemli ölçüde zarar görmelerine neden olmaktadır⁷⁵.

İtalya'da tam süreli bir işten, kısmi süreli bir işe geçilmesi halinde, işçiyi korumaya yönelik katı düzenlemelere rastlanmaktadır. Buna göre, kısmi süreli bir işe geçiş halinde söz konusu işçinin önceden haberdar edilmesi, taraflar arasında yazılı bir anlaşmanın yapılması ve bu anlaşmanın bölge çalışma bürosu tarafından onaylanması şartı aranmaktadır⁷⁶.

Belçika'da ise, Ulusal İş Konseyi'nce belirlenen toplu iş sözleşmesi hükmündeki bir düzenlemeye göre, kısmi süreli çalışan işçilere aynı işverenin tam süreli bir başka işine alınması konusunda öncelik tanındığı ve işverenin işçiyi durumdan haberdar etme zorunluluğunun getirildiği görülmektedir⁷⁷.

bb. İşçiler Arasında İş Süresine Bağlı Eşitsizlikten

Kaynaklanan Sorunlar

Kısmi süreli çalışan işçilerin genel istihdam koşulları, kısmi süreli çalışma yaklaşımına temel oluşturan ilkelerin saptanmasını gerektirmektedir. Bu anlamda, tam süreli ve kısmi süreli çalışan işçiler arasında işlem eşitliği ilkesinin temel alınması beklenmektedir. Eşitlik ilkesi; genel anlamda, aynı olana eşit, aynı olmayana da özelliğine göre ayrı davranmayı gerektirmektedir⁷⁸. Ancak mevzuattaki boşluklar ve çeşitli sınırlamalar, bu ilkenin uygulanmasını güçleştirmektedir. Çoğu ülkede kısmi süreli çalışma işgücü maliyetlerinin azaltılmasını sağlayan özel bir istihdam biçimi olarak görülmekte, kısmi süreli çalışanların ücret ve diğer iş koşullarının eşitlenmesi için herhangi bir özel nedenin bulunmadığı yaklaşımı benimsenmektedir⁷⁹. Bu durumda kısmi

74 M.ROOD, "The Netherlands," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 333.

75 THURMAN, TRAH, s. 9.

76 TREU, Italy, s.317.

77 BLAINPAIN, Belgium, s.115.

78 CENTEL, s.44.

79 THURMAN, TRAH, s. 16.

sürekli çalışanlar salt gelir düzeyi düşük işlerde istihdam edilmekle kalmayıp, tam süreli bir işin sağladığı eğitim, kariyer olanakları ve sosyal güvenlik yardımlarından yoksun bırakılmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlar tam anlamıyla işletmeyle bütünleşememekte, ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması halinde ilk işten çıkarılanlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışan işçilerin tam süreli çalışanlarla birlikte, fakat daha kötü iş koşullarına tabi olmaları işçi sendikaları tarafından da eleştirilmektedir⁸⁰.

Kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturması konuya ayrı bir boyut da kazandırmaktadır. Buna göre, kısmi süreli çalışanların sahip olduğu iş koşullarının cinsiyet ayrımına yol açtığı ve çalışan kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını güçleştirdiği ileri sürülmektedir⁸¹.

Uygulamada eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan yaklaşımlara tanık olunmaktadır. Nitekim, Almanya'daki İstihdamı Teşvik Yasası'nın amaçlarından biri de kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştırmak olmakla birlikte, esasen kısmi süreli çalışanların hakları bakımından etkili olduğu söylenemez. Yasa ile açıkça işverenlerin kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçilere farklı işlemi gerektirecek haklı ve nesnel bir neden olmadıkça eşit işlem yapma zorunluluğu getirilmiştir. Kısmi süreli çalışanların yüzde doksanını kadın işçiler oluşturmasına rağmen, mahkemelerin uyuşmazlık halinde, işlem eşitliği ilkesini, ayrımcılık yapıldığına ilişkin yaklaşımla birlikte ele almadığı görülmektedir. Yasa ile farklı işlemi haklı kılacak biçimde nesnel nedenlerin belirlenmesi mahkemelere bırakılmıştır. Böylece, kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçiler arasında eşitlik ilkesinin, bir anlamda, farklı uygulanmasına olanak tanınmıştır⁸².

İngiltere'de de işverenlerin cinsiyet dışında nesnel nitelikte haklı nedenlere dayanarak kısmi süreli çalışanlara düşük ücret ödemesi, Eşit Ücret Yasası'yla bağdaşmayan, dolaylı bir ayrımcılık olarak yorumlanabilmektedir. Yine, kısmi süreli çalışanların hizmet sürelerine bakılmaksızın tam süreli çalışanlardan önce işten çıkarılması da kadınlara karşı dolaylı bir ayrımcılık anlamına gelebilmektedir⁸³.

2. Geçici Çalışma

Geçici çalışma, 1970 ve 1980'li yıllarda, pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiş ve geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Geçici çalışmada, taraflar arasındaki iş ilişkisi; kısa bir süre için ve süreklilik arzetmemek üzere kurulmaktadır. Bu anlamda, geçici çalışma, çalışanın işgücü piyasası ile bütünleşmesinde kendine özgü niteliklerle diğer yeni çalışma biçimlerinden ayrılmaktadır.

⁸⁰ A.k., s.24.

⁸¹ CENTEL, s.45.

⁸² KÖHLER, s.48.

⁸³ HEPPLER, s.439.

Belirli süreli hizmet sözleşmelerine dayanarak geçici çalışma, hemen bütün Avrupa ülkelerinde yasayla düzenlenmiştir. Bu anlamda, yasal hükümler; geçici çalışmayı gerektiren haller, çalışmanın süresi ve bu çalışmaya ilişkin sözleşmenin yenilenmesiyle içerdği düzenlemelerin esnekliği konusunda ülkelere göre değişiklik göstermektedir⁸⁴.

Geçici çalışma günümüzde ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişim karşısında yeni bir anlam ve önem kazanmıştır. Yeni teknoloji uygulamasının, işletme organizasyon modellerini değiştirmesi, yönetim tekniklerinde de bir değişimi beraberinde getirmiştir. Büyük işletmeler bir yandan, etkinlik kaygılarıyla elden geldiğince çok faaliyetlerini dışşallaştırma eğilimi içine girmişler, diğer yandan da Taylorizmin zararlı etkilerinin bilincine vararak, yenilikçi yönetim modellerinde değişmez çekirdek personeli korumuşlardır. Bu iki yönlü arayış, işletmeleri çekirdek işçi grubunu mümkün olduğunca azaltmaya yöneltmiştir. Bu durum, genellikle nitelikli personelin istihdamına dayanan, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışma için uygun bir ortam hazırlamıştır⁸⁵. Gerçekten günümüzde, geçici çalışma "üç taraflı" iş ilişkisine dayanan bir görünüm kazanmıştır.

Bunun yanı sıra, geçici çalışma, işgücü piyasasında esneklik gereksiniminin giderilmesi yönündeki talepleri de karşılamaktadır. Bu talepler özel istihdam büroları aracılığıyla karşılanmaktadır. Ayrıca, geçici istihdamın sayısal artışı, işgücü piyasasında hareketliliğin artmasına neden olmaktadır. İşgücünün hareketliliği, salt geçici çalışma büroları aracılığıyla değil, aynı zamanda, diğer özel istihdam bürolarının da devreye girmesiyle artırılmaya çalışılmaktadır.

Uygulamada, geçici çalışma, değişik biçimlerde ortaya çıkmakta ve ülkeden ülkeye değişen yasal düzenlemelere konu olmaktadır.

a. Geçici Çalışma Biçimleri

Geçici çalışma kavramı çeşitli ülkelerde değişik anlamlara gelebilecek biçimde kullanılmaktadır. Fransızca ve İspanyolca konuşulan ülkelerde geçici çalışma ve belirli süreli hizmet sözleşmeleri arasında kesin bir ayırım yapılmıştır. İngilizce konuşulan ülkelerde ise, bu ayırım yeterince açık değildir. Özellikle İngiltere'de geçici çalışma kavramı; belirli süreli sözleşmelere dayanarak çalışmayı, mevsimlik çalışmayı ve rastlantısal çalışmayı da kapsamaktadır. Geçici çalışma, bazen, özel bürolar aracılığıyla yapılan geçici çalışma olarak da anlaşılmaktadır⁸⁶.

Bu nedenle geçici çalışma biçimlerini kısaca belirtmekte yarar vardır. Bunlardan birincisi, işverenin işçiyi belirli bir süre veya belirli bir iş için ya da arızı bir nedenle doğrudan kendisinin işe almasıdır⁸⁷. İkincisi, bir geçici çalışma acentasının işçiyi geçici

84 BLAINPAIN, et al., General Report, s. 26.

85 ILO., Private Employment Agencies, s. 33.

86 BRONSTEIN, s. 292, dipnot 3.

87 BLAINPAIN, et al., General Report, s. 26.

sürekli bir sözleşmeyle üçüncü bir kişinin, yani, fiilen çalıştırılan işletmenin emrine vermek amacıyla işe almasıdır⁸⁸. Bu kapsamda ele alınabilecek bir başka geçici çalışma biçimi, istisnai ve geçici koşullarda bir veya daha çok işçinin işverenleri tarafından bir başka işletmeye (devredilmesi) ödünç verilmesidir⁸⁹. Bu işlem için personel transferi veya işçi transferi gibi çeşitli deyimler de kullanılmaktadır⁹⁰. Geçici çalışmanın bu biçimine, Kıta Avrupasında ve İngiltere'de rastlanmakla birlikte, uygulama alanı oldukça sınırlıdır ve bu tür geçici çalışma, geçici çalışma büroları aracılığıyla yapılan çalışmalar kadar önemli bir yere sahip değildir. Örneğin, İngiltere'de "işçilerin ödünç verilmesi" geçerli bir uygulama olmasına rağmen, yaygın değildir. Bu tür çalışma biçimine, bazen beyaz yakalı işçiler(örneğin, öğretmenler) veya belirli hallerde nitelikli işçiler tarafından başvurulmaktadır⁹¹.

İşverenleri personel transferine yönelten nedenler şöyle sıralanabilir: İlk olarak, bir şirketler grubunda, yeni bir şirketin kuruluş ve faaliyete geçme aşamasında veya kurulan şirkette ortaya çıkan güçlüklerin giderilmesinde, grubun deneyimli ve güvenilir (yönetici konumundaki) bir işçisi geçici süreyle görevlendirilebilmektedir. İkinci olarak, yine bir şirketler grubunda üst kademe yöneticisi olarak yetiştirilecek bir işçi, geçici süreler içinde bağlı şirketlerin değişik birimlerinde bilgi ve deneyim kazanmak amacıyla çalıştırılabilmektedir⁹². Üçüncü olarak da, işletmenin içine düştüğü güçlüklerle ilgili olarak işten çıkarmak zorunda kaldığı, ancak, gelecekte gereksinim duyabileceği düşüncesi içinde, kendi işçilerinin başka bir işverene geçici süreyle çalışmak üzere ödünç verilebilmesidir. Bu tür çalışma, işverenin talepteki artışları karşılamak amacıyla bir başka işverenden geçici süreyle işçi ödünç alması halinde de sözkonusu olabilir⁹³. Almanya'da ödünç iş ilişkisi işletme grupları arasında son derece yaygındır. Bu tür geçici çalışmada işçiyi ödünç alan işletme, ödünç veren işletmeyle birlikte, transfer edilen işçilere karşı bazı ek yükümlülükler altına girmektedir⁹⁴.

Ancak, burada işverenin bir başka işverene istisna akdi yapmış olması ve bu akdin konusunu gerçekleştirmek için işçilerin istisna akdinin tarafı olan işverenin yanında çalışması hali ile karıştırılmamalıdır. Bu ilişkide, işçi, geçici bir süre için, hizmet akdi ile bağlı olduğu işverenden başka bir işverenin hizmetinde ve onun çıkarına çalışmaktadır⁹⁵. Birinci halde, işçinin geçici bir süre için ve istisnai olarak hizmet akdi yapmış olduğu işverenden başka bir işverenin yanında çalıştırılması sözkonusu olmaktadır. Buna karşılık, işverenin işçiyi sürekli biçimde başka işverenlerin yanında çalıştırmak üzere ve sadece bu

88 BRONSTEIN, s. 292.; BLANPAIN, et al., General Report, s. 26.

89 M. P. SOYER, "İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar", Yasa Hukuk Dergisi, C. III, Sa: 3, Mart 1980, s. 340.

90 KÖHLER, s. 60.

91 A.k., s. 60, dipnot 37.

92 SOYER, Başka İşverenin Yanında Çalışma, s. 341.

93 M. EKONOMİ, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler," Kamu-İş Dergisi. C. 1, Sa: 5, Temmuz 1988, s. 19-20.

94 KÖHLER, s. 60, dipnot 37; SOYER, Başka İşverenin Yanında Çalışma, s. 346-348.

95 SOYER, Başka İşverenin Yanında Çalışma, s. 339.

amaçla işe alması halinde ikinci tür ilişkinin varlığı kabul edilmektedir. Öğretide birinci halin, işe aracılık tekeline aykırı görülemeyeceği ve geçerli bir ilişki olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, Alman Hukukunda ikinci tür ilişkiler de işveren için belirli zorunluluklar ve işçiyi koruyucu hükümler öngören 1972 tarihli yasayla düzenlenmiş bulunmaktadır⁹⁶.

b. Geçici Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi

Geçici çalışma; İtalya, İngiltere, Fransa ve Belçika'da henüz yaygın bir uygulama alanına kavuşmamıştır. İtalya'da geçici çalışan işçiler, toplam istihdamın % 6.3'ünü, İngiltere'de % 5.4'ünü, Fransa'da % 8.5'ini ve Belçika'da da % 5.1'ini oluşturmaktadır. Almanya'da ise, toplam istihdam içinde % 11 gibi daha yüksek bir orana ulaşmaktadır. Bunun yanı sıra, Yunanistan, İspanya ve Portekiz'de geçici çalışma yapan işçilerin toplam istihdam içindeki oranı yaklaşık % 25'e kadar çıkmıştır. Bu son üç ülkede, tarım sektörü ve turizmin gelişmiş olmasının geçici çalışma yapanların oranının artışı üzerinde etkili olduğu belirtilebilir⁹⁷.

İskandinav ülkelerinde ise, 1980 yılı itibariyle toplam çalışanların yaklaşık % 10-12'sini geçici çalışan işçiler oluşturmaktaydı. Bu oran, aynı dönem için Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, oldukça yüksektir. Ancak, izleyen dönemde, Avrupa'da geçici çalışan işçilerin oranında artış görülürken, İskandinav ülkelerinde değişmediği, hatta azaldığı bilinmektedir. Danimarka'da 1983 yılında, toplam istihdam içinde geçici çalışan işçilerin oranı % 12.3 iken, 1989 yılında % 9.9'a gerilemiş, İsveç'te ise, 1987 yılında toplam istihdam içinde % 11.6 oranındaki geçici çalışma, 1989 yılında % 10.4'e düşmüştür⁹⁸.

Geçici çalışma genellikle tarım sektörü ve inşaat endüstrisinde yaygındır. Bunun dışında, ticaret, bankacılık ve sigortacılık işkollarında da görülmektedir.

Yeni çalışma biçimlerinden biri olan geçici çalışmanın kapsamının genişlemesi, hem işçiler, hem de işverenlerin tercihleriyle açıklanabilir. Bu anlamda, her iki tarafın da farklı gerekçelerle geçici çalışmayı tercih ettikleri bilinmektedir.

İşçiler iki temel gerekçeyle geçici çalışmayı tercih etmektedir. Gençler, iş değiştirmekten hoşlanan işçiler, evli kadınlar ve mesleki uzmanlığa sahip işçiler geçici çalışmayı, kısa dönemde ya da mesleki yaşamları boyunca bir "yaşam biçimi" olarak benimseyebilmektedir. Buna karşılık; yaşlı işçiler, göçmen işçiler ve kadınlar için geçici çalışma sürekli bir iş bulma umudu oluşturabilmektedir. Bu anlamda, geçici çalışma ya sürekli bir işin gerektirdiği bilgi ve deneyimleri kazanmanın yolu ya da sürekli bir iş bulunamadığı için tek seçenek olarak görülmektedir⁹⁹.

96 A.k., s. 340.

97 CEC, European Economy 1993, s. 69.

98 NATTI, s. 34, tablo 6.

99 BRONSTEIN, s. 299.

İşverenler ise, nitelikli işçinin işten çıkması ya da çıkarılması halinde yerinin yine aynı nitelikte bir işçi ile kısa sürede, ancak, geçici olarak doldurulması; işçinin kişisel (kadın işçinin doğum iznine ayrılması gibi) nedenlerle işinden ayrılması halinde, yerine sürekli çalışacak bir diğer işçinin alınmak istenmemesi; talepteki dalgalanmalara ya da işin niteliğine bağlı olarak, belirli, özellikle kısa bir süre için, işletmenin ek işçi gereksiniminin karşılanması amacıyla geçici işçi çalıştırmayı tercih etmektedir¹⁰⁰.

Farklı gerekçelerden yola çıkarak, hem işçiler, hem de işverenler tarafından tercih edilen yeni çalışma biçimleri, özellikle geçici çalışma, istihdamda esneklik gereksinmesini karşılama amacı taşıyan özel istihdam bürolarının meşruiyetini tartışılır olmaktan çıkarp, geniş bir alanda faaliyet göstermelerine yol açmaktadır. Ne var ki, işletmeler için istihdam esnekliğinin nesnel bir gereksinim olarak, başlangıçta, sorumluluğu üstlenen bu büroların, zamanla esneklik bahanesinin arkasına gizlenerek, sürekli çalışan işçilerin yerine geçici çalışan ve taşeron işçilerinin alınmasına yönelik çaba harcadıklarına da tanık olunmaya başlamıştır¹⁰¹.

c. Geçici Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar

aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

aaa. Yasal Alandaki Boşluk ve Belirsizlikler

Uygulamada geçici çalışma genellikle, üçüncü kişilerin (özel iş bulma bürolarının) aracılığıyla gerçekleşmektedir. Geçici çalışmaya ilişkin yasal boşluk ve belirsizliklerin saptanabilmesi için "işe aracılık tekeli ilkesi" nin gerekçesi ve özel iş bulma bürolarının faaliyetlerinin hukuksal niteliğine değinmek gerekmektedir.

Uzun yıllar boyunca, işe aracılık tekeli ilkesinin kabulü UÇÖ üyesi ülkelerde egemen bir görüş oluşturmıştır. UÇÖ'nun ilk normlarında yer alan tekelin kavramsal temeli, ahlaki ve ideolojik niteliklidir. Çünkü, Versailles Anlaşması'nda belirtildiği biçimiyle, emek bir mal değildir, işçilere iş bulmak için sağlanacak yardım bir mal muamelesine konu olamaz. Ayrıca, eşitlik ilkesi; işçilerin açık işler hakkında benzer prosedürlere göre ve aynı süreler içinde bilgi edinmelerini gerektirir. Dolayısıyla, iş bulma kamu hizmeti kapsamındaki bir işlemdir. Özel firma ve kişilerin iş bulma faaliyetinden maddi çıkar sağlama ve boş işlerle ilgili bilgilerin herkese duyurulmasına özen göstermeme olasılığı nedeniyle işe yerleştirme faaliyetinde bulunmaları yasaklanmalıdır¹⁰². Buna göre, işe aracılık tekeli, üç temel esasa dayanmaktadır. Birincisi, çalışmanın, kişinin temel hakkı olması, dolayısıyla bunu sağlamanın devletin görevi olduğu; ikincisi, çalışma hakkı insanın kutsal haklarından biri olduğuna göre bu hakka kavuşmanın kazanç vasıtası

100 A.k., s. 300.

101 ILO., Private Employment Agencies , s. 51.

102 A.k., s. 6-7.

yapılmaması gerektiği; üçüncüsü de, çalışanların kötüniyetli kişilerin elinde iş bulma vaadiyle kandırılıp zarara uğramalarına, yani, dolandırılmalarına engel olmaktadır¹⁰³.

1949 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 96 numaralı sözleşmesiyle, üye ülkelere tekel yükümlülüğünden kurtulma olanağı tanındığı halde, sözleşmeyi onaylamış olanların çoğunluğu, (41 ülkeden 29'u tekel niteliğindeki düzenlemeleri kabul etmeyi tercih etmiştir) bu ilkeyi benimsemeyi sürdürmüştür.

Alman hukukunda eskiden işe aracılık devletin tekelindeydi. İşe aracılık evde çalışma ilişkisindeki aracılığı da kapsayacak biçimde tanımlanmış olup, özel kişilerin işe aracılık yapmaları istisnai hallere özgü kılınmıştı. Devlet, kendisine ait olan işe aracılık faaliyetini "Federal İş Bulma Bürosu" eliyle yürütmekteydi. Ancak, gerek yasama gerekse, yargı organları tarafından bu ilkeye istisnalar tanınmıştı¹⁰⁴. 1994 yılının Ağustos ayında Almanya'da ılımlı bir tekelci yapıdan, kamu ve özel kesimin istihdam alanında yanyana faaliyette bulundukları düzene bağlanmış bir yapıya geçilmiştir. Esasen bu konudaki ilk adım, 1994 yılının Nisan ayında atılmış ve daha önce faaliyetleri hoşgörüle karşılanan, ancak yasal olarak tanınmayan üst düzey yönetici arayan büroların kurulmasına resmen izin verilmiştir. Bunun yanı sıra, kar amacı gütmeyen bürolara da izin verilmiş, bu konudaki niceliksel sınırlamalar kaldırılmıştır. 1994 yılının Ağustos ayında gerçekleştirilen değişikliklerle de, kar amacı güdüp gütmediklerine bakılmaksızın özel bürolara, herhangi bir coğrafi ya da meslek dalı sınırlaması getirilmeden faaliyet izni verilmiştir¹⁰⁵.

Bununla birlikte, yüzyılın başından beri, kazanç sağlamak amacıyla özel iş bulma bakımından tamamen doktriner bir tavır takınmaktan kaçınmış olan az sayıda bir ülke grubu da bulunmaktadır. Günlük gelişmeleri göz önünde tutan bu ülkeler, işgücü piyasasının özel yönetiminde temel ilke üzerinde asla tartışmak istememişler, ancak, az ya da çok sıklıkta gözetime tabi tutarak, özel büroların faaliyet özgürlüğünü düzenlemişlerdir. Özel iş bulma büroları, öncelikle bu ülkelerde faaliyet göstermiş ve bu ülkelerden başlayarak dünyanın geri kalan kısmına da yayılmıştır.

bbb. Geçici Çalışma Bürolarının Yasal Faaliyet Alanı

İstihdam konusunda özel kişilerin aracılığı, yüzyıllar boyunca, salt bir simsarlık faaliyetinden, yani, işveren ve işçi arasında sadece bir ilişkinin kurulmasından ibaret kalmıştır. Bu temel işlev, 1940'lı yılların ortalarından itibaren, ardarda yeni büroların kurulmasıyla ve bu büroların alışlagelmiş (simsarlık) biçiminden ayrılmasıyla kendine özgü bir kimlik ve işlevsel özellikler kazanmasıyla farklılaşan bir süreç başlamıştır.

103 A. C. TUNCAY, "Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler", İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sa: 3, Temmuz-Eylül 1991, s.325.

104 E. AKYİĞİT, "İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler", İş Hukuku Dergisi, C. II, Sa: 4, Ekim-Aralık 1992, s. 582.

105 U. WALWEI, "İşe Yerleştirme Sistemleri Alman Liberalleşmesine Özel Bir Vurgu ile Bütün Dünya'da Değişiyor", Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, İİBK., Yayın No.286, 3-4 Kasım 1994, s. 49.

İşçileri işe alma ve iş yerleştirme faaliyeti, 1945 yılına doğru açıkça bir iş bulma faaliyetinden ayrılmış ve ilk geçici çalışma bürosu 1948 yılında kurulmuştur. Benzer biçimde, kadroluların işe alınması, geleneksel iş bulmadan ayrılmış ve 1950'li yılların ortalarına doğru tümüyle farklı bir meslek haline gelmiştir. 1970'li yıllarda UÇÖ'nün 96 No'lu Sözleşmesi'nde sözü edilen paralı iş bulmadan tamamen farklı ve tümüyle kendine özgü biçimde "outplacement" bürolar ortaya çıkmış ve kabul görmüştür. 1980'li yıllarda işgücü kiralama şirketleri kurulmuş, işgücü piyasasında özel bir rol oynayan geçici çalışma büroları yaygınlaşmıştır¹⁰⁶.

Geçici çalışma büroları aracılığıyla çalışma ilk kez Amerika ve İngiltere'de ortaya çıkmış, İkinci Dünya Savaşına kadar fazla yaygınlaşmamıştır. 1950'li yılların sonunda geçici çalışmanın artışıyla birlikte, geçici çalışma büroları Hollanda, İsviçre ve İngiltere'de görülmeye başlamış, çok geçmeden Belçika, Fransa ve Almanya'da da faaliyete geçmiştir¹⁰⁷. Bu tür çalışma, esasen uzmanlık gerektiren işleri yapmalarına geçici olarak gereksinim duyulan deneyimli ve nitelikli işçilerin istihdamına yöneliktir.

Ancak, günümüzde bu büroların hizmet yelpazesinin giderek genişlediğine tanık olunmaktadır. Gerçekten, konusunda uzmanlaşmış geçici çalışma büroları, işçilere geçici işleri derhal doldurma becerisi kazandırmak amacıyla, belirli işlere yönelik olarak, kısa süreli mesleki eğitim veya yeniden işe yerleştirme programları çerçevesinde de hizmet sunmaya başlamışlardır. Aynı zamanda, geçici çalışacak adayları, yönetmeleri gereken işlere veya takımlara doğru en iyi biçimde yönlendirmek için, mesleki yeteneklerini ciddi biçimde sınava tabi tuttukları da bilinmektedir. Mesleki eğitim programları ve yetenek sınavları, bu geçici çalışma bürolarının çoğunlukla ayrı ayrı sundukları hizmetler haline gelmiştir¹⁰⁸.

Yasal bağlam geçici çalışma bürolarına izin verdiği ölçüde, özellikle ABD'de geçici çalışma bürolarının; işletmelerin (örneğin, taşımacılık, bakım veya güvenlik hizmetleri gibi) dışsal faaliyetlerinin yönetimini tümüyle üstlendikleri ve sürekli nitelikte taşeron piyasasına doğru geliştikleri görülmektedir¹⁰⁹.

Yunanistan ve İspanya'da özel büro aracılığıyla yapılan geçici çalışmalar yasaklanmıştır. İtalya'da 1992 yılında çıkarılan geçici çalışmaya ilişkin bir kararname ile geçici çalışma büroları aracılığıyla istihdama olanak tanınmış, ancak kararname Parlamento'da onaylanmadığı için geçici çalışma bürolarının faaliyetlerine henüz izin verilmemiştir¹¹⁰. Belçika, Almanya, Fransa ve Hollanda'da özel büro aracılığıyla geçici

106 ILO., Private Employment Agencies , s. 9.

107 BRONSTEIN, s. 294.

108 ILO., Private Employment Agencies , s. 16.

109 A.k., s. 16.

110 BLANPAIN Roger, et al., Temporary Work and Labour Law. of the European Community and Member States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1993, s. 285-286.

çalışma serbesttir. Ancak, bazı düzenlemelere tabi tutulmuştur¹¹¹. Almanya'da 1994 tarihinde yapılan yasal değişikliklerle, geçici çalışma bürolarının faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler gevşetilmiştir. Bu özellikle, uzun zamandır işsiz olanları kiralayan bürolar için geçerlidir. Genel kurala bir istisna olarak, bu kesime ilişkin işlemlerde belirli süreli sözleşmelere olanak tanınmıştır. Ancak Almanya'da getirilen sistem, denetimden tamamiyle uzak değildir¹¹².

Finlandiya ve Norveç'te geçici çalışma bürolarının faaliyetleri yasal izne bağlanmıştır¹¹³. Bu arada, bazı ülkelerde işkolları ya da işdalları esas alınarak geçici çalışma acentalarının faaliyetlerine izin verildiğine tanık olunmaktadır. Gerçekten, Danimarka'da 1980 yılında getirilen yasal düzenlemelerle ticaret sektörü ve büro işleri dışında kalan alanlarda¹¹⁴, buna karşılık; Norveç'te salt büro işlerinde geçici çalışma bürolarının faaliyetine izin verilmiştir¹¹⁵.

Geçici çalışma konusunda en fazla esneklik İngiltere'de tanınmıştır. İngiltere'de geçici çalışma bürolarının faaliyetleri 1973 tarihli Çalışma Acentaları Yasası ile düzenlenmiştir. Bu yasa geçici çalışma büroları üzerinde bir ölçüde kontrol sağlamakla birlikte, bu kontrol Fransa ve Belçika'daki uygulamalarla karşılaştırılacak ölçüde değildir. Yasa "iş bulma faaliyeti" ve "iş bulma büroları"nı resmi izine bağlamıştır. Bu işletmeler, bir işverene geçici süreyle bir işçi sağladığı zaman bazı koşulları yerine getirmek durumundadır: işe alınma koşulları ve işin statüsü işçiye yazılı olarak bildirilmelidir¹¹⁶.

Geçici çalışma büroları, İtalya, ve Hollanda'da olduğu gibi faaliyet yasağına da tabi tutulabilmektedir. Örneğin, inşaat sektörü gibi, kötüye kullanılma tehlikesi yüksek olan bazı işkollarında veya Japonya'da olduğu gibi, belirgin biçimde saptanmış işkollarında faaliyet göstermelerine izin verilmiş, yasa geçici çalışma büroları için bir piyasa oluşturabilen on sekiz mesleği belirlemiş ve kısıtlamıştır. Benzer biçimde, Fransa ve Belçika'da olduğu gibi, bazı mevzuatlarda geçici çalışma bürolarına olası başvuru halini kısıtlayıcı bir liste hazırlanmıştır. Bu haller, geçici olarak işe devamsızlık nedeniyle asıl çalışan işçinin yerini doldurma; bir projenin başlatılması; faaliyetlerin doruğuna ulaştığı dönemler vb. olarak belirtilebilir¹¹⁷.

Bu arada, geçici çalışma bürolarının faaliyetlerine ilişkin kısıtlamalara da değinmek gerekmektedir. Örneğin, bazı işkollarında (Hollanda'da inşaat, Japonya'da isim belirtilerek sayılan 16'sı dışında tüm işkollarında) faaliyet göstermelerine izin verilmemekte; geçici işçi çalıştıran işletmelere, önceden belirlenmiş bir listeye bağlı olarak, geçici çalışmaya başvurma zorunluluğu getirilmekte (Belçika ve Fransa'da olduğu gibi); işçinin göreceği

111 BLAINPAIN, et al., General Report, s. 61.

112 WALWEI, s. 49.

113 NATTI, s. 17.

114 BLAINPAIN, et al., General Report, s. 26.

115 NATTI, s. 17.

116 KÖHLER, s. 67.

117 ILO., Private Employment Agencies, s. 15.

işin süresinden daha uzun bir süre için hizmet akdi bağitlanması zorunlu kılınmakta (Almanya'da olduğu gibi); geçici işgücü piyasasının işleyişi sadece yüksek nitelikli işçilerle (İtalya) sınırlanmakta; her iş için bağitlanacak hizmet sözleşmelerinin olası yenilenme sayısı kısıtlanmakta veya çok kısa azami bir süre saptanmaktadır¹¹⁸.

ccc. Üç Taraflı İş İlişkisinin Hukuksal Niteliği

Geçici çalışma ilişkisinin üç taraflı yapısı, işverenin yasal sorumlulukları bakımından sorunlar doğurmaktadır. Bu konuda yeterli koruma sağlayan yasal düzenlemelerin bulunmaması işçilerin sosyal haklardan yararlanmasında başlıca engellerden birini oluşturmaktadır.

Özel çalışma bürolarının değişik biçimlerde ortaya çıkması, bürolar ve müşterileri (işçiler veya işletmeler) arasındaki hukuksal ilişkileri değişik biçimlerde etkilemektedir. Dolayısıyla, işçilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri değişmektedir. Bu nedenle, bürolar ile (müşteri)işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Bürolar, müşterilerinin karşısına beş biçim altında çıkmaktadır¹¹⁹.

- Araç. Bu tamamen simsarlık işleminden ibaret, en eski biçimdir. Bürolar, sözleşme taraflarının ilişki kurmalarına yardım ederek, iki yanlı bir özel hukuk sözleşmesi yapılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu hukuksal biçim altında, büroların faaliyetleri iş bulma ve işe yerleştirmeye sonuçlanmaktadır.

-Hizmet Edimi. Bürolar, belirli bir hizmetin görülmesi karşılığında, ücret ödenmesini üstlenerek, iki yanlı bir hizmet edimi sözleşmesi bağitlamaktadır. Ücret hizmetin sonucuna değil, verilen hizmetin süresine bağlı olarak ödenmektedir. Bu hukuksal biçim, bir yandan, özel iş bulma büroları ile, öte yandan, müşteri işletmeler arasında kurulan ilişkilerde görülür. Hizmet edimi sözleşmesi bir büro ile işçiler arasında da bağitlanabilir.

-Vekalet. Bu durumda, müşteri -işletme veya işçiler- ile büro arasında bir yetki devri sözleşmesi söz konusudur. Müşteri, üçüncü kişiler karşısında sözleşme yapma ve iş görme yükümlülüğü hakkını bir büroya devretmektedir. Bu tip bir hukuksal ilişki olağan biçimde kariyer yöneticisi bürolarla müşterileri arasında ve bazen, geçici çalışma büroları ile işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasında söz konusudur.

-Bir işletme sözleşmesinin imzalanması. Büro ve müşteri işletme, salt belirli bir hizmetin görülmesini değil, aynı zamanda, sürekli mal veya hizmet üretimi ya da bir işlevin sorumluluğunun üstlenilmesini de öngören bir sözleşme bağitlayabilir. Bu tip hukuksal ilişki, özellikle taşeron işgücü bürolarıyla (ve son zamanlarda taşeron olarak çalışmaya yönelik geçici çalışma bürolarıyla) işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasında kurulmaktadır.

118 A.k., s. 44.

119 A.k., s. 40.

-İşveren. Büro, işçiyle doğrudan bir hizmet sözleşmesi bağtlamaktadır. Bu hukuksal ilişki, işçiyle, geçici çalışma büroları, işgücü kiralama büroları, taşeron işgücü büroları arasında geleneksel olarak kurulan ilişkidir. ABD.'de geçmişte verilen mahkeme kararı(içtihat) hukuksal kaynaktır, içtihat "ortak işveren"(coemployer) hukuksal kavramını, bir başka deyişle; iki taraf, bir yandan, geçici çalışma ve işgücü kiralama büroları, diğer yandan, işçiyi fiilen çalıştıran işletmeler arasında işverenin geleneksel yükümlülüklerinin paylaşılması ilkesini doğrulamaktadır.

Geçici çalışma büroları ve işgücü kiralama büroları gibi belirli büroların faaliyeti üç yönlü(triangulaire) hukuksal ilişkilerin kurulması ile belirginleşmektedir. Büro ile; bir yandan, müşteri işletmeler arasında bir geçici çalışma sözleşmesi veya bir hizmet edimi sözleşmesi bağtlanırken, diğer yandan, işçiler arasında, olağan bir hizmet sözleşmesi yapılmaktadır. Bu durum, geçici çalışma bürolarının faaliyetlerinin niteliği konusunda uzun süren tartışmalara yol açmıştır.

Sonuçta, geçici çalışmanın hukuksal niteliği bakımından, geçici çalışma büroları müşteri işletmelerdeki geçici işlerin görülmesi amacıyla işe alınan işçilerin, geçici hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştırıldıkları kabul edilmiştir. İşçi ile geçici çalışma bürosu arasında bağtlanan sözleşmenin (genellikle önceden belirlenen) süresi, yaygın biçimde, geçici çalışma bürosu ile işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında kararlaştırılan geçici çalışma süresi ile aynıdır. İşçi, geçici çalışma bürosu ve işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında kurulan bu üç yönlü ilişki, iki tip sözleşmeyi kapsamaktadır: geçici çalışma bürosu ile işçi arasında bağlayıcı olan bir belirli süreli hizmet sözleşmesi ve geçici çalışma bürosu ile işçiyi fiilen çalıştıran işletmeyi bağlayan bir geçici çalışma sözleşmesi. Böylece, geçici çalışma bürosu hukuken işçinin işvereni olarak ortaya çıkmakta ve bu noktada bir çok sorumluluğu üzerine almaktadır. Bunun yanında, özellikle ekipman sağlama, gözetim ve güvenlik konusundaki sorumluluklar işçiyi fiilen çalıştıran işletmeye aittir¹²⁰.

Mevzuatlara göre, bu yürürlükteki modelin değişik uygulamalarına rastlanmaktadır: geçici çalışma yapmaya gönderilen işçi, geçici çalışma bürosunun ücretli değil, ancak serbest çalışanı statüsüne sahip olabilir; bu durumda geçici çalışma büroları, geçici çalışma yapmaya gönderilen işçinin yasal anlamda işvereni sıfatıyla değil, ancak, işçiyi fiilen çalıştıran işletmenin vekili sıfatıyla davranır; geçici çalışma bürosu belirsiz bir süre için işçileri işe alabilir. Bu biçimde sürekli çalışan işçilerle bir ekip oluşturabilir ve bu işçileri fiilen çalıştıran değişik işletmelerde zincirleme geçici görevlere tahsis edebilir¹²¹.

Bu konuda ülkeden ülkeye değişen yasal düzenlemelere rastlanmaktadır. Almanya ve Fransa'da farklı yaklaşımlar benimsenmiştir. Almanya'da geçici çalışma büroları aracılığıyla yapılan çalışmalar 1972 tarihinde bir dizi özel düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu düzenlemeler; bir yandan, geçici çalışma bürosu ile işçi arasındaki ilişkiyi, diğer

¹²⁰ A.k. , s. 15.

¹²¹ A.k., s. 15.

yandan, işçi ile işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir. Buna göre, gerçek iş ilişkisinin salt işçiyle büro arasında kurulduğu kabul edilmiştir¹²². Bu sayede, işçi ile büro arasındaki bağ güçlendirilmek istenmiştir¹²³. Çünkü, işçi ile büro arasındaki ilişkinin belirsiz süreli tipik bir hizmet sözleşmesine dayandığı kabul edilmiştir¹²⁴.

Fransa'da işçiyi fiilen çalıştıran işletme ile işçi arasında yasal anlamda, doğrudan bir bağ yoktur. Bu iki taraf arasındaki iş ilişkisi hizmet sözleşmesine dayanmamakla birlikte, genel nitelik taşıyan bir dizi hak ve yükümlülüğün varlığı kabul edilmektedir. Bu hak ve yükümlülüklerin kaynağı, büro ile işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında yapılan sözleşmedir. Çünkü, büro işçiyi fiilen çalıştıran işletmeye yönetim hakkını devretmiştir. İşçiyi fiilen çalıştıran işletmenin yükümlülükleri; iş koşullarının yasa, tüzük vb. metinlerle büro ile yaptığı sözleşmede belirlenen standartlara uygun olarak sağlanmasıdır. İşçiyi fiilen çalıştıran işletme, işçiye sözleşme süresi dolduktan sonra (bir hizmet sözleşmesi yapılmaksızın) iş vermeyi sürdürürse taraflar arasındaki ilişkinin kendiliğinden bir belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanacağı kabul edilmektedir¹²⁵.

İngiliz Hukukunda geçici işçinin iş ilişkisinin iki yönlü niteliği açıklığa kavuşturulmuş değildir. Eğer geçici işçi ve fiilen çalıştıran işletme arasında bir hizmet sözleşmesi yoksa, fiilen çalıştıran işletme işçinin sahip olduğu bazı hakları gözardı edebilir, ancak daha sonra bu işletmeler, geçici çalışma bürosu ile birlikte, bu hakların korunmasından sorumlu tutulmuştur. Ancak, çoğunlukla, aradaki ilişki işçiye koruma sağlayan bir hizmet sözleşmesine değil, bir "ortak hukuk" (Common Law) sözleşmesine dayanmaktadır. Geçici çalışanların statülerine ilişkin bu sorunların çözümü için bir "Geçici Çalışma Yasası" çıkarılması istenmektedir. Geçici işçilerin haklarının tam anlamıyla korunmasında mahkemelerin, olumlu yöndeki bir takım kararlarına rağmen, yeterli olmadıkları görülmektedir. Hatta, mahkeme, bir dava vesilesiyle verdiği kararda, geçici çalışma bürosu aracılığıyla işe yerleştirilen işçilerin, serbest çalışan statüsünde olduklarına hükmetmiştir¹²⁶.

bb. İşçiler Arasında İş İlişkisinin Sürekliliğine Bağlı

Eşitsizlikten Kaynaklanan Sorunlar

Geçici çalışanlarla sürekli çalışan işçiler arasında ücret ve sosyal haklardan yararlanmada bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizlik, geçici çalışmanın atipik yapısından kaynaklanmaktadır¹²⁷. Geçici çalışan işçiler, salt iş ilişkisinin sürdüğü dönemle sınırlı

122 KÖHLER, s. 62.

123 BRONSTEIN, s. 309.

124 WEISS, s.207.

125 KÖHLER, s. 65.

126 A.k., s. 68.

127 NATTI, s. 21.

olarak bir gelir elde etmektedir. Bu dönemde elde ettikleri ücret ve yan ödemeler sürekli çalışan işçilerden daha azdır. Üstelik, eşitsizlik salt ücret ve yan ödemelerle de sınırlı değildir. Aynı zamanda, belirli bir süre çalışmış olma koşuluna bağlı haklardan yararlanmada da belirgin bir eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, geçici çalışan işçilerin sağlık ve işsizlik sigortası gibi, sosyal sigorta dallarının kapsamına girmesi ve dolayısıyla edimlerinden yararlanması oldukça güçtür¹²⁸.

Fransa'da yasa ile geçici işçilerin hakları belirlenmiştir. Buna göre, geçici işçinin alacağı ücret, en azından bir işyerinde benzer niteliklere sahip ve kendisiyle aynı işi yapan bir başka işçinin deneme süresi geçtikten sonra almaya hak kazanacağı ücrete eşit olmak durumundadır. İşçiyi fiilen çalıştıran işletmenin işçilerine tanıdığı, kıdem hesabına dahil olmayan izin ücretleri geçici işçilere de verilmelidir. Ayrıca, sözleşmenin süresi dikkate alınmaksızın, sözleşmenin süresinin bitiminde, bir izin ücreti ödenmelidir. Bundan başka, iş güvencesi tazminatı, işçinin ücreti ve sözleşmenin süresi esas alınarak hesaplanmalıdır. Bu tazminatın, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen asgari düzeyin altında belirlenemeyeceği hüküm altına alınabilir. Bu hükümler, işlem eşitliğini sağlamaya yöneliktir ve yasa koyucunun, işletmedeki sürekli işçiler ve geçici işçiler arasında ödemelere ilişkin olarak geçici işçiler aleyhine ortaya çıkan eşitsizliklere son verme isteğini yansıtmaktadır¹²⁹.

Geçici çalışma, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından yararlanmada da önemli bir engel oluşturmaktadır. Nitekim, geçici çalışan işçiler, kendilerini fiilen çalıştıran işletmede diğer işçiler tarafından bağitlanmış toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında tutulmaktadır. Ayrıca, işletmede işçileri temsil eden kurullarda da görev alma hakkından yoksundur¹³⁰.

Fransa'da iş yasasında, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin, yararlananın yanında, geçici olarak çalışan işçiler üzerindeki etkisi, toplu sözleşme hükümlerinin niteliklerine göre ikili bir ayırımı incelenmektedir. İşyerinde çalışma saatleri, işin düzenlenmesi, gece çalışmaları gibi konularda getirilmiş olan ve işçiyi fiilen çalıştıran işletmenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgili toplu sözleşme hükümlerine sözkonusu işçiler de tabi olacaktır. Gece çalışmaları ve fazla mesailer nedeniyle toplu sözleşme gereği işyerinin asıl işçilerinin aldıkları primlerden geçici işçiler de yararlanacaktır. Buna karşılık, işçi, ücretini kural olarak kendi işvereninden aldığından, çalıştığı işyerinde uygulanan toplu sözleşmedeki ücret artışları ile ilgili hükümlerden yararlanamayacaktır¹³¹.

Fransa'da, bütün işçiler gibi, işletmelere geçici işgücü sağlayan kuruluşların işçilerinin de grev hakları olduğu öğretide kabul edilen bir görüştür. Ancak, bağlı oldukları işverene karşı bunu kullanmaları hukuken mümkün olsa da fiilen mümkün görünmemektedir. İşletmelere işgücü sağlayan kuruluşların işçileri aynı işletmede değil,

128 BRONSTEIN, s. 293.

129 KÖHLER, s. 64.

130 BRONSTEIN, s. 293.

131 E. M. ENGİN, "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi", İş Hukuku Dergisi. C. 1, Sa: 3, Temmuz-Eylül 1991, s. 340.

her biri farklı işletmelerde çalışmaktadır. Bu nedenle, grev konusunda "kollektif" bir dayanışma göstermeleri mümkün değildir. Bununla birlikte, Fransa'da, geçici işçilerin çalıştıkları işyeri ve işletmelerde uygulanan bir greve katılmaları mümkün görülmektedir. Fransız hukukçularına göre, işveren ile ona bağımlı çalışan işçiler arasındaki eşitsizliği dengeleyici bir araçtır. Grev hakkı, işçinin işverene bağımlılığının sonucu olarak işçilere tanınmıştır. İşçilerin, yönetim hakkına sahip olan işverene karşı bu haklarını kullanmaları mümkündür. Her ne kadar, yararlanan, işveren değilse de işçi üzerinde yönetim hakkına sahip olduğundan, işçinin fiilen çalıştığı işyerindeki greve katılması mümkün görülmelidir¹³².

Öte yandan, işletme yönetimlerinin, özellikle mesleki eğitim ve mesleki becerilerin geliştirilmesi konularında geçici işçilere yatırım yapmaktan kaçındıkları da bir gerçektir. Bu durum, geçici çalışanlarla sürekli çalışanlar arasında bir ayırım yapıldığı anlamına gelmektedir¹³³. Bu bağlamda, geçici çalışmaya ilişkin (sınırlı da olsa) düzenlemelerin geçici çalışanlarla sürekli çalışan işçiler arasında ücret, iş koşulları ve sosyal güvenlik hakları bakımından eşitliği sağlamaya yönelik olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelerden bazıları şunlardır:

- Geçici çalışmaya ilişkin sözleşmelerde bulunması zorunlu kuralların belirlenmesi (Belçika).

-Bu kurallarla geçici çalışma yapılabilecek işlerin (Belçika ve Fransa) ya da geçici çalışmanın süresinin (Belçika, Almanya, Fransa ve Hollanda) sınırlandırılması. Bu sınırlamalarla, salt geçici çalışan işçilerin değil, aynı zamanda sürekli çalışan işçilerin de korunması amaçlanmıştır.

Geçici çalışma acentalarının faaliyetleri için izin alma zorunluluğunun getirilmesi (Belçika, Almanya, Fransa ve Hollanda), geçici çalışma üzerinde bir tür idari denetim sağlanması düşüncesinin sonucudur. Bu izin, hem geçici çalışan işçiler, hem de geçici işçi çalıştırmaksızın piyasada rekabet etmek durumunda olan işletmeler için bir tür güvence niteliği taşımaktadır¹³⁴.

3. Tele-Çalışma

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler sonucu evde çalışma kavramı, yeni bir içerik kazanmıştır. Özellikle bilgi ve bilgisayar teknolojisi alanındaki yeniliklerin kullanıma girmesi, bu gelişmelerin temelini oluşturmaktadır. Telekomünikasyon ağlarının işletmeleri içine alması, yirminci yüzyılın en önemli gelişmelerinden biridir. Yirmibirinci yüzyılda ise, ortak şebeke sistemlerinin gelişimi, bilgi teknolojisinin endüstriye egemen oluşuyla, çalışanlara artık yer değiştirmeksizin hizmet verebilme olanağı tanımaktadır¹³⁵. Bu da, yeni çalışma biçimlerinden biri olan tele-çalışmayla sağlanmaktadır.

132 A.k., s. 341.

133 NATTI, s. 22.

134 BLAINPAIN, et al., General Report, s. 61.

135 CEYHAN, s. 187.

Tele-çalışma, günümüzdeki çalışma biçimlerinin en yenisi¹³⁶ olmakla birlikte, esasen geçmişte eskilere kadar giden bir çalışma biçiminin, yani evde çalışmanın¹³⁷ değişmekte olan bir türünü oluşturmaktadır. Gerçekten, tele-çalışma "evde-büro" nun orjinal anlamının genişlemesini ve çok daha karmaşık organizasyonlara doğru yönelmesini ifade etmektedir.

Tele-çalışmanın değişik uygulamaları içermesi tanımını güçleştirmektedir. Bununla birlikte, yapılan tanımlarda genellikle "organizasyon", "yerleşim" ve "teknoloji" kavramlarına dayandırıldığı görülmektedir. Buna göre, tele-çalışma; merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşı olduğu işçilerle iş ortamında yüzyüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir¹³⁸.

a. Tele-Çalışma Biçimleri

Tele-çalışmanın geniş tanımı içinde, "on-line" (doğrudan bilgisayar bağlantısı ile) veya "off-line" olarak gerçekleştirildiği biçimleri vardır. Bunun yanı sıra, tele-çalışma; bir veya daha fazla işçinin birlikte, serbest ya da bağımlılık ilişkisine dayalı biçimde ve işin bir kısmını yahut tamamını yerine getirmeyi üstlendiği bir esnek çalışma biçimidir¹³⁹. Tele-çalışmanın değişik organizasyonları beş başlık altında incelenebilir.

aa. Evde Büro (Electronic home work)

Tele-çalışmanın en yaygın biçimidir. Bütünüyle ademi merkezi bir yapıda çalışan kişi, kendi evinde veya işletme dışında kendine ait başka bir büroda bir terminal aracılığıyla, bir veya bir kaç işletmeye hizmet vermektedir. Özel büroda yapılan çalışmanın organizasyonu tele-çalışmayı yapanın kendisine ait olup, işin yürütümü sırasında merkez bilgisayarın bulunduğu "karargah" la bağlantı kurması gerekli değildir. Bu tür çalışmada, çalışan kişi işi, işletmenin verdiği rehberlik bilgileri doğrultusunda geliştirir ve çıktıyı işletmeye gönderir¹⁴⁰. Geleneksel evde çalışmayla karşılaştırıldığında, evde büronun bütünüyle farklı bir dizi beceriyi, organizasyon biçimini gerektirdiği ve merkezdeki işverenle değişik ilişkileri içerdiği görülmektedir. Geleneksel evde çalışmada daha çok el becerilerine dayalı işler yapılırken, günümüzde sekreterlik, muhasebecilik, avukatlık, bilgisayar programcılığı gibi hizmetler verilmektedir¹⁴¹.

¹³⁶ KÖHLER, s. 84.

¹³⁷ V. DI MARTINO, L. WIRTH, "Telework: A New Way of Working and Living," ILR. Vol.129, No.5, 1990, s.530.

¹³⁸ A.k., s.530.

¹³⁹ A.k., s.530.

¹⁴⁰ VENEZIANI, s.127.

¹⁴¹ DI MARTINO, WIRTH, s.537.

bb. Uydu Büro (Satellite Centres)

Bu tip çalışmada iş tek bir işçi tarafından, işletme dışında gerçekleştirilmektedir. Uydu bürolar coğrafi olarak merkezi organizasyondan uzak, ancak sürekli elektronik iletişimle işletme organizasyonu içinde yer alan birimlerdir. Burada işçi, işletmenin personeli konumundadır ve atipik bir istihdam biçimi olmasına karşın, işletme yapısı içinde bağımlı iş ilişkisine dayanarak, işverenin denetimi altında çalışmaktadır¹⁴². Burada amaç, işletme dışında kurulan merkezin sözkonusu işletmenin işçilerinin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede kurulmasıdır¹⁴³.

cc. Komşu Büro (Neighbourhood Centres)

Bu tip çalışmada bir çok işletme tarafından kurulan büro, aynı sektörde faaliyette bulunan işletmelere hizmet sunmaktadır. Komşu bürolar işletmelerce kurulabileceği gibi, serbest çalışan konumundaki kişilerce de kurulabilmekte ve faaliyetlerinden çeşitli işletmeler yararlanabilmektedir¹⁴⁴. İkinci durumda işletmeler arasında normal bir ticari ilişki söz konusudur. Bu nedenle birbirinden bağımsız olan bu işletmeler arasındaki ilişki ticaret hukuku kurallarına göre düzenlenmektedir¹⁴⁵. Sistemin yararı, personelin taşımacılık giderlerinden ve zamandan tasarruf sağlamasıdır. Ayrıca işletmeler, şehir merkezleri dışında uygun fiyatlarla kurdukları bürolardan ortak hizmet aldıklarında genel giderlerden de önemli ölçüde tasarruf etmektedir¹⁴⁶.

dd. Gezici Büro (Mobil Work)

Bu tip çalışmada ticari amaçla yolculuk eden kişinin videotekst gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle bağlantı kurması mümkün olmaktadır¹⁴⁷. Videotekst bir ekran ve telekomünikasyon şebekesine bağlı bir terminalin meydana getirdiği karşılıklı iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir¹⁴⁸. Bu sistem daha çok işletme temsilcileri ve tamir,bakım servis hizmetlerinde kullanılmaktadır.

ee. Dağınık Çalışma Sistemleri (Distributed Business Systems)

Bu sistemde üretim, dağıtım ve satış sonrası servis birimlerinin ayrı ayrı birimler halinde ve değişik yerlerde örgütlendiği bir yapı egemendir. Ortak şebeke aracılığıyla telefon veya bilgisayarın düzenlediği üretim planlama, stok takibi, dağıtım, faturalama ve

¹⁴² VENEZIANI, s.128.

¹⁴³ CEYHAN, s. 87.

¹⁴⁴ DI MARTINO, WIRTH, s. 530.

¹⁴⁵ VENEZIANI, s.127.

¹⁴⁶ CEYHAN, s. 87.

¹⁴⁷ DI MARTINO, WIRTH, s. 530.

¹⁴⁸ H. SARFATI, M. COVE, Technological Change: The Tripartite Response, 1982-1985. International Labour Office, Geneva, 1985, s.292.

satış-sonrası servis gibi işleri gören dağınık birimler, klasik "endüstri siteleri" kavramının değişmesine yol açmaktadır¹⁴⁹. Buna göre, tele-çalışmanın gerçekleştirildiği binalar bir anlamda, özel ya da kamu sektörü tarafından kurulabilen, toplu çalışma siteleri olarak düşünülmektedir. Bu siteler uygun coğrafi bölgelerde kurulmuştur ve değişik işletmelerle bağlantısı vardır. Sitelerdeki işçiler işletmelere bağlı ya da serbest çalışabilmektedir. Bu anlamda tele-çalışanların bağlı bulundukları merkezler çalışma sitesi ile aynı ülkede veya başka bir ülkede kurulu bulunabilir¹⁵⁰.

b. Tele-Çalışmanın Kapsamının Genişlemesi

Tele-çalışma henüz gelişme aşamasında olmasına ve sınırlı sayıda tele-çalışanın bulunmasına karşın, kullanım alanı bakımından geniş bir potansiyele sahiptir. Tele-çalışmanın uygulanabileceği işler, genellikle büro çalışmasına dayanmaktadır. Örneğin, Amerika'da tele-çalışmadan yararlanabilen meslek gruplarının bazıları şöyle sıralanabilir: seyahat acentaları, yazarlar, satıcılar (katalogla satış yapanlar veya sipariş alanlar), muhasebeciler, bilgisayar programcıları, sigorta acentaları, avukatlar, sekreterler, bilgisayar sistem analistleri, muhasebeciler, mühendisler, iş ilişkileri uzmanları, bilgisayar operatörleri, banka çalışanları, mimarlar, kelime işlem operatörleri, pazarlama yöneticileri ve diğer yöneticiler¹⁵¹.

Tele-çalışmanın yaygınlaşmasında en önemli faktör teknolojik gelişmedir. Bunun yanı sıra işverenlerden gelen talep de göz ardı edilmemelidir. Nitekim, işverenler iletişim maliyetlerinin çok yüksek olmasına ve günlük gözetim ve yönetime ilişkin çeşitli sorunları beraberinde getirmesine karşın, giderek artan biçimde tele-çalışmaya yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Bunun başlıca nedenlerinden biri, tele-çalışmanın verimliliği arttırması yönündeki beklentidir. İşverenler tele-çalışmanın fazla kesintiye uğramadan gerçekleştirilmesinin ve işin üzerinde daha fazla yoğunlaşılmasının verimliliği arttıracağını düşünmektedirler. Ayrıca, tele-çalışmanın, işçinin kendi işi üzerinde denetim olanağı elde etmesi nedeniyle, daha fazla iş tatmini ve motivasyon sağlanmasının verimliliği arttıracağı da varsayılmaktadır¹⁵². Verimliliği arttırması beklenen bir başka unsur da zaman tasarrufu sağlanmasıdır. Tele-çalışma, talimatların geleneksel yöntemlerle verildiği hallerde meydana gelen zaman kayıplarının önlenmesini de beraberinde getirmektedir¹⁵³.

Tele-çalışmanın işverenlerce tercih edilmesinin bir başka nedeni, işin organizasyonu ve üretime ilişkin olarak esneklik ve maliyetlerden tasarruf sağlamasıdır. İşletmeler tele-çalışanları değişik tipte sözleşmelerle istihdam etmek suretiyle esnekliği arttırabilirler¹⁵⁴.

149 CEYHAN, s.87.

150 SARFATI, COVE, s.58.

151 M. KELLY, "The Work - At -Home," The Futurist. Vol. XXII, No.6, Nov.-Dec. 1988, s.32.

152 A.k., s.30

153 DI MARTINO, WIRTH, s. 533.

154 Ö. EYRENCİ, "Tele-Çalışma ve İş Hukuku", İş Hukuku Dergisi. C. I, Sa. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 202.

Öte yandan, tele-çalışma özellikle belirli niteliklere sahip çalışanların güç bulunduğu yerlerde, uzakta oturan nitelikli işçilerin işletmeye kazandırılmasını da sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, fiziksel engelli kişilerin istihdamını mümkün kılmasıyla da yeni işgücü kaynakları yaratmaktadır¹⁵⁵.

Tele-çalışmaya geçiş için bir başka neden, nitelikli işgücünün işe alınmasında ve işlerine devamlarının sağlanmasında da çeşitli kolaylıklar sunmasıdır. Bu anlamda, özellikle analık nedeniyle işten ayrılmayı düşünen kadın işçilerin ve emeklilikleri gelen kıdemli işçilerin işlerini sürdürmeleri tele-çalışmayla gerçekleştirilebilir¹⁵⁶.

Tele-çalışma ek donanım maliyetleri gerektirmesine ve dolayısıyla işletme maliyetlerini arttırmasına karşın, genel giderlerden sağladığı tasarrufla bu artışları dengelemektedir.

Çalışanlar bakımından tele-çalışmayı tercih nedenleri ise; iş üzerinde denetim olanağı sunması, ev yaşamının daha esnek biçimde programlanabilmesini sağlaması, iş ile ev arasındaki uyumu kolaylaştırması ve yiyecek, giyim ve ulaşım gibi giderlerden tasarruf edilmesi olarak sıralanabilir. Ancak, tele-çalışma yapacak kişinin bir uyum dönemi geçirmesi oldukça önem taşımaktadır. Çünkü, tele-çalışmaya geçiş yeni alışkanlıkların kazanılmasını gerektirmektedir. Zamanını en iyi biçimde planlama alışkanlığına sahip kişiler bile uyum döneminden geçmek durumundadır. Ayrıca, tele-çalışmanın ideal olarak benimsenmiş olması ve evde çalışma için son derece istekli olunması da gerekmektedir. Kişilik özelliklerinin büyük rol oynadığı bu çalışma biçiminde, ev yaşantısından hoşlanmayan, evde birlikte yaşadığı kişilerle uyumlu ilişkiler kuramamış veya kendi başına çalışma yerine bürodaki sosyal ortama katılmayı tercih edenler tele-çalışmaya dayalı işleri tercih etmemektedir¹⁵⁷.

c. Tele-Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar

aa. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

aaa. Yasal Alandaki Boşluk ve Belirsizlikler

Tele-çalışmanın sistematik olarak uygulandığı ülkelerin hiç birinde tele-çalışma yapanların hukuksal statüleri açıkça belirlenmiş değildir. Bu nedenle, tele-çalışma bir dizi yeni hukuksal sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. A.B.'ne üye ülkelerden İtalya, Almanya, Belçika ve İngiltere'de bu sorunlara sıkça rastlanmaktadır. Birliğe üye diğer ülkelerde ise, tele-çalışmanın hukuksal boyutuna ilişkin bir tartışma başlatılması için henüz uygun bir ortamın oluşmadığı görülmektedir¹⁵⁸.

Tele-çalışanlar ve işveren arasındaki ilişkinin belirsizliği, tele-çalışanların başta iş güvencesi olmak üzere diğer iş koşullarına ilişkin yasal koruma alanı dışında kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, çalışanların sendikal korumadan yararlanmaları ve çıkarlarının topluca savunulması bakımından da çeşitli sakıncalar doğurmaktadır¹⁵⁹.

¹⁵⁵ KELLY, s.30.

¹⁵⁶ DI MARTINO, WIRTH, s. 532.

¹⁵⁷ KELLY, s.31

¹⁵⁸ KÖHLER, s.85.

¹⁵⁹ DI MARTINO, WIRTH, s. 549.

bbb. Evde Çalışma Mevzuatı, Bağımlılık İlişkisi ve Tele-Çalışma

Tele-çalışma, çeşitli istihdam ilişkilerini içeren bir yeni çalışma biçimidir. Tele-çalışmada işin telekomünikasyon araçları kullanılarak, hem işletme organizasyonu içinde, hem de işletme dışında yürütülmesi söz konusudur. İşin işletme içinde yürütülmesi halinde tele-çalışma, teknik düzeyi yüksek bir işin işletme içinde organize edilmesinde yararlanılan bir "araç" durumundadır. İşin işletme dışında yürütülmesi halinde ise, tele-çalışma bütün bir üretim sürecinin organizasyonunda izlenen "yöntemi" simgelemektedir. Bu durumda sorun, işletme ile işçiler arasında bağımlı iş ilişkisinin kurulduğu alanda değil, ilişkinin ikinci boyutuna ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır¹⁶⁰.

Tele-çalışma; genellikle, ya geleneksel hizmet sözleşmesinin belirlediği bağımlı iş ilişkisi olarak, ya da evde çalışma kapsamında bir atipik iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir. Buna göre, tele-çalışanlar "işçi" veya "evde çalışan" olarak nitelendirilmektedir. İşletmeyle doğrudan bilgisayar bağlantısı olan, işverenin gözetimi ve denetimi altında tele-çalışanlar normal işçi olarak kabul edilmekte ve evde çalışanlar için getirilen yasal düzenlemelere tabi tutulmamaktadır. Örneğin, uydu bürolarda çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu nedenle, hukuksal alandaki tartışmalar daha çok işletme organizasyonu dışında yapılan çalışmanın endüstrideki evde çalışma ile benzer özellikler taşıyıp taşımadığı konusunda yoğunlaşmaktadır. Tele-çalışmanın işletme organizasyonu dışında kaldığı hallerde serbest çalışma ile de benzerlikler taşıdığı düşünülebilir. Bu konudaki yorumlar, tele-çalışmanın işletmeden uzak bir işyerinde ve işverenin doğrudan denetimi olmaksızın yapılmasına dayandırılmaktadır¹⁶¹.

Tele-çalışma, tam anlamıyla bağımsız çalışma olarak kabul edilmemekte, evde çalışmayla benzer özellikler sergilemektedir. Gerçekten, tele-çalışanlar evde çalışanlar gibi kendi işlerini ve iş sürelerini organize etmekte, aynı zamanda ticari risklerle karşı karşıya kalmakta ve doğrudan piyasa için değil, işveren için iş görmektedir. Buna karşılık, tele-çalışma evde çalışmadan ayrılan özellikler de taşımaktadır. Örneğin, tele-çalışanlar evde çalışanlardan farklı olarak doğrudan işverenle bağlantı içinde bulunabilmektedir. Evde çalışanlar genellikle işin görülmesinden önce işverenden talimatları almakta ve çıktıları teslim ettikten sonra denetime tabi tutulmaktadır. Bir başka deyişle, işin görüldüğü sırada işverenin denetimi söz konusu değildir. Oysa, tele-çalışmada işverenin denetimi evde çalışmada olduğundan farklı özellikler taşıyabilmektedir. Çünkü, uygulamada işverenin doğrudan denetiminin bulunduğu ya da bulunmadığı çeşitli tele-çalışma biçimlerine rastlanabilmektedir. Bu nedenle, evde çalışma mevzuatının tele-çalışanlara uygulanmasında tele-çalışmanın türü, özellikle de işletmeyle doğrudan bilgisayar bağlantısının bulunup bulunmadığı, işletme organizasyonuna dahil olup olmadığı büyük önem taşımaktadır¹⁶².

160 VENEZIANI, s.126-127.

161 A.k., s.128.

162 DI MARTINO, WIRTH, s. 544.

Bu bağlamda, tele-çalışan ile işveren arasında bağımlılık ilişkisine dayalı bir iş görme borcunun doğup doğmadığının saptanması gerekmektedir. Hiç kuşkusuz bağımlılık ilişkisinin varlığını kanıtlamak için tele-çalışanın işi gördüğü yerin coğrafi olarak işletmeden uzaklığı ve işverenin iş üzerindeki denetimi gibi unsurlara da bakılması gereklidir. Ancak, bu iki unsurun da işin organizasyonu ile yakından ilgili olması, çalışan ile işveren arasında bağımlılık ilişkisinin saptanmasında, bu ilişkinin geçirdiği tarihsel değişimin de göz önünde tutulması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Bağımlılık ilişkisinin değişen niteliği gereği¹⁶³ evde çalışmanın ve üretim sürecinin ademi merkezileşmesinden doğan tele-çalışmanın, işin işletmeden uzakta görülmesine karşın, bağımlılık ilişkisine dayandığı kabul edilebilmektedir. Çünkü, coğrafi bakımdan uzaklık ve işyerinin bölünmüşlüğü bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle evde çalışma mevzuatının tele-çalışmayı da kapsamı doğal karşılanmalıdır. Ancak, işletmeyle tele - çalışma arasında organizasyonel bir bağın bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Zira, tele-çalışanın; işçi, evde çalışan ya da serbest çalışan olarak nitelenmesinde esas alınacak ölçüt budur¹⁶⁴.

Bu anlamda, tele-çalışan ile işveren arasında bir tür bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilirse, tele-çalışanın işletmedeki diğer işçilerle benzer koşullardan ve iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden yararlanmaması için hiç bir neden yoktur.

Aksine, tele-çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin bir tür serbest çalışmaya dayandığı kabul edilirse, çalışma, bağımlılığın temel unsurlarını içermiş olsa bile, tele-çalışanın sözleşmeyle işin ticari riskini yüklenmesi suretiyle ve aksi yöndeki iradesine rağmen bir girişimci olarak düşünülmesi tehlikesi vardır. Bu durumda, tele-çalışan diğer işçilerden farklı bir konumda yer alabilecek, dolayısıyla koruyucu iş mevzuatından yararlanamayacaktır¹⁶⁵.

Çoğu ülkede evde çalışanlara ilişkin mevzuat, evde el becerisine dayanan iş ile sınırlandırılmıştır. Ancak, Almanya'da Evde Çalışma Yasası evde yapılan gelir getirici bütün çalışma biçimlerini kapsamına alarak, bunun bir istisnasını oluşturmaktadır¹⁶⁶. Yasada el becerisine dayanan bir iş olup olmadığına bakılmaksızın ücret karşılığında evde yapılan bütün çalışmalara eşit koruma sağlanmaktadır. Buna göre, tele-çalışmanın atipik bir hizmet sözleşmesine dayanmadığı ve çalışmanın evde gerçekleştirildiği hallerde, el işçiliğine dayanmamakla birlikte Evde Çalışma Yasası'ndan yararlanılabilmektedir.¹⁶⁷

163 Bkz. yuk. s. 83 vd.

164 VENEZIANI, s.129-130.

165 M. REHBINDER, "Elektronik Bankacılık ve İş Hukuku," (Çev. Ö. EYRENCİ) Banka ve Hizmet Sektöründe Yeni Teknolojinin Doğurduğu Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler, "BANKSİS" 2. Uluslararası Semineri. Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, BANKSİS Yayınları No.23, İstanbul, 26-28 Mayıs 1986, s.28-29.

166 DI MARTINO, WIRTH, s. 544.

167 KÖHLER, s.85.

bb. İşçiler Arasında Bağımlılık İlişkisine Bağlı Eşitsizlikten

Kaynaklanan Sorunlar

Tele-çalışanların ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları büyük ölçüde istihdam edildikleri statülerine ve yaptıkları işe bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde, büyük bilgisayar ve telekomünikasyon şirketleriyle kamu kurumlarında tele-çalışma oldukça gelişmiştir. Bu nedenle, tele-çalışanlar genellikle normal işçilerle aynı statüde kabul edilmekte ve merkez bürodaki işçilerle benzer iş koşullarında istihdam edilmektedir. Bunun yerine tele-çalışanların ücreti, bölgesel işgücü piyasasında aynı nitelikteki iş için oluşan ücretle eşit olarak da belirlenebilmektedir. Tele-çalışanlar ücret ve ücret ekleri için pazarlık etme şansına ancak, sahip oldukları özel becerilere olan talep arttığı hallerde kavuşmaktadır¹⁶⁸.

Tele-çalışmayla görülen işlerin; bir yandan, sekreterlik ve büroda yapılan işler, diğer yandan, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren yönetim konumundaki işler olmak üzere gruplara ayrılması, tele-çalışanların da iki ana gruba ayrılmasına yol açmaktadır. Birinci grup, genellikle kadın ve yarı nitelikli işçilerden, ikinci grup ise, çoğunlukla erkek ve nitelikli işçilerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, bir ve ikinci grupta yer alan çalışanların pazarlık güçleri, iş koşulları ve istihdam edildikleri statü birbirinden oldukça farklıdır. Bu bağlamda, tele-çalışmanın, her ne kadar kadın ve erkek işçiler arasında işlem eşitliğiyle bağdaşmayacak uygulamaları doğrudan içermediği varsayılsa bile, mesleki dağılımın niteliği gereği dolaylı bir cinsiyet ayrımına yol açması kaçınılmaz gibi görünmektedir. Çünkü, gerek sekreterlik, gerekse büroda görülen diğer işler, çoğu zaman kadınlar tarafından yapılmakta ve genellikle kısmi süreli çalışmaya dayanmaktadır¹⁶⁹.

İşyerlerinin uydu veya komşu bürolara ve evlere dağıtılması sonucu çalışanların kollektif çıkar birliğinin sağlanması da zorlaşmaktadır. Tele- çalışanlar işçi kabul edilse bile, işçi sendikalarının onlara ulaşmaları ve onlarla ilişkiye girmeleri zorlaşmakta, giderek sendikalar üye kaybetme tehlikesi altında kalmaktadır. Merkezi işyerlerinde belirli sayıda işçi çalışsa bile, sendikanın etkinliği genelde azalmakta; buna karşılık, sermaye gücünü korumakta, hatta işyerinin bölünmesi ile iş ilişkisinin biçimlenmesinde daha etkin hale gelmektedir¹⁷⁰.

4. Diğer Çalışma Biçimleri

Yeni çalışma biçimleri başlığı altında serbest çalışma, taşeron sözleşmesiyle çalışma ve kaçak çalışma gibi diğer çalışma biçimlerinin de incelenmesi yararlı olacaktır. Bu biçimlerin, esasen, geçmişte örneklerine sıkça rastlanmakla birlikte, günümüzdeki anlam ve önemleri değişmiştir.

¹⁶⁸ DI MARTINO, WIRTH, s. 539.

¹⁶⁹ A.k., s.537-538.

¹⁷⁰ EYRENCİ, Tele-Çalışma, s. 204.

a. Serbest Çalışma

Endüstrileşme ve ekonomik gelişmeyle birlikte, serbest çalışanlar sayıca azalırken ücretli kesim genişlemiştir. Günümüzde, endüstrileşmiş ülkelerde işgücünün büyük bir çoğunluğunu ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Son yirmi yıllık dönemde, endüstrileşmiş ülkelere ilişkin sayısal veriler serbest çalışmanın azaldığını doğrulamakla birlikte, serbest çalışanların oranı ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak, 1990'lı yıllara ait veriler aksi yönde bir eğilimi, yani, serbest çalışanların sayısında bir artışı göstermektedir.

ABD'de 1950-1991 yılları arasındaki dönemde toplam işgücü içinde serbest çalışanların oranı % 18'den % 9'a inmiştir. Almanya'da 1955-1989 yılları arasındaki dönemde serbest çalışanların toplam işgücüne oranı % 14'ten % 10'a inerken¹⁷¹, 1990 yılında % 11'e yükselmiştir¹⁷². Fransa'da 1977-1987 yılları arasında % 13 olan serbest çalışan oranı¹⁷³, 1990 yılında % 15.7'ye yükselmiştir¹⁷⁴. İtalya ve İngiltere'de de 1990'lı yıllarda yine serbest çalışanların sayısında artışa tanık olunmaktadır.

Bu artışlar ücretli çalışan işçilerin serbest çalışan statüsüne geçmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak, bu statü değişikliği serbest çalışmanın geleneksel anlamının dışında yeni bir biçime geçişin ifadesidir. Bu yeni çalışma biçiminde daha önce hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler ekonomik bağımlılıklarında herhangi bir değişiklik olmaksızın, bu kez aynı işverenle ve işin niteliğinde farklılaşma bulunmaksızın serbest çalışan statüsünde iş görmeyi sürdürmektedir¹⁷⁵. Çoğunlukla niteliksiz olan bu işçiler, niteliği bakımından geleneksel serbest çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu anlamda, geleneksel serbest çalışma zanaatkar ve serbest meslek sahiplerine özgü faaliyetleri kapsarken, günümüzde niteliksiz işçilerin faaliyetleri de bu kapsam içinde görülmeye başlamıştır¹⁷⁶.

Serbest çalışanların sayısındaki artış, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasına ilişkin politikaların bir sonucudur¹⁷⁷. Hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülen serbest çalışmanın yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kaldığı da bilinmektedir¹⁷⁸. Bu bağlamda, serbest çalışmanın kaçak çalışma ile aynı anlama geldiğinde kuşku yoktur¹⁷⁹.

b. Taşeron Sözleşmeleriyle Çalışma

Yeni teknolojilerin işletmelerde meydana getirdiği yapısal değişim, üretim sürecinin belirli aşamalarında üretimin ve istihdamın ademi merkezileştirilmesini kolaylaştırmıştır. Böylece taşeron sözleşmesiyle çalışma, salt (inşaat gibi) geleneksel sektörlerle özgü bir

171 CASTELLS, AOYAMA, s. 25.

172 CEC, European Economy 1993, s. 68.

173 CASTELLS, AOYAMA, s. 25.

174 CEC, European Economy 1993, s. 68.

175 KÖHLER, s. 88.

176 CORDOVA, Full-Time, s. 643.

177 CEC, Employment 1989, s. 129.

178 CEC, European Economy 1993, s. 68.

179 KÖHLER, s. 88.

uygulama olmaktan çıkmıştır. Günümüzde taşeron uygulaması büyük işletmelerde, özellikle çok uluslu işletmelerde, nihai üründen ekonomik ve ticari bakımdan ayrı düşünülemeyen tamamlayıcı faaliyetlerin başka işletmelere devredilmesi biçiminde de gerçekleşmektedir. Bu sayede, işletme istihdamı dışsallaştırmaktadır.

Bu anlamda, taşeron uygulaması işletmeye bir çok rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Öncelikle, taşeron işletmelerle çalışma, büyük işletmelerin işgücü yoğun faaliyetlerden uzaklaşarak yeni teknolojilere geçiş sürecinde sermaye yoğun faaliyetlere geçişine fırsat vermektedir. Böylece, hem işgücü maliyetlerinin azaltılması, hem de sabit giderlerden tasarruf sağlanması olanağı doğmaktadır. Ayrıca, taşeron sözleşmeleri, tam zamanında üretim yönteminin uygulamaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır¹⁸⁰.

Taşeron işletmeler İş Hukukunun düzenlemeleri ile bağdaşmayan işleyişleriyle işçiler için olumsuz sonuçların doğmasına yol açmaktadır. Gerçekten, ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsuru olan taşeron sözleşmesiyle çalışma, toplu iş sözleşmesiyle saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir¹⁸¹.

c. Kaçak Çalışma

Günümüzde kaçak çalışma endüstrileşmiş ülkelerde değişik görünümlere sahip ve karmaşık bir biçime bürünmüştür. Bu biçimiyle geçmiş dönemdekine kıyasla toplam istihdam içinde yüksek oranlara ulaşmıştır.

Bu anlamda, kaçak çalışma; işçinin salt bu çalışma biçimiyle geçimini sağladığı ya da geçimini sağladığı işe ek olarak yaptığı, gelir getirici, sürekli (non-occasionally), yasal düzenlemeler veya sözleşmesel yükümlülüklerin dışında kalan mesleki bir faaliyet olarak tanımlanabilir¹⁸².

Bu tanım çerçevesinde, kaçak çalışmayı bazı alt gruplara ayırarak incelemek mümkündür. Bunlar; iş hukuku, mali hukuk ve idare hukukunun kapsamı dışında yürütülen kayıt-dışı çalışma, sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmak için aile üyelerinin yaptığı çalışma, yabancıların geçerli çalışma izni olmaksızın gerçekleştirdikleri çalışma ve denetim yetersizliğinden yararlanarak küçük ölçekli işletmelerde çalışma biçiminde sıralanabilir¹⁸³.

Uygulamada kaçak çalışmanın sınırlarını çizmek kolay değildir. Çünkü, kaçak çalışma deyimi meşru çalışmanın tanımına bağlıdır. Örneğin, çok sayıda ülkede,

180 LIEMT, s. 461.

181 KÖHLER, s. 89.

182 CEC. Employment 1989, s. 127.

183 CORDOVA, s. 645.

rastlantıya bağı olarak sınırlı sürelerde çalışan işçiler için, sosyal güvenlik sisteminin yükümlülükleri dışında ve vergi kaydı bulunmaksızın çalışmaya göz yumulmaktadır.

Avrupa ülkelerinde endüstrileşmeyle birlikte, düzenlenmiş işgücü piyasası ve sosyal koruma sistemleri, öncelikle, sınırlı sayıda işveren tarafından çok sayıda işçinin istihdam edilmesi için düşünülmüş ve serbest çalışmayla paralel bir gelişme göstermiştir. Primlerin ve dolayısıyla ödemelerin düzenli oluşuna dayanan sosyal korunma sistemleri işgücü piyasasının düzenli işleyişine bağlıdır.

Günümüzde kaçak çalışma, hem faaliyetin gerilemekte olduğu sektörlerde, hem de gelişmeye en elverişli sektörlerde aynı anda yaygınlaşmaktadır. Bir yandan, kitle üretimi sistemlerine dayanan pek çok geleneksel sektörün varlığının korunabilmesi için kaçak çalışmaya başvurulduğu görülmektedir. Diğer yandan, günümüzdeki ekonomik ve toplumsal değişimler çalışan ve işsiz arasındaki kesin ayırımı ortadan kaldırmıştır. Yeni üretim biçimleri ve hizmetler sektöründeki gelişmeler işgücü piyasası esnekliğinin artmasına ve daha düzensiz bir istihdam modeline geçilmesine yol açmıştır. Bu arada, kaçak çalışmanın arttığına tanık olunmaktadır¹⁸⁴.

Kayıt-dışı kaçak çalışmaya daha çok İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de rastlanmaktadır. Yabancı işçilerin çalışma izni olmaksızın yaptıkları kaçak çalışma; Almanya, Belçika ve Lüksemburg'da yoğunlaşmaktadır. İngiltere ve Fransa'da ise, her iki tür kaçak çalışma sıkça görülmektedir¹⁸⁵.

II. ESNEKLİĞİN İŞ İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN SONUÇLARI

İş ilişkileri bakımından esneklik, sözleşmesel düzenlemelere ilişkin bir kavram olarak, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni çalışma biçimleri, iş ilişkisinin içerdiği güvencelerden yoksundur. Bunun nedeni, tipik ve atipik hizmet sözleşmeleri arasındaki ayırım ve işçileri koruyucu hukuk sisteminin büyük ölçüde, tipik hizmet sözleşmesine dayanan geleneksel çalışma biçimine göre oluşturulmuş olmasıdır¹⁸⁶. Bu anlamda, yeni çalışma biçimlerine kaynak oluşturan esnekliğin en belirgin sonucu, işçiler arasında bir ayırma yol açmasıdır. Günümüzde bu ayırım, sürekli ve geçici statüde çalıştırılan işçiler bakımından ortaya çıkmaktadır¹⁸⁷. Sürekli statüde çalışan işçiler; nitelikli, işletme için vazgeçilemez ve sayıca az bir çekirdek grubu oluştururken, geleneksel iş hukukunun kapsamı içinde kalmaktadırlar. Geçici statüdeki işçiler ise; atipik hizmet sözleşmeleriyle istihdam edilen, işletmeyle ilişkisi hizmet sözleşmesinin süresine bağı olan, mesleki yaşamı fiilen çalıştıkları dönemle sınırlı olan,

184 CEC. Employment 1989, s. 128.

185 KÖHLER, s. 91.

186 CORDOVA, Full-Time, s. 652.

187 KÖHLER., s. 27.

genellikle niteliksiz işçilerdir. Bu gruptaki işçiler, iş hukukunun koruyucu hükümlerinden ya hiç yararlanamamakta, ya da sürekli statüdeki işçilere oranla daha az yararlanmaktadır.

Bu durum; iş güvencesi, ücret ve sendikal haklardan yararlanma gibi iş ilişkisinin sonuçlarına ilişkin konularda ikili bir uygulamanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Esneklik ve yeni çalışma biçimleri, geleneksel çalışma biçimlerinin egemen olduğu dönemin aksine, iş ilişkilerinde ve iş ilişkilerini düzenleyen kurumlarda istikrarsız bir yapılanmayı beraberinde getirmektedir. Yeni çalışma biçimlerine ilişkin olarak, yasal ve sözleşmesel düzenlemelerin bulunmayışı veya eksik oluşu, yeni çalışma biçimlerinin sonuçlarının, ülkeden ülkeye değişiklik göstermesine ve çeşitli çalışma biçimleri arasında da koruma derecesi bakımından farklılık bulunmasına yol açmıştır¹⁸⁸.

Bu bağlamda, iş mevzuatının yeni çalışma biçimleriyle uyumlu hale getirilmesi, sorunu gündemdedir. İş mevzuatının uyumu, esasen karşıt, ancak, aynı ölçüde meşrulaştırma gereksinimi duyulan iki konu ile birden ilgilidir. Buna göre, bir yandan, aralıksız bir istihdam dönemi boyunca asgari bir iş güvencesinin garanti altına alınmasına, diğer yandan, işgücü hareketliliğinin arttırılmasına çalışılmaktadır. Bu anlamda iş yasalarını serbestleştirme girişimleriyle başlayan işe alma ve işten çıkarma koşullarına ilişkin tartışma, bu iki amaç arasındaki uzlaşma üzerinde yoğunlaşmaktadır¹⁸⁹.

A. İşten Çıkarmaya Karşı Koruma

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanların hizmet sözleşmesinin süresinin sona ermesine veya bir işin tamamlanmasına bağlı olarak, iş ilişkisinin kesilmesi halinde, genel kural, bildirim veya işten çıkarma tazminatına ilişkin olarak, tipik hizmet sözleşmesiyle çalışanlarla eşit korumadan yararlanamamalarıdır. Bunun nedeni, bütün ülkelerde, yeni çalışma biçimlerinin işten çıkarmaya ilişkin kurallarda daha fazla esneklik sağlanması amacıyla uygulamaya konulmasıdır. Ancak, yeni çalışma biçimleri arasında bir ülkeden diğerine farklılıklar olduğu gibi, işten çıkarma konusunda da farklılıklar bulunmaktadır.

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanlar arasında en iyi korunanlar, çeşitli düzenlemelerde yer alan asgari düzeyler üzerinde bir süre ile istihdam edilen kısmi süreli çalışan işçilerdir. Buna göre, İngiltere'de kısmi süreli çalışanlar, işten çıkarma halinde, eğer haftada onaltı saat çalışmışlarsa, tam süreli çalışan işçilerle aynı korumadan yararlanmaktadır¹⁹⁰. Hollanda'da kısmi süreli çalışanlar, belirsiz süreli bir sözleşme ile istihdam edilmektedir. Bu nedenle, işten çıkarmalara karşı, tam süreli çalışan işçilerle eşit korumadan yararlanmaktadır¹⁹¹.

188 A.k., 97.

189 SARFATI, KOBRIN, s. 16.

190 THURMAN, TRAH, s. 127.

191 KÖHLER, s. 99.

Belirli süreli sözleşmelerle çalışmada belirli sürenin bitiminde iş ilişkisi kendiliğinden sona ermekle birlikte, çalışanlara ülkeler bakımından değişik biçimlerde koruma sağlandığı görülmektedir. Belirli süreli sözleşmelerle yapılan çalışmada kural, sözleşme süresi içinde işçinin işten çıkarılmamasıdır. Ancak sözleşme süresinin dolmasından sonra bazı ülkelerde asgari bir koruma sağlanırken, bazılarında hiç bir koruma yoktur. Almanya gibi, çok eski düzenlemelere sahip ülkelerde, kısmi süreli çalışması sona eren işçiler, ne bildirim öneline, ne de işten çıkarma veya başka bir nedene ilişkin tazminat haklarından yararlanamamaktadırlar. Daha çağdaş düzenlemelere sahip olan bazı ülkelerde ise, yasal bakımdan sağlanan koruma farklıdır. Fransa, İspanya ve İtalya'da belirli sürenin bitimini takiben bir ölçüde koruma sağlanmaktadır. Bu tür düzenlemeler, belirli süreli sözleşmeleri önceki marjinal konumundan kurtarıırken, aynı zamanda, tipik hizmet sözleşmeleriyle karşılaştırıldığında, korumadaki farklılığı vurgulamaktadır¹⁹².

B. Ücretin Belirlenmesi

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanların genellikle düşük ücret almaları, geçici ve sürekli statüde çalışan işçiler arasındaki ayırımın bir başka göstergesidir. Bu konuda, özellikle asgari ücret uygulaması olan ülkelerde daha çok sorun çıktığı görülmektedir. Belçika ve Fransa'da asgari ücret ilkesi eleştirilirken, İngiltere'de 1986 tarihli yasa ile ücret konseyinin artık, yirmibir yaşın altındaki genç işçiler için asgari ücret düzeyini belirlemeyeceği yönünde düzenlemeler yapıldığı bilinmektedir. Asgari ücret düzeyinin düşük tutulması çabaları hemen hemen bütün endüstrileşmiş ülkelerde görülmektedir. Bu nedenle, yeni çalışma biçimlerinin genç işlerin istihdamının arttırılmasına yöneltildiği ileri sürülebilir¹⁹³.

Yeni çalışma biçimleriyle istihdam edilenlerin ücretlerinin belirlenmesinde doğrudan bir ayırım gözlenmemektedir. Bu konudaki en çarpıcı örnek, Hollanda'da, haftada onüç saatten az çalışan bütün işçileri yasal asgari ücret dışında tutan yasa hükmüdür. Bunun dışında ayrımcılık, taşeron sözleşmeleriyle çalışmada olduğu gibi, uygulamadan kaynaklanmakta veya atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanların sürekli işçilerle eşit ücret almalarına karşın, bazı toplu sözleşme hükümlerinin kapsamı dışında tutuldukları için, sosyal yardımlardan yararlanamamaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışan işçiler, kıdeme bağlı yardımlardan da yararlanamamaktadır. Belirli süreli veya geçici süreli sözleşmelerle çalışan işçiler ücretin kıdeme göre belirlendiği ücret sistemlerinde, her defasında en alt düzeyde ücretten işe başlamaktadırlar¹⁹⁴.

Geçici ve sürekli statüde çalışanlar arasındaki ayırım, fazla çalışma ücreti için de geçerlidir. Hollanda ve Almanya'da kısmi süreli çalışanlar, fazla çalışma için tazminat

192 A.k., s. 99.

193 SARFATI, KOBRIN, s. 212.

194 KÖHLER, s. 100.

almamaktadır. Alman Federal İş Mahkemesinin içtihat kararına göre, bu tür ödemeler, ancak, 40 saatin üzerindeki çalışmalar için yapılabilir. İngiltere'de fazla çalışma ücreti alanlar, sürekli çalışan işçilerden daha fazla süre ile çalışmak zorundadırlar. Geçici işçilerin ücretlendirilmesi, İngiltere ve Fransa'da düzenlenmemiştir. Ancak, Belçika ve Danimarka'da atipik hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilerin aynı statüde ve nitelikte olan işçilerden daha düşük düzeyde ücret almalarına izin verilmemiştir. Hollanda'da bu kategorideki işçilere ödenen ücretlerin, atipik hizmet sözleşmesiyle çalışan ve aynı niteliklere sahip olan işçilere ödenenleri geçmesine izin verilmemektedir. Bu ölçü, atipik işçileri, işgücü piyasasının baskılarından uzak tutma amacı taşımaktadır. İşçiler arasında sözleşmelerin farklılığına bağlı olarak ücrette ayırma gidilmesi, kısmen niteliklerin yetersizliğine ve aralıklarla çalışmaya bağlı olarak açıklanabilir. Ancak, İngiltere'de 1970 tarihli Eşit Ücret Yasası'nın uygulamasında da görüldüğü gibi, aynı işveren tarafından istihdam edilmeleri ve aynı işi yapmaları halinde, işçiler salt farklı sözleşmelere dayanarak çalıştırıldıkları gerekçesiyle ücret konusunda bir ayırımla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bazı ülkelerde, yasakoyucu atipik işçiler bakımından yapılan ayırımı ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Gerçekten, İtalya'da işçiler arasında işlem eşitliğini amaçlayan son yasa, taşeronların atipik hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan işçilere, işletmede sürekli çalışan işçilerle aynı oranda ücret ödenmesini öngörmüştür¹⁹⁵.

§ 6. İŞ İLİŞKİLERİNDE ADEMİ MERKEZİ YAPILANMA

Ademi merkezileşme esnekliğin devamı ve tamamlayıcısıdır. Çünkü, esneklik stratejilerinin kolaylıkla uygulanabilmesi, üretimin teknolojik yapısı ve organizasyon yapısı ile uyumlu olmasına bağlıdır. İşletme içinde esneklik, genel amaçlı ekipmanın ve programlanabilir makinaların veya el işçiliği sürecinin kullanımı yoluyla gerçekleştirilebilirken, işletmeler arasında esnekliğe, ancak üretim sürecinin çoklu birimlere bölünmesiyle ulaşılabilir. Bu bölünme, genellikle ayrı işletmeler halinde olmakta, birimler arasında yatay ve dikey bağlantılarla oluşturulan kombinasyonlarda hızlı bir değişime kolaylıkla uyum sağlanabilmekte ve ürün çeşidi ve miktarı bakımından hızlı kaymalar elde edilebilmektedir. Böylece, dünya piyasasının dalgalanan talep yapısına uygun olarak üretimin gerçekleştirilmesinde ademi merkezileşme, işletmenin çevre ile olan ilişkilerinden ve işletme içindeki ilişkilerden doğabilecek karmaşıklığa bir çözüm getirme amacı taşımaktadır. Bu nedenle, ademi merkezileşme, rekabetin yönlendirdiği dünya ticaretinde ekonomik ve toplumsal koşullara ve piyasadaki değişen taleplere uyum sağlamaya yönelik yönetim stratejileri olarak kabul edilebilir. Bunun yanı sıra, ademi merkezileşme, işgücünün toplumsal bölüşümü anlamına gelmektedir.

¹⁹⁵ A.k., s. 101.

I. ADEMİ MERKEZİLEŞMENİN TOPLU PAZARLIĞIN YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Toplu pazarlığın yapısını belirleyen faktörler; tarihsel süreç içinde oluşan pazarlık modelleri, ürün ve faktör piyasalarının yapısı, pazarlık konuları, sosyal tarafların kendi aralarındaki çıkar birliği ve hükümet politikaları olarak sıralanabilir¹⁹⁶. Uzun süren ekonomik kriz dönemi ve teknolojik alanda ortaya çıkan büyük yenilikler, bu faktörleri etkilemiş ve pazarlık yapılarında aşamalı olarak, bazen de bütünüyle, değişime yol açmıştır.

Bu değişim, merkezi toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde ademi merkezileşmeye doğru bir eğilim biçimde ortaya çıkmış, aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinin kapsam ve konularında bir genişlemeyi de beraberinde getirmiştir¹⁹⁷.

Toplu pazarlıkta merkezileşmenin ölçüsünü saptayacak göstergelerin bulunması oldukça güçtür. Bu anlamda, merkezileşme ile anlatılmak istenen, esasen iş ilişkileri alanında "en önemli kararların" alındığı düzeydir. Bu nedenle, herhangi bir ülkede egemen toplu pazarlık düzeyi, merkezileşmenin ölçülmesinde bir gösterge olarak alınabilmektedir¹⁹⁸.

A. Toplu Pazarlığın İşletme Düzeyine Kayması

Toplu pazarlığın merkezileşme derecesi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Merkezi yapıya sahip ülkeler; Avusturya, Norveç, İsveç, Danimarka ve Finlandiya'dır. Ademi merkezi yapıya sahip olanlar; ABD., Kanada, Japonya, Fransa, İngiltere, İtalya ve İsviçre'dir. Almanya, Hollanda, Belçika, Yeni Zelanda ve Avustralya ise, ara grupta yer almaktadır¹⁹⁹.

Bu gruplamaya göre, Avrupa ülkelerinde toplu pazarlık karma bir yapı sergilemekte, bir başka deyişle; çeşitli düzeylere pazarlık yapılabilmektedir. Ancak, bu karma yapıya karşın, egemen olan pazarlık düzeyi, işkolu esas alınarak, ulusal düzeyde yapılan pazarlıklardır²⁰⁰. Bu nedenle çoğu Avrupa ülkesinde toplu pazarlık ister bölgesel düzeyde, ister işkolu düzeyinde yapılsın, salt işletme ya da işyerine ilişkinse, (grup halinde) birden fazla işletme veya işyerini kapsamaktadır²⁰¹.

196 J.P. WINDMULLER, et al. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal. International Labour Office, Geneva, 1987, s.83.

197 R. BEAN, Comparative Industrial Relations an Introduction to Cross-National Perspectives. Croom Helm Ltd., Sydney, 1985, s.85.

198 T. TREU, "Centralisation-Decentralisation in Collective Bargaining," The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol.1, Issue 2, Summer 1985, s.43.

199 OECD., Economies in Transition, s.53.

200 TREU, Decentralisation, s.43.

201 BEAN, s. 75.

Toplu pazarlık düzeyi, işverenlerin tercihleri ve kendilerini pazar paylarını koruyabilecek ve pazarlık güçlerini arttırabilecek biçimde organize etme kapasiteleri ile yakından ilgilidir. Birden fazla işverenin pazarlığı, bireysel pazarlık güçlerinin artması nedeniyle tercih edilmektedir. Pazarlık gücündeki artış, salt grup (sendika) içindeki dayanışma ile değil, aynı zamanda ücretin marjinal işletmelerin katlanabileceği bir düzeyde oluşarak, bundan doğacak rekabetin önlenmesi ile de sağlanmaktadır²⁰².

Avrupa'da birden çok işverenle pazarlık işçi sendikaları tarafından da benimsenmiştir. Bölgesel veya ulusal düzeyde yapılan toplu pazarlıklar; sendika üyelerinin işe alınma konusunda birbirleriyle rekabetini önleyecek asgari bir ücret düzeyinin belirlenmesi ve bir dereceye kadar genel uygulamalara ilişkin iş koşulları oluşturulmasında, koruyucu iş mevzuatı yerine toplu pazarlık düzenlemelerinin konulmasında etkili olmuştur²⁰³.

Tam istihdam koşullarının sağlandığı 1950 ve 1960'lı yıllarda da sendikalar pazarlık güçlerini varolan pazarlık birimlerini güçlendirmek veya genişletmek için kullanmışlar ve daha merkezi bir pazarlık yapısının oluşmasında etken olmuşlardır²⁰⁴.

ABD. ve Japonya ise, pazarlık düzeyinin işletmede olduğu, yani, ademi merkezi yapılanmayı temsil eden ülkelerdir. Amerika'da rekabete ve serbest girişimciliğin üstünlüğüne duyulan güven, Avrupa'dakinin aksine, işverenler arasında işbirliği isteğinin doğmasına engel olmuştur²⁰⁵. Japonya'daki yapı ise, gerek işletmenin kendine özgü iş ilişkileri yapısı, gerekse işverenlerin sendikal baskılardan kaçınma çabalarının sonucu olarak işletme düzeyinde oluşmuştur²⁰⁶.

Son yıllarda, toplu pazarlık yapısında tek yönlü bir gelişme gözlenememekle birlikte, çoğu ülkede genel eğilimin ademi merkezileşme yönünde olduğu belirtilebilir. İsveç gibi, ülke ekonomisi çapında merkezi pazarlıkların gelenekselleştiği ülkelerde ademi merkezileşme işkolu düzeyine doğru, pazarlığın daha alt düzeylerde yapıldığı ülkelerde ise, işkolundan işletme düzeyine, işletme düzeyinden de işyeri düzeyine doğru kaydığına tanık olunmaktadır²⁰⁷. Öyleyse, herhangi bir ülkede, geleneksel toplu pazarlık düzeyinden, bir alt düzeye geçilmesinin ademi merkezileşme olarak nitelenmesi mümkündür.

Bu anlamda, toplu pazarlığın ademi merkezileşmesinde etken olan faktörler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bazı ülkelerde hükümet politikaları önem taşımaktadır. Fransa, Hollanda, İsveç ve bir ölçüde Belçika'da, 1980'li yıllarda bölgesel düzeyde karar vermenin, işyeri düzeyinde pazarlığın teşvik edilmesinin ve iş konseyleri veya benzer organların talepleri ve koruyucu işlevlerine daha fazla önem verilmesinin dayanağı izlenen hükümet politikalarıdır. Çünkü, işçilerin işyerinde karar verme sürecine katılmaları, iş

202 WINDMULLER, et al. s.85.

203 A.k., s.85.

204 A.k., s.115.

205 D.E. CULLEN, "Recent Trends in Collective Bargaining in the United States," Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal. (içinde) Ed. by J.WINDMULLER et al., International Labour Office, Geneva, 1987, s.311-312.

206 BEAN, s.82.

207 WINDMULLER, et al. s.87.

koşulları üzerinde belirleyici olmalarının artırılması yönündeki taleplerin karşılanması, böylece daha fazla iş tatmini sağlanarak verimliliğin ve etkinliğin artırılması amaçlanmıştır²⁰⁸.

Pek çok ülkede ise, merkezi toplu pazarlık uygulamalarını ve sonuçlarını en çok eleştiren ve ademi merkezileşme konusunda en ısrarlı davranan taraf işverenlerdir. 1970'li yıllardaki; işçi sendikaları, devlet, işveren örgütleri ve diğer çıkar gruplarının katılımıyla gerçekleşen üç yanlı merkezi görüşme (corporatism) yaklaşımı serbest rekabeti engellediği, toplumsal çatışmaları gidermek ve enflasyonu denetlemek yerine sistemde kurumsal katılığa yol açtığı gerekçesiyle eleştiriye uğramıştır²⁰⁹.

Buna karşılık, günümüzde artan rekabet baskısı karşısında işverenler ücret sistemlerinde daha fazla esneklik sağlamak, üretim yöntemlerini ve ekipmanın kullanımını çağdaşlaştırmak, işin organizasyonunda esneklikten yararlanmak ve yönetimde daha fazla karar verme serbestisine sahip olmak istemektedir. İşverenlerin bu istekleri, toplu pazarlık yapısının ademi merkezileşmesi yönünde önemli bir etki yapmıştır. Buna göre, teknolojik yeniliklere ve ekonomik koşullara ekipmanın ve işçilerin hızlı ve tam uyumu salt işletme pazarlığının geliştirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir. Bu girişimler, hükümet politikaları ile desteklendikleri ülkelerde, daha çok güç kazanmış ve toplu pazarlık yaklaşımlarında değişimlere yol açmıştır²¹⁰.

Söz konusu değişimler, İsveç gibi, ileri derecede merkezi bir toplu pazarlık yapısına sahip ülkelerde de ortaya çıkmıştır. 1980 ve 1983 yıllarında, işveren örgütlerinin merkezi pazarlığa ilişkin eleştirileri yoğunlaşmış ve 1984 yılında ilk kez bütün sektörler için genel bir ücret sözleşmesi yapılması reddedilmiştir. Böylece İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonunun direnişi sonuç vermiştir. Bu gelişmeler, "İsveç modeli" nin sürekliliği bakımından büyük önem taşımaktadır. Danimarka'da ise, 1980 yılında sosyal taraflar işkolu düzeyindeki ademi merkezi pazarlıkların merkezi pazarlıkların yerini almasını resmen kabul etmişlerdir²¹¹.

Bu bağlamda, işletme düzeyinde toplu pazarlığın salt ücreti değil, işgücünün hareketliliği, iş süresinin kısaltılması ve mesleki eğitim gibi esnekliğe ilişkin konuları da kapsadığı görülmektedir²¹².

Çünkü, ekonomik baskılar; ücret artışları, istihdam, verimlilik ve iş süresinin bir bütün olarak pazarlık edilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Benzer bir eğilim, yeni teknolojilere geçişi ve buna bağlı olarak mesleki eğitim ve iş organizasyonu gibi konuları kapsayan sözleşmelerde de görülmektedir.

208 A.k., s.115.

209 TREU, Decentralisation, s.49.

210 WINDMULLER, et al., s.115.

211 TREU, Decentralisation, s.50.

212 BEAN, s.83.

Bu noktada, işletme düzeyinde pazarlık modelinin değişime uğradığı gözlenmektedir. Bu değişim; işçi haklarının geliştirilmesinde bir araç olan geleneksel toplu pazarlığın eski gücünü yitirmesi, bunun yerine "serbestleştirme pazarlıkları" (negotiated deregulation) olarak adlandırılan uygulamaların artması ve "ödün pazarlıkları"na giderek daha sık başvurulması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ödün pazarlıkları, tarafların tek yanlı taleplerde bulunması yerine karşılıklı ödümler vermeleriyle ve sürekli kazanımlar yerine de aşamalı olarak geçici avantajların elde edilmesiyle gerçekleşmektedir. Bu yöndeki değişimin kaçınılmaz sonucu ise, iş yasalarının ve üst düzeylerde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin geleneksel rolünün ortadan kalkmasıdır²¹³.

Fransa'da son yıllarda, işkolu düzeyindeki geleneksel toplu pazarlığın sayısının ve öneminin giderek azaldığı görülmektedir. Buna karşılık, işletme ve işyeri düzeyindeki pazarlıklarda büyük bir artışa tanık olunmaktadır²¹⁴. 1982-1983 yılları arasında işletme düzeyinde bağitlanan sözleşmelerde iş süresinin kısaltılması, verimlilik ve ücretlere ilişkin düzenlenmeler getirilmiştir. 1983'ten başlayarak toplu pazarlıklarda iş süresinin esnekleştirilmesi üzerinde yoğunlaşıldığı bilinmektedir. Bunun dışında, çok sayıda ödün pazarlığı gerçekleştirilmiştir. Ücret ve diğer kazanımlarından ödün veren işçiler, karşılığında iş güvencesi sağlamaya çaba göstermişlerdir²¹⁵.

B. İşkolu Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriğinin Zenginleşmesi

Ademi merkezileşmeyi destekleyen ve belki de dengeleyen bir diğer eğilim işkolu toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konuların çeşitlenmesi ve genişlemesidir. Gerçekten, işletme düzeyinde bağitlanan sözleşmelerinin sayıca artmasına, işkolu pazarlıklarının ücret dışı konularda genişlemesi de eşlik etmiştir. Son yıllarda işkolu düzeyinde yürütülen toplu pazarlıklar iş süresinin kısaltılması, iş süresi esnekliğinin kapsamı ve sınırları ile uygulama prosedürlerine ilişkin kuralları içermektedir²¹⁶.

Çeşitli ülkelerdeki uygulamalar bu yöndeki eğilimlere örnek oluşturmaktadır. Fransa'da işçilerin iş ve işyeri değişikliğine ilişkin mesleklerarası sözleşme, İtalya'da 1988 tarihli mesleki eğitim sözleşmeleri, Belçika'da 1986 tarihli esneklikle ilgili mesleklerarası sözleşmeler içeriği zenginleşen işkolu sözleşmeleridir.

Hollanda'da 1987 yılında işkolu pazarlıkları (bankacılık işkolu) iş süresi ve (tekstil ve imalat işkollarında) erken emekliliğin finansmanı ile ilgili tartışmalarla zenginleşmiştir. İtalya'da ek emeklilik sistemleri ve iş süresinin kısaltılması 1987 yılında işkolu

213 G. SPYROPOULOS, "Changing Industrial Relations vis-a-vis Economic Change in Southern Europe- A Comparative Review," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (İçinde) Ed. by H. SARFATI, C.KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s.58-59.

214 TREU, Decentralisation, s.52.

215 SPYROPOULOS, s.58.

216 TREU, Labour flexibility, s.504.

pazarlıklarının temel konuları arasında yer almıştır. İtalya'da son yıllarda işkolu pazarlıklarında iş güvencesi, endüstride yeniden yapılanma, işçilerin iş ve işyeri değişikliği gibi sorunlara ilişkin daha niteliksel bir içerik kazandığından, açıkça ücret pazarlığından uzaklaşmıştır²¹⁷.

C. Farklı Düzeylerdeki Toplu Pazarlığın Birbirini

Tamamlaması

1980'li yıllarda korporatist düzenlemelere ve hükümet müdahalelerine yöneltilen eleştiriler çerçevesinde gelirler politikasının eski önemini yitirdiği görülmüştür. 1990'lı yıllara gelindiğinde, ulusal ve sektörel düzeyde ekonomik performansla uyumlu olarak beliren ücret eğilimleri korunmak koşuluyla, makro ekonomik düzeyde ücretin düzenlenmesine ilişkin genel bir ölçütün kararlaştırılması gereksinimi tekrar ortaya çıkmıştır²¹⁸.

Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekçelerin, gerekse uygulamalardan çıkan sonuçların, merkezi ve ademi merkezi sistemlerin sahip olduğu üstünlüklerin birbirinden çok farklı olmadığıdır²¹⁹.

Ücretlerin merkezi düzeyde saptanması, ulusal gelir ve istihdam gibi makro ekonomik değişkenlerdeki gelişmelere uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu ise, merkezi pazarlığın, ücretlerde makro ekonomik esnekliğin gerçekleştirilmesi için bir araç olarak kullanılmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca, merkezi sistemlerde toplu pazarlığın olumsuz etkilerine ilişkin olarak sosyal tarafların ve üyelerinin görüşlerinin en kısa yoldan ve en kısa zamanda alınmasına olanak tanımaktadır²²⁰.

Ancak, merkezi yapı, işletmelerin verimlilik düzeyleri ile ortalama ücret düzeyi arasında bir bağlantı kurulmasını engelleyebilmektedir. Bu durumda, ücret artışları, performans düzeyi düşük işletmelerde ücret maliyetlerinin katlanılamaz ölçülere ulaşmasına yol açarken, verimliliği yüksek endüstrilerde çok sınırlı kalabilmektedir.

İşletme düzeyinde ademi merkezi toplu pazarlığın egemen olduğu ülkelerde ise, işletmelerde, bölgesel ve yöresel işgücü piyasasına özgü koşullar ürün ve işgücü piyasalarında rekabet yoluyla piyasa güçleri tarafından yansıtılmaktadır²²¹.

Bu anlamda sosyal tarafların, özellikle de işçi sendikalarının yaklaşımlarının ön plana çıktığı ileri sürülebilir. Gerçekten, Avrupa'da işçi sendikaları, Japon sendikaları gibi,

217 D. VAUGHAN-WHITEHEAD, "Négociation salariales en Europe," (çev. Z. ERDUT) Europe Sociale.

Supplément 2/90, Commission des Communautés Européennes, Luxembourg, 1990, s.18.

218 TREU, Labour Flexibility, s.508.

219 OECD., Economies in Transition, s.53.

220 CEC., Economics Report 1993, s.135.

221 A.k., s.136.

ücretlerin; ekonomik koşullar ve iş güvencesi arasındaki denge gözetilerek azaltılmasını henüz tam olarak benimsememekle birlikte, ademi merkezileşme düşüncesine karşı çıkmamaktadırlar²²².

Ulusal pazarların bütünleşmesi (tek Avrupa pazarının oluşturulması) ile farklı düzeylerde toplu pazarlığın birbirini tamamlaması arasında yakın bir ilişki dikkat çekmektedir. Gerçekten, toplu pazarlığın ademi merkezileşme eğilimi güç kazanmakla birlikte, etkin işleyen bir iş ilişkileri sistemi ulusal, işkolu ve giderek işletme düzeyleri arasında ileri düzeyde bir eşgüdümün sağlanmasıyla diğer ülkelerdeki sistemlerden ayrılmaktadır. Bu sayede, bir ülkenin işsizlikle enflasyon, sermaye ile emeğin çıkarları ve yurt içi ile yurt dışı işgücü piyasaları arasında iyi ve sağlam bir denge kurması mümkün olabilir. Liberalleşme önlemleri nedeniyle, Avrupa'da rekabetçi baskılar yoğunlaşmış, esasen ulusal nitelikteki eşgüdüm sağlama mekanizmaları üzerinde gerilimler artmıştır. Sonuç olarak, bazı ulusal iş ilişkileri yapıları bir bütün olarak ideal işleyişinden uzaklaşmış ve parçalanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır²²³.

Bu bağlamda, "iş ilişkilerinin geleceği" tartışması içine, "farklı düzeylerde toplu pazarlığın birbirini tamamlaması" düşüncesi de katılmıştır.

Öte yandan, sosyal taraflarca işkolu düzeyinde görüşülen konularla işletme toplu iş sözleşmelerinin konuları arasında tezatlıktan değil, bir tamamlayıcılıktan söz edilebilir, yani, işkolu düzeyinde kararlaştırılan normlar işletmenin gereksinimleriyle uyumlu hale getirilmektedir. Bu konuda esneklik sözleşmeleri örnek oluşturmaktadır. İtalya'da temel esneklik stratejileri, ulusal düzeyde (iş sürelerinin organizasyonunda olduğu gibi) veya işkolu düzeyinde oluşturulmaktadır. Bu stratejiler, belirli bir serbestlik içinde işletme düzeyinde uygulansalar bile, üst düzeydeki sözleşme, uygulamalara esas oluşturmaktadır. Üstelik, işkolu düzeyinde bağitlanmış sözleşmeler, toplu işten çıkarmalar dahil olmak üzere, sosyal refah için temel olarak kabul edilen güvenceler bakımından bir tehdit oluşturmayan, seçici bir esnekliğin uygulanmasını sağlamaktadır. Bu arada, işkolu düzeyinde pazarlığın, işletmenin işgücüne ilişkin normlara uymasının bir güvencesi olarak alınabileceği ileri sürülmektedir²²⁴.

Fransa ve Belçika yanında pek çok ülkede de iş süresinin kısaltılması ve düzenlenmesine ilişkin bir çok işletme toplu iş sözleşmesi, salt bu konulara özgü ulusal yasalara göre işkolu düzeyinde saptanmış normları yerel koşullara uydurma amacı taşımaktadır. Almanya'da da işkolu düzeyindeki pazarlıklar, en üst düzeyde uzlaşma arayışı içinde, esnekliğe uygun özel biçimleri oluşturmada işletme konseylerine vekalet vermek suretiyle gerçekleştirilmektedir.

222 TREU, Labour Flexibility, s.508.

223 P. TEAGUE, " Between Convergence and Divergence: Possibilities for a European Community System of Labour Market Regulation," ILR., Vol. 132, No. 3, 1993, s.399.

224 VAUGHAN-WHITEHEAD, s.19.

İtalya'da bizzat sosyal tarafların; karşılıklı yetkiler, pazarlık prosedürleri ve organizasyonunu tanımlayarak, çeşitli pazarlık düzeyleri arasında "işlevsel" bir eşgüdüm sağlama çabası içine girdikleri görülmektedir.

1987 yılında işkolu sözleşmeleri yenilenirken, farklı düzeyler arasında özel ilişkiler kurularak, sözleşme sisteminde bazı iç düzenleme mekanizmaları belirlenmiştir. Örneğin, özel sektörde; tekstil, metalurji ve mekanik işkollarında bağtlanacak işletme toplu iş sözleşmelerinde, işkolu düzeyinde görüşülen konuların yer almayacağı hükmü kabul edilmiştir. Aynı ilke, kamu sektörü metalurji ve mekanik işletmeleri için de geçerli kılınmıştır.

İtalya'da işletme düzeyinde ve bölgesel düzeyde gerçekleştirilen bir dizi referandum sonucunda 1993 yılında imzalanan "toplumsal anlaşma" bu konudaki yeni bir adımı oluşturmaktadır. Uzun süreli görüşmelerin ardından imzalanan bu anlaşma, başta gelirler politikası olmak üzere, ekonomide yapısal uyumun sağlanmasına ilişkin konuları kapsamakta ve bu konulara yeni bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Üç taraflı ilkelere dayandırılan bu yeni yaklaşımın amacı, refah devletinin yeniden yapılandırılması ile endüstri ve hizmetler sektörlerinin yapısal uyumunun gerçekleştirilmesinde işçi sendikalarının desteğinin sağlanmasıdır²²⁵.

II. ADEMI MERKEZİLEŞMENİN İŞ İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN SONUÇLARI

Toplu pazarlığın ademi merkezileşmesinin iş ilişkileri bakımından sonuçları iki aşamada ele alınabilir. Bunlardan birincisi, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısının azalmasıdır. İkincisi ise, işverenin işin organizasyonu ve teknik yenilikler üzerindeki kontrolünün artması, bir başka deyişle; yönetim hakkının kapsamının genişlemesidir.

A. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısının Azalması

İskandinav ülkeleri dışındaki ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı, farklı oranlarda olmak üzere, belirgin biçimde azalmaktadır. Bu azalma, sendikaların üye sayılarındaki azalma ile doğrusal bir ilişki içindedir. Gerçekten, İskandinav ülkeleri dışında, çeşitli ülkelerde değişen oranlarda olmakla birlikte, sendikaların üye sayılarında bir azalma gözlenmektedir. Buna göre, Danimarka'da 1970-1989 yılları arasındaki dönemde, sendikalaşma oranı, %60'dan %73.2'ye çıkmıştır. Almanya'da 1980 - 1989 arasındaki dönemde sendikalı işçilerin oranı %3.8 azalmakla birlikte, 1970-1990 yılları arasında %33 olan sendikalaşma oranını korumuştur. Sendikalı işçi oranında daha belirgin bir azalma olan ülkeler ise, Japonya, Fransa, İngiltere ve ABD'dir. 1970-1988 yılları arasında

²²⁵ ILR., "New Features: Italy, Social Pact gives significant boost to tripartite economic policy consultation," International Labour Review. Vol. 132, No. 4, 1993, s. 431 ve 433.

sendikalaşma oranı, Japonya'da %35'ten %26.8'e, Fransa'da %22'den %12'ye, İngiltere'de %44.8'den %41.5'e, ABD.'de ise, %22.8'den %16.4'e inmiştir²²⁶.

Teknolojik değişim sonucunda işin niteliğinin değişmesi sendikaların üye sayısındaki azalmanın önemli nedenlerinden biridir²²⁷. Çünkü, teknolojik değişim beyaz yakalı - mavi yakalı işçiler arasındaki geleneksel ayırımı gitmeyi güçleştirmektedir. Nitekim, yeni ortaya çıkan meslekler son derece değişken nitelikler taşımakta ve bu nedenle de toplu temsil edilmesi kolay olmayan gruplarla karşı karşıya kalınmasına yol açmaktadır. Beyaz yakalı işçilerin sayısal artışı, gücünü genellikle mavi yakalı endüstri işçilerinden alan sendikalar için bir tehdit oluşturmaktadır²²⁸. Bunun sonucu olarak, uzun dönemde çalışanlar arasında çıkar birliğinin oluşması güçleşmekte ve ortak taleplerin örgütler (sendikalar) aracılığıyla toplu pazarlığa yansıtılması olasılığı azalmaktadır.

Öte yandan, günümüzde üretim ve hizmetlerin daha küçük işletmelere yönelmesi, işletmelerin bölünmesi ve taşeron uygulamaları sendikalaşma oranı düşük ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri dışında kalan işçilerin sayısının artmasına neden olmuştur²²⁹. Bu, işverenlerin esneklik gibi bir yönetim stratejisi olan ademi merkezileşmeyi üretim süreci üzerindeki sendikal denetimin dışında tutabilmek amacıyla benimsedikleri bir uygulamanın sonucudur.

B. İşverenin Yönetim Hakkının Kapsamının Genişlemesi.

Toplu pazarlık ve iş ilişkilerinin yapısı, işin organizasyonu üzerindeki denetim bakımından önem taşımaktadır. Toplu pazarlık sürecinin ademi merkezileşmesi pazarlık konularını sınırlarken işverenin işin organizasyonu ve yeni teknolojilerin uygulanması konusundaki denetimini arttırmıştır.

İşverenin yönetim hakkının kapsamının genişlemesi, rekabetin yoğunlaştığı günümüz koşullarında esneklik stratejilerinin uygulanması nedeniyle ayrı bir anlam kazanmaktadır. İşgücünün istihdamında esneklik, sendikaların üyeleri adına toplu pazarlıkta elde ettikleri güvencelerin yitirilmesine neden olmaktadır. İşverenler bu konudaki sendikal denetimden kaçınmak için önceden sahip olmadıkları araçlara kavuşmuşlardır. Bu anlamda, esneklik stratejilerinin uygulanması üretim sürecini ademi merkezileştirmek suretiyle daha kolay gerçekleştirilebilmektedir. Çünkü, işletme düzeyi toplu pazarlığın yeni teknolojilerin etkilerine en açık olduğu düzeydir. Böylece yeni teknolojilerin işverene sağladığı organizasyon esnekliği, yasa ve toplu iş sözleşmesinin getirdiği katı yükümlülükleri bertaraf etmeyi de beraberinde getirerek, tek taraflı karar vermeyi kolaylaştırmaktadır²³⁰.

226 OECD., Employment Outlook, July 1991, Ch. 4.

227 B. JAMES, "The Trade union response to new technology," The employment consequences of technological change. Macmillan Press, Basingstoke, 1986, s.176.

228 T. TREU, "The Technology Debate (II), The Impact of New Technologies on Employment, Working Conditions and Industrial Relations," L.S., No.9, April-june 1984, s.120.

229 TREU, Decentralisation, s.54.

230 TREU, Technology Debate, s. 120.

Bu gelişme, toplu iş ilişkilerinin bireysel iş ilişkilerine doğru kayması sonucunu doğurmaktadır. Çünkü, "insan kaynakları yönetimi" yaklaşımı çerçevesinde esneklik stratejilerinin uygulanması temelde işverenin tek taraflı belirleyiciliğine dayanmaktadır²³¹. Bu durumda, iş ilişkilerinin ademi merkezileşmesi, hızlandırıcı parçalanma etkisi yapacak ve iş ilişkilerinin personel politikalarıyla bütünleşmesini teşvik edecektir²³². Burada İş Hukukunun kesinlikle devlet müdahalesine dayandığı ülkelerle, toplu iş sözleşmesinin İş Hukukunun temel hukuksal dayanağını oluşturduğu ülkeler arasında varolan temel farklılığı belirtmek gerekmektedir. Örneğin, ABD. ikinci gruptaki ülkelere örnektir.

Toplu pazarlığın kapsadığı işçilerin sayısındaki azalma ile birlikte, endüstride karar verme süreci olarak toplu pazarlığın pozisyonunda belirgin bir zayıflama olduğu dönemlerde, bazı ülkelerde, işçi ve işveren arasında danışmaya dayalı ilişkilerde önemli bir artış meydana gelmektedir. Bu artış, kötü ekonomik koşullarla çok yakından ilgilidir veya daha açık bir ifadeyle danışmanın, ekonomik güçlüklerin aşılmasında önemli bir araç olabilmesi yönünde beklentiler vardır²³³. Gerçekten, son yıllarda, toplu pazarlığın nisbi öneminde görülen bir zayıflama, bir çok Avrupa ülkesinde bu yönetime alternatif olabilecek yeni mekanizmaların aranması sürecini başlatmıştır. Avrupa'daki işletme konseyleri ve işçilerin yönetime katılma mekanizmaları önemini korurken, Kuzey Amerika'da işletme yöneticilerinin inisiyatifi ile başlatılan katılma planlarının, kalite çemberleri ve çalışma yaşamının kalitesi programlarının ve benzeri girişimlerin, toplu pazarlığa bir alternatif olarak sunulduğu görülmektedir²³⁴.

231 KANAWATY, et al., s.291.

232 LIEMT, s. 468, Dipnot. 31.

233 WINDMULLER, s. 12.

234 T. DERELİ, "1990'lara Girerken Sanayileşmiş Ülkelerde Endüstriyel İlişkiler Alanındaki Gelişmeler," BASİSEN, Sa: 48, Ocak 1993, s. 17.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASINDA SOSYAL TARAFLARIN ETKİSİ

Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasında, sosyal tarafların etkisi iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, işçilerin ve sendikaların teknolojik değişimin planlanmasına veya uygulanmasına ilişkin kararların alınmasına katılması, ikincisi ise, teknolojik değişimin sonuçları ortaya çıktıktan sonra, bu sonuçlara ilişkin düzenlemeler yapılmasıdır. Sosyal tarafların etkisi bakımından yapılan bu ayırım, aynı zamanda, yeni teknolojilerin çeşitli ülkelerdeki uygulamaya konulma biçimleri için de geçerlidir. Bu ayırımda, ülkelerin iş ilişkileri sistemlerinin yapısal özellikleri belirleyici olmaktadır. Bu nedenle, sosyal tarafların yeni teknolojilere yaklaşımında da ülkeden ülkeye farklılıklar görülmektedir.

§7. SOSYAL TARAFLARIN YENİ TEKNOLOJİLERE YAKLAŞIMI I. İŞÇİ SENDİKASI

Sendikaların teknolojik değişimler karşısındaki yaklaşımları ve geliştirdikleri politikalar, işin organizasyonunda ortaya çıkan değişikliklerin, işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi üzerindeki etkileri bakımından ele alınmalıdır. Bu anlamda, sendikalar, yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasını, hem ekonomik ve sosyal sonuçları bakımından, hem de iş üzerinde işverenin kontrolünün artması açısından değerlendirmeye tabi tutmaktadır. Ekonomik sonuçları, verimlilik ve kalite artışının toplu pazarlık aracılığıyla ücretlere yansıtılmasıyla ölçülmektedir. Sosyal sonuçları ise; istihdam düzeyi, işgücünün kompozisyonu, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve değişimden sonra işin yapısı ve çalışma hızı üzerinde meydana getireceği potansiyel etkilerle belirlenmektedir. Teknolojik yenilikler, işçinin hem kişisel bakımdan hem de performansı açısından kontrol edilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, işçi sendikaları işverenin işçi üzerindeki kontrolünün arttırılması amacını taşıyan organizasyon değişikliklerini olumlu karşılamamakta ve elden geldiğince bu kontrolün dışında kalmaya çaba harcamaktadır¹.

Teknolojik alandaki hızlı değişimler ve üretimin planlanması ile işin organizasyonundan doğan yeni gereksinimler sendika politikaları üzerinde, hem bölgesel, hem de ulusal düzeyde büyük bir etki yapmıştır. 1970'li yılların başlarında üretimde kullanım alanına giren mikroelektronikğin iş ilişkileri alanında doğurduğu sorunlar, özellikle iş güvencesi sorunu, ancak 1970'li yılların sonunda ciddi biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Bunun başlıca nedeni, 1970'li yılların sonunda ekonomik durgunluk, enflasyon ve yüksek oranda işsizliğin, istikrarlı ekonomik büyüme ve göreceli olarak sağlanmış tam istihdam koşullarını değiştirmesidir. Diğer yandan, mikroelektronik teknolojisinin işletmelerde uygulamaya konulması, pek çok halde, işçilerin ve

¹ THURMAN, et al., s.159-160.

sendikalarının çıkarlarıyla çatışmaya yol açacak düzenlemelerin getirilmesine yol açmıştır. Bu çatışma, işletmedeki güç dengesi konusunda olduğu kadar, iş koşulları ve istihdam konusunda ve yine aynı nedenle, karar verme sürecini etkileme yöntemleri için de geçerlidir.

1970'li yılların başı, çeşitli Avrupa ülkelerinde iş çevresi, işin insancillaştırılması, işin yeniden yapılanması ve işçilerin fiziksel ve ruhsal varlıklarının bir bütün olarak korunması anlamına gelen iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi hareketlerinin ortaya çıktığı bir dönemdir. Bu dönemde, işçilerin reel ücretleri küçümsenemeyecek ölçüde artmıştır. Ancak, buna rağmen, işin dakikalara bölündüğü, katı Fordist-Taylorist organizasyon biçimi, işte tekdüzelik ve işin yoğunluğu gibi yakınmaların ortaya çıkmasını engelleyememiştir. İşçiler tepkilerini genellikle işçi devrinde yükselme, işe devamsızlıkta artma biçiminde pasif olarak gösterirken, bazen daha aktif yollara da başvurmuşlardır. 1969 ve 1973 yıllarında Almanya'da olduğu gibi, vahşi grevler ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeleri dikkate alan işçi sendikaları, iş koşullarının çeşitli araştırma projelerine dayandırılarak çalışanların verimlerinin artırılmasına, yeteneklerinin geliştirilerek gereksinimlerine en iyi biçimde uydurulmasına çaba harcamışlardır. Bu amaçla, işçilerin çalışma yaşamında karar verme mekanizmasına katılmasına yönelik taleplerde bulunulmuştur. Bu durum, işverenlerin giderek, işin yeniden tanımlanması ve zenginleştirilmesi gereğinin farkına varmalarını sağlamıştır.

Böylece, 1970'li yılların başından itibaren, gelişmiş ülkelerde işletmeler, işin organizasyonunda köklü değişiklikler yapmışlardır. Bunun sonucunda, yeni iş organizasyonu biçimlerinin genel özellikleri, daha geniş iş tanımlarını içermesi ve farklı işlerin bütünleştirilmesi biçiminde ortaya çıkmıştır. Ayrıca, o tarihe kadar, sendikaların işletme düzeyinde yer almalarını reddeden işverenlerin, bunu kabul etmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Sendikaların taleplerine karşılık olarak, Hollanda, Fransa, İsveç, Almanya, İtalya ve İngiltere gibi bazı Avrupa ülkelerinde işverenlere işin organizasyonunu işçilerin kişiliğinin bir bütün olarak korunmasını sağlayacak biçimde gerçekleştirme yükümlülüğü getiren çeşitli yasal düzenlemeler de yapılmıştır². Günümüzdeki, yönetime katılmanın dayanağını oluşturan, pek çok yasa da bu dönemde çıkarılmıştır.

Ancak 1970'li yılların sonuna doğru, yeni teknolojilere uyum sürecine girilmesiyle birlikte, ekonomik krizin yapısal nitelik kazandığının anlaşılması, işverenlerin izledikleri stratejilerde büyük bir değişiklik meydana getirmiştir. Bu dönemde rasyonalizasyon, maliyetlerin azaltılması ve esnek üretim teknolojilerine geçiş, öncelikli amaçlar haline gelmiştir³. Ayrıca, özelleştirme ve serbestleştirme programları da geleneksel toplu pazarlık modellerinin işleyişini güçleştirirken, sendikaların organizasyon yapısında da yetersizliklere yol açmıştır.

2 VENEZIANI, s.140.

3 Bkz. yuk. s. 36 vd.

Ekonomik koşullardaki değişikliğin sendikalar üzerindeki etkisi de kısa zamanda ortaya çıkmıştır. 1970-1980 yılları arasındaki dönemde, sendikalar pek çok ülkede, süreç yeniliklerine karşı bir tutum benimsemişler, iş organizasyonu alanındaki reformlara katılma konusunda isteksiz davranmışlar ve yeni çalışma biçimlerini sorgulamışlardır. Sendika politikaları geliştirilirken, öncelik, teknolojik değişimin istihdam ve iş koşulları üzerindeki etkilerinin giderilmesine verilmiştir. Bu nedenle, geliştirilen politikalar daha çok teknolojik değişimin sonuçları üzerinde yoğunlaşmış ve esasen işçilerin işten çıkarmaya karşı korunması amacına yönelik olarak belirlenmiřtir⁴.

Ancak, bu dönemde, geleneksel "dağıtıcı" toplu pazarlık yaklaşımı, ekonomik alanda değişimin getirdiği güçlüklerin üstesinden gelinmesinde yeterli olmamıřtır⁵. Üstelik, sendikaların işçileri teknolojik değişimin olumsuz sonuçlarından koruma amacıyla hareket etmeleri, "savunmacı" stratejiler izledikleri veya değişim sürecine karşı olumsuz tutum içinde oldukları gerekçesiyle eleştirilmelerine yol açmıştır. Bu eleştiriler genellikle, sendikaların, işin zenginleştirilmesine de yol açabilecek olan organizasyon değişikliklerine karşı açık biçimde direnmelerine iliřkindir⁶.

1970'li yılların sonlarına doğru pek çok ülkede yeni teknolojilere ilişkin sendika politikalarında önemli değişimler yaşanmıştır. İşverenlerin verimliliğin arttırılması yönündeki giderek artan baskıları, işçilerin iş güvencesine ilişkin endişeleri ile devletin danışmayı destekleyici politikaları aynı dönemde gündeme gelmiştir. Ulusal ve uluslararası rekabet giderek yoğunlaşırken, çok sayıda işçi ve sendika, teknolojik değişimin, hem kaçınılmaz olduğu, hem de işletmenin rekabet gücünü arttırmak suretiyle iş güvencesinin sağlanması ve iş koşullarının geliştirilmesi bakımından, işçilerin yararına olduğu görüşünü benimsemiřtir⁷. Bu eğilim, aynı zamanda, sendikaların izledikleri pazarlık stratejileri bakımından da bir değişikliği yansıtmaktadır. İşçi sendikaları toplu pazarlıkta çatışmacı olmaktan çok uzlaşmacı bir strateji benimsemiřlerdir⁸.

Bu dönemdeki sendikal politikaların bir başka özelliği, hükümet politikalarına bağlı olarak geliştirilmeleridir. Gerçekten, işçi sendikalarının serbestleştirme uygulamaları sonucunda işten çıkarmaların kolaylaşması karşısında, iş güvencesinin sağlanması taleplerini daha esnek bir biçimde oluşturma eğilimi içine girdiklerine tanık olunmaktadır. İşçi sendikaları iş güvencesini, artık işsizliğin azaltılması ve işgücü talebinin arttırılması bağlamında ele almakta ve bunun için iş süresinin yeniden düzenlenmesinden bir araç olarak yararlanılmasını kabul etmekte, mesleki eğitim konusunda işveren ve hkmetle pazarlığa oturmayı planlamaktadır. Bu anlamda, sendikal politikaların, hem uzun dönemli iş kayıplarının önlenmesi için makroekonomik politikalarla uyumlulaştırılması, hem de

4 M. OZAKI et al., *Technological Change & Labour Relations*. International Labour Office, Geneva, 1992, s.4.

5 WINDMULLER c. al. s. 12.

6 THURMAN, et al., s. 159.

7 OZAKI, s.4.

8 E. M. KASSALOW, "Concession Bargaining; Towards New Roles for American Unions and Managers", ILR., Vol. 127, No. 5, 1988 s. 590.

yapısal uyum sürecini kolaylaştırmak için yeni işgücü piyasası kurumlarının geliştirilmesi konusunda hükümet politikalarına bağımlılıkları sözkonusudur⁹.

Bu bağlamda, geleneksel politikalarında değişikliğe giden işçi sendikalarının iki farklı yöntem benimsedikleri görülmektedir. Birinci yöntem göre; işyerinde üyelerinin hak ve çıkarlarını geliştirici taleplerden, işsizliği azaltma lehinde, (ödün pazarlığına başvurarak) vazgeçmişler ve işgücü talebinin artırılması için iş süresini kısaltmaya çaba harcamışlardır. İkinci yöntem göre; hükümetten istihdam yaratıcı programlar hazırlamasını isteyen işçi sendikaları, işsizlerin iş bulma şansını arttırabilmek için mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi konusunda baskı yapmaya çalışmışlardır¹⁰.

Bu tür politikaların uygulandığı, yani, işyerinde işin organizasyonuna sendikal katılımın savunmacı bir nitelik taşıdığı ABD ve İngiltere gibi ülkelerin, ekonomik krizin etkilerinin yoğun olarak hissedildiği ülkeler olması dikkat çekicidir. Bunun yanısıra, ekonomik krizden daha az etkilenen örneğin, İskandinav ülkelerinde, sendikaların farklı yaklaşımlar benimsedikleri ve yeni iş organizasyonu biçimleri geliştirmeyi sürdürdükleri görülmektedir¹¹.

Sendikaların yeni teknolojiler karşısındaki bu farklı yaklaşımları, bazı ülkelerde sendika üst örgütlerinin model sözleşmeler geliştirmelerine ve üyelerini yaptıkları toplu iş sözleşmelerinde model sözleşme hükümlerine yer vermeleri konusunda teşvik etmelerine yol açmıştır. Bazı ülkelerde ise sendikalar, kendi politikalarını geliştirmek ve değişimleri, politikaları doğrultusunda etkileyebilmek için teknolojik yenilik sürecine katılmayı tercih etmişlerdir.

A. Model Teknoloji Sözleşmelerinin Geliştirilmesi

Esasen teknoloji, iş ilişkilerinin gelişim sürecinde, ön planda yer alan bir konu olmamıştır. Uzun süre, teknolojik alandaki değişikliklerin, işverenin yönetim hakkı içinde kaldığı kabul edilmiştir. Gerçekten, toplu pazarlığın içeriğine salt hukuksal anlamda bakılacak olursa, teknolojik değişimin, ne tasarımı, ne de zamanlaması, toplu pazarlık konuları arasında görünmektedir. Bunun gibi, toplu iş sözleşmelerinde teknolojik değişimin ne ölçüde yenilikçi olduğu veya işgücü üzerindeki etkilerinin neler olabileceği üzerinde de durulmamış, teknolojik yeniliklerin planlaması, seçimi ve tasarımı, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmıştır¹². Bu nedenle, yeni teknoloji sözleşmelerinin teorisi ve uygulaması, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra toplu pazarlık alanındaki en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmektedir¹³.

9 WILLMAN, Industrial Relations, s.1.

10 THURMAN, et al., s.161.

11 A.k., s.161.

12 H. SCARBROUGH, P. MORAN, "Technical change in an Industrial Relations Context," Employee Relations, Vol. 8, No. 6, 1986, s. 18.

13 BENSON, LLOYD, s. 165.

Ancak bu gelişme, iş konseyleri, işçi temsilcileri, meslek sendikaları, pazarlık birimleri gibi toplu pazarlık sürecine katılan pek çok grubun deneyim sahibi olmadıkları yeni bir konuyla karşı karşıya kalmalarına yol açmıştır. Bu nedenle, sendika üst örgütleri teknoloji sözleşmeleri için modeller geliştirmişler ve üyelerine önermişlerdir¹⁴.

Sendikaların teknolojik değişim sürecini toplu pazarlık aracılığıyla etkileme yönündeki girişimleri, pek çok ülkede, teknoloji sözleşmelerinin bağitlanması veya genel nitelikteki toplu iş sözleşmelerine teknolojiye ilişkin hükümlerin konulması gereğini doğurmuştur¹⁵. O halde, yeni teknolojilere geçiş, sendikalar için göreceli olarak yeni bir pazarlık alanıdır¹⁶.

Bu anlamda, model teknoloji sözleşmeleri, üst örgütlerin üye sendikalara yönelik "tavsiye"leri niteliğindedir. Buna göre, işverenlerin model sözleşmenin maddelerini benimsemesi ve bağitlanan sözleşmenin uygulamada elde edilebilecek olanı yansıtan bir uzlaşma olması da mümkündür. Model teknoloji sözleşmelerinin temel ilkeleri: pazarlık için bir başlangıç noktası oluşturması ve sendikaların işverenlere yönelik taleplerini ifade etmesidir¹⁷.

Model sözleşmeler, genellikle bütün sektörler için geçerli olabilecek geniş bir temelde geliştirilmiştir¹⁸. Ancak, FIET' tarafından 1983 yılında geliştirilen model sözleşmede de düzenlendiği gibi, toplu pazarlık çeşitli ülkelerde farklı düzeylerde gerçekleştirildiği için, model sözleşmenin bütün maddelerinin her ülkede uygulanması beklenmemektedir. Özellikle belirli bir teknolojiye ilişkin ve işletme yararının ön planda tutulduğu sözleşmeler, ulusal veya işkolu düzeyinde değil, işletme düzeyinde bağitlanmaktadır. Bu durumda, tarafların model sözleşmelerin içeriğini, geleneksel pazarlık düzeyine uyarlamaları gerekmektedir¹⁹.

Model teknoloji sözleşmeleri, özellikle, çatışmacı toplu pazarlık geleneğine sahip Anglo-Sakson ülkelerinde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. İngiliz sendikaları, yeni teknolojiye geçişi bir pazarlık ve danışma konusu haline getirmede oldukça başarılı olmuşlardır. 1979 yılında TUC, İngiliz endüstrisinin yeni teknolojilere uyumu ve bunun karşılığında, üyelerinin iş güvencesi ve iş yaşamlarının niteliğinin korunması konusunda özel bir konferans toplamıştır. Konferans'da kabul edilen "İstihdam ve teknoloji" raporunda, mikroelektronik teknolojisinin endüstride yaygın olarak kullanılması sonucunda meydana gelebilecek büyük toplumsal değişimlere yönelik bir strateji geliştirilmesi önerilmiştir²⁰.

14 E. EPSTEIN, New Technology in banking and insurance: relevant provisions in collective agreements. Working Paper, No. SAP 4.1/WP 1, International Labour Organisation, Geneva, 1985, s.7.

15 OZAKI, s. 5.

16 EPSTEIN, s. 2.

17 FIET., Model Technology Agreement. International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees, Geneva, 1983, s. 3.

18 EPSTEIN, s.7.

19 FIET, s.4.

20 JAMES, s. 178.

TUC'un girişimi, yeni teknolojilere karşı olumlu bir sendikal yaklaşımı sergilemektedir. Gerçekten söz konusu Rapor'un giriş kısmında mikroelektronik teknoloji, hem bir "meydan okuma", hem de bir "fırsat" olarak değerlendirilmiştir. Buna göre, yeni üretim süreçlerine ve yeni organizasyon biçimlerine geçilmesi, çok sayıda işin ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Ancak, yeni teknolojiler, salt İngiliz endüstrisinin rekabet gücünün arttırılması için değil, aynı zamanda iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi için de çeşitli olanaklar sunmaktadır²¹.

Görüldüğü gibi, bu dönemde, yeni teknolojilerin istihdamla olan bağlantısı açıkça ortaya konmakta ve konunun büyük ölçüde hükümetin sorumluluğunda olduğu belirtilmektedir. Rapor'da hükümetin birim maliyetleri azaltmak, üretimi ve istihdamı arttırmak üzere endüstri alanında bir strateji belirlemesi istenmiştir. Bu bağlamda, verimliliğin arttırılması ve istihdam düzeyinin yükseltilmesi arasında bir bağlantı kurularak, Ar-Ge faaliyetlerine önem verilmesi ve hizmetler sektörünün geliştirilmesi öneri olarak sunulmaktadır²².

Rapor'un sendikal eylem planına ilişkin olan bölümü, TUC'un yeni teknoloji görüşmelerine getirdiği temel ilke nedeniyle ayrı bir önem taşımaktadır. Bu temel ilkeye göre, işgücü üzerinde büyük etkisi olabilecek hiç bir teknolojik yenilik, tek taraflı olarak uygulamaya konulamayacaktır²³. Bununla TUC, teknolojik değişimin kollektif olarak düzenlenmesini talep etmektedir. Teknolojik değişimin denetlenmesi konusunda, sendikalara en etkin pazarlık aracı olarak da yeni teknoloji sözleşmeleri nerilmektedir²⁴.

Bu anlamda, TUC'un yeni teknolojilere ilişkin politikasını diğerlerinden ve yeni teknoloji sözleşmelerini de geleneksel toplu iş sözleşmelerinden ayıran temel unsur; "tasarım aşamasında" ya da "karar alınmadan önce", sendikal katılımın güvence altına alınmasını nermesidir²⁵. Bu durumda, yeni teknoloji sözleşmeleri, hem prosedüre, hem de teknolojik değişimin sonuçlarına ilişkin konuları içeren sözleşmeler olarak ortaya çıkmaktadır. Prosedüre ilişkin konular; sendikaların tanınması, toplu pazarlığın düzenlenmesi, uyuşmazlık prosedürünün oluşturulması ve işyeri temsilcilerinin statülerinin belirlenmesi; teknolojik değişimin sonuçlarına ilişkin konular ise, teknolojik değişimin etkileriyle ve üretim artışının ücret ve iş süresinin kısaltılması biçiminde adil bölüştürülmesi ile ilgilidir²⁶.

TUC'un önerdiği yeni teknoloji sözleşmelerinin bir başka önemli özelliği, yeni teknolojilerin uygulamaya konulması sayesinde üretim artışının, işletmede varolan ürün yeniliklerine ve çeşitlendirilmesine dayandırılmasıdır. Buna göre, sendikaların ürünün

21 BENSON, LLOYD, s. 168.

22 A.k., s. 171.

23 A.k., s. 171.

24 JAMES, s. 179.

25 WILLMAN, Industrial Relations, s. 11; JAMES, s. 179.

26 R. WILLIAMS, "Technology agreements in Great Britain: a survey 1977-83," Industrial Relations Journal. Vol. 16, No. 2, Autumn 1985, s. 58.

geliştirilmesinde ve pazarın genişletilmesinde önemli bir rol oynamaları beklenmektedir²⁷. Böylece, işçi sendikalarının, teknoloji sözleşmeleriyle; bir yandan, yatırım kararlarının alınması sürecine katılmak suretiyle üretim ve pazar sorunlarının çözümüne, öte yandan, toplu pazarlık aracılığıyla da endüstriyel demokrasinin gerçekleştirilmesine katkıda bulundukları kabul edilmektedir²⁸.

Rapor'un sonunda, TUC'un teknoloji sözleşmeleri için çerçeve oluşturmak üzere bir "liste" düzenlenmiştir. Listede on başlık altında toplanan konular şunlardır: yeni teknolojiye geçiş tek taraflı olarak gerçekleştirilemez; toplu pazarlıklarda, sendikal gücün, sendika tarafından atanan teknik bir uzmanla (teknoloji temsilcileriyle) desteklenmesi; işletme planları hakkındaki düzenli danışma faaliyeti ile bağlantılı olarak, sendika temsilcilerine kararlar alınmadan önce gerekli bütün bilgilerin verilmesi; eğer mümkünse işçi fazlalığı nedeniyle toplu işten çıkarmaya başvurulmaması veya işten çıkarma tazminatlarının arttırılması, yeniden istihdamın ve işçilerin yeni işlere yerleştirilmelerinin planlanması, üretimin arttırılması taahhüdünün alınması; teknolojik değişimden doğrudan etkilenen işçilere öncelik verilerek yeniden eğitilmelerinin sağlanması, yeniden eğitim süresince ücretin ödenmesi veya arttırılması ilkesinin benimsenmesi; iş süresinin kısaltılması ve sistematik fazla çalışmanın azaltılması; ücret yapısının bozulmasının ve işgücünde kutuplaşmanın meydana gelmesinin önlenmesi, gelir düzeylerinin korunması veya arttırılması, tek statü ve eşit koşulların oluşturulmasına çalışılması; sistem tasarımı veya programlanmasında, sendikal etkinin sağlanması, işteki performansın ölçülmesinde bilgisayardan elde edilen bilgilerin kullanılmaması; (visual display units) yeni makineler ve süreç yenilikleri için bir dizi standart oluşturulması; gelişmeleri izlemek ve ilerlemeleri değerlendirmek için ortak sendika-işveren gruplarının oluşturulması²⁹.

Çatışmacı bir iş ilişkileri sistemine sahip olan ABD'de, Uluslararası Makinistler ve Uzay Çalışanları Sendikası (IAM), faaliyette bulunduğu işkolundaki en güçlü işçi sendikasıdır. IAM.'da, yeni üretim teknolojisinin tasarımı, uygulanması ve denetlenmesinde daha fazla işçi katılımından yana bir politika izlemektedir. Bunun için, toplu pazarlık yolu ile teknolojik değişimde işçilerin kontrolünü arttırmak ve teknolojik işsizliği önlemek üzere çeşitli girişimlerde bulunmuştur. 1981 yılında düzenlenen Elektronik ve Yeni Teknoloji Konferansında IAM., teknolojik değişime ilişkin bir "model sözleşme dili" önermiş ve yerel sendikaların bunu kullanmalarını salık vermiştir. IAM.'ın salık verdiği model sözleşme hükümleri bölgesel işçi sendikaları tarafından da benimsenmiştir. Bu hükümlerden bazıları; teknolojik değişimin işgücünde indirimi gerekli kıldığı hallerde, toplu işçi çıkarma (lay-off)³⁰ veya daha alt statüde bir işin

27 JAMES, s. 179.

28 A.k., s. 180.

29 BENSON, LLOYD, s. 172.

30 ABD ve Kanada'da bu kavram toplu sözleşmelerde istihdam ilişkisinin bir süre için askıya alınması anlamında kullanılır ve bu sürede işçinin kıdemle ilgili bazı hakları ve tekrar işe almak sözkonusu olduğunda işine yeniden gimesi hakkı korunur, ancak kendisine ücret ödenmez. T. DERELİ, Karşılaştırmalı Açılan Emek Piyasalarında Modern İstihdam Kurumlarının Rol ve İşlevleri. İİBK., Hizmet Etkinleştirme Semineri B, Yayın No:261, Ankara, 1991, s.5

verilmesi(downgrading) yerine, işçi sayısında zaman içindeki doğal azalma ile(attrition) yetinilmesi; teknolojik değişim yeni veya yeniden düzenlenmiş(revised) meslek gruplamalarına yol açtığına, çalışanların işletme tarafından yeniden eğitilmesi, teknolojik değişim nedeniyle işten çıkarılmış olan işçiler için, kıdemin saklı tutulması ile kıdeme dayalı işletme içi transfer haklarının korunması; teknolojik değişime bağlı olarak ortaya çıkan yeni işlerin, pazarlık dışı birimler olarak gruplandırılmasının önlenmesi ve ayrıca, teknolojik değişimin içeriğini değiştirdiği pazarlık kapsamına alınabilir birim mesleklerin yeniden gruplandırılırken, pazarlık dışı birim işler olarak gruplandırılmamasına ilişkindir. IAM.'ın model teknoloji dili, teknolojik değişimden önce bilgi edinilmesine ve teknolojik değişime ortak danışma yöntemiyle geçilmesine dayanan yaklaşımlarla yenilikçi bir tutum sergilemektedir³¹.

Japonya'da mikroelektronik teknolojisinin son derece hızlı gelişmesi ve yaygınlaşmasına karşın, olası toplumsal sonuçlarına karşı ilgi, pek çok Batı Avrupa ülkesinden daha sonra ortaya çıkmıştır. 1980'den itibaren konuya ilişkin olarak yapılan çeşitli araştırmalar, kimi zaman yetersiz kalırken, kimi zaman da çelişkili sonuçlar ortaya koymuş, bununla birlikte, hükümetin ve sosyal tarafların düşüncelerini ve politikalarını etkilemede yeterli olmuştur³².

İşkolu düzeyinde az sayıda olmakla birlikte bazı işçi sendikası federasyonları, Batı'daki örneklerine dayanan, mikroelektronik teknolojisine geçişin ve uygulamanın yönlendirilmesi amacını taşıyan model sözleşmeler geliştirmişlerdir. Bu sözleşmelerin içeriğine ilişkin olarak, işçi-işveren ilişkileri bağlamında bir yenilik söz konusu değildir. Japonya'daki model sözleşmelerin özgün yanı; varolan, ancak, henüz tanımlanmamış uygulamaları yazılı olarak ifade etmesidir. Yazılı bir sözleşme, sendikalar için ileriye doğru bir adım atmak anlamını taşımaktadır ve Japon İşveren Birlikleri Federasyonu (NIKKEIREN) doğal olarak bu tür sözleşmelerin sonuçlarını ihtiyatla karşılamaktadır.

Japonya'da, Ulusal Metal İşçileri Sendikası Federasyonu(ZENKIN-DOMEI) 1982 yılında, yeni teknolojilere geçişte taraflar için bir "rehber" hazırlamıştır. Bu rehber göre, aşağıdaki beş temel konuda önlem alınması istenmektedir: iş güvencesinin sağlanması; işgücünün nitelik düzeyi ve teknoloji arasındaki uyum; işçi sendikası ve işveren arasında daha önce varolan danışmaya ilişkin düzenlemelerin katı biçimde uygulanması; işyeri düzeyinde gelişmiş sendikal gözetimin sürdürülmesi; mikroelektronik teknolojisine geçiş sonucu maddi yardımların dağıtımında eşitlik sağlanması³³.

Japon Elektrik ve Makina İşçi Sendikaları Federasyonu(DENKIROREN) tarafından 1984 yılında geliştirilen işletme düzeyindeki model sözleşmede, mikroelektronik teknolojisine geçilmeden ve güvenlik önlemleri almadan önce işçi sendikalarına danışılması önerilmektedir. Model sözleşme aşağıdaki maddeleri içermektedir: işletme,

31 D. B. CORNFELD, "Technological change and labour relations in the United States," Technological Change & Labour Relations. (içinde) M. OZAKI et al., International Labour Office, Geneva, 1992, s. 191.

32 M. MINE, "The social impact of micro-electronics in Japan," ILR. Vol. 125, No. 4, July-August 1986, s. 473.

33 SARFATI, COVE, s. 159.

mikroelektronik sisteme geçmeden önce, sendikaya danışacak, planlanan değişiklikleri ve işgücü üzerindeki muhtemel etkilerini açıklayacaktır; işletme hiç bir işçiyi işten çıkarmayacak veya isteğe bağlı işten ayrılmaları kabul etmeye hazır olduğunu ilan edecektir; işletme, kayan sürelerle çalışmaya(postalarla çalışmaya) geçmeden veya bu uygulamanın kapsamını genişletmeden önce, sendikaya danışacaktır; işletme işgücü transfer edilmeden önce sendikaya danışacak, bunun yanı sıra transferler ilgili işçilerin onayına bırakılacaktır ve işçiler iş koşulları veya işin içeriğine ilişkin olarak hiç bir dezavantaja maruz kalmayacaktır; transferler konusunda da şikayetlerin duyurulması için bir prosedür oluşturulacaktır; işletme gerekli eğitim faaliyetlerini organize edecek ve sendikaya eğitim programı hakkında önceden danışacaktır; işletme, işçilerin sağlık ve güvenliklerini garanti edecek biçimde mümkün olan her tür önlemi alacaktır; orta yaşlı işçilere yeni beceriler kazandırmak için diğerleriyle aynı eğitim faaliyetleri ve fırsatları sağlanacaktır, kadın işçiler için de iş fırsatları genişletilecek ve kadınlar, erkeklerle aynı eğitim faaliyetlerine katılacaklardır; işletme, sendikaya tali işletmeler ve taşeronlar üzerine, muhtemel etkileri hakkında danışacak ve işçileri korumak üzere gerekli bütün önlemleri alacaktır; işletme, verimlilik artışlarına bağlı olarak, sosyal yardımların dağıtımı hakkında sendikaya danışacaktır³⁴.

Bunun dışında, benzer maddeler içeren az sayıda model sözleşme veya genel nitelikte sözleşme yayımlanmıştır. Örneğin, Nissan ve DOMEI. arasındaki sözleşme, benzer maddeler içermektedir. Ancak bu sözleşme, sendikanın yeni teknolojiyi geliştirmek üzere yaptığı diğer sözleşmelerden farklıdır.

TUC.'un "liste"si, IAM.'ın "model sözleşme dili" ve Japon "rehber"inde bulunan maddelerin çoğu, teknolojik değişimin sonuçlarıyla sınırlıdır ve sendika pazarlık stratejisinde çok büyük bir yenilik getirmemektedir. Ancak, TUC.'un listesindeki telkinlerde, pazarlıkların işletmede yeni gereçlerin tasarımını etkilemeye yönelik olması ve IAM. model sözleşme dilinde önceden bilgi edinme ve ortak danışma hükümlerinin bulunması, sözkonusu ülkelerin iş ilişkileri sistemi için birer yenilik oluşturmaktadır³⁵.

Model teknoloji sözleşmelerinin, geleneksel anlamdaki toplu iş sözleşmelerine göre, henüz yaygınlık kazanmadığı gözlenmektedir. Gerçekten, uygulamada yeni teknolojiye ilişkin bu sözleşmelerin sınırlı sayıda beyaz yakalı işçiyi kapsadığı bilinmektedir. Buna göre, model teknoloji sözleşmelerinin, ne toplu pazarlığın geleneksel içeriğini, ne de işçi sendikasının rolünü köklü bir değişime uğrattığı söylenebilir.

Bu bağlamda, teknolojik değişimin gerektirdiği düzenlemelerin, geleneksel toplu pazarlık konularının, yani; ücret ve iş koşullarının gerisinde kalma riski yüksektir. Çünkü, özü bakımından toplu pazarlık, salt teknolojik değişimin ücret ve iş koşulları üzerindeki etkilerini düzenlemeye yöneliktir. Toplu pazarlığın bu özelliği, hem (sonradan) müdahale biçimini, hem de yeni teknolojilerin uygulamaya konulması bakımından zayıf yönünü yansıtmaktadır. Bu nedenle, yeni teknolojilerin gerektirdiği düzenlemeler toplu pazarlığın

34 MINE, s. 495-496.

35 OZAKI, s. 5.

adeta önemsemediği bir konu gibi algılanabilmektedir³⁶. Buna karşılık, toplu pazarlığın; esnekliğe, etkin bir ortak planlamaya ve düzenlemeye olanak tanımasından üstünlük olarak yararlanılmalıdır.

1974-1984 yılları arasındaki on yıllık dönemde, ücrete ilişkin (niceliksel) toplu pazarlık, yığın üretimi yapan büyük ve orta ölçekli işletmelerin gereksinimleri ve teknikleri ile sınırlı kalmıştır. Bu işletmelerdeki işçi sendikaları iş organizasyonu üzerinde bir "gözetim hakkı" elde etmek için işverenler üzerinde dış baskı uygulamaya özellikle çaba harcamışlardır. Ancak, işverenin imtiyazları söz konusu olduğunda, bu baskının etkisiz kaldığı bilinmektedir. Bu anlamda, klasik toplu pazarlık sistemindeki tıkanıklığın geçici olmadığı ortaya çıkmıştır. İşletme dışından işin organizasyonu üzerinde ciddi bir denetim sağlamak giderek güç hale gelmiştir.

Aslında, yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkisinde, toplu iş sözleşmesi teklifleri değil, işveren ve işçiler arasında işyeri düzeyindeki fiili ilişkiler, özellikle, işçilerin ve işyeri temsilcilerinin üretim süreci üzerindeki kolektif kontrolleri önem taşımaktadır. Teknolojinin kullanımının piyasa koşullarına bırakılmaması yani, işverenin tek taraflı düzenleme yetkisine bırakılmaması ve sosyal bakımdan kontrol edilmesi zorunlu ise, işçi sendikaları için, özellikle işletme düzeyinde, yeni teknolojilerin tasarımı ve uygulamaya konulmasında daha çok yer almaları ve katılmaları esastır. Ancak katılım, salt sendikal hareketin alan ve teknik olarak uyumunu değil, aynı zamanda mevzuatın uyumunu da gerektirmektedir. Endüstrileşme döneminden bu yana, iş hukuku ve sendikacılığın gelişimi ile kendisini gösteren normatif veya koruyucu yaklaşım, teknolojik değişim süreci öncesinde ve süresince karar vermeyi etkileyebilen geniş bir dizi müdahaleye olanak tanıyacak biçimde yeniden düzenlenmelidir. Çünkü, yeni teknolojilerin kullanımını, işin niceliği ve niteliği üzerindeki etkilerini, salt bu tür bir önceden (ex ante) müdahale aracı ile kontrol etmek mümkündür. Bu nedenle, durağan bir sonradan (ex post) müdahaleden, önceden katılıma geçiş pek çok ülkede sendikalar ve teknoloji uzmanları tarafından savunulmaktadır. Bu geçiş bazı ülkelerde sağlanmakla birlikte, ne derece yaygınlık kazandığı tartışılmaktadır.

Bu anlamda, sosyal taraflar arasındaki ilişkide çeşitli araçlar ve yöntemler bulunmaktadır. Bilgi verme ve danışma, işçi sendikasının müdahale alanının dışında ve asıl kararın işveren tarafından tek taraflı alındığı yöntemlerdir. Oysa, toplu pazarlık, kararların ortak alındığı bir yöntemdir. İşletmede yönetime katılmada ise, sendikanın gücü belirleyici olmakta ve değişim sürecini, katılmanın yoğunluğuna göre etkileyebilmektedir³⁷.

Burada işçi sendikalarının yapısı ve kültürü önem taşımaktadır. Pek çok ülkede, günümüzdeki sendikal yapı ve kültür; "normatif", yani, sonradan müdahaleye dayalı toplu pazarlık döneminin izlerini taşımaktadır. Bu durum, yeni teknolojilerin sosyal kontrolü için bir engel oluşturmaktadır. Bu kontrolün etkin olarak sağlanması için, tarafların

36 SCARBROUGH, MORAN, s. 18.

37 TREU, Technology Debate, s. 123.

sürekli katılımı sağlanmalı ve teknoloji sözleşmelerinde yer alan periyodik pazarlığa ve güçlerin yasal olarak tanınmasına ek olarak teknolojinin sonuçlarına ilişkin bilgiler sosyalleştirilmelidir.

B. Yeni Teknolojilere İlişkin Sendika Politikalarının Geliştirilmesi

Bazı ülkelerde, yeni teknolojileri işin insancılaştırılmasının bir aracı olarak algılayan işçi sendikaları, hem endüstride verimliliğin, hem de işçilerin refahının artırılması için toplumsal uyumu sağlayacak politikalar geliştirme çabası içine girmişlerdir. Böyle bir sendika stratejisinin temeli; teknolojik gelişmenin yönünü belirleyecek hiç bir "özgün" yasanın bulunmadığı, bu nedenle de teknolojinin ekonomik bakımdan olduğu kadar, toplumsal bakımdan da yararlı biçimde geliştirilmesinin mümkün olduğu varsayımına dayandırılmıştır. Bu varsayım içinde Alman işçi sendikaları, "teknolojinin toplumla uyum içinde" geliştirilmesini güvence altına almada etkin olmak istemişlerdir³⁸.

Gerçekten, geniş bir endüstriyel demokrasi mevzuatına ve işbirliği anlaşmalarına sahip olan bazı Avrupa ülkelerinde, sendikalar, teknolojik değişime ilişkin pek çok konuda etkilerini hissettirmektedirler. İskandinav ülkeleri genellikle ulusal bir çerçeve sözleşmeye uyum sağlama eğilimindeyken, örneğin, Almanya'da sektörel sözleşmeler ve birlikte yönetime önem verilmiştir. İskandinav ülkeleri, Anglo-sakson deneyiminde yol gösterici politikalarla, Almanya ise, kendine özgü deneyimlerle teknolojik değişime uyum sağlamada başarılı örnekler oluşturmaktadır. Bu nedenle, her ikisi de ayrı ayrı incelemeyi gerektirmektedir.

Bilgisayara dayalı bilgi sistemlerinin gelişiminin işçiler için önemini ilk farkedenden İskandinav ülkeleri olmuştur. Gerçekten, bilgisayara dayalı sistemlerin gelişimi, 1970'li yıllarda İskandinav ülkelerinin faaliyetleri sonucunda biçimlendirilmiştir. Kuzey Avrupa'da geleneksel sistem geliştirme yöntemleri, toplu pazarlık baskılarının ve işçi sendikalarından gelen, mevzuatın oluşturulması yönündeki, taleplerin bir araya gelmesiyle yoğun bir baskıya maruz kalmıştır. 1970'lerin sonunda mikroelektronikteki gelişmeler nedeniyle, bütün Avrupa'da uluslararası işçi hareketi tarafından ikinci otomasyon tartışması gündeme getirildiğinde, İskandinav ülkeleri bu deneyimden yararlanmışlar ve bu deneyimi ulusal sendika merkezleri programlarıyla birleştirmişlerdir³⁹. İngiltere'de bir model geliştirilmesine yol açan da İskandinav ülkelerinde geliştirilen "veri sözleşmeleri" olmuştur.

İskandinav ülkelerinde, toplu pazarlık ulusal düzeyde yürütülmesine ve bir kısım toplu iş uyuşmazlıklarının çatışmacı yolla çözümüne yasal kısıtlamalar getirildiği halde, hükümetin yakından izlediği bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, işçi sendikaları ile devlet arasında olağanüstü bir uzlaşmanın hüküm sürdüğü gözden kaçmamaktadır. İşçi

38 OZAKI, s. 6.

39 BENSON, LLOYD, s. 155.

sendikaları, bu sayede, bir yandan, devletin araştırma kaynaklarına kolayca ulaşma olanağı bulmuş, öte yandan, bölgesel sendikaların yetkilerini genişletecek koruyucu mevzuatın hazırlanmasında hükümetin desteğini sağlamada güçlüklerle karşılaşmamışlardır⁴⁰.

Buna ek olarak, özel yaşamın gizliliği ve bilgi alma özgürlüğü üzerindeki tartışmalar, sendika üyelerini, işverenlerin derlediği veri tabanında kişisel bilgi toplamalarına karşı duyarlılıklarının artmasına neden olmuştur. Ayrıca, bazı işçi sendikaları işyeri temsilcilerinden oluşan bir şebeke kurmaya yönelmişler ve bilgisayar sistemlerine geçilmesi sırasındaki görüşmeleri, bu süreci hızlandırıcı bir araç olarak kabul etmişlerdir⁴¹.

Norveç işçi sendikalarının bilgi teknolojisinin sonuçlarına karşı duyarlılıkları, 1970 yılı ve izleyen yıllarda, bir dizi araştırma projesinin gerçekleştirilmesine yol açmıştır. Bu projeler, çok sayıda işçi sendikası ve Norveç Bilgisayar Merkezi'nin işbirliği ile yönetilmiştir. Projelerin amacı, bilgi teknolojisinin sendikalar bakımından sonuçlarının değerlendirilmesi ve aynı zamanda, bilgi teknolojisinin geliştirilmesine ilişkin bir strateji geliştirilmesidir. Araştırmanın yapılması, sendikalar için geleneksel bir araç değildir. Ancak sendikalar, bu araştırmaları, Norveç'te önceki araştırmaların ortaya çıkardığı bir geleneğin sonucu olarak kabul etmektedir. Norveç'te yeni iş organizasyonu biçimleri ile sosyo-teknik işbirliği deneyleri, yani, yarı otonom grupların oluşturduğu bu gelenek, sendikaların işbirliğine yatkın bir yaklaşımdan hareket etmesini sağlamaktadır. Böylece, işçi sendikaları teknolojinin işçi hareketinin çıkarlarıyla uyumlu olarak geliştirilmesinde ve teknolojik değişimden doğan sorunların çözümünde, geniş bir bakış açısı elde edilebilmektedir⁴².

Kısmen bu projelerin bir sonucu olarak, "teknoloji sözleşmeleri" yaygınlaşmıştır. Norveç'te sendikal hareket, yeni teknolojiye geçişi düzenlemek için veri sözleşmeleri yapılmasına öncülük etmiş ve ilk sözleşme, 1974 yılında İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile Ulusal İşverenler Federasyonu(NAF) arasında yapılmıştır. 1978 ve 1981 yıllarında yenilenen sözleşmeden, çalışanların büyük bir kısmının yararlandığı bilinmektedir⁴³.

LO ve NAF arasında yapılan ulusal düzeydeki veri sözleşmeleri, bölgesel düzeyde teknoloji pazarlığı için bir çerçeve oluşturmaktadır. Çerçeve sözleşmede yer alan hükümler şöyle sıralanabilir: işçiler sendikaları aracılığıyla sistemler hakkında çıkarlarını etkileyebilecek bütün bilgileri edinme hakkına sahiptir; bilgi, kararlar üzerinde gerçekten etkili olabilmek için yeteri kadar erken verilmeli ve uzman olmayan kişilerin de anlayabileceği açıklıkta olmalı; sistem tanımları, işçilerin çıkarları üzerindeki etkilere ilişkin bilgileri de içermeli; işçiler ve sendikaları sistem geliştirilmesine katılma hakkına sahiptir; sendikalar, sorumluluğu kendi uzmanlık alanıyla sınırlı olacak, ek bir işçi

40 A.k., s. 155.

41 A.k., s. 155.

42 J. FJALESTAD, "Participation in technical change," Computerization and Work (A Reader on Social Aspects of Computerization) (içinde) Ed. by U. BRIEFS et al., Berlin, 1985, s. 124-125.

43 WILLMAN, Industrial Relations, s. 41.

temsilcisi(data shop steward) seçebilirler. Temsilcinin bu işle ilgili olarak eğitim alma hakkı da vardır⁴⁴.

Norveç ulusal veri sözleşmeleri, bölgesel sözleşmelerle tamamlanmaktadır. Bölgesel sözleşmeler, bilgisayar sistemlerine uyum sağlama prosedürünü ve verilerin kullanılma biçimlerini, ayrıntılı olarak açıklayan sözleşmelerdir⁴⁵. Tipik bir veri sözleşmesi, bireylerle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan bütün bilgileri toplama veya biriktirme yöntemlerini içermektedir. Bilgilerin toplanması ve bilgisayar programları konusunda sendikanın önceden onayının alınması gereklidir. İşçilere ait verilerin ve programların, salt birlikte karar verilmiş bir grup ilgili tarafından kullanın.ına izin verilmiştir. Veri sözleşmeleri verilerin toplanması ve kullanılmasına ilişkin başka hükümler de içermektedir. Bu sözleşmelerle oluşturulan yeni prosedür, toplu pazarlığın kapsadığı konuları önemli ölçüde genişletmiştir. Sendikalar, yeni üretim sistemlerinin sosyal etkileri ve güç ilişkileri üzerindeki etkisiyle ilgilenmeye başlamışlar ve işverenin işin üzerindeki kontrolünün ve işin yoğunluğunun artmasına, işin niteliksizleşmesine tepki göstermişlerdir⁴⁶.

İsveç'te, işçi sendikalarının geleneksel yaklaşımı; rasyonalizasyon, yeni teknoloji ve yüksek verimliliğin sonuçta ekonomik gelişmeye yol açacağı ve istihdam artışı sağlayacağı inancına dayandırılmıştır. Bu yaklaşım içinde yeni politikalar geliştirilmesi, 1970'li yılların ilk yarısında gerçekleşmiştir. İsveç'te yeni iş organizasyonları geliştirilmesi yönündeki ortak bir büyük çabanın başarısızlığa uğramasından sonra(URAF Programı), işçi sendikaları çabalarını, teknolojik değişimde karar verme sürecine katılmalarını mümkün kılan bir çerçevenin oluşturulmasını amaçlayan yasal reformlar üzerinde yoğunlaştırmışlardır. Bu, 1976 yılında Yönetime Katılma Yasasının çıkarılmasına neden olmuştur. Bu yasa sendikaların, pek çok işletmede, yeni teknolojilerin uygulamaya konulması ve yeni iş organizasyonu biçimlerinin geliştirilmesi için ortak proje gruplarına katılımlarını sağlamıştır⁴⁷.

Bu hedefler, 1982 yılında işgücü piyasası taraflarının İsveç İş Çevresi Fonu ile birlikte oluşturdukları Yeni Teknoloji Çalışma Yaşamı ve Yönetim Geliştirme Programı çerçevesinde yapılan "Yeni Bir İş Dünyası" isimli çalışmada yer almaktadır. Çalışma, yeni teknolojiye geçilmesi ile birlikte, salt verimliliğin ve rekabet gücünün arttırılmasına değil, aynı zamanda, işin içeriğinin ve iş organizasyonunun geliştirilmesi olanaklarının araştırılmasına da ilişkindir. Program bütçesinin, yaklaşık 2/3'ü imalat ve hizmet sektöründeki 25 proje ile doğrudan ilgilidir.

1985 yılında "İsveç Liderlik, Organizasyon ve Katılımda Araştırma ve Geliştirme için İş Çevresi Fonu Programı" oluşturulmuştur. Fon, organizasyon değişiklikleri üzerinde

44 BENSON, LLOYD, s. 156.

45 A.k., s. 157.

46 A.k., s.158.

47 OZAKI, s. 6.

yoğunlaşmıştır. Aynı zamanda iş yaşamında uygulamaya yönelik gelişmenin desteklenmesi yönünde araştırmaların yapılmasını amaçlamaktadır.

Üçüncü program, 1987 yılında "İnsan, Bilgisayar ve Çalışma" ismi ile oluşturulmuştur. Bu program, daha çok bilgisayar programı kökenlidir ve diğer projeler arasında ortak kullanıcı (user-friendly) bilgisayar sistemlerine ilişkin araştırma ile finanse edilmektedir.

Böylece, sendikaların temel işlevi; yeni teknolojilerin, hem endüstri politikasının hedeflerine, hem de gündelik yaşama ilişkin bir politikanın hedeflerine uygun düşecek biçimde geliştirilmesidir. Bu hedefler, birbirleriyle rekabet halindedir. Ancak, teknolojinin geliştirilmesine hükümetin ve sendikaların katılımıyla bu rekabetin üstesinden gelinebilecektir. Bir başka dayanak, sendikal örgütlerin, işçilerin taleplerini dile getirebilecek güçte olmalarıdır. Sendikalar aynı zamanda, ortak bir teknoloji geliştirilmesinde tüketicilerin taleplerinin karşılanmasını sağlayan, işçilerin bilgi ve iş deneyimlerini de biçimlendirmek durumundadır. Buna ulaşmanın araçları, diğer unsurlar yanında, Verimlilik ve Yönetime Katılma Sözleşmesi veya 1982 Gelişme Sözleşmesidir⁴⁸.

Danimarka'da işçi sendikaları, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında, işyerinde yeni teknolojilere geçiş konusuna olumlu yaklaşmışlardır. İşçi sendikalarının, işletmelerin rekabet gücünün artırılması yönündeki işverenlerin isteklerine olumlu yaklaşması, bir yabancı gözlemci için, dikkat çekicidir. Oysa, işçi sendikalarının üst örgütlerinin işverenle işbirliği içinde hareket etme eğilimi, Danimarka'daki geniş tabanlı ideolojik uyumluluğun açık bir göstergesidir. Ulusal düzeydeki bu ideolojik uyumluluk, hem sosyal barışın sürdürülmesi, hem de yüksek bir yaşam standardının güvence altına alınması amacını taşımaktadır⁴⁹.

Almanya'da yeni sendika politikaları, sendika pazarlık politikalarında sayısal hedeflerden(ücret düzeyine ilişkin), niteliksel hedeflere doğru(insan gücünün katılımını etkilemeyi amaçlayan) bir kaymayı içermektedir. Kısaca, sendikalar günümüzde yeni teknolojilerin iki tür organizasyon ile uygulanmasını istemektedir: İlk olarak, entegre meslekler, planlama, hazırlama, uygulama ve gözetim tek bir işle bütünleştirilmiştir. İkinci olarak, grup çalışması içinde; çok sayıda ve ileri düzeyde nitelikli (homojen) işçiler arasında iş dağılımı ve rotasyonunda son derece ayrıntılı bir bölümlemeye gidilmiştir. Bu politikalar, 1974 yılında, bir yandan; işverenlerin esnek iş organizasyonlarının geliştirilmesi yönündeki çabalarının yoğunlaştığı, öte yandan; Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB)'nin da katılımıyla merkez-sol koalisyon hükümeti tarafından İş Yaşamının İnsancillaştırılması Programı'nın hazırlandığı dönemde ortaya çıkmıştır⁵⁰.

48 B. HOFMAIER, K. HAKANSSON, "Technological change and labour relations in Sweden," Technological Change & Labour Relations, (içinde) Ed. by M. OZAKI et al., International Labour Office, Geneva, 1992, s. 114-115.

49 P. KRAFT, J. BANSLER, "Mandatory Voluntarism: Negotiating Technology in Denmark," Industrial Relations a Journal of Economy and Society. Vol. 32, No. 3, Fall 1993, s. 339.

50 OZAKI, s. 6.

Bazı Avrupa ülkelerinde ise, yeni teknolojilere ilişkin sendika politikaları geliştirmek konusunda kesin bir yaklaşım benimsenmemiştir. Çoğu zaman işçi sendikaları, işverenlerle birlikte politika üretmek konusunda isteksiz davranmışlar ve teknolojik değişimin sonuçları üzerinde yoğunlaşmayı tercih etmişlerdir. Örneğin İtalya'da işverenleri, işgücü maliyetlerinin azaltılması üzerinde durdukları için eleştiren İtalyan Genel İş Federasyonu (CGIL), diğer konuları bir yana bırakıp salt ücret üzerinde duran üç büyük sendikal konfederasyondan biridir. Bununla birlikte, 1984 yılında, kamu sektörünün en büyük holding işletmesi olan IRI (Institution of Industrial Restruction) ve üç büyük sendika konfederasyonu arasında bir protokol imzalanmış ve sendikaların yeniden organizasyon kararları ve yeni teknolojilerin planlanmasına katılımı sağlanmıştır⁵¹.

İngiliz ve İtalyan sendikalarının yeni teknolojiye geçişte savunmacı bir strateji izleyip, istidamı korumaya yöneldiği, İskandinav ülkelerindeki sendikaların ise, yeni teknolojilere yapılan yatırımları denetlemek suretiyle atak stratejiler izledikleri bir ortamda, Fransa'da her iki eğilimi de birarada görmek mümkündür. İşçi sendikalarının, Fransız ekonomisinin yeni teknolojilere geçmesinin gereği üzerinde fikir birliği içinde oldukları, ancak değişimden kaynaklanan baskılar karşısında, uyguladıkları stratejilerde bütünlüğün sağlanmadığı anlaşılmaktadır.

İş Gücü (FO) ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu (CGC) yeni teknolojileri işverenle tartışmak gereği duymamış, salt sosyal etkileriyle ilgilenmişlerdir. Diğer yandan, Fransız Demokratik İş Konfederasyonu(CFDT) ve Genel İş Konfederasyonu(CGT) da kısmen, yeni teknolojilerin işin organizasyonuna ilişkin artan temel sorunların çözümünü için eşsiz bir fırsat sağladığına inanmaktadır. Bu nedenle, CFDT, yeni teknolojilerin uygulamaya konulması ve bunu etkileyecek stratejiler geliştirmek için, büyük çaba harcamıştır. Bu çabalar, 1977 yılında, konuya ilişkin önerilerin yer aldığı bir rapor hazırlanmasıyla sonuçlanmıştır. Raporla öneriler, veri işleme hakkındaki her türlü bilgiyi ayrıntılı olarak içeren, dokuz başlık altında toplanmıştır. Buna göre, işletme konseyine bilgiler düzenli olarak verilecektir. Rapor'da ayrıca, üyelerinin veri işleme teknikleri konusunda eğitilmesi de talep edilmiştir⁵². CGT, ise, yeni teknolojilerin bankacılık ve sigortacılık işkolundaki işler, beceriler ve iş koşulları üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmalar yayınlamıştır. Bu çalışmalarda, yeni teknolojilerin; salt kâr düşüncesi ile değil, aynı zamanda işçilerin iş koşullarının geliştirilmesi yönünde de kullanılması için, planlanmasına katılma hakkı üzerinde durulmuştur⁵³.

II. İŞVEREN SENDİKASI (VEYA İŞVEREN)

Teknolojik değişim sürecine daha fazla sendikal katılım ve teknolojik değişimin kontrolü, özellikle işletme düzeyinde direnişle karşılaşmıştır. İşverenler açıkça, işin organizasyonu üzerindeki sınırlamaları kabullenmekte isteksizlik göstermiştir. İşverenlerin

51 A.k., s. 6.

52 SARFATI, COVE, s. 146.

53 EPSTEIN, s. 8.

yeni teknolojilerden beklentileri genellikle, üretimde yeniden yapılanma için, daha fazla esneklik olmuştur.

Alman İşveren Sendikaları Birliği(BDA), İstihdamı Teşvik Yasası'nın çıkarılmasından çok kısa bir süre sonra, yasayı destekler nitelikte, istihdamın arttırılmasına ilişkin bir program yayınlamıştır. Programda yeni teknolojilere karşı yaklaşım "yeni teknolojilerden daha iyi yararlanma" başlığı altında şöyle dile getirilmektedir: İşletmeler salt rekabet güçlerini arttırmak için değil, aynı zamanda, üretim maliyetlerinin azaltılması için de modernize olmak zorundadır. Yeni teknolojiler iş kayıplarına yol açmaz. Aksine, yeni teknolojiler, ekonomik büyümenin arttırılması ve yeni işler yaratılması için olumlu bir etkidir⁵⁴.

Ancak, yeni teknolojiler karşısında değişen ticari faaliyetler, yani, ticari düşüncelerin ve ürünlerin kısa yaşam döngüsüne sahip olmaları ve yeni becerilere gereksinim duyulması, yeni yönetim stratejileri ve yeni iş organizasyonu biçimlerini gerektirmiştir. İstikrarlı endüstriyel faaliyetlerin gerçekleştirildiği bir ortamdan, sürekli değişimlere gereksinim duyulan bir organizasyona geçilmesi, yönetimde, üretimin tasarımı ve organizasyonunda değişim anlamına gelmektedir.

Bu değişim, modern işletmelerin bütün hiyerarşik kademelerinde yeni taleplerin ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Bu aşamada, karşılaşılan sorunlardan biri, yeni teknolojilerin sunduğu olanaklardan tam olarak yararlanılabilmesi için stratejilerin nasıl yenileneceği ve teknolojinin değişen koşullara en iyi nasıl uygulanabileceğidir. Teknolojik değişime bağlı yeni stratejiler arasında iş organizasyonunun gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip bir işgücünün varlığı ön plana çıkmaktadır.

Bu bağlamda, çalışmanın sürekli bir öğrenme süreci olarak tasarlandığı yenilikçi bir personel politikası, işveren ve işçiler arasında yakın bir işbirliğini gerektirmektedir. Bu tip bir politika, hem işveren ve işçi sendikaları için, hem de devlet ve toplum için yeni gereksinimlerin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Çünkü, çalışmanın yeni koşullara göre biçimlendirilmesi amacına, genel eğitim ve öğretim sisteminde ekonomik gelişme ve teknolojik değişimle uyumlu bir yapılanma gerçekleştirilmeksizin ve/veya yaşam boyu sürekli mesleki eğitim uygulamaya konulmaksızın ulaşılamaz. Yeni işbirliği biçimleri, aynı zamanda hukuksal düzenlemelerin de değiştirilmelerini gerektirecektir. Bu değişiklikler, işin organizasyonunda yeniliklerin uygulanmasını kolaylaştırmak ve işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenlemek üzere tasarlanacaktır⁵⁵.

54 SARFATI, KOBRIN, s. 136.

55 THURMAN, et al., s. 15.

§ 8.YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASI

I. YENİ TEKNOLOJİLERİ UYGULAMA YÖNTEMLERİNİN BELİRLENMESİ

Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasında prosedüre ilişkin kuralların oluşturulması ve yeni teknolojinin uygulanmasından kaynaklanan sorunların çözümünde izlenen yöntemler birbirinden farklıdır. Bu nedenle konu, iki ayrı başlık halinde ele alınacaktır.

A. Prosedüre İlişkin Kuralların Oluşturulması

Yeni teknolojilere geçişte, prosedüre ilişkin kurallar yasa ve toplu pazarlık düzenlemeleriyle oluşturulmaktadır. Ancak, bu iki aracın rolü, bir ülkeden diğerine değişmektedir. Bu farklılık, iş ilişkilerinin düzenlenmesinde yasal veya gönüllü bir yaklaşımın benimsenmesi, iş ilişkileri sisteminin merkezi veya ademi merkezi bir yapılanmaya sahip olması gibi etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır⁵⁶.

Yasal yaklaşımın benimsendiği ülkelerde yasalar, yeni teknolojilere geçiş sürecini veya yeni teknolojilerin etkilerini düzenlemek üzere, danışma ve toplu pazarlık için esas oluşturmaktadır. Merkezi bir toplu pazarlık yapısına sahip olan ve toplu pazarlığın daha çok ulusal düzeyde yürürlükte olduğu ülkelerde, yasal düzenlemeler, çerçeve sözleşmelerle tamamlanmaktadır. Bu sözleşmeler, yeni teknolojilere geçişte, işkolu veya bölgesel düzeyde gerçekleştirilen pazarlıkta genel ilkeleri belirlemektedir. Buna karşılık, gönüllü bir yaklaşımın benimsendiği ülkelerde, teknolojik yeniliklerin uygulanmasında prosedür kurallarının belirlenmesinde toplu pazarlıktan yararlanılmaktadır.

1.Yasa ve Toplu Pazarlık Aracılığıyla Kuralların Oluşturulması

Almanya, Fransa, Norveç, İsveç ve Danimarka, teknolojik değişikliklere işçilerin katılımını yasal düzenlemelerle belirleyen ve toplu pazarlığın yasaya dayanılarak geliştirildiği ülkelerdir. Bunlar arasında, Norveç, İsveç ve Danimarka yasal bir çerçeve ile ileri derecede gelişmiş bir toplu pazarlık sistemi ve oldukça geniş bir birikime sahiptir. Bu ülkelerde, yeni teknolojiye geçişle ilgili sorunlar, varolan pazarlık yapısı içinde ve yönetime katılma mevzuatından yararlanılarak çözülmektedir.

İsveç ve Norveç'de iş ilişkilerini düzenleyici temel mekanizma, 1930'lu yıllardan sonra ortaya çıkan ulusal düzeydeki merkezi sözleşmelerdir. İsveç'de 1940-1970 yılları arasındaki dönemde, sosyal tarafların aralarındaki ilişkilerin, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla serbestçe düzenlendiği ve bu duruma İsveç yasama organınca müdahale edilmediği görülmektedir. Ancak, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz, İsveç çalışma

⁵⁶ SARFATI, COVE, s. 178.

yaşamını da etkilemiş, endüstrideki yeni oluşumlar İsveç sendikalarını iş mevzuatında köklü değişikliklerin yapılmasını talep etmeye zorlamıştır⁵⁷.

Gerçekten, bu dönemde, yasaların etkin olarak kullanılma talebi işçi sendikalarından gelmiştir. İşçi sendikaları, işverenlerle yapılan pazarlıklarda çok yavaş ilerleme sağlandığını gerekçe göstererek, İskandinav sendikal hareketinin temel dayanağını oluşturan sosyal demokrat partilerle varolan güçlü bağlarından yararlanarak baskı yapmışlardır. Bu doğrultuda, 1970'li yıllarda iktidarda bulunan sosyal demokrat hükümetten, kendilerinin teknolojik değişime katılmalarını sağlayacak yasal çerçevenin oluşturulması amacıyla, reformlar yapılmasını talep etmişlerdir⁵⁸. Bu nedenle, 1970'li yıllarda iş yaşamında büyük bir yasama faaliyeti ile karşı karşıya kalınan İsveç'te, yaklaşık otuz adet yasa yürürlüğe konulmuştur. İsveç'te prosedüre ilişkin kuralları düzenleyen, 1976 tarihli "Yönetime Katılma Yasası" bu dönemin ürünüdür. Yasanın temel ilkesi, işverenlere işletmenin faaliyetlerinde önemli bir değişikliğe yol açacak kararları almadan önce, toplu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile görüşme yükümlülüğü getirilmesidir⁵⁹.

Norveç'te 1977 tarihli "İşçilerin Korunmasına ve İş Çevresine İlişkin Yasa", prosedür hükümlerinin kaynağını oluşturmaktadır. Söz konusu Yasa'da bir bölüm, işin organizasyonuna ayrılmıştır. Bu bölümde, işin, işçinin yeteneklerini geliştirmesi ve kararlara katılımda deneyim sağlaması bakımından bir fırsat sağlayacak biçimde kabul edilebilir olması gerektiği belirtilerek, hüküm, yasal yaptırıma bağlanmıştır⁶⁰.

İsveç ve Norveç'te, 1970'li yıllardaki yasal düzenlemeler, bir ölçüde toplu sözleşmelerin önemini azaltmıştır. Ancak, işçi sendikaları yeni yasal düzenlemeler karşısında, en azından kısa dönemde, umdukları sonuçlara ulaşamamışlardır. Böylece, yeni yasal çerçevenin, somut işyeri deneyimleri temeline dayanmadıkça yararlı olamayacağı kanıtlanmıştır. Aynı dönemde, işverenlerin 1973 yılı sonrasında oluşan ekonomik koşullara uyum sağlayabilmek için yeni organizasyon biçimleri geliştirme isteği ortaya çıkmıştır. Böylece, taraflar arasında, yeni işbirliği koşulları doğmuş ve bunun sonucunda "Gelişme Sözleşmeleri" dönemine geçilmiştir. Gelişme sözleşmeleri, İsveç ve Norveç'te, yasal çerçeveyi tamamlayan ve yeni teknolojiler üzerinde yoğunlaşan çerçeve sözleşmeler olmuştur.

İsveç'te işyeri ve işletmenin geliştirilmesine ilişkin en önemli gelişme sözleşmesi, 1982 yılında, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu (SAF) ve Maaşlı Çalışanlar Sendikaları Konfederasyonu (PTK) arasında imzalanmıştır. "Verimlilik ve Yönetime Katılma Sözleşmesi" olarak isimlendirilen bu sözleşme, sosyal tarafların, yeni teknolojiye geçişin, her iki tarafın çıkarlarının aynı derecede korunduğu bir süreç olması gerektiği konusundaki görüş birliğine

57 M. DEMİRCİOĞLU, "İsveç Sendikal Hareketi Üzerine Notlar," Cahit TALAS'a Armağan. Mülkiyeliler Birliği Yayınları:9, Ankara, 1990, s. 196.

58 B. GUSTAVSEN, "Technology and collective agreements: some recent Scandinavian developments," Industrial Relations Journal. Vol. 16, No. 2, Autumn 1985, s.35.

59 EPSTEIN, s. 4.

60 GUSTAVSEN, s. 35.

dayandırılmıştır. Bu bağlamda, yeni teknolojilerin, işçilerin bilgi ve becerilerinin korunması ve geliştirilmesi yönünde kullanılması gerektiği kabul edilmiştir. Ayrıca, yeni iş organizasyonu biçimlerinin kolaylıkla uygulanabilmesi ve çevresel risklerin giderilmesi için, işçilerin katılımına dayalı yeni bir yaklaşımın benimsenmesi üzerinde durulmuş, işçiler ve sendikalarının, bu gelişmede aktif bir rol oynaması gerektiği belirtilmiştir⁶¹. Bu çerçevede, özel sektörde yapılan gelişme sözleşmesinde, tarafların; işletmede teknolojik değişimi gerçekleştirmek için pazarlık ve karar verme sürecine sendikal katılım veya ortak proje gruplarına katılım araçları arasında bölgesel düzeyde bir seçim yapmalarına olanak tanınmıştır⁶². Bu uygulamalar dışında, ancak sınırlı sayıda teknoloji sözleşmesi imzalanmıştır.

Norveç'te, 1974 yılında LO. ile NAF. arasında ulusal düzeyde bağtlanan çerçeve teknoloji sözleşmesi 1978 ve 1981 yıllarında yenilenmiştir. Bu sözleşmeler, imalat sektöründe pek çok özel işletmeyi kapsamına almış ve ayrıca, hizmetler sektöründe, özellikle banka ve sigortacılık işkollarında kamu sektörüne ait işletmelerde de benzer sözleşmeler yapılmıştır. Bu sözleşmelerde, salt yenilik kararlarına sendikal katılım güvencesine alınmakla kalmamış, aynı zamanda, bu tür kararlar verilirken ekonomik ölçüt kadar, sosyal ölçütün de dikkate alınması ilke olarak benimsenmiştir⁶³.

Avrupa ülkeleri içinde, İsveç ve Norveç sendikal hakları yasa ile güvence altına almak yönündeki eğilimleriyle istisna oluşturmaktadır. Danimarka'da ise, 1981 yılında DA. ve LO. arasında ulusal düzeyde bir çerçeve sözleşme bağtlanmıştır. Sözleşme, genel anlamda, işçiler ve işveren arasında bir işbirliği olanağı sağlamaktadır. Sözleşmede daha çok, üretim teknolojisinin sonuçları dikkate alınarak düzenlemeler yapılmış ve teknolojik değişim konusunda pazarlık değil, sadece bilgi alma ve önceden danışma hakkı güvence altına alınmıştır⁶⁴.

Almanya'da, yeni teknolojilere geçişte prosedüre ilişkin temel kurallar yasa ile belirlenmiştir. Gerçekten, 1972 yılında İşyeri Örgütlenme Yasası'nda yapılan değişikliklerle, işverenlere; işçileri önemli ölçüde etkileyebilecek teknolojik değişiklikler hakkında, iş konseyine bilgi verme ve danışma yükümlülüğü getirilmiştir.

Ancak, işverenlerin bu yükümlülüğü, esasen 1960'lı yılların sonundan başlayarak uygulamaya giren bir tür toplu sözleşme (Rasyonalizasyona Karşı Koruma Sözleşmesi) ile biçimlendirilmişti. Günümüzde, hem özel sektör, hem de kamu sektöründe çok sayıda işletmede bu tür sözleşmelerin bağtlandığı bilinmektedir. Uygulamada bu sözleşmelerden bir kısmında, yasal düzenlemeye ilişkin yorumsal nitelikte hükümler getirilirken, bir kısmında da, bunlara ek olarak, taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların zorunlu tahkim yoluyla çözümü öngörülerek, iş konseylerine danışma hakkı sağlam temellere kavuşturulmuştur. 1987 yılında Volkswagen AG. ve IG. Metal(Metal İşçileri Sendikası)

61 HOFMAIER, HAKANSSON, s. 114-115.

62 WILLMAN, Industrial Relations, s. 42.

63 A.k., s. 41.

64 A.k., s. 42.

arasında bağitlanan teknoloji sözleşmesinde, yönetim ve iş konseyi arasındaki olası uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk yoluna başvurulması öngörölmüştür⁶⁵.

Fransa'da 1982 tarihli Auroux Yasaları, işçilerin temel haklarından bir kısmını genişletmiş, ayrıca ek haklar getirmiştir. Yeni teknolojilere geçişle ilgili olarak da son düzenlemelerle işletme komitelerine, işletme faaliyetleri ile ilgili olarak, ayrıntılı bilgi ve belge isteme hakkı tanınmıştır. İşletme konseyi büyük işletmelerde yeni teknolojiye geçiş hakkında bilgi alma ve önceden danışma haklarına sahiptir. Yeni teknolojiye geçiş kararı verecek olan işveren, işletme konseyinin üyelerine bir ay öncesinden yeni teknolojiye geçiş planları ve yeni teknolojiye geçişin sonuçları hakkında bilgi vermekle yükümlü tutulmuştur. Aynı dönemde çıkarılan ve 1986 yılında değıştirilen bir başka yasayla işçilere, işin organizasyonu ve üretim tekniklerine ilişkin kararlara karşı görüşlerini toplu halde ve doğrudan açıklayabilme hakkı tanınmıştır. İşçiler, bu hakkı; bireysel olarak küçük grup toplantılarında işin içeriğı, işin organizasyonu ve iş koşulları hakkında düşüncelerini açıklamak suretiyle kullanacaklardır⁶⁶. Ayrıca, yasa ile işverene; bu tür grup toplantılarının işleyişine ilişkin esasların belirlenmesi için, yetkili sendika ile işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlama yükümlölüğü getirilmiştir. Bu konudaki bir hükümet raporuna göre, 1985-1989 yılları arasında, bu tür sözleşmeleri uygulamaya koyan işletmelerin sayısında önemli bir artış görölmüştür. Günümüzde, işletmelerin yaklaşık % 65'inde bu tür sözleşmeler bağitlanmış durumdadır⁶⁷.

Bir başka önemli gelişme, yine 1982 tarihinde gerçekleştirilen yasal reform kapsamında işletme konseylerine (300 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde) dışardan bir uzman atama hakkının verilmesidir. İşçi temsilcileri kendilerine geç ve eksik ulaşan, sayıca çok ve karmaşık olan bilgileri değerlendirecek zaman ve yetenekten yoksundurlar. Bu nedenle, yapılan düzenleme, işletme konseylerinin günümüzdeki teknolojik gelişmeler karşısında geçerliliğini yitirmiş olan geleneksel bilgi alma ve danışma hakkının işlevselliğini sağlama amacı taşımaktadır⁶⁸.

Fransa'da teknolojik değışimi konu alan toplu sözleşmeler de yapılmıştır. Örneğın, 1988 yılında, yeni teknolojilere ilişkin ulusal düzeyde bir mesleklerarası sözleşme bağitlanmıştır. Ayrıca, günümüze kadar, giderek artan sayıda yeni teknolojilerle ilgili işletme sözleşmesi bağitlanmıştır. 1986 yılında bankacılık, 1987 yılında da metal işkoluna ait işletme sözleşmeleri, esasen, sosyal tarafların yaklaşımlarının açıklanması amacını taşımakta ve yasalarla belirlenmiş olan prosedüre ilişkin kurallarda, herhangi bir önemli değışiklik içermemektedir. Bu sözleşmelerin pek çoğı, teknolojik değışimin sonuçları üzerinde yoğunlaşırken, az sayıda olmakla birlikte, bir kısmı da, teknolojiyle ilgili konularda sosyal taraflar arasındaki ilişkiyi düzenleyen yeni kuralları oluşturmuştur. 1989

65 OZAKI, s. 9.

66 G. CAIRE, "Recent trends in collective bargaining in France," Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal. (içinde) Ed. by J. P. WINDMULLER et al. International Labour Office, Geneva, 1987, s. 196.

67 OZAKI, s. 10.

68 SARFATI, COVE, s. 150.

yılında Renault'da bağitlanan (Accord à Vivre) sözleşme teknolojik değışimin uygulamaya konulmasının iş ilişkileri bakımından doğurduğu sonuçları düzenleyen sözleşme türüne; yine, Renault'da mesleki eğitim ve kariyerin geliştirilmesine ilişkin ortak danışma kurumu kurulması amacını taşıyan sözleşme de prosedüre ilişkin kuralların oluşturulmasını düzenleyen sözleşme türüne, örnek gösterilebilirler⁶⁹.

2. Sadece Toplu Pazarlık Aracılığıyla Kuralların Oluşturulması

İngiltere, İtalya, ABD. ve Japonya'da işçi sendikalarının teknolojik değışim sürecini etkileme çabaları, toplu pazarlık yolu ile gerçekleşmektedir. Bu çabalar, işverenlerin değışim planlarından en kısa zamanda haberdar olma hakkı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunun nedeni, pazarlıkların etkin olabilmesi için yeteri kadar önceden haber almanın büyük önem taşımasıdır.

İngiltere'de, TUC.'un listesinin verdiği teşvikle, teknoloji sözleşmeleri yaygınlaşmıştır. Uygulamada teknoloji sözleşmelerini; prosedüre ve teknolojik değışimin sonuçlarına ilişkin sözleşmeler olarak geleneksel bir ayırıma tabi tutmak mümkündür. Bu temel ayırım esas olmak üzere, teknoloji sözleşmeleri, ağırlık verdikleri konulara göre alt kategorilere ayrılabilir. Buna göre, teknolojik değışimin sonuçlarına ilişkin konulara ağırlık veren sözleşmeler, sınırlı prosedür sözleşmeleri, belirsiz süreli prosedür sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler ortaya çıkmıştır.

Bu dört tip sözleşmeden ilki, TUC.'un modeline uymamaktadır. Çünkü bu sözleşme gelecekteki değışimlerin yönlendirilmesine ilişkin ilkeleri içermemektedir. Esasen, prosedür sözleşmeleri değışimden doğan sorunların en az düzeye indirilmesine yöneliktir ve TUC.'un amaçlarına daha çok uymaktadır. Çerçeve sözleşmeler ise, farklı düzeylerde pazarlığın yapıldığı yerlerde, teknolojik değışime geçiş için pazarlık görüşmelerine ilişkin düzenlemelerin bir kısmını biçimlendirmektedir. Çerçeve sözleşmelerin önemi, salt bölgesel düzeyde prosedür sözleşmeleri ve sonuçlara ilişkin sözleşmelerle tamamlandığı ölçüde artmaktadır. Sınırlı prosedür sözleşmeleri ise, işsizliğin yüksek olduğu bir dönemde devam eden teknolojik değışimin ilkelerini kabul etme isteksizliğinin bir sonucudur. Bu isteksizlik, teknolojik değışim belirli aşamaya ulaştıktan sonra, işverenle işçi sendikası arasındaki işbirliğine izin vermektedir. Bir başka deyişle, sınırlı prosedür sözleşmeleri, bu değışimin sonuçları belirginleşmeye başladığında, ilkelerin görüşülmesini mümkün kılmaktadır⁷⁰.

Ancak, TUC.'un bu konudaki amaçlarıyla karşılaştırıldığında, teknoloji sözleşmelerine, hem uyumun, hem de bu sözleşmelerin içeriğinin çok sınırlı kaldığı görülmektedir. Bunun, kısmen işçi sendikaları için olumsuz pazarlık koşullarından kaynaklandığı ileri sürülmektedir⁷¹. Gerçekten, işçi sendikaları, son derece olumsuz ekonomik ve politik koşulların egemen olduğu bir dönemde teknoloji sözleşmelerini

69 OZAKI, s. 9.

70 JAMES, s. 182-183.

71 WILLIAMS, s. 71.

geliştirme ve görüşme girişiminde bulunmuşlardır. Ekonomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin de sürekli olarak artmakta olduğu bu dönemde, işçi sendikaları; iş süresini kısaltarak işgücü arzının azaltılmasını veya ekonomik canlanmayı sağlayarak işgücü talebinin arttırılmasını talep etmişlerdir⁷².

TUC.'un "istihdam ve teknoloji" girişiminin işverenler arasında kabul görmemesi, İngiltere'de yeni teknolojiler konusunda toplu pazarlığı ademi merkezi bir yöne itmiştir. Toplu pazarlık, aynı zamanda, yenilik kararlarını etkilemek yerine, iş güvencesi ve gelire ilişkin konular üzerinde daha fazla yoğunlaşmıştır. Bu nedenlerle teknolojik değişimin merkezi düzenlemelerin ortadan kalkmasına katkı yaptığı görülmektedir⁷³. Sonuçta İngiltere'de ancak birkaç yüz teknoloji sözleşmesinin yapıldığı, onların da ademi merkezi düzeyde (işletme veya işyeri) ve büyük çoğunluğu beyaz yakalı işçilerin üye olduğu sendikalar tarafından bağtlanmıştır. Bu ise, teknoloji sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısının azlığını göstermektedir. 1980'li yılların başlarında yapılan bir araştırmaya göre, bağtlanan sözleşmelerin sadece %8'inde teknolojik değişimin TUC.'un geliştirdiği sözleşme modeline uygun olacağına dair özel bir koşula yer verilmiş, % 50'sinde ise, teknolojik değişimler uygulamaya konulmadan önce işçi sendikasına danışma koşulu getirilmiştir⁷⁴.

Çatışmacı bir iş ilişkileri sistemine sahip olan ABD.'de işçi sendikaları, teknolojik değişimin uygulamaya konulma sürecini toplu pazarlık aracılığıyla etkilemişlerdir. Ancak, toplu pazarlıkların konusunu, teknolojik değişime karar verme sürecine katılım yerine, teknolojik değişimin sonuçlarının düzenlenmesi oluşturmuştur. Bu nedenle, İngiltere'deki teknoloji sözleşmelerinde yer alan ve yeni teknolojilere yatırım kararlarını ve yeni gereçlerin özelliklerinin tasarımını etkilemeyi amaçlayan maddelere, ABD.'de bağtlanan sözleşmelerde seyrek olarak rastlanmaktadır. Ancak, Amerikan sendikaları, önceden bilgi verme, işin ve gelirin korunması, yeniden işe alma ve yeniden eğitim maddelerini yaşama geçirmede göreceli olarak başarılı olmuşlardır⁷⁵.

İtalya'da yeni teknolojilerin uygulamaya konulma sürecinde, bilgi alma hakkının değişik bir nitelik kazandığı görülmektedir. Bu ülkede, çeşitli endüstrilerde bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde özel koşul olarak yer alan bilgi alma hakkı, işletmenin salt teknolojik değişimin uygulamaya konulmasına ilişkin değil, aynı zamanda, değişik alanlara ilişkin olarak belirlediği politikalar için de geçerlidir. Bu politikalar; üretim planları, yatırım programları, yeniden yapılanma, istihdam planları, işgücünün hareketliliği, mesleki eğitim, teknolojik yenilikler ve organizasyon değişiklikleri gibi oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu anlamda, İtalyan iş ilişkileri sisteminde, teknolojik değişimin, spesifik olarak toplu pazarlığın konusunu oluşturmadığı anlaşılmaktadır.

72 BENSON, LLOYD, s. 165.

73 WILLIAMS, s. 58; WILLMAN, Industrial Relations, s. 47.

74 OZAKI, s. 10.

75 WILLMAN, Industrial Relations, s. 40.

İtalyan iş ilişkileri sistemi çerçevesinde, teknolojik değişimin uygulamaya konulması, işletmenin yeniden yapılanma süreci ile bütünleştirildiğinden, bu iki sürecin birbirinden ayrıldığı Amerikan ve İngiliz iş ilişkileri sistemlerinden farklı bir yaklaşım sergilemektedir. 1977 yılında, İtalyan basım işkolunda bağitlanan ulusal sözleşme, işletme düzeyinde işin organizasyonu, istihdam düzeyleri, yeniden eğitim ve işgücünün hareketliliğine ilişkin programlar konusunda pazarlık yapılmasını sağlamıştır. 1979 yılında bağitlanan ulusal sözleşmede ise, işletme düzeyinde yatırım ve yeniden yapılanma programları konusunda önceden bilgi alma hakkına yer verilmiştir⁷⁶.

Japonya'da teknolojik değişim sürecinde prosedür kurallarının temel kaynağını, toplu sözleşmeler oluşturmaktadır. 1982 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Japonya'da ortak danışmada taraf olan sendikaların % 59'u ve ortak danışma organlarının % 77'si, toplu sözleşmelerle oluşturulmuştur. Ortak danışma organlarının tümü içinde % 43'ü de yeni teknolojiye geçiş konusunda yetkili kılınmıştır⁷⁷.

B . Sorunların Çözülmesi

Yeni teknolojilerin planlama ve uygulama sürecinde ortaya çıkan sorunların çözümü iş ilişkileri bakımından izlenen yöntemleri destekleyecek niteliktedir. Sorunların çözümünde izlenen temel yöntemler: ortak proje grupları, ortak danışma ve toplu pazarlıktır.

İsveç'te yeni teknolojiye geçişte, işçi-işveren ilişkisi, çoğunlukla, ortak proje grupları içinde biçimlenmektedir. Ortak proje grupları; işletme içinde, ya bölgesel yönetime katılma sözleşmesiyle ya da informal biçimde, yani, yazılı bir sözleşme olmaksızın kurulabilmektedir. Ortak proje grupları, esasen, ortak çalışma gruplarıdır. Bu çalışma gruplarında, işveren ve işçi sendikası temsilcileri belirli bir teknolojiye geçişte izlenecek yolların araştırılması konusunda işbirliği yapmaktadırlar. Bu işbirliğinin sağlanmasında, salt yüksek düzeyde verimliliğe ulaşılması amacı değil, aynı zamanda, iyi bir iş çevresinin oluşturulması, çalışmanın teşvik edilmesi ve istihdamın güvence altına alınması esasları da gözetilmektedir. Ancak, ortak proje gruplarının işleyiş biçimleri kadar, yapıları da birbirlerine göre önemli ölçüde farklılık göstermektedir⁷⁸.

Almanya ve Fransa'da ortak danışma, teknolojik değişim sürecinde, işveren ve seçilmiş işçi temsilcileri arasındaki temel sorun çözme yöntemidir. Ancak, toplu pazarlık da önemli bir rol oynamaktadır.

Almanya'da iş konseyleri biçimini alan ortak danışma, işçi-işveren işbirliğinin birlikte yönetim ve proje grupları biçiminde gerçekleştiği İsveç sisteminden bazı yönleriyle ayrılmaktadır. İlk olarak, Alman danışma sistemi, teknolojik değişimler

⁷⁶ OZAKI, s. 10.

⁷⁷ A.k., s. 11.

⁷⁸ A.k., s. 11.

hakkındaki kararlarda işçilerin katılımını içermemektedir⁷⁹. Oysa, İsveç proje grupları genellikle işçilerin katılımına dayalıdır. Pek çok Alman işletmesinde küçük grup faaliyetlerine(örneğin, kalite kontrol çemberlerine) rastlanmaktadır. Ancak, bu faaliyetler, işverenin tek taraflı girişiminin sonucudur. İş konseyleri, küçük grup faaliyetlerine başlangıçta karşı çıkmasına rağmen, günümüzde, giderek artan biçimde, kabul etmek durumunda kaldıkları görülmektedir. Alman işçi sendikaları ise, bu tür faaliyetler konusunda, kuşkulu davranmaktadır. İkinci olarak, Almanya'da yeni teknolojilere ilişkin ortak danışma, esasen bir sosyal planın müzakere edilme sürecidir (İşyeri Örgütlenme Yasası, § 112). Bu plan; işçileri teknolojik değişimin olumsuz sonuçlarından, maddi tazminat yolu ile ve işten çıkarılacak işçilerin seçimi için ölçütler belirlenmesi yolu ile korumayı amaçlamaktadır⁸⁰.

Yeni teknolojiler, iş konseylerinin toplu pazarlıkta yeni işlevler kazanmasına neden olmuştur. Bu durum, konseylerin uzmanlaşmasını ve göreceli olarak özerkliklerini arttırmıştır⁸¹.

Günümüzde, iş konseyleri, bu yeni görevleri üstlenmek için girişimlerde bulunmalarına rağmen, teknolojik yeniliğe ilişkin düzenlemelerde etkin bir kurum haline gelememiştir. Fransa'da olduğu kadar, Almanya'da da toplu pazarlığın, teknolojik değişimin sonuçlarına ilişkin olarak yürütüldüğü görülmektedir. Örneğin, 1987 Volkswagen teknoloji sözleşmesi ve bazı rasyonalizasyona karşı koruma sözleşmeleri teknolojik değişimden etkilenen işçiler için işin korunması, mesleki eğitim ve gelirin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir.

Metal İşçileri Sendikası ve tek tek işletmeler arasında yapılan az sayıdaki sözleşme de, (örneğin, Volkswagen ve Vögel), işçilerin becerilerinin zenginleştirilmesi yolu ile ücret ödeme sistemlerini biçimlendirmek suretiyle (teknolojik değişimin bir sonucu olarak) geçiş yollarını, yani, yeni teknolojiyi etkileme girişimi içine girmişlerdir.

Yeni teknolojilere ilişkin Fransız mesleklerarası ve işkolu sözleşmeleri, esasen, bir "ortak niyet bildirimi" niteliği taşımaktadır. Çünkü, genellikle konuya ilişkin somut hükümler içermemektedir. Ancak günümüzde, giderek artan sayıda işletmede, örneğin, yeni teknolojiye geçişte işin gruplandırılmasına uyum sağlanmasına ilişkin Renault ve Citroen sözleşmesinde olduğu gibi, teknolojik değişim nedeniyle ortaya çıkan spesifik sorunlarla ilgilenilmektedir⁸².

Fransa'da iki büyük otomobil üreticisi olan, Renault ve Citroen'de 1984 yılında işin gruplandırılmasına ilişkin iki sözleşme bağlatılmıştır. Sözleşmelerde işin gruplandırılmasında farklı yöntemler benimsenmesine karşın, ortak amaç güdüldüğü

79 J. SCHREGLE, "The German model of workers' participation", Word of Work(The Magazine of the ILO). No.1, December 1992, s. 22-23.

80 S. SOYER, "Rasyonalizasyon Önlemleri Karşısında Çalışanların Korunması ile İlgili Bazı Düşünceler," Düşünceler Dergisi. E.Ü. B.Y.Y.O., Sa: 3, 1989, s. 3.

81 N. ÖZKAPLAN, Sendikalar ve Ekonomik Etkileri(Türkiye Üzerine Bir Deneme), Kavram Yayınları, No. 52, İstanbul, 1994, s. 200.

82 OZAKI, s. 12.

anlaşılmaktadır. Bu amaç; değişik işler yapabilen ve çok yönlü becerilere sahip olan işçilerin üst statülere geçebilmesinin yani, kariyerinde ilerlemesinin sağlanmasıdır. Renault'da değişik kategorilerdeki işlerin tamamını kapsayacak yeni bir gruplandırma sistemi getirilmiştir. Bu sistemde, 165 ve 215 arasında değişen yedi katsayı belirlenmiştir. 165 katsayısı yeni bir işçinin bir yıl süre ile çalıştığı geçici bir statüyü karşılamaktadır. Sistemde temel ücretin oluşumu, iki kategoride gerçekleşmektedir. İlk kategoride, iş için baz olarak alınan oran, ikinci kategoride ise, işçinin deneyim gibi kişisel faktörlerin etkisi ile buna eklenen oran belirlenmektedir. Bu tür bir uygulamadan beklenen, işçilerin kariyerlerinde ilerleme olanaklarını arttırmasıdır. Citroen'de uygulanan sistem ise, iş değerlendirmesine dayanmaktadır. Ancak, sistem iş değerlendirmesinde yeni bir anlayışı beraberinde getirmektedir. Buna göre, temel düşünce; işin zenginleşmesi ve işin genişlemesi sonucunda ortaya çıkan iş tanımlarının, geçmişte olduğu gibi, belirli işlerle sınırlandırılmaması, bu işlere ek olarak hazırlama ve tamamlama işlerini de kapsamasıdır. Bu sistemde de çok- amaçlı(multi-purpose) işler teşvik edilmekte ve bu teşvik, hem işlerin gruplandırmasında, hem de ücretlendirmede izlenen yöntemlerle desteklenmektedir⁸³.

Japonya'da da işçi işveren ilişkisinde, yeni teknolojilere geçiş sürecinde, ortaya çıkan sorunların temel çözüm yöntemi ortak danışmadır. Toplu pazarlığın, ortak danışma için bir çerçeve oluşturmanın dışında, pek etkin bir rol üstlendiği söylenemez. 1982 yılında Japon Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmaya göre, araştırma kapsamındaki mikroelektronik teknolojisine geçen yüz işletmenin yarısında işveren ve sendika temsilcileri arasında ortak danışma kurulu oluşturulmuştur. Toplu pazarlık ise, son derece sınırlı boyutlarda kalmıştır. İşveren ve işçiler arasındaki doğrudan ilişkiler, genellikle sendikasız işyerlerinde kurulmaktadır.

Bazı hallerde, ortak danışma, planlanan değişikliklerin genel sonuçlarına ilişkin olarak, işletme düzeyinde bağitlanan bir toplu iş sözleşmesine dayanabilmekte ve düşük statüdeki yöneticilerle spesifik makinalarda çalışan işçiler arasında doğrudan ilişkiler biçiminde sürdürebilmektedir. Japon Çalışma Bakanlığı'nca yapılan bir araştırmaya göre, işçi ve işverenler arasında yapılan sözleşmelerin % 90'ından fazlası, yönetimin planlarını ancak sınırlı hallerde etkileyebilmektedir. Görüşmeler sırasında işçiler; transferler, mesleki eğitim, sağlık ve güvenlik ile iş sürelerine ilişkin sorunları dile getirmektedir. Yeni teknolojiye geçişte, kuşkusuz işçilerin en büyük endişesi iş güvencesi üzerinde yoğunlaşmakta ve bu aşamada işverenlerin, toplu işten çıkarmaya nadiren başvurdukları bilinmektedir⁸⁴.

Diğer yandan, Japonya'da informal danışmanın da önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Sendika temsilcileri genellikle kararları, işverenle yaptıkları informal görüşmelerle etkilemeyi denemişlerdir. Buna ek olarak, informal danışma, sık sık birinci kuşak gözetmenler ve işçiler arasında gerçekleşmekte ve yeni teknolojinin uygulanmasına ilişkin kararlar bu düzeyde alınmaktadır. 1983 yılında yapılan bir araştırmaya göre,

83 SARFATI, KOBIRIN, s. 335.

84 MINE, s. 493.

işletmelerin %21.7'sinde, yeni teknolojilere geçiş, ilk düzey gözetmenleri içeren işyeri düzeyindeki görüşmelerle koterılmaya çalışılmıştır. Bu koşullar altında, formel danışma bazen, informal olarak işyerinde alınan kararların ve işçi sendikası ile işveren temsilcileri tarafından salt bir formalite olarak onaylamanın ötesine geçmemektedir.

Informel danışma, salt Japonya'ya özgü değildir. Pek çok ülkede olağanüstü bir önem taşımaktadır. Örneğin Almanya'da, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde, işveren ve iş konseyleri arasındaki informal danışmanın, teknolojik ve organizasyona ilişkin değişim sürecinde tarafların çıkarlarının uzlaştırılmasında ve olası uyuşmazlıkların ortadan kaldırılmasında son derece önemli katkı sağladığı ileri sürülmektedir⁸⁵.

İtalya, İngiltere ve ABD'de yeni teknolojilere geçiş sürecinde ortaya çıkan sonuca ilişkin sorunların çözülmesinde temel yöntem, toplu pazarlıktır. Bu yöntem, ya düzenli aralıklarla, ya da işveren tarafından yapılan değişimleri önceden bilgi almanın bir sonucu olarak gerektiğinde(ad hoc) başvurulmaktadır. Ancak, sözkonusu bu üç ülke uygulamaları arasında belirgin farklılıklar vardır ve bunların giderek arttığına tanık olunmaktadır. İtalya'da önceden bilgi alma hakkının göreceli olarak geniş bir kapsamı vardır. Bu, yeni teknolojiye ilişkin olarak İngiltere ve ABD'de olduğundan daha geniş bir dizi konu hakkında toplu pazarlığın geliştirilmesine yol açmıştır⁸⁶. Bu nedenle, 1977 yılında Olivetti'deki sözleşmenin sonuç kısmında yer alan, yeni teknolojiye, yatırımlara, istihdam düzeyine ve teknolojik değişimden sonra işin organizasyonuna ilişkin düzenlemeleri, benzer konulardaki sözleşmeler izlemiş ve pek çok büyük işletmeye de örnek oluşturmuş⁸⁷.

İngiltere ve ABD'de yeni teknolojiye geçiş hakkında bilgi verme uygulaması, işveren ve işçi sendikası arasında göreceli bir öneme sahiptir. Nitekim, 1984 yılında yapılan bir araştırmaya göre, İngiltere'de 2000 işyerinden sadece % 27'sinde bilgi verme ve danışma yöntemlerine başvurulduktan sonra teknolojik değişimin uygulamaya konulduğu ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada, ayrıca, işverenlerin sadece % 6'sının işçi sendikası temsilcileriyle karşılıklı görüşmelerden sonra gerekli değişimleri gerçekleştirdiğini kanıtlamıştır. Değerlendirme, sendikalı işyerleri ile sınırlı tutulduğunda, teknolojik değişimin uygulamaya konulması öncesinde işçi sendikası temsilcilerine bilgi verme ve danışma prosedürünün işletildiği işletmelerin oranı yalnız % 8'de kalmıştır⁸⁸.

Teknolojik değişimde sonuca ilişkin olarak toplu pazarlık yöntemini benimseyen üç ülkede ortak danışma uygulamasının (yani, pazarlık yolu ile standartlar oluşturma aksine, sorunların çözümünde işçi-işveren işbirliği sağlanmasının), ABD'de otomobil üreticileri ve İtalya'da IRI grubuna ait devletin mülkiyetindeki işletmelerde olduğu gibi, geliştirilmesine yönelik önemli bir eğilim vardır. Örneğin, İtalya'da ortak teknik komite, bir teknolojik değişimin gerekli kıldığı mesleki eğitim ve yeniden eğitimden sorumlu

85 OZAKI, s. 12.

86 A.K., s. 13.

87 WILLMAN, Industrial Relations, s. 42.

88 OZAKI, s. 14.

tutulmuştur. 1981-1982 yıllarında İtalya'nın en büyük telekomünikasyon gereçleri üreticisi ITAEL'de bu kurullar oluşturulmuştur. Ancak, bu gelişmelere rağmen, sözkonusu üç ülkede, genel bir uygulamaya geçilmiş değildir⁸⁹.

II. YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASINDA PLANLANLAMA SÜRECİNE KATILMA

İşçilerin teknolojik değişimin planlanması üzerindeki etkisi çoğu ülkede oldukça sınırlıdır. Özel teknoloji temsilcileri veya komiteleri genellikle, planlanan değişikliklerin etkilerinin ve alınması gerekli önlemlerin belirlendiği bir ön hazırlık görevi üstlenmişlerdir. Komite üyeleri görüşlerini açıklayabilmekte, tavsiye ve önerilerde bulunabilmekte, ancak genellikle karar verme yetkisine sahip bulunmamaktadır.

Danimarka'da DA. ve LO. arasındaki Teknoloji Sözleşmesine göre, "işverenin yeni teknolojiye geçmeden önce, ortak komiteye bilgi verme zorunluluğu vardır ve bu bilginin yeni teknolojinin sonuçlarına ilişkin bir değerlendirme içermesi gereklidir". Bununla birlikte, ortak komitenin yeni teknolojiye geçişi engelleme hakkı yoktur. İşverenler, bu konudaki yaklaşımların sınırlı kalacağını ve günümüz koşullarında üretimde birlikte yönetimin olanaksızlığını ileri sürmektedir. Kısaca, sözleşme ile oluşturulan ortak komiteler, işçiler için salt bir forum niteliğini taşımaktadır. Üretim sürecindeki yeniliklerle ilgili olarak, işçiler işverenlere tavsiyelerde bulunabilmekte, ancak politika belirleyememektedirler. Bu bağlamda, DA. ve LO. sürekli olarak işverenin yaklaşımını desteklemektedir. Çünkü, temel sözleşme(1899 tarihli Main Agreement) ile işçi sendikaları buna zorlanmıştır. Bu anlamda, teknoloji sözleşmesi, teknolojinin sonuçlarına ilişkin spesifik düzenlemeleri içermektedir. Bu nedenle, sözleşmesel ilişkiler dışında teknolojik konulara ilişkin olarak işkolunda uyuşmazlığa gidilmesi yasadışıdır. Teknoloji sözleşmesi 1986 tarihinde yenilenerek işbirliği sözleşmesine dönüşmüştür. Bu sözleşmeyle, yeni üretim teknolojilerine ilişkin görüşmeler konusunda, komitelerin danışma işlevlerini genişletici düzenlemeler getirilmiş olmasına rağmen, işçi sendikalarının yetkilerini genişletici yeni haklar öngörülmemiştir. Gerçekten teknoloji sözleşmesi, işverenin toplu iş sözleşmesi dönemi boyunca, işyerinde teknolojik değişim nedeniyle meydana gelen değişimlere ön ayak olma ve yönetme hakkını yeniden tanımıştır. Bu anlamda, yeni teknolojilere geçiş, doğrudan varolan bir sözleşmenin koşullarını ihlal etmeye yönelikse, işçi sendikasının iş mahkemesine gitme hakkı vardır⁹⁰.

Bazı ülkelerde işçi sendikaları teknolojik değişim üzerinde doğrudan ve sürekli etki yapabilmektedir. İsveç teknolojik yenilik modeli, tipik olarak, yönetime katılma sözleşmeleriyle oluşturulan ortak proje gruplarının kuruluşunu içermektedir. Ancak, İsveç'te bile, işletme içinde işçilerin etkisi sınırlı kalabilmektedir. Teknolojik değişimin uygulamaya konulmasında başarılı olabilmek için, salt yönetime katılmanın gerçekleştirilmesi ve ortak proje gruplarının oluşturulması yeterli değildir. Bu amaçla,

89 A.k., s. 15.

90 KRAFT, BANSLER, s. 337-338.

işveren tarafı; teknolojik değişimin gereklerini yerine getirebilmek için işçi tarafının katkılarını göz ardı etmemeli, planlama aşamasından başlayarak işçilerin katılımına istekli davranmalıdır. İşçiler ve sendikaları da, işverenin planlarına katılmada seçenekler geliştirmek üzere yeterli donanımlara sahip olmalıdır.

İsveç'te işçiler ve sendikalar, ortak proje gruplarının çalışmaları sırasında işin ademi merkezi yapısından kaynaklanan bazı güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Genellikle küçük gruplar halinde ve ademi merkezi düzeyde yapılan çalışmalarda, grup içindeki sendika temsilcilerinin, üretim sürecinin bütününe ve işgücüne yönelik işletme planlarını ve planların içerdiği değişikliklerin sonuçlarını kavraması güç olmaktadır. Ayrıca, üretim sürecinde ademi merkezleşmenin, işveren tarafından çeşitli gruplar arasında ayırım yaratmak ve işçileri değişik kategorilere ayırmak için de kullanılma tehlikesi bulunmaktadır⁹¹.

Japonya'da ortak danışma çoğu yerde kabul edilen bir prosedürdür. Ancak, Japonya'da da asıl sorun, işçilerin işverenlerin planlarını ne ölçüde etkileyebildiğidir. Japonya'da işveren tek taraflı olarak, yeni teknolojiye geçiş kararı almakta, işçilerin transferi ve iş koşullarındaki değişiklikler ortak danışma kapsamında yapılacak görüşmelere bırakılmaktadır. Sistem, yeni teknolojilere geçildikten sonra, sendika ve işveren arasındaki ilişkilerin ortak danışma yöntemiyle sürdürülmesine dayanmaktadır. Ancak, önceden danışma talep eden işçi sendikalarının sayısının giderek arttığı gözlenmektedir⁹².

Japon Sendika Birlikleri Konseyi (SOHYO)'nin 1981 yılında yayınladığı bir raporda, sendikanın ortak danışmaya ilişkin değerlendirmeleri yer almaktadır. Rapor'da, ortak danışma konusunda endüstri genelinde belirlenmiş sendikal düzenlemelerin bulunmadığı, bunun ise, yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasında sosyal kontrolün sağlanmasına yönelik olması gereken prosedürün, işverenle işbirliğine dönüşeceği konusundaki uyarısı yer almaktadır. Buna göre, prosedürün kapsamının ve yapısının işkolundan işkoluna ve bir işletmeden diğerine değişmesi, ortak danışmanın, ancak çok az sayıda işletmede işverenin yönetim hakkı kapsamında görülen konularda etkili olabilmesine yol açmaktadır⁹³. Diğer işletmelerdeki ortak danışma uygulamalarının ise, planlama veya sorunların çözülmesi amacıyla yapılan informel bir toplantıdan farkı yoktur.

Uygun prosedürün nasıl oluşturulacağı, günümüzde sendika hareketinin temel sorunlarından biridir. Ortak danışmanın geliştirilmesi, büyük ölçüde sendikaların işbirliğine yönelik yaklaşımlarına bağlıdır. Ancak, işverenlerin de işçi sendikalarına işletmeyle ilgili bilgileri açıklamadaki isteksizlikleri sürmektedirler. İşverenler bu isteksizliklerini işçi sendikalarıyla yakın ilişkiler kurmaktan kaçınarak göstermektedir. Japon Çalışma Bakanlığının 1983 yılında, büro otomasyonunu konu alan bir araştırmasında, ortak danışmanın bu sektörde dar bir alanda uygulamaya konulduğu ve

91 OZAKI, s. 16.

92 SARFATI, COVE, s. 35.

93 MINE, s. 493-494.

işçilerin yönetimin planları üzerinde çok kısıtlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Çeşitli ülkelerdeki örnekler dikkate alındığında, yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasında karar verme sürecinin merkezileşme ve ademi merkezileşme eğilimlerini birarada içerdiği ileri sürülebilir. Merkezileşme eğilimleri daha çok yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasından önceki karar verme sürecinde ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasını izleyen dönemde ise, işverenin karar verme sürecini ademi merkezileştirme eğilimi içine girdiği görülmektedir. Bu iki yönlü uygulama, büyük ölçüde yeni teknolojilerin sunduğu yeni olanaklar sayesinde gerçekleşmektedir⁹⁴. Esnek üretim ve organizasyon, işçilerin üretim sisteminin tasarımına dahil edilmesi, yani, işçilerin karar verme sürecine katılması için yeni bir alan ortaya çıkarmaktadır. Üretim sistemi daha esnek hale gelirken, sürekli bir tasarım sürecinde işçilerin daha önce hiç gerçekleşmediği ölçüde yönetime katılmaları için bir fırsat yaratmaktadır. Böylece, bilgisayar destekli tasarım sistemlerinde, üretim işçilerinin de yeni ürünlerin tasarımına katılmaları mümkün olmaktadır⁹⁵.

Bu olanakların kullanılması sonucunda da karar verme düzeyinde bazı değişiklikler meydana gelmektedir. Bu anlamda, yeni teknolojilerin karar verme düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, işverene karar verme düzeyini merkezileştirme veya ademi merkezileştirmeye doğru yönelmesi için yeni olanaklar sunmaktadır⁹⁶. İşverenler, bilgisayar destekli sistemleri, nitelikli işgücüne olan bağımlılığın azaltılması amacıyla kullanılabilmekte ve ürün tasarımını Ar-Ge bölümüne devredebilmektedir. Ancak, böyle bir düzenleme, işçilerin statülerinde gerileme anlamına gelebilmektedir. Bu tür sorunların çözümü işçi sendikalarının yetki alanına girmektedir. Bununla birlikte, örneğin İskandinav ülkelerinde, iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi bağlamında, işverenler de yakından ilgilendirmektedir. Ayrıca, iş ilişkileri alanında gerekli düzenlemeleri yapması bakımından, devletin de konuyla ilişkili olduğu kabul edilmektedir⁹⁷.

III. YENİ TEKNOLOJİLERİN UYGULAMAYA KONULMASININ SONUÇLARI

İşçi sendikaları, yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasından sonra ortaya çıkan gelişmeleri, teknolojik değişimin planlanması aşamasına göre daha belirgin biçimde etkileyebilmektedir. Yeni üretim yöntemleri, salt istihdam düzeyini değil, aynı zamanda, işin yapısını ve organizasyonunu da değiştirmektedir. Bu nedenle, yeni teknolojilerin uygulanmasının sonucunda, teknolojik değişimden etkilenen işçilerin nasıl korunacağı,

94 OZAKI, s. 38.

95 GUSTAVSEN, s. 36.

96 OZAKI, s. 38.

97 GUSTAVSEN, s. 37.

statülerin nasıl belirleneceği, yeniden eğitimin nasıl düzeleneceği ve iş sürecinin nasıl organize edileceği iş ilişkilerinin öncelikli konularını oluşturmaktadır.

A. İş Güvencesi

Mikroelektronik teknolojisinin işgücünden tasarruf sağlayıcı etkisi, işçi sendikalarının üyelerinin iş güvencesini sağlama çabası içine girmesine neden olmuştur. İşçi sendikalarının iş güvencesinin sağlanması amacıyla yaptığı sözleşmesel düzenlemeler, hem ülkeler arasında, hem de ülke içinde farklılık göstermektedir. Düzenlemelerdeki farklılıklar aynı zamanda, ülkelerin iş ilişkileri, işçi sendikalarının yapısı ve gücü, istihdam alanındaki geleneksel uygulamaları ile ekonomileri arasındaki farklılıkları da yansıtmaktadır.

Avrupa İş hukuku'nda olduğu gibi, istihdamın korunmasında yasalarla salt asgari standartların belirlenmesi, toplu pazarlığı, iş güvencesinin sağlanmasında önemli bir kaynak haline getirmiştir.

İsveç, Japonya, ve ABD.'de yeni teknolojilere geçiş nedeniyle iş güvencesinin korunmasına ilişkin özel düzenlemelerin getirilmediği görülmektedir. Yasa ile genel bir koruma sağlanmakta, yeni teknolojilerin işgücünden tasarruf sağlayıcı etkisine karşı istihdamın korunması için toplu sözleşmeler veya geleneksel yaklaşımlara başvurulmaktadır.

İsveç'te işçi sendikaları, işverenler ve devlet arasında ortak bir yaklaşımın benimsenmesi nedeniyle teknoloji veya organizasyon alanındaki gelişmelerin, iş güvencesi üzerinde belirgin bir etki yarattığı söylenemez. Gerçekten, işveren değişimden etkilenen işçilerin yeniden eğitilmeleri suretiyle işe yerleştirilmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, eğer işletme içi transfer mümkün değilse, devlet kurumları yeniden eğitim konusunda destek vermektedir⁹⁸.

Benzer biçimde, Japonya'da "yaşamboyu istihdam" sisteminin temel dayanağı, piyasa koşullarındaki dalgalanmalar dikkate alınmaksızın, işçilerin(çekirdek işçilerin) emeklilik yaşına kadar işletme içinde yeniden eğitilmeleridir. Bu ilke, yeni teknolojilere geçişte istihdamın korunmasına ilişkin özel önlemler alma gereksinimini büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır. 1983 tarihinde Nissan Motor Şirketi ile Nissan Motor İşçileri sendikası arasında yapılan sözleşmede, işletmenin, yeni teknolojilere geçiş nedeniyle sendika üyelerini, ne geçici, ne de sürekli olarak işten çıkarmayacağı hükme bağlanmıştır⁹⁹.

İtalya'da ise, toplu sözleşmelerde işçileri, teknolojik değişimin yarattığı istihdam kaybına karşı, korumayı amaçlayan özel düzenlemelere yer verilmemiştir. Ancak, bazı hallerde devlet, zorunlu işten çıkarmaları ayırık tutarak, belirli müdahalelerde bulunmaktadır.

⁹⁸ OZAKI, s. 19.

⁹⁹ SCHREGLE, s.515.

ABD'de ücretlerden ödün verilerek iş güvencesi sağlanmasına ilişkin pek çok sözleşme bağlatılmıştır. 1982 tarihli Ford, 1984 tarihli General Motors sözleşmeleri bu konudaki ilginç örneklerden ikisini oluşturmaktadır. Bu sözleşmelerde, teknolojik değişim nedeniyle işten çıkarılan işçiler için gelir desteği veya yeniden istihdam olanakları sağlanmakta veya bir başka işletmeye transferi gerçekleştirilmektedir¹⁰⁰. Değişik uygulamalarıyla, 1980'li yılların başında yaygınlaşan ödün pazarlıkları, ücret pazarlığında bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir¹⁰¹.

İngiltere ve Almanya'da teknoloji ve organizasyon alanındaki değişiklikler karşısında istihdamın korunması için benimsenen yeni pazarlık yöntemleri dar kapsamlı olmaları nedeniyle benzerliklerine karşın, birbirinden ayrı özellikler taşımaktadır.

Almanya'da rasyonalizasyona karşı koruma sözleşmeleri, (Volkswagen ve kamu sektöründeki sözleşmeler), teknolojik değişim nedeniyle işten çıkarılma olasılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan sözleşmelerdir. Ancak, bu tür sözleşmelerin önemli bir kısmı, işten çıkarmaları önleyememekte, işten çıkarmaya, sadece, son çare olarak başvurulmasını öngören düzenlemeler içermektedir¹⁰².

İngiltere'de ise, yeni teknoloji sözleşmeleri, teknolojik değişimin işten çıkarmalar üzerindeki etkilerini bir ölçüde gidermektedir. Bu sözleşmelerde yaygın biçimde yer alan hükümler, zorunlu işten çıkarmalar yerine, gönüllü olarak ve zaman içindeki işten ayrılma ile işçi sayısının azaltılmasına ilişkindir¹⁰³.

B. İşin Gruplandırılması ve Gelirin Korunması

Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasının işin yapısını ve organizasyonunu değiştirmesi, işlerin yeniden gruplandırılmasını gündeme getirmiştir. Yeni teknolojilere başarılı bir uyumun gerçekleştirilmesi, işin tanımlanmasında esnekliğin gözönünde bulundurulmasına bağlıdır. Ancak, yeni teknolojilerin işçiler tarafından kabul edilmesinde belirleyici olan, yeni teknolojiye geçişin bir statü kaybına veya gelir kaybına yol açıp açmadığıdır. Bununla birlikte, işin gruplandırılması, iş ilişkilerinin yapısının bir sonucudur. Bu nedenle, işin yeniden gruplandırılmasının taşıdığı anlam ve önem, ülkeden ülkeye değişmektedir.

Japonya'da, işin gruplandırılması, yeni teknolojiye geçiş sırasındaki görüşmelerin konusunu oluşturmamaktadır. Çünkü, ücretler, işçilerin yaptıkları işlerle bağlantılı değildir. Bunun yerine, işletme içindeki kıdemlerine bağlıdır. Sonuç olarak, yeni teknolojiye geçiş nedeniyle işçilerin işlerinde meydana gelen azalmalar, normal olarak, statüleri veya ücretleri bakımından herhangi bir sonuç doğurmamaktadır. Bu nedenle,

100 OZAKI, s. 20.

101 KASSALOW, s. 576.

102 OZAKI, s. 20.

103 A.k., s. 21.

Japonya'da işçileri statü kaybından korumaya yönelik özel düzenlemelere rastlanmamaktadır¹⁰⁴.

Diğer yandan, bazı ülkelerde ücret, doğrudan işçilerin yaptıkları işlerin türüne bağlanmıştır. Bu durumda, yeni teknolojilere geçiş halinde, işte muhtemel bir statü kaybı, iş ilişkileri bakımından önemli sonuçlar doğuracaktır. Statü kaybı, ya işçinin yaptığı işin alt statüye düşmesi ya da işçinin önceki işinden alınarak, daha alt statüde yeni bir işe transfer edilmesi sonucunda meydana gelmektedir. Bazı toplu iş sözleşmeleri salt ikinci durumu düzenlerken, bazıları her iki duruma ilişkin düzenlemeleri de kapsayabilmektedir.

ABD'de, işçilerin, teknolojik değişim sonucunda statülerinde yapılması gereken değişiklikler, geleneksel yaklaşımı temsil eden kıdem esasına göre belirlenmektedir. Geleneksel yaklaşım; işverenin belirli işlere gereksinimi kalmaması nedeniyle, işçileri alt statüye geçirmekte serbest olmasıdır. Bu yaklaşım, kıdem esasının benimsendiği ve kıdemi en az olan işçinin ilk önce, kıdemi en çok olan işçinin işe, en son statü kaybına maruz kalmasına dayanan bir sisteme (bumping sistem) göre uygulamaya konulmaktadır¹⁰⁵.

Almanya'da BDA. tarafından 1983 tarihinde yapılan bir çalışmada, çeşitli endüstrilerden seçilmiş on beş rasyonalizasyona karşı koruma sözleşmesinde, işçilerin korunmasına ilişkin ortak düzenlemeler belirlenmiştir. Bu düzenlemelerde genellikle, işverene, yeni teknoloji nedeniyle işini kaybeden işçiye, "eş değerde" ve "ücreti daha az" olmak üzere alternatif işler önerme zorunluluğu getirilmiştir. Eğer eş değerde bir iş bulunamıyorsa, işçi; alt statüdeki bir işe geçirilmekte ve ücreti daha az olan işi kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bazı toplu sözleşmelerde, teknolojik değişim sonucu meydana gelebilecek statü kaybı olasılığını ortadan kaldırabilecek ücret sistemleri oluşturulmaktadır¹⁰⁶. Almanya'da eğer toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmemiş ise, işyerindeki ücret sistemi ve verime bağlı ücretlerin saptanması konusunda iş konseyinin yönetime katılma hakkı vardır¹⁰⁷.

İsveç'te işletmeler yeni teknolojiye geçiş nedeniyle statü kaybı üzerinde durmamaktadır. Bu ülkede sosyal taraflar, yeni teknolojiden etkilenen işçilerin nitelik kaybına uğramaması için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Diğer yandan, İngiltere'de ise, sosyal taraflar daha çok işin içeriğindense, istihdamda meydana gelebilecek olumsuz etkilerin önlenmesi üzerinde durmaktadırlar.

C. Mesleki Eğitim ve Yeniden Eğitim

Geleneksel yaklaşım içinde, mesleki eğitim, işgücü politikalarının bir aracı olarak kabul edilmiş ve mesleki eğitim programları, istihdam politikalarıyla uyumlu olarak düzenlenmiştir. Yeni teknolojilerin işin içeriğinde meydana getirdiği değişimler,

104 MINE, s. 492.

105 OZAKI, s. 21.

106 SARFATI, COVE, s. 194.

107 REHBINDER, s. 24.

geleneksel becerileri işe yaramaz kılmış ve yeni tipte beceriler için talep yaratmıştır. Teknolojik değişime ve ekonomik gelişmeye uyum sağlanması gereği karşısında, yeniden eğitim programlarının oluşturulması, mesleki eğitimin de kapsamının genişlemesine neden olmuştur¹⁰⁸. Buna göre, mesleki eğitimin; bir yandan, istihdam politikalarıyla uyum içinde, öte yandan, yapısal değişimin gerektirdiği önlemlerle bir bütün oluşturacak biçimde, düzenlenmesi konusunda sosyal tarafların uzlaşmaya vardıkları belirtilmelidir¹⁰⁹.

Yeni teknolojilerden en çok yararın elde edilmesi, işçilerin yeni işlere ve yeni gereçlere uyumunun sağlanmasıyla mümkündür. Bu nedenle, işçilerin yeni beceriler için mesleki eğitime ve yeniden eğitime tabi tutulmaları, teknolojik yeniliklere ilişkin işveren politikalarında önceliği alan konular arasına girmiştir. Günümüzde, mesleki eğitimin işçi ve işverenler arasında işbirliğine en elverişli alanı oluşturduğu ve bu alandaki işbirliğinin son derece yararlı sonuçlar doğurduğu görüşü benimsenmektedir. Bu görüşe rağmen, mesleki eğitim ve yeniden eğitime sendikal katılım pek çok ülkede son derece sınırlıdır. Çoğu zaman, işçi sendikasının mesleki eğitim konusundaki etkisi işverenin dışardan yeni işçi almak yerine, varolan işçileri mesleki eğitime tabi tutmak yönündeki bir taleple sınırlı kalmaktadır. Bunun dışında sendikalar, mesleki eğitime tabi tutulacak işçileri seçebilmektedirler. Az sayıda rastlanan uygulamalardan bir başkası da, sendikaların mesleki eğitim programlarına aktif olarak katılmalarıdır.

İşçilerin bu alandaki etkisinin, diğer ülkelere kıyasla, en güçlü olduğu ülke İsveç'tir. Yönetime katılma sözleşmeleri, mesleki eğitime ilişkin kararlara işçi sendikaların katılımını da sağlamaktadır.

Alman sistemi de iş konseylerine mesleki eğitim konusunda önemli bir etkileme olanağı tanımıştır. Bu etki, mesleki eğitim programlarının oluşturulması yönünde değil, daha çok, varolan eğitim programlarının uygulamaya konulma biçimleri üzerinde görülmektedir. İşyeri Örgütlenme Yasası, iş konseylerine mesleki eğitimin organizasyonu konusunda öneriler getirme ve danışma hakkı tanımıştır. Ancak, işverenler kararları alma konusunda serbest bırakılmıştır. Çoğu rasyonalizasyon sözleşmesi, mesleki eğitimi salt işçiye yeniden eğitim gerektiren başka bir iş önerilmesi halinde sağlamaktadır.

Bununla birlikte, iş konseyinin belirli koşullar altında, mesleki eğitim konusunda daha fazla etki yapma gücü vardır. İşyeri Örgütlenme Yasası'na göre, eğer işletmede mesleki eğitim programları varsa, iş konseyinin bu programların uygulanma biçimlerine ilişkin olarak yönetime katılma hakkı vardır. Buna göre, uzayan bir anlaşmazlığın ortaya çıkması halinde (örneğin, eğitime tabi tutulacakların seçimi konusunda), danışma, hakem kararı ile eğitimcinin seçimi konusunda anlaşmazlığa düşülmesi halinde ise, iş mahkemesinin kararı ile sonuçlanabilecektir. İş Konseyinin mesleki eğitim konusunda etki yapma gücünü arttıran uygulamalardan bir diğeri, bazı işletmelerde teknoloji

108 G. DUCRAY, "Vocational training today: the Changing relationship between training and employment", ILR., Vol. 118, No.3, May-June 1979, s.267-268.

109 G. KANAWATY, C. de MOURA CASTRO, "New Directions for Training: An Agenda for Action", ILR., Vol. 129, No. 6, 1990, s.764.

sözleşmelerinin işverenlere teknolojik değişimde, mesleki eğitimi iş konseyleri ile anlaşma halinde düzenleme yükümlülüğü getirmesidir¹¹⁰.

Fransa'da Scalior Çelik Şirketi ve yetkili işçi sendikası arasında 1986 tarihinde bağtlanan grup toplu iş sözleşmesi, işçilerin katılımına olanak tanınması bakımından önem taşımaktadır. Sözleşmede, mesleki eğitim, işletmelerin grup olarak benimsedikleri politikalarla bir bütün halinde değerlendirilmekte ve ortak danışmayı gerektiren bir yatırım konusu olarak görülmektedir. Mesleki eğitimin bir yatırım konusu olarak görülmesi, diğer yatırımlarda olduğu gibi, ileriye dönük planların yapılmasını, istihdam ve teknoloji üzerindeki etkilerinin hesaplanmasını, bu arada işletmenin amaçlarının gözetilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle sözleşme, mesleki eğitimin bütün aşamalarında katılımcı bir yaklaşımı beraberinde getirmektedir. Sözleşmede, mesleki eğitim faaliyetlerinin izlenmesi için bir ortak komite oluşturulması kararlaştırılmıştır¹¹¹.

İtalya'da, mesleki eğitim; geleneksel olarak, işçi sendikalarını değil, işveren veya kamu kurumlarını doğrudan ilgilendiren bir konu olarak görülmektedir. İtalya'da sendikalar genellikle, işçilerin mesleki eğitimi ve işletme düzeyinde yeniden eğitimi konusuna fazla önem vermemektedir. İtalyan endüstrisinde işçi ve işveren işbirliği geleneği bulunmadığı için eğitime sendikal katılım güçleşmektedir. Bununla birlikte, bazı işletmelerde, bu alanda sendikal katılıma olanak tanıyan uygulamalara rastlanmaktadır¹¹².

Bu bağlamda, bazı Avrupa ülkelerinde, işletmeler işçilerin eğitiminden sorumlu tutulmakla birlikte, devlet de mesleki eğitim, mesleki uyum ve işsizlik konusunda sorumluluk sahibidir. Almanya, Hollanda, Fransa ve Danimarka'da sorumluluk alanları kesin bir ayırıma tabi tutulmuşken, çeşitli ülkelerdeki uygulamalar karmaşık bir görünüm sergilemektedir; Danimarka'da nitelikli ve yarı-nitelikli işçilerin eğitiminden devlet sorumludur. Hollanda'da istihdam, ekonominin ve teknolojinin geliştirilmesine yönelik alanlarda mali teşvikler verilmektedir. Almanya'da devlet, işçilerin niteliklerinin geliştirilmesi için öncelikli alanlarda eğitim amaçlı mali destek sağlamaktadır¹¹³.

SONUÇ

Teknolojik gelişme, geri dönüşü mümkün olmayan bir süreçtir. Yeni teknolojiler, tüketimi, üretimi, kaynakların dağılımını ve bölüşümü etkilemek suretiyle toplumda bir yapısal değişim sürecini başlatmıştır.

Günümüzde bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeler son derece hızlı ve çok yönlüdür. Bu gelişmelere kaynak oluşturan ve ekonomik, toplumsal yapıda değişim yaratabilecek güçte köklü yenilikler içeren yeni teknoloji sistemi, bilgi teknolojisi. Bilgi teknolojisi, bilgisayar, elektronik ve telekomünikasyon teknolojilerinin zaman içinde tek bir akım halinde birleşmeleriyle ortaya çıkmıştır.

110 OZAKI, s. 23.

111 SARFATI, KOBRIN, s. 337.

112 A.k., s. 24.

113 CEC., Employment 1989, s. 107.

Teknolojik değişim, ekonomik gelişme ve toplumsal-kurumsal değişimden bağımsız değildir. Buna göre, yeni teknolojilerin(bilgi teknolojisinin) etkileri, ekonomik ve toplumsal koşullardan ayrı değerlendirilememekte, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim de yeni teknolojilerle uyumlu olarak meydana gelmektedir. Bu anlamda, yeni teknolojiler bir yandan, toplumsal sistemin bir alt sistemi olan iş ilişkilerini etkilemekte ve değiştirmekte, diğer yandan yeni teknolojilere geçiş sürecinde, ülkelerin iş ilişkileri sistemlerinin yapısal özellikleri belirleyici olmaktadır.

İş ilişkileri ve yeni teknolojiler arasındaki ilişki; bilgi teknolojisinin işgücü talebi üzerindeki etkisine göre biçimlenmektedir. Yeni teknolojilerin iki temel özelliği, işgücünden tasarruf sağlaması ve bir organizasyon teknolojisi olarak esneklik içermesidir. Yeni teknolojilerin bu özellikleri kuşkusuz, yazılım, elektronik ve telekomünikasyon teknolojilerindeki gelişmelerle sahip olduğu teknik üstünlüklerden kaynaklanmaktadır. Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması işgücü talebini azaltırken, üretim sürecini esnekleştirmesi, işgücü talebini de esnek bir yapıya kavuşturmaktadır. Bunun anlamı, işgücüne olan talebin kısa zaman aralıkları içinde değişebilen yani, istikrarsız bir yapı kazanmasıdır. İşgücü talebindeki bu değişim, istihdam düzeyini, istihdam biçimlerini ve giderek iş ilişkilerini etkilemektedir.

Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkisi dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki yönlüdür.

Dolaylı etki, yeni teknolojilerin ulusal ve uluslararası düzeydeki rekabet koşullarını etkilemesi ve değiştirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Rekabet koşullarındaki değişiklik, endüstriyel yapıda ve istihdam yapısında bir değişimi zorunlu kılmaktadır. Bu değişim, emek ve sermayeden oluşan üretim kaynaklarının yeni teknoloji sektörlerine doğru yönlendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Kaynak dağılımında böyle bir değişiklik, istihdamın sektörel dağılımı ve mesleki yapı bakımından büyük bir değişim anlamını taşımaktadır. Teknolojik değişimin sermayenin uluslararası nitelik kazanması sürecini başlatması ve çokuluslu işletmelerin güçlenmesi sonucunda, ekonomik faaliyetlerin yürütülmesi bakımından yeni hizmetlere gereksinim duyulmaktadır. Bu gelişme, toplumsal alanda kutuplaşma meydana getirmektedir. Buna göre bir yanda, nitelikli işlerde çalışanlar, diğer yanda nitelsiz ve ücret düzeyi düşük olan işlerde istihdam edilen kadınlar, gençler ve yabancı işçiler bulunmaktadır.

Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki doğrudan etkisi ise, yeni teknolojilerin bir organizasyon teknolojisi olmasından kaynaklanmaktadır. Yeni teknolojilerin işin organizasyonunda esneklik sağlaması, işgücünden tasarruf sağlayıcı etkisini arttırmaktadır. Yeni teknolojiler fiziksel ve zihinsel emeğin yerine ikâme edilebilmekte, ayrıca, esnek üretim teknolojisi işgücünün istihdamını belirli sürelerle sınırlayan bir organizasyonu içermektedir. Bunun yanı sıra, esnek organizasyon sistemlerinin başarılı olarak işleyebilmesi, çok nitelikli işgücünün istihdamına bağlıdır. Esnek üretim sistemleri, işin içeriğinin zenginleştiiği, iş tanımlarının genişlediği, işçilerin değişik işlerde, birbirlerinin yerine geçerek çalıştıkları ve hiyerarşinin ortadan kalkarak yaratıcılık için sonsuz olanakların sunulduğu bir sistemdir. Bu bağlamda, esneklik, değişik anlamlar içeren bir

kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, yeni teknolojilerin uygulanmaya başlandığı dönemden bu yana esneklik, politik içerikli bir kavram olmuştur.

Bilgi toplumu, eşitsizliklerin olduğu bir toplum olarak biçimlenmektedir. Ancak, eşitsizlik, mesleki yapıdaki kutuplaşmadan çok, toplumsal alandaki kutuplaşmadan kaynaklanmaktadır. Yeni teknolojilere geçilmesiyle, toplumsal alanda meydana gelen kutuplaşma, gelirin üretim faktörleri arasındaki bölüşümünün değişmesi anlamını taşımaktadır.

Toplumsal yapıdaki kutuplaşmanın gerisinde serbestleştirme bulunmaktadır. Serbestleştirme, piyasalarda rekabeti gerçekleştirmek üzere, eşitsizliği sağlama amacını taşımaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasasının yeniden yapılanma sürecinde, işçi, işçi sendikası, işveren ve devletin iş ilişkilerinin biçimlenmesindeki rolleri sorgulanmakta ve yeniden tanımlanmaktadır. Ayrıca, iş ilişkileri sistemleri, ülkelerin yeni uluslararası işbölümündeki rollerini etkinleştirmek amacıyla değişime tabi tutulmaktadır. Bu dönemde, esnekliğin sağlanması amacıyla, toplumsal yaşamın geleneksel hale gelmiş bir dizi uygulaması yeniden tartışılmaya başlanmış, rekabet gücünün artırılması için, maliyetlerin azaltılmasını sağlayacak yeni uygulamalar eskilerinin yerini almış ve zaman içinde işverenlere daha az yükümlülük getiren düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreçte, belirli süreli hizmet sözleşmeleri yaygınlaşırken, işe alma ve işten çıkarma kolaylaştırılmış; toplu iş ilişkileri yerini, işletme ve işçiler arasında bireyselleşen ilişkilere bırakmış, işletme sözleşmeleri, çok sayıda işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmelerinin yerini almış; iş süresi kollektif olarak değil, bireysel veya işletmenin gereksinimlerine göre farklı ölçülerde saptanmaya başlamıştır; ücret pazarlıkları ödün pazarlıklarına dönüşmüştür. Oysa, esneklik serbestleştirmeden daha fazlasını içeren bir kavramdır. Yeni organizasyon biçimleri, işçilerin işletmeye daha çok yaklaşmaları ve kollektif düzeyde, işçi temsilcileri ve işverenler arasındaki ilişkilerin zenginleşmesi için çeşitli olanaklar sunmaktadır.

Esnek üretimden önceki döneme özgü Fordist üretim sisteminin başarısının gerisinde yatan, teknolojik yapı ile kurumsal yapı arasındaki uyum olmakla birlikte, bu dönemde uygulanan politikaların da önemi büyüktür. Fordizmin ilk dönemlerinde aşırı iş bölümü ve montaj hattı sistemi işçiler tarafından benimsenmemiştir. Fordist-Taylorist organizasyon, ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında, savaşın olumsuz etkilerini onarmak amacıyla ve 1929 krizine dönülmemesini sağlamak üzere sosyal politika önlemleri alınmasından sonra ekonomik gelişmeye yol açmıştır. İşçilere iş güvencesi başta olmak üzere bir dizi güvence sağlanarak çalışma yaşamı istikrarlı bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu dönemde, kaynakların dağılımında devlet düzenleyici rol üstlenmiştir. Esnek üretime geçilmesiyle birlikte, işgücü piyasasında, serbest rekabet koşullarının işletilmeye çalışılması iş ilişkilerinde istikrarın bozulmasına yol açmıştır. Bu durum, geniş bir çalışan kesimin İş Hukukunun koruyucu alanı dışında kalmasına yol açmıştır. Bu anlamda, yeni üretim sisteminin başarısında, yani, teknolojik gelişmenin ekonomik gelişmeye dönüştürülmesinde sistemle uyumlu sosyal politikalar geliştirilmesi ve işletmede işçi katılımlı organizasyon modellerinin benimsenmesi belirleyici olabilecektir.

Nitekim, teknolojik ve ekonomik gelişmelerin toplumsal alandaki etkilerinin ülkeler bakımından değişiklik gösterdiği izlenmektedir. Bunun nedeni; ülkelerin yeni teknolojiyi uygulama biçimleri ve bu konudaki politik tercihleridir. Bir başka neden, ülkelerin iş ilişkilerinin yapısal özellikleridir. Gerçi, küreselleşme sürecinde, çokuluslu işletmelerin güçlenmesiyle birlikte, işgücünün istihdamında ortak normlar belirlenmesi yönünde eğilimler ortaya çıkmaktadır. Ancak, henüz geçiş süreci tamamlanmamış olmakla birlikte, ülkelerin iş ilişkileri sistemlerinin geleneksel özelliklerini koruduğu görülmektedir. Bu nedenle, dünya çapında işgücü piyasası ve bu piyasanın işleyişini belirleyen ortak normların geçerli olması, en azından kısa dönemde mümkün görülmemektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR*

- ACS Zoltan J., AUDRETSCH, David B.: Innovation and Small Firms, Massachusetts Institute of Technology, London, 1990.
- AKYIĞIT, Ercan: "İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler", İş Hukuku Dergisi. C.II, Sâ: 4, Ekim-Aralık 1992, s. 578-589.
- AMOROSO, Bruno: "Industrial Relations in Europe in the 1990's. New Business Strategies and the Challenge to Organised Labour," Institute of Economics and Planning Research Report. Denmark, 1991.
- ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri. Ankara, 1992.
- BEAN, Ron: Comparative Industrial Relations an Introduction to Croos-National Perspectives. Croom Helm Ltd., Sydney, 1985.
- BENSON, Ian: LLOYD, John: New Technology and Industrial Change, The Impact of the Scientific-Technical Revolution on Labour and Industry. Kogan Page Ltd., London, 1983.
- BESSANT, John: Microelectronics and Change at Work. International Labour Office, Geneva, 1989.
- BLANCHARD, Francis: "Technology, Work and Society: Some Pointers From ILO Research", ILR., Vol. 123, No. 3, May-June 1984, s.267-276.
- BLANPAIN, Roger, et al.: "**General Report**," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 9-84.
- BLANPAIN, Roger: "**Belgium**," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN et al. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 95-125.
- BLANPAIN, Roger, et al.: Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1993.

* Dipnotlarda kullanılan kısaltmalar koyu renk dizilmiştir.

- BOSSIO, J.Carlos: "Advanced Technologies and Their Implications for the Developing Countries," L.S., Vol. 19, No. 4, Geneva, Oct.-Dec. 1984. s. 345-361.
- BOYER, Robert: "**Labour Flexibilities**: Many Forms, Uncertain Effects," L.S., Vol. 12, No.1, January 1987, s. 107-129.
- BOYER, Robert: " Labour Flexibility in Seven European Countries: A Look at Labour Management Relations," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H.SARFATI, C.KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 65-69.
- BRONSTEIN, A. S.: "Temporary Work in Western Europe: Theart or Complement to Permanent Employment," ILR., Vol. 130, No. 3, 1991, s. 291-310.
- CAIRE, Guy: "Recent trends in collective bargaining in France," Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal. (içinde) Ed. by J.P. WINDMULLER et al., International Labour Office, Geneva, 1987, s. 191-208.
- CAMPBELL, Duncan: "Foreign Investment, Labour Immobility and the Quality of Employment", ILR., Vol. 133, No.2, 1994, s. 185-203.
- CAPPELLI, Peter, ROGOVSKY, Nikolai: "New Work Systems and Skill Requirements," ILR., Vol.133, No. 2, 1994, s. 205-220.
- CARNOY, Martin: "High Technology and International Labour Markets," ILR., Vol.124, No.6, Nov.-Dec. 1985, s. 643-659.
- CARNOY, Martin: "High Tecnology and It's Impact in the **International Economy**: An Agenda for Research," L.S., Vol. 14, Special Issue 1989, s. 143-158.
- CASTELLS, Manuel: "**High Tecnology** and International Division of Labour," L.S., Vol. 14, Special Issue 1989, s. 7-42.
- CASTELLS, Manuel, AOYAMA, Yuko: "Paths Towards the Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990", ILR., Vol. 133, No. 1, 1994, s. 5-33.
- CLARKE, Oliver: "Labour Market Flexibility: Two Sides of the Coin," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H.SARFATI, C.KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 69-74.
- CEC. **Employment** in Europe/1989. Commission of the European Communities, Brussels, 1989.
- CEC. **Employment** in Europe/1990. Commission of the European Communities, Brussels, 1990.

- CEC. Annual **Economics Report** for 1993. Commission of the European Communities, No.54, Brussels, 1993.
- CEC. **European Economy**. Commission of the European Communities, Social Europe, No.3, Luxembourg, 1993.
- CENTEL, Tankut: Kısmi Çalışma. Kazancı Kitap Tic. A.Ş. İstanbul, 1992.
- CEYHAN, Haluk: XVI. Yüzyıl Başlarında Sanayi Yapısı Ne Olabilir? İKV., Yayın No. 109, Aralık 1991.
- COCKROFT, David: "New Office Technology and Employment," ILR., Vol. 119, No.6, Nov.-Dec. 1980, s. 689-704.
- CORDOVA, Efrén: "From **Full-time** Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in Evolution of Labour Relations," ILR., Vol. 125, No. 6, Nov.-Dec. 1986, s. 641-657.
- CORDOVA, Efrén: "**Atypical** Employment Patterns: Significance and Repercussions," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H. SARFATI, C. KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 288-292.
- CORNFIELD, Daniel B.: "Technological change and labour relations in the United States," Technological Change & Labour Relations. (içinde) Ed. by M. OZAKI et al., International Labour Office, Geneva, 1992, s.169-205.
- CULLEN, Donald E.: "Recent Trends in Collective Bargaining in the United States," Collectives Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal. (içinde) Ed. by J. WINDMULLER et al., International Labour Office, Geneva, 1987, s. 301-323.
- DE LANGE, Willem: "Control of Working Time: Attuning Working Time to Organisational or Individual Needs," L.S., Vol. 11, No. 1, Jan. 1986, s. 97-106.
- DEMİR, Fevzi: Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması(İş Güvencesi). Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları No. 3, İstanbul, 1986.
- DEMİRCİOĞLU, Murat: "İsveç Sendikal Hareketi 'erine Notlar," Cahit TALAS'a Armağan. Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 9, Ankara, 1990, s. 193-207.
- DERELİ, Toker: Karşılaştırmalı Açından Emek Piyasalarında Modern İstihdam Kurumlarının Rol ve İşlevleri. İİBK. Hizmet Etkinleştirme Semineri B, Yayın No:261, Ankara, 1991.
- DERELİ, Toker: "1990'lara Girerken Sanayileşmiş Ülkelerde Endüstriyel İlişkiler Alanındaki Gelişmeler," BASİSEN, Sa: 48, Ocak 1993, s. 16-17.

- DI MARTINO, Vittorio: WIRTH, Linda: "Telework: A New Way of Working and Living," ILR., Vol. 129, No. 5, 1990, s. 529-554.
- DUCRAY, Gabriel: "Vocational training today: the Changing relationship between training and employment," ILR., Vol. 118, No.3, May- Juin 1979, s. 765-281.
- EBEL, Karl H., ULRICH, Erhard: "Same Workplace Effects of CAD and CAM," ILR., Vol.126, No.3, May-June 1987. s. 351-370.
- EKİN, Nusret: Endüstri İlişkileri. İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No. 75, İstanbul, 1985.
- EKONOMİ, Münir: "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler," Kamu-İş Dergisi. C. 1, Sa: 5, Temmuz 1988, s. 11-25.
- ELIASSON, Gunnar: "Information technology, capital structure and the nature of technical change in the firm," Information technology and economic prospects (information, computer, communication) policy. (içinde) Organisation For Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 97-124.
- ENGİN, Murat: "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi", İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sa: 3, Temmuz-Eylül 1991, s. 335-354.
- EPSTEIN, Edythe: New technology in banking and insurance: relevant provisions in collective agreements. Working Paper, No. SAP 4.1/WP 1, International Labour Organisation, Geneva, 1985.
- ERAYDIN, Ayda: Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler. ODTÜ. Mimarlık Fakültesi, Ankara, Kasım 1992.
- ERBESLER, Ayfer: İstanbul İmalat Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları. MPM. Yayın No. 356, Ankara, 1987.
- ERKAN, Hüsnü: Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Yayın No. 326, Ankara, 1993.
- ERKİP, Nesim: "Tam Zamanında Üretim Felsefesi ve Tekstil Endüstrisine Uygulanması," Tekstil İşveren Dergisi. Sa: 175, Eylül-Ekim 1993, s. 16-19.
- ESİN, Arif: Dünya'da Globalizasyon ve Avrupa Topluluğu'nun Sanayi Politikası, Türkiye'ye Etkiler. İKV. Yayın No.110, İstanbul, 1992.
- EYRENCİ, Öner: Uygulamalı İş Hukuku Açısından **Kısmi Süreli Çalışmalar**. Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989.
- EYRENCİ, Öner: "**Tele-Çalışma** ve İş Hukuku", İş Hukuku Dergisi, C. I, Sa: 2, Nisan-Haziran 1991, s. 199--209.

- EYRENCİ, Öner: "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları. Kamu-İş, Ankara, 1993, s. 227-242.
- FIET.: Model Technology Agreement. International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees, Geneva, 1983.
- FJALESTAD, Jostein: "Participation in technical change," Computerization and Work (A Reader on Social Aspects of Computerization). (içinde) Ed. by U. BRIEFS et al., Berlin, 1985, s. 120-132.
- FREEMAN, Chris, et al.: **Unemployment** and Technical Innovation, A Study of Long Waves and Economic Development. Frances Pinter Publishers, London, 1982.
- FREEMAN, Chris: "Long Waves of **Economics Development**," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.L. Press Ltd., Cornwall, 1985, s.602-613.
- FUDGE, Colin: "Flexibility Reconsidered: Selected Issues," Flexible Personnel Management in the Public Service. (içinde) Organisation For Economic Co-operation and Development, Paris, 1990, s.91-99.
- GINZBERG, Eli, et al.: Technology and Employment. Westview Press, Colorado, 1986.
- GIULIANO, Vincent E.: "The Mechanization of Office Work," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.L. Press Ltd., Cornwall, 1985, s. 298-311.
- GUSTAVSEN, Björn: "Technology and collective agreements: some recent Scandinavian developments," Industrial Relations Journal. Vol. 16, No.2, Autumn 1985, s. 34-41.
- GUSTAVSEN, Björn, HETHY. Lajos: "New Form of Work Organisation: A European Overview, L.S., Vol. 11, No. 2, May 1986, s. 167-188.
- GÜLMEZ, Mesut: Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi). Sevinç Matbaası, Ankara, 1983.
- HANÇERLİOĞLU, Orhan: **Ekonomi** Sözlüğü. Remzi Kitabevi, Büyük Fikir Kitapları Dizisi: 15, İstanbul, 1977.
- HANÇERLİOĞLU, Orhan: **Toplumbilim** Sözlüğü. Remzi Kitabevi, Büyük Fikir Kitapları Dizisi: 74, İstanbul, 1986.
- HEPPLE, B.A. "United Kingdom," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 421-443.

- HOFMAIER, Bernd, HAKANSSON, Kristina: "Technological change and labour relations in Sweden," *Technological Change & Labour Relations*. (içinde) Ed. by M. OZAKI et al., International Labour Office, Geneva, 1992.
- HYMAN, Richard: "Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity?", *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*. Vol. 33, No. 1, January 1994, s. 1-23.
- ILO., *The Effects of Technological and Structural Changes on the Employment and Working Conditions of Non-Manual Workers*, Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers. Report II, International Labour Office, Geneva, 1980.
- ILO., *Technological Change, Work Organisation and Pay: Lesson from Asia*. International Labour Office, Labour Management Series No. 68, Geneva, 1988.
- ILO., *Technological Change and Labour Relations*, Summary Report and Technical Papers from the ASEAN Tripartite Symposium 26-29 July 1988, Singapore. International Labour Organisation, P.K. Printing Ltd. , Bangkok, 1989.
- ILO., *The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets*. Report VI, International Labour Office, Geneva, 1994.
- ILR., "New Features: Italy, Social Pact gives significant boost to tripartite economic policy consultation," *International Labour Review*. Vol. 132, No. 4, 1993, s. 431-435.
- JAMES, Bernard: "The Trade union response to new technology," *The employment consequences of technological change*. Macmillan Press, Basingstoke, 1986, s.174-187.
- KAFTANOĞLU, Bilgin: "Sanayide Bilgisayar Yardımı ile Tasarım ve Üretim," *Verimliliği Arttırmada İnsangücü Planlaması ve Bilgisayar Kullanımı*. ORHİM. Kitap Yayınları:3, İstanbul, 1987, s. 80-98.
- KAHNE, Hilda: *Reconceiving Part-Time Work, New Perspectives for Older Workers and Women USA* (New Jersey). Owman and Allanheld Publishers, 1985.
- KANAWATY, George, et al.: "Adjustment at the Micro Level," *ILR.*, Vol. 128, No. 3, 1989, s. 269-296.
- KANAWATY, George, MOURA CASTRO Claudio de: " New Directions for Training: An Agenda for Action," *ILR.*, Vol. 129, No. 6, 1990, s. 751-771.
- KASSALOW, Everett M.: "Concession Bargaining: Towards New Roles for American Unions and Managers," *ILR.*, Vol. 127, No. 5, 1988, s. 573-591.

- KELLY, Marcia M.: " The Work - At - Home," The Futurist. Vol. XXII, No. 6, Nov.-Dec. 1988, s. 28-32.
- KONGAR, Emre: Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği. Bilgi Yayınları, Özel Dizi: 12, İstanbul, 1979.
- KORAY, Meryem: Endüstri İlişkileri. Repar Matbaacılık, İzmir, 1992.
- KORKMAZ, Adil: "Bilgi İşlemin Tarihi," Verimlilik Dergisi. Sa: 2, 1989, s.1-19.
- KÖHLER, Eberhard: New Forms of Work, Labour Law and Social Security Aspects in the European Community. Office for Official Publications of European Communities Luxembourg, 1987.
- KRAFT, Philip, BANSLER, Jorgen: "Mandatory Voluntarism: Negotiating Technology in Denmark," Industrial Relations a Journal of Economy and Society. Vol. 32, No. 3, Fall 1993, s. 329-342.
- KUTAL, Gülten: Endüstri İlişkileri Açısından Çok Uluslu Şirketler. İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayın No. 459, İstanbul, 1982.
- KUTAL, Metin: **Asgari Ücret.** İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayın No. 244, Sermet Matbaası, İstanbul, 1969.
- KUTAL, Metin: "**Kısmi Süreli Çalışma**," II. İstihdam Haftası Tebliğleri. İİBK., Yayın No.276, Ankara, 1992, s.55-66.
- LALL, Sanjava: Building Industrial Competitiveness in Developing Countries. Organisation For Economic Co-operation and Development, Paris, 1990.
- LEFEBVRE, Louis A. LEFEBVRE, Elisabeth: "The Innovative Business Firm in Canada: An Empirical Study of CAD/CAM Firms", ILR., Vol. 127, No. 4, 1988, s. 497-513.
- LIEMT, Gijsbert van: "Economic Globalization: Options and Business Strategies in High Labour Cost Countries," ILR., Vol. 131, No. 4-5, Nov.-Dec. 1992, s. 453-470.
- MAHON, Rianne: "From Fordism To?: New Technology, Labour Markets and Unions," Economic and Industrial Democracy An International Journal. Vol. 8, No. 1, February 1987, s.1-60.
- MASUDA, Yoneji: "Parametres of the Post-Industrial Society," The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.J. Press Ltd. Cornwall, 1985, s. 620-634.
- McEWAN YOUNG, W.: "Shift Work and Flexible Schedules: are They Compatible?" ILR., Vol. 119, No. 1, Jan.-Fev. 1980, s. 1-17.

- MEADOWS, A. J., et al.: Dictionary of New Information Technology. Kogan Page, London Nichols Publishing Company, New York, 1982.
- MICHON, François: "Time and Flexibility: Working Time in the Debate on Flexibility," L.S., Vol. 12. No.1. January 1987, s. 153-174.
- MINE, Manabu: "The social impact of micro-electronics in Japan," ILR., Vol. 125, No. 4, July-August, 1986, s. 473-497.
- NATTI, Jouko: "Atypical Employment in the Nordic Countries: A Trap for Women?" First European Conference of Sociology, Vienna, 1992.
- NYGAARD, K. FJALESTAD, J. "Group Interest and Participation in Information System Development," Information Technology and Economic Prospects (Information, Computer, Communication) Policy. Organisation For Economic Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 222-239.
- OECD., Structural Adjustment and **Multinational Enterprises**. Organisation For Economic Co-operation and Development, Paris, 1985.
- OECD., Information Technology and Economic Prospects (Information, Computer, Communication) Policy. Organisation For Economic Co-operation and Development, Paris, 1987.
- OECD., **New Technologies** in the 1990's, A Socio-economic Strategy. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1988.
- OECD., The Newly Industrialising Countries, Challenge and Opportunity for OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1988.
- OECD., The Changing Role of Government Research Laboratories. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1989.
- OECD., **Economies in Transition**: Structural Adjustment in OECD Countries. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1989.
- OECD., Economic Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development, No.53, Paris, June 1993.
- OECD., Annual Economic Report for 1993, Organisation for Economic Co-operation and Development, No. 54, 1993.
- OLMSTED, Barney: "Job-Sharing: an Emerging Work-Style," ILR., Vol.118, No.3, May-June 1979, s. 283-297.
- OZAKI, Muneto, et al.: Technological Change & Labour Relations. International Labour Office, Geneva, 1992.

- ÖZEVREN, Mina: İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, BASİSEN. Eğitim ve Kültür Yayınları, No. 13, İstanbul, 1987.
- ÖZKAPLAN, Nurcan: Sendikalar ve Ekonomik Etkileri(Türkiye Üzerine Bir Deneme). Kavram Yayınları, No. 52, İstanbul, 1994.
- PEARSON, Ruth, MITTER, Swasti: " Employment and Working Conditions of Low-Skilled Information-Processing Workers in Less Developed Countries, " ILR., Vol. 132, No. 1, 1993, s. 49-64.
- PEITCHINIS, Stephen G.: Computer Technology and Employment (Retrospect and Prospect). Mac Millan Press, London, 1983.
- RADA, Juan F.: The Impact of **Microelectronics**, A Tentative Appraisal of Information Technology. International Labour Office, Geneva, 1980.
- RADA, Juan F.: "The Microelectronics Revolution: Implications for the Third World," Development Dialogue. 1981: 2, s. 41-67.
- RADA, Juan F.: The Impact of Microelectronics and **Information Technology**, Case Studies in Latin America. UNESCO, France, 1982.
- REHBINDER, Manfred: "Elektronik Bankacılık ve İş Hukuku," (Çev. Ö. EYRENCİ) Banka ve Hizmet Sektöründe Yeni Teknolojinin Doğurduğu Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler, "BANKSİS" 2. Uluslararası Semineri. Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, BANKSİS Yayınları No. 23, İstanbul, 26-28 Mayıs 1986, s. 13-31.
- ROJOT, J. "France," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 167-195.
- ROOD, M. "The Netherlands," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 329-347.
- SANUDO, F.Rodriguez:"Spain", Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 381-417.
- SARFATI, Hedva, COVE, Margaret: Technological Change: The Tripartite Response, 1982-1985. International Labour Office, Geneva, 1985.

- SARFATI, Hedva, KOBRIN, Catherine: Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. Gower Publishing Company, England 1988.
- SCARBROUGH, Harry, MORAN, Peter: "Technical change in an Industrial Relations Context," Employee Relations. Vol. 8, No. 6, 1986, s. 17-22.
- SCHMIDT, Hermann: "Technical Change, Employment and Occupational Qualifications," CEDEFOP., No.11, June 1983, s. 8-12.
- SCHREGLE, Johannes: "The German model of workers' participation," Word of Work (The Magazine of the ILO). No. 1, December 1992, s. 22-23.
- SENGENBERGER, Werner: "**Local Development** and International Economic Competition," ILR., Vol. 132, No.3, July-Oct. 1993, s. 313-329.
- SENGENBERGER, Werner: "**Lean Production**-The way of working and Production in the future." Lean Production and Beyond: Labour Aspects of a new Production Concept, (içinde) Ed. by Werner SENGENBERGER, Duncan CAMPBELL, Second Impression, International Labour Office, Geneva, 1994.
- SIMPSON, David, et al.: The Challenge of New Technology. Westview Press, Colorado, 1987.
- SLEIGHT, Jonathan, et al.: The Manpower Implications Microelectronic Technology. Her Majesty's Stationary Office, London, 1979.
- SMITH, J.S.: "Implications of Developments in Microelectronic Technology on Women in the Paid Workforce," Information Technology and Economic Prospects (Information, Computer, Communication) Policy. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1987, s. 240-255.
- SOYER, M. Polat: "İşçinin Bir **Başka İşverenin Yanında Çalışması** ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar", Yasa Hukuk Dergisi, C.III, Sa: 3, Mart 1980, s. 339-348.
- SOYER, M. Polat: "Federal Almanya'da **İstihdamı Teşvik Yasası** Uyarınca Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanması", TÜHİS., C. II, Sa: I, Şubat 1987, s. 3-10.
- SOYER, Serap: "Rasyonalizasyon Önlemleri Karşısında Çalışanların Korunması ile İlgili Bazı Düşünceler," Düşünceler Dergisi. E.Ü. B.Y.Y.O., Sa: 3, 1989.
- SPYROPOULOS, Georges: "Changing International Relations vis-à-vis Economic Change in Southern Europe A Comparative Review," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H.SARFATI, C.KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s.53-59.

- STANDING, Guy: "Labour Flexibility and Employment," Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. by H.SARFATI, C.KOBRIN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 59-64.
- STORPER, Michael, SCOTT, Allen: "Work Organisation and Local Markets in an era of Flexible Production," ILR., Vol. 129, No.5, July-Nov.1990, s. 573-591.
- TALAS, Cahit: Toplumsal Politikaya Giriş. Sevinç Matbaası, Ankara, 1981.
- TEAGUE, Paul: "Between Convergence and Divergence: Possibilities for a European Community System of Labour Market Regulation," ILR., Vol.132, No.3, 1993, s.391-406.
- TERIET, Bernhard: "Technological Progress and the Arrangement of Working Time", L.S., Vol.7, No. 2, April-June 1982, s. 157-167.
- THURMAN, Joseph E., TRAH, Gabriele: Conditions of Work Digest: Part-Time Work. Vol. 8, No.1, International Labour Office, Geneva, 1989.
- THURMAN, Joe, et al.: On Business and Work. International Labour Office, Geneva, 1993.
- TİSK.: Çalışma Hayatında Esneklik. TİSK., Yayın No. 136, 1994.
- TODA, Masao: "Manpower Adjustment Policies of Firms Under Microelectronic Innovation," Employment Problems Under Conditions of Rapid Technological Change. (içinde) Ed. by T. DAMS, Duncer & Humblot, Berlin, 1988. s.111-150.
- TOPÇUOĞLU, Alper: Endüstri İlişkilerinde Devletin Rolü. (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi), İzmir, 1980.
- TREU, Tiziano: "The **Technology Debate** (II), The Impact of New Technologies on Employment, Working Conditions and Industrial Relations," L.S., No.9, April-June 1984, s.109-135.
- TREU, Tiziano: "Centralisation-**Decentralisation** in Collective Bargaining," The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol.1, Issue 2, Summer 1985, s. 41-65.
- TREU, Tiziano: "**Italy**," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s.297-327.
- TREU, Tiziano: "**Labour flexibility** in Europe," ILR., Vol.131, No.4-5, 1992, s.497-512.

- TUNCAY, A. Can: "Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler", İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sa: 3, Temmuz-Eylül 1991, s. 325-333.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. "Négociation Salariales en Europe," (çev. Z. ERDUT) Europe Sociale. Supplément 2/90, Commission des Communautés Européennes, Luxembourg, 1990.
- VENEZIANI, Bruno: "New Technologies and the Contract of Employment," The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 2, Issue 4, 1986, s. 117-157.
- WALWEI, Ulrich: "İşe Yerleştirme Sistemleri Alman Liberalleşmesine Özel Bir Vurgu ile Bütün Dünya'da Değişiyor", Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, İİBK., Yayın No: 286, 3-4 Kasım 1994, s. 44-57.
- WEISS, M. "Germany," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Membres States. (içinde) Ed. by R. BLANPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s.199-232.
- WERNEKE, Diane: Microelectronics and **Office Jobs**. International Labour Office, Geneva 1985.
- WERNEKE, Diane: "Women: The Vulnerable Group", The Information Technology Revolution. (içinde) Ed. by T. FORESTER, T.J.Press Ltd., Cornwall, 1985, s. 400-416.
- WHITE, Michael: Working Hours, Assessing the Potential for Reduction, International Labour Office, Geneva, 1987.
- WILLIAMS, Robin: "Technology agreements in Great Britain: a survey 1977-1983," Industrial Relations Journal. Vol. 16, No. 2, Autumn, 1985, s. 58-73.
- WILLMAN, Paul: New Technology and **Industrial Relations**: A Review of the Literature of Employment. Research Paper. No.56, Department of Employment, London, 1985.
- WILLMAN, Paul: Technological Change, **Collective Bargaining** and Industrial Efficiency. Clarendon Press, Oxford, 1986.
- WINDMULLER, John P. et al.: Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal. International Labour Office, Geneva, 1987.
- YAVUZ Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi, Kamu-İş, Ankara, 1995.

TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYINIDIR, ÜCRETSİZDİR.
YAYIN NO: 28