

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ YAPISI VE  
İŞLEYİŞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**VOLKAN DEDEOĞLU**

**KOCAELİ 2017**

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ YAPISI VE  
İŞLEYİŞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**VOLKAN DEDEOĞLU**

**Prof.Dr. ABDULKADİR ŞENKAL**

**KOCAELİ 2017**

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ YAPISI VE  
İŞLEYİŞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Tezi Hazırlayan: Volkan DEDEOĞLU

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ve No: 29.01.2018/04

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Abdulkadir SENKAL

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Defne Başar SARUPEK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Baran Yenilken

**KOCAELİ 2017**

## ÖNSÖZ

Son yirmi yılda ortaya çıkan bilgi ekonomisi çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Bu değişim sürecinden sendikalar, emek piyasaları, işçi sınıfı gibi çalışma hayatının bütün kesimleri etkilenmişlerdir. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan çalışma ilişkileri sistemi yerini bilgi teknolojilerine adapte olmaya çalışan yeni bir çalışma ilişkileri sistemi ortaya çıkarmıştır.

Geleneksel imalat sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerin yerine bilgi işçileri gelmiş yine klasik emek piyasaları yerini bilgi ekonomisine dayalı interneti yoğun olarak kullanan farklı emek piyasaları ortaya çıkarmıştır. İnternete dayalı emek piyasalarının yapısı geleneksel emek piyasalarında büyük farklılıklar göstermektedir.

Yüksek lisans eğitiminin başlangıcından sonuna kadar bilgi ve deneyimi ile yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof.Dr. Abdulkadir ŞENKAL'e ve Yrd.Doç.Dr. Doğa Başar SARIİPEK'e,

Beni bu yaşa getiren ve haklarını ödeyemeyeceğim babam Halim DEDEOĞLU ve annem Nurgün DEDEOĞLU'na

Bu çalışmayı hazırlarken geçirdiğim süreçte beni sürekli motive edip yardımlarını esirgemeyen ve hep destek olan sevgili eşim Nurcan ŞENKAL DEDEOĞLU ve ilham kaynağım güzel kızım Duru DEDEOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACTS.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	4
1. BİLGİ EKONOMİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ.....	4
1.1. KÜRESELLEŞME, BİLGİ TOPLUMU VE TEKNOLOJİK GELİŞME.....	4
1.2. BİLGİ EKONOMİSİNİN TANIMI .....	6
1.3. BİLGİ EKONOMİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI .....	8
1.4. BİLGİ EKONOMİSİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ.....	11
1.5. BİLGİ EKONOMİSİNDE SOSYOEKONOMİK YAPI.....	13
1.6. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI .....	15
1.7. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞANLAR VE BİLGİ İŞÇİLERİ.....	17
1.7.1. Bilgi İşçilerinin Tanımı .....	20
1.7.2. Bilgi İşçilerinin Özellikleri .....	21
İKİNCİ BÖLÜM.....	26
2. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ YAPISI.....	26
2.1. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ GENEL ÇERÇEVESİ .....	26
2.1.1. İşgücü Piyasasının Tanımı .....	27
2.1.2. Yeni Teknolojiler ve İşgücü Piyasası.....	28
2.2. TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....	30
2.3. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ ÖZELLİKLERİ....	31
2.4. BİLGİ EKONOMİSİNDE AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI..	33
2.4.1. Bilgi Ekonomisinde Aktif Emek Piyasası Önlemleri .....	35
2.4.1.1. İşsizlere Yönelik önlemler.....	36
2.5. BİLGİ EKONOMİSİNDE, EĞİTİM, VASIF İLİŞKİSİ .....	39
2.6. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞMA VE ÇALIŞANLARIN KONUMU	42

2.7.	BİLGİ EKONOMİSİNDE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM.....	43
2.8.	BİLGİ EKONOMİSİNDE YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ.....	45
2.8.1.	Esneklik.....	46
2.8.2.	Standart Dışı İstihdam.....	50
2.8.3.	Diğer Esnek Süreli Çalışma Modelleri .....	51
	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	55
3.	BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ .....	55
3.1.	BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ GENEL YAPISI .....	55
3.2.	BİLGİ EKONOMİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLİŞKİSİ.....	56
3.3.	E-İNSAN KAYNAKLARI .....	57
3.3.1.	E-İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Özellikleri.....	59
3.3.2.	E-İnsan Kaynakları Yönetiminin Kapsamı .....	60
3.4.	EMEK PİYASASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GENEL ÇERÇEVESİ .....	62
3.5.	İŞGÖREN BULMA VE İŞE ALMA .....	62
3.6.	ÜCRET YAPISI VE POLİTİKALARI.....	64
3.7.	KARARLARA VE YÖNETİME KATILMA .....	65
3.8.	PERFORMANS DEĞERLEME VE KARIYER YÖNETİMİ .....	69
3.8.1.	Performans Değerleme.....	69
3.8.2.	Kariyer Yönetimi .....	71
3.9.	BİLGİ TOPLUMUNDA SENDİKALAR VE ÖRGÜTLENME .....	72
3.9.1.	Bilgi Ekonomisinde Sendikacılık ve Toplu Pazarlık .....	75
3.9.2.	Toplu Pazarlığı Değişen Yapısı .....	75
3.9.3.	Bilgi Toplumuna Özgü Sendikacılık Arayışları.....	76
3.9.4.	Bilgi Ekonomisinde Sendikaların Örgütlenme Stratejileri .....	81
	<b>SONUÇ.....</b>	<b>86</b>
	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>89</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>96</b>

## ÖZET

Son yirmi yılda ortaya çıkan bilgi ekonomisi çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Bu değişim sürecinden sendikalar, emek piyasaları, işçi sınıfı gibi çalışma hayatının bütün kesimleri etkilenmişlerdir. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan çalışma ilişkileri sistemi yerini bilgi teknolojilerine adapte olmaya çalışan yeni bir çalışma ilişkileri sistemi ortaya çıkarmıştır. Geleneksel imalat sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerin yerine bilgi işçileri gelmiş yine klasik emek piyasaları yerini bilgi ekonomisine dayalı interneti yoğun olarak kullanan farklı emek piyasaları ortaya çıkarmıştır.

Teknolojik değişimlerin farklı düzeylerde istihdam ve vasıf üzerindeki etkide bulunmuştur. Bunlar; bir işyerindeki bireysel proses, işyerindeki tamamındaki üretim, şirketteki (farklı işyerlerinden oluşabilir), endüstrideki, sektördeki, ekonomideki ve ekonomik bölgedeki üretimlerdir. Teknolojik yenilikler istihdamı ve bireyin vasıflarını işletme hatta bazen de şirket bazında da azaltabilmektedir. Ancak bu yeniliklerin endüstri, sektör, ekonomi ve bölge bazında farklı roller üstlenmektedir.

Bütün bu gelişmeler emek piyasasını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilemiştir. Ortaya çıkan yeni emek piyasası geleneksel piyasadan oldukça farklılıklar göstermektedir. İletişim teknolojilerini yoğun kullanan ve uygulayan bir piyasa mevcuttur. Emek piyasasının her aşamasında internetten ve bilgi yoğun teknolojiden faydalanılmaktadır. İş gören bulma, ücretleme, kariyer yönetimi, kararlara katılma gibi kavramlar artık internet üzerinden yapılmaktadır. Bir bakıma emek piyasası e piyasa olarak nitelendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Toplumu, Yönetime Katılma, Bilgi Ekonomisi

## **ABSTRACTS**

The information economy that has emerged in the last twenty years has deeply affected life. A large section of the community such as unions, employment market and workers has been affected by information economy. Labour relationships that has emerged after industrial revolution give way to a new labour relationship that try to adopt to information economy. Knowledge workers started to rise in stead of oily rags that work at manufacturing sector and also traditional employment market has brought out different employment markets that based on information economy and uses internet intensely.

Technological changes has had different impacts on employment and qualification. These impacts are on individual process in a workplace, the whole production in a workplace and productions in workplaces (can be different offices), industry, sector, economy and economic zone. Technological innovations can decrease the employment, operating an individual's qualifications and even sometimes on the basis of the company. However these innovations play different parts on the basis of industry, sector, economy and region.

All of these changes have affected the employment market both directly and indirectly. The new employment market that has emerged differs from the traditional market. There is a market benefiting from excessively from communication and technology. It is excessively benefited from internet and information at every stage of employment market. The concepts such as finding wage earner, charging, career management and agreeing with the decisions are internet-based. In a way, employment market is called e-market.

**Keywords:** Information Society, Leading Participation, Knowledge Economy



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>BİT</b>	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Milli Hâsıla
<b>ICT</b>	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
<b>ILO</b>	: Dünya Ticaret Örgütü
<b>IMF</b>	: Uluslararası Para Fonu
<b>ITA</b>	: İsveç İşverenler Bilişim Teknolojileri Sendikaları Birliği
<b>NAFTA</b>	: Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşmaları
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TUC</b>	: İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>WTO</b>	: Dünya Ticaret Örgütü

## TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b>	Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Büyümeye Olan Katkı Yolları	6
<b>Tablo 2:</b>	Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırması	9
<b>Tablo 3:</b>	İnsan Kaynakları Planlaması Alt Sistemlerarası İlişkiler	59



## GİRİŞ

1990’larda Başta gelişmiş ũlkeler olmak ũzere Dũnya Ekonomisinde yaşanan hızlı bũyũme; bilgisayar satışlarında, yazılım geliştirmede, internette, telekomũnikasyonda ve multimedya da yaşanan patlamayla birlikte Bilgi Ekonomisi ortaya çıkmıştır. Bilgi ekonomisi kısa zamanda dũnyanın her tarafına yayılmış ve sosyoekonomik hayatı etkilemiştir. Bilgi ekonomisinin en önemli etkisi ũretim ve çalışma hayatında yaşanmıştır. Geleneksel sanayi sektũrũ œkmũř ve bilgiye dayalı ũretim ũn plana çıkmıştır. Bu ũrũnlerin sadece ũretimindeki baş dœndũrũcũ hız değil aynı zamanda gelişmiş ũlkelerdeki geleneksel ũretimde ve hizmetlerde ki kullanımı da yaygın hale gelmektedir.

Teknolojinin gelişimi ile birlikte mesleklerin yok olması ve işin itibarsızlaşması, nesillerin popũler nosyonu haline gelmiştir. Bu sũrete yeni teknoloji, mesleklerini icra eden işçileri ya elimine etmiş ya da vasıfsızlaştırmıştır. Yeni teknoloji ile birlikte artık şirketler daha az işçi çalıştırarak daha fazla çıktı ũretebilir hale gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında yeni bir işçi tipi ve yeni bir emek piyasasının ortaya çıktığını sœylemek mũmkündür. Yeni teknolojiler geçmişe gœre ũrũnleri daha ucuza ũretmeyi, fiyatları aşağı çekmeyi ve tũketicilerin reel gelirlerinin artmasını mũmkũn kılmıştır. Bunun karşılığında da bu ve diğer ũrũnlerin talebi ve ihracat potansiyeli artmış ki bu da talebi genişletmiştir.

ũretim artarken sadece yeni teknolojiye adapte olanların değil diğerlerinin de iřgũcũne olan talebi artmıştır. Reel ũcretlerin etkisi diğer ũrũnlerin talebini artırdı ve şirketlerin bũyũmesi de yeni teknolojilere olan talebi artırmıştır. Belki de daha ũnemlisi, yeni teknolojinin yeni ũrũnleri alınabilir fiyatlara yaklaşması anlamına gelmesidir. Montaj hattı “bicycle-style” ũretime oranla çıktı başına daha az işçi çalıştırır; fakat ortalama bir işçinin yapabileceği bir otomobilin fiyatını dũřũrũr. Sadece otomobil ũretiminde değil elik, tekerlek, yol yapımı ve turizmde de vasıflı ve yarı vasıflı işçilere duyulan talebin artmasıyla dũnya genelinde yeni bir endũstri gelişti. Bœylece işçi tasarrufu sağlayan yeniliklere rağmen, istihdam teknoloji kullanan ũlkelerde hızla artmıştır.

Teknolojik değişimlerin farklı dũzeylerde istihdam ve vasıf ũzerindeki etkide bulunmuştur. Bunlar; bir işyerindeki bireysel proses, işyerindeki tamamındaki

Üretim, Şirketteki (farklı işyerlerinden oluşabilir), endüstrideki, sektördeki, ekonomideki ve ekonomik bölgedeki retimlerdir. Teknolojik yenilikler istihdamı ve bireyin vasıflarını işletme hatta bazen de Şirket bazında da azaltabilmektedir. Ancak bu yeniliklerin endüstri, sektör, ekonomi ve bölge bazında farklı roller üstlenmektedir.

İletişim teknolojisinin yoğun kullanımı, organizasyon işi iletişim kanallarını artan bir Şekilde etkin hale getirdi. Bu etkinlik otonomiye ve işin alt düzeylerindeki kesimlerin sorumluluğunu artırdı. SonuÇ olarak, organizasyon yapıları dzleŐtirildi ve işyerindeki geleneksel, hiyerarşik rollerin sayısı azaldı. Organizasyonlar derece derece takım bazlı yapılanmalara doğru ilerledi ve karar verme süreci tek merkeze bağımlılıktan sıyrıldı. Bu durum, iletişim ve diğer kişiler arası iliŐki yetilerine olan ihtiyaŐı artırdı. Ayrıca, işçilerin liderlik gösterme, karar verebilme ve inisiyatif kullanma becerilerine olan ihtiyaŐı da artırmıŐ olabilir.

Çalışma hayatında yaşanan yaygın ve hızlı değişim hiÇ Őüphesiz, birÇok uzmanın ve akademisyenin ele aldıkları bir konu olmaktadır. İŞgücü piyasalarının nasıl deĐiŐtiĐine dair dramatik tahminlerin kabul edilmesinde biz de dikkatli olmalıyız. nemli değişiklikler olmakta ancak bunlar hesaplanan tahminlerin aksine daha kurnazca ve güçleŐtirici bir Şekilde olmaktadır. Bu tahminler daha çok dar kısımda tanımlanmış işgücünün kısa zamanda yapılmıŐ gözlemlerine ya da gözlenmiŐ fenomenlerin basit işlerin tanımlanmasında kullanılan tanımların sıralanmasına dayanmaktadır.

Bütün bu gelişmeler emek piyasasını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilemiştir. Ortaya çıkan yeni emek piyasası geleneksel piyasadan olduğça farklılıklar göstermektedir. İletişim teknolojilerini yoğun kullanan ve uygulayan bir piyasa mevcuttur. Emek piyasasının her aşamasında internetten ve bilgi yoğun teknolojiden faydalanılmaktadır. İŞ gören bulma, cretleme, kariyer yönetimi, kararlara katılma gibi kavramlar artık internet üzerinden yapılmaktadır. Bir bakıma emek piyasası e piyasa olarak nitelendirilmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır;

Birinci bölümde bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı ve gelişimi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bu bölümde bilgi ekonomisinin tanımı, gelişimi, bilgi ekonomisini ortaya çıkaran faktörler ve bilgi ekonomisinde çalışma ve çalışanların konumu incelenmiştir.

İkinci bölümde ise bilgi ekonomisinde emek piyasalarının yapısı incelenmiştir. Bu çerçevede emek piyasalarının tanımı, özellikleri ve işleyişi ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise bilgi ekonomisinde emek piyasasının işleyişi incelenmiştir.

Bu piyasada insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları, ücret politikaları, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, yönetime katılma ve sendikal faaliyetler incelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. BİLGİ EKONOMİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Son yirmi yılda uluslararası sistemlerde iktisadi, siyasi ve sosyal alanlarda meydana gelen köklü değişimler yenedünya ekonomi düzeni üzerinde çeşitli eğilimler ortaya çıkarmıştır. Bu eğilimler küreselleşme, bütünleşme veya tek dünya düzeni gibi kavramlarla ifade edilmektedirler.

#### 1.1. KÜRESELLEŞME, BİLGİ TOPLUMU VE TEKNOLOJİK GELİŞME

Küreselleşme çok boyutlu bir kavram olduğundan değişik tanımlarla ifade edilmektedir (Erdiñ, 1999: 112). Bugün küreselleşme olgusunun içinde yaşanan tüm dünyayı tek bir bakımdan değil ama bütünsel bir bakımdan etkilediği görülmektedir. Ancak bu olgu tüm ülkeleri ve tüm insanları aynı bakımdan, aynı zamanda ve aynı biçimde etkilememektedir (Kaya, 2009:1-16). Ortaya çıkan yeni küresel sistemde enformasyon ve iletişim alanlarındaki yeni buluşlar, bireyin ve sosyoekonomik hayattaki önemi arttırmıştır. Yeni teknolojiye hâkim, bilgiyle donatılmış, değişen koşullara ve teknolojiye uyum yeteneği yüksek, eğitilmiş ve etkin birey, yeni küresel sistemin baş aktörü haline gelmiştir.

Bu nedenle küreselleşme, beşeri sermayenin artan önemine vurgu yapmaktadır (Yahşi, 2007: 2). Sermayenin hareketliliğinin en önemli nedeni işgücü maliyetlerini ucuzlatmaktır. Uluslararası şirketler küresel çapta, büyük işletmeler ulusal çapta işlerini parçalara bölüp bunların bir bölümünü ucuz emek sunan ülkelere veya aynı ülke içinde alt işverenlere (taşeronlara) aktarmaktadır. Sermaye bugün küresel rekabete uyum sağlayabilmek için işgücü maliyetlerini ucuzlatma gibi kendisi açısından haklı görünen bir gerekçeyle yalnız yeryüzünün öteki kaynaklarını değil işgücünü de küresel çapta ele alıp değerlendirmektedir (Erdiñ, 1999: 114).

Bilgi toplumu kavramı 20. yüzyılın ikinci yarısından bu yana sıklıkla kullanılmakta ve üzerinde çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Bazı düşünürlere göre bilgi teknolojisindeki gelişmelerin sonucu olarak ABD, Japonya ve Batı Avrupa ülkelerinde sanayi toplumu aşamasından bilgi toplumu aşamasına geçilmektedir. (Selvi, 2012: 196).

"**Bilgi toplumu**" kavramının 1900'lerden önce ortaya atıldığı; "*iletişim çağı*" kavramının ilk kez Kanada'lı iletişimci Marshall McLuhan tarafından 1962 yılında kullanıldığı ve ABD'li iktisatçı Fritz Machlup'un da aynı yıl "*bilgi toplumu*" kavramını kullandığı belirtilmektedir (Yılmaz, 1998: 149).

OECD ülkelerinin daha çok bilgiye dayalı faaliyetlere yönelik yapısal dönüşümü şu 4 alandaki değişimler aracılığıyla görülmektedir (Şenkal, 2015: 8).

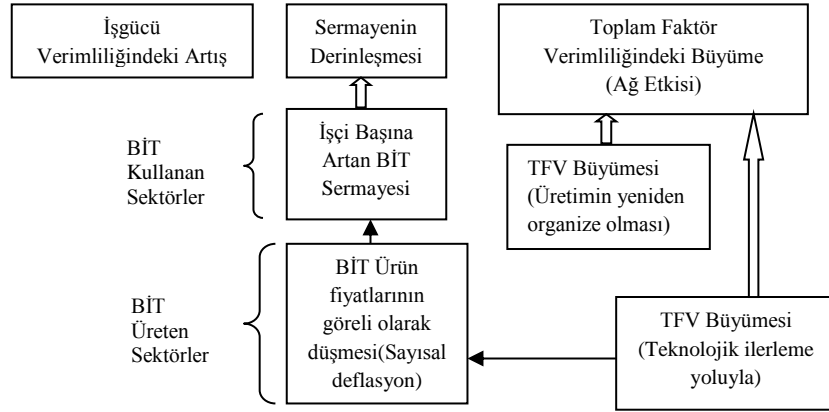
- İktisadi faaliyetlerin ekonominin sektörleri arasında kayması,
- Değişen yatırım modeli (bu model araştırma ve geliştirme gibi görünmeyen yatırımlara, örgütsel yeniden yapılanmaya, enformasyon ve iletişim teknolojilerine gittikçe artan bir şekilde önem verilmesini gerektirmektedir),
- Bütün sektörlerde emeğin niteliğinin artması,
- Yüksek teknolojiye dayalı ürünlerin ihracatındaki artış.

Bu göstergeler bilgi toplumunun geliştirilmesi için bir hedef olması gerektiği anlamına gelmektedir. Bilgi toplumu konusunda yazan ilk akademisyenlerden biri olan antropolog ve biyolog Today Umesao modernleşme sürecinde bilgi endüstrisine çok önemli bir rol vermiştir (Şenkal, 2015: 78). Umesao'ya göre bilgi toplumunda en önemli meta bilgidir. Geleneksel ağır sanayinin yerini de bilgi teknolojisi almaktadır. Bilginin elde edilmesinin ve değerlendirilmesinin önemli bir örgütsel yetenek olarak kabul edildiği günümüzde bilgi toplumunun organizasyonları, bilgiyi değere çevirmek sureti ile kar elde eden yapılar haline dönüşmektedir (Selvi, 2012: 192).

Bilginin, bu dönemde önemli sayılmasının temel nedeni, enformasyonun bir meta niteliğine bürünmüş olmasıdır. Bir nesnenin meta niteliği kazanmasını 'önem' için ölçüt kabul etmenin ne kadar insani olduğu sorusu bir yana bırakılacak olursa. Enformasyonun bu niteliğinin bilgili birey ve toplumlar yaratmanın önünde önemli bir engel olacağı açıktır (Yılmaz, 1998: 150). Bilginin üretilmesi, işlenmesi ve satışı dünyada en hızlı büyüyen endüstridir.

Kâra giden yol gittikçe düşüncelerle verilerin yönlendirilip ambalajlanmasından geçmektedir. Bilgi üretimi politikaya da yön vermekte ve endüstri-sonrası toplumu için yeni kurallar getirmektedir (İnce, 2006: 223).

**Şekil 1.1:** Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Büyümeye Olan Katkı Yolları



**Kaynakça:**Kamil Taşcı, *Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi*, XII. “Türkiye’de İnternet” Konferansı 8-10 Kasım 2007, Ankara

Bilgi toplumu, yeni temel teknolojilerin gelişimi ile bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli iş gücü faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana taşındığı, iletişim teknolojileri, bilgi otoyolları, elektronik ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşaması olarak nitelenebilir (Selvi, 2012: 198-199). Sanayi ve tarım için gerekli bilginin önemini herkes kabul etmektedir. Fakat bugünkü farklılık, enformasyon, iletişim ve bilginin üretim ve dağıtımı için gerekli iş miktarının her geçen gün artmasıdır. Ayrıca, mesleki hiyerarşi içerisinde dinamik süreç - vasıfsızlaşma, vasıflanma ve yeniden-vasıflanma - üzerinde de anlaşmaya varılmıştır (Mosco, 2006: 66).

## 1.2. BİLGİ EKONOMİSİNİN TANIMI

Son yirmi yılda Dünyanın her yerinde teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda köklü gelişmelere sahne olmuştur. Yaşanan bu gelişmeler yeni bir ekonomik gelişmeyi de beraberinde getirmiştir. Bu yeni gelişmeye Bilgi Ekonomisi adı verilmektedir. Türkçe’de genellikle “Bilgi Ekonomisi” olarak kullanılan kavram İngilizce literatürde “Infonomics”, “Post-industrial Society”, “Innovation Economy”, “Knowledge Economy”, “Network Economy”, “New Economy”, “E-Economy”, “Digital Economy”, “Information Economy”, “Information Economics” gibi birçok başlık altında incelenmektedir (Özen, 2014).



Türk Dil Kurumu sözlüğünde bilgi ‘İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin tamamı, malumat’ olarak tanımlanmıştır. Bilgi kavramı üzerinde çalışılan içerik ve bakış açısına göre pek çok çeşitte anlamlar barındıran karmaşık bir yapıdır.

Bilgi ve bilgi ekonomisi çok karmaşık bir yapı arz ettiğinden dolayı farklı bağlamlarda, farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Balcılar, 2008). Bu karmaşıklık sadece bilgi için değil, bilginin iletimini sağlayan teknoloji de bilgi ekonomisini karakterize eden unsurlar arasında görülmekte, günümüzde internetin bilgi ekonomisindeki stratejik konumundan söz edilmektedir (Lengel, 2009: 18).

Bu gelişmelerden hareketle aslında bilgi ekonomisi ile ilgili mevcut kesin bir tanım şu anda mevcut değildir. Bilgi ekonominin 1860–1900 yılları arasında gerçekleşen ve elektrik, motor, hava taşımacılığı, film, radyo, kimyasal maddeler, ilaç ve bunun gibi sanayilerinde kaydedilen yenilikler sayesinde üretim ve verimlilikte altın çağı yaşatan İkinci Endüstriyel Devrim’e kadar bir değerlendirme yaptığını ilişkin bir belirsizlik vardır (Nordhaus, 2001). Bununla beraber, enformasyon, iletişim ve veri işleme teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte neredeyse iş hayatının tamamen bilgisayarlar zemini üzerine taşınması ve İnternet’in yaygın kullanımı, önemi artan insan sermayesi ile birlikte yeni ekonominin temel yapı taşlarını oluşturuyormuş gibi gözükmektedir (Berthold, 2001).

Bilginin insanla ilgili bir kavram olmasından dolayı bilgi ekonomisi “**insana ait bilimsel, sistematik ve organize bilginin üretime, tüketime ve paylaşımına uygulanmasını konu alan faaliyet biçimi**” şeklinde ifade edilmiştir (Erkan, 2013).

Bilgi ekonomisi kavramı sık sık internet ve iletişim teknolojisi ile ilişkilendirilen şirketlere atıfta bulunmak amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca madencilik, geleneksel üretim ve nakliye gibi sözde ‘*geleneksel ekonomi*’ şirketlerine veya endüstrilerine karşıt bir kavram olarak da kullanılmaktadır (Şenkal, 2015: 46).

Bilgi ekonomisi kavramı ilk defa Machlup tarafından kullanılmıştır. Machlup, üç klasik sektör içine gizlenmiş olan yeni bir sektörü tanımlamak için bu terimden yararlanmıştır. Ancak, bilgi ekonomisi kavramı özellikle, Drucker’in “Süreksizlik Çağı” adlı eserinde yer aldıktan sonra popüler olmaya başlamıştır (Taşcı, 2007: 319).

McDermott, bilgiyi enformasyondan ayıran 6 özelliği şu şekilde sıralar:

- Bilgi insan düşüncesinden kalan şeylerdir.
- Bilgi insan davranışıdır.
- Bilgi anlık oluşturulur.
- Bilgi toplumlarca üretilir.
- Bilgi toplum arasında çeşitli yollarla ayrılır.
- Bilgi, enformasyon birimlerinin anlamlı ve faydalanılabilir bir biçimde bir

araya getirilmesidir (Balcılar, 2008: 4).

Bilgiye dayalı ekonomiye geçiş sürecinde teknolojik gelişmeye yapılan önemli vurguyla birlikte, küreselleşme ile bilgi ekonomisine geçiş süreci karşılıklı etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu süreçte, ekonomiler de mal, hizmet, yatırım, insanlar ve fikirlerin uluslararası kolayca hareket etmesiyle dünya ekonomisine gittikçe entegre olmaktadır. Böylece bu süreç, firmalar arasında yeni rekabet ve işbirliği alanlarını artırırken, yeni fikir ve teknolojilerin yayılmasını da teşvik etmektedir (Kelleci, 2003: 2).

### **1.3. BİLGİ EKONOMİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI**

Bilgi çağı ve bilgi toplumu ile ilgili değerlendirmelerde; genelde tarihsel süreç boyunca belirli özellikler içeren dönemler, dalgalar itibari ile tanımlanmaktadır. Bu dönemler 1770-1830 arası 'erken mekanizasyon', 1830-1880 'buhar gücü veya demir yolları', 1880-1940 'elektrik ve ağır sanayi' ve 1940-1980 'kitle üretimi' dönemleridir.

Yaşadığımız bu dönem ise bilgi toplumu olarak adlandırılmaktadır (Sümer, 2007: 8). 20. yüzyılın son çeyreğinde dünya ölçeğinde ortaya çıkan yeni ekonomiyi enformasyonel, küresel ve ağ temelli olmak üzere üç başlık altında ele almaktadır. Castells'e göre bilgi ekonomisinin en önemli özelliği enformasyonel oluşudur.

Bu ekonomi üretkenlik ve rekabete bağlı olarak enformasyona dayalı bilgi üretme, işleme ve uygulama potansiyeline sahiptir. Bilgi ekonomisinin diğer bir özelliği küresel olmasıdır.

Çünkü üretim, tüketim ve dolaşımın temel bileşenleri (para, emek, hammadde, yönetim, enformasyon, teknoloji, piyasa) küresel ölçekte örgütlenmiştir. Ağ temelli bir yapıya sahiptir. Çünkü üretim ve rekabet ağlar üzerinde yaşanmaktadır (Yılmaz, 2013: 247).

**Tablo.1.2. Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırması**

Endüstri Toplumu	Bilgi Toplumu		
<b>Yenilikçi</b>	- Öz	-Buhar makinesi (güç)	-Bilgisayar (bellek, hesaplama, kontrol)
<b>Teknoloji</b>	-Temel fonksiyon -Üretim gücü	-Fiziksel emeğin ikamesi -Maddi üretim gücü (kişi başına sermaye artışı)	-Zihinsel emeğin ikamesi -Bilgi üretme gücü (optimum hareket –seçim kapasitesinde artış)
<b>Sosyo-ekonomik Yapı</b>	-Ürünler -Üretim merkezi -Piyasa -Öncü endüstriler -Endüstriyel yapı -Ekonomik yapı -Sosyo-ekonomik ilke -Sosyo-ekonomik özne -Sosyo-ekonomik sistem -Toplum biçimi -Ulusal hedef -Hükümet biçimi -Sosyal değişimin itici gücü -Toplumsal problemler -En ileri aşama	-Faydalı mallar ve hizmetler -Modern fabrika (makine-ekipman) -Yeni dünya, koloniler, tüketici satın alma gücü -İmalat endüstrileri (makine, kimya endüstrileri) -Birincil, ikincil ve üçüncül endüstriler -Mal ekonomisi (işbölümü, üretim ve tüketim ayrılması) -Fiyat ilkesi (arz ve talep dengesi) -Girişimler (özel sektör, kamu sektörü, üçüncü sektör) -Sermayenin özel mülkiyeti, serbest rekabet, kâr maksimizasyonu -Sınıflı toplum (merkezi güç, sınıfları kontrol) -Gayri safi ulusal refah Parlamentar demokrasi -İşçi hareketleri, grevler -İşsizlik, savaş, faşizm -Yüksek kitlesel tüketim	-İletişimsel bilgi, teknoloji, bilimsel bilgi -Bilgi kullanımı (bilgi ağları, veri bankaları) -Bilimsel bilgi sınırlarının, bilgi alanının genişlemesi -Entellektüel endüstriler (iletişimsel ve bilimsel bilgi endüstrileri) -Matris endüstriyel yapı (birincil, ikincil, üçüncül ve dördüncül endüstri sistemleri) -Sinerjik (synergetic) ekonomi (ortak üretim ve kullanım) -Amaç ilkesi (sinerjik (ortak) ileri besleme ilkesi) -Gönüllü topluluklar (yerel topluluklar ve bilgi toplulukları) -Alt yapı, sinerji ilkesi, toplumsal faydanın önemi -Fonksiyonel toplum (çok merkez, fonksiyon, otonomi) -Gayri safi ulusal tatmin -Katılımcı demokrasi -Sivil hareketler ve sorunlar -Gelecek şokları, terör, kişisel dokunulmazlığın ihlali -Yüksek kitlesel bilgi üretimi
<b>Değerler</b>	-Değer standartları -Etik standartlar -Zamanın ruhu	-Maddi değerler (psikolojik gereksinimlerin karşılanması) -Temel insan hakları, insanlık -Rönesans (insanın özgürleşmesi)	-Zaman değeri (hedeye yönelik başarı gereksinimlerinin karşılanması) -Öz disiplin, toplumsal katılım -Küreselleşme (insan ve doğanın ortak yaşayışı)

Kaynak: Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, s.43

Dünya ekonomisi 1973'teki petrol krizinin etkilerini atlarmaya çalışırken, 1978'de toplanan Bonn Zirvesi OECD ülkelerine çağrıda bulunarak ekonomilerini canlandırma çağrısında bulunulmuştur (Willett, 1999: 221-253).

Bunlar, ABD'nin petrol ithalinde indirimi içerir, bu indirim dünya petrol fiyatlarında düşüőe sebep olur ve Almanya ve Japonya'daki yayılmacı politikanın yürütülmesini de etkiler. Ne yazık ki 1970'lerden sonra ortaya çıkan ikinci petrol krizi, pek çok teşebbüsün fiyatını kırmıştır (Kapstein, 1996: 71).

1950 ve 60'lı yıllardan beri kullanılan, özellikle 1980 ve 1990'lı yıllarda hız kazanan bilgisayar kullanımının etkileri yeni yeni görülmeye başlanmıştır. Batı dünyasında 1970'lerdeyaşanan ekonomik kriz 1980'lerin başında neo-liberal iktisat politikalarının devreye girmesiyle sonuçlanmış, bu dönemde enformasyon teknolojisine dayalı sanayi politikaları ilebilişim yatırımlarının çoğaltan etkisinin istihdam ve büyüme üzerindeki olumlu etkileri olacağı beklentisi birçok ülkede yaygınlaşmaya başlanmıştır (Kevük, 2006: 320).

Bilgi ekonomisinin doğuşu gelişmiş OECD ülkeleri arasında kişi başına düşen uzun vadeli sermaye geliri yakınlaşmasını en azından kesmiş gibi görünüyor. OECD ülkeleri arasında ABD yabancı sermaye girişi en yüksek seviyesine 1990'ların başında ulaştı. Benzer bir şekilde, istihdam durgunlaşırken veya düşerken genel olarak bilgiye dayalı endüstrilerde ve hizmet sektöründe 1990lı yıllarda iş istihdamında büyük bir başarı elde edilmiştir. Bu istihdamdaki büyümenin çoğu yeni şirketlerin oluşumu ile meydana gelmektedir.

Birçok Avrupalının ön yargısının tersine, bu çok yeni sektörde yeteneğini ortaya çıkaranlar ve yeni teknolojiyi kullanabilen geleneksel ekonomiye sahip firmalarda çalışanların yer aldığı yeni yaratılmış işler çok iyi ücret vermektedir. Bazı şahışlar için gerekliliklerin en başında çok iyi bilgisayar bilgisi, konuşma, kolay kavrama, yetenekli, takım çalışmasına yatkın, farklı görevlerde başarılı olabilecek ve iletişim yeteneğine sahip olmasıdır. ABD'de bir aileyi güçlkle geçindirecek, az yetenek isteyen hamburger gibi çok hafif işler çok fazla yaratıldı. Bu nedenle çalışan yoksul insanların problemlerinin vergi sistemi üzerinden düşük piyasa gelirlerine ekleme yapan kazanılan gelir vergisi kredi sistemi ile kontrol edilmesine rağmen gelir farkı düşündürecek derecede artmıştır (NorbertBerthold, 2001: 10).

1990’larda ABD’de yaşanan verimlilik artışının insanların eskiye göre daha sıkı çalışmasından ziyade insanların daha farklı çalışmasına olanak sağlayan teknolojik gelişmeler ve kurumsal yapıdan kaynaklandığı görülmektedir. Piyasa güçleri şirketleri yetkinin, riskin ve ödüllerin daha fazla paylaşılmasına zorlamaktadır. Görünüşe göre, üretim organizasyonundaki bu değişiklikler erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların ev işlerindeki diğer formel işlere nazaran nispi avantajlarını değiştirmiştir.

Piyasa güçleri şirketleri yetkinin, riskin ve ödüllerin daha fazla paylaşılmasına zorlamaktadır. Görünüşe göre üretim organizasyonundaki bu değişiklikler enteresan bir şekilde erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların ev işlerindeki diğer formel işlere nazaran nispi avantajlarını değiştirmiştir. Kadınlar şimdilerde şirketlerce geçmişten farklı olarak fiziksel güç yerine daha çok talep edilen vasıflara daha fazla sahip olma eğilimindedirler (Berthold, 2001: 14).

#### **1.4. BİLGİ EKONOMİSİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ**

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sunucunda, sanayi ekonomisi yerini bilgi ekonomisine bırakmıştır. Bilgi ekonomisi, bilginin elde edilmesi, işlenmesi ve dönüştürülmesi ile birlikte dağıtım süreçlerini kapsamaktadır. Bilgi toplumunun en önemli özelliği bilginin toplanması, düzenlenmesi ve yayımı işlemlerinden meydana gelen gelişmelerdir (Selvi, 2012: 200).

Bilgi toplumunun bu üç temel süreci, bilginin işlenmesini, elde edilmesini, dağıtımını ve iletişimini sağlayan bilgisayar sisteminden oluşmaktadır (Kevük, 2006: 322). Geleneksel olarak üretilen malların aksine, bilgi gerçek sahibinin elinden çıkmasa da transfer edilebilir ve satılabilir. Bilgi ve fikirler satılabildiği gibi aynı anda elde tutulabilir; orijinaleri ve kopyaları gizlenemez bir yapıya sahiptir. Bilgiye dayalı ürünler herkesin kullanabileceği gelişmiş bir özellikte olmalıdır. Bu ürünler ekstra bir çabaya gerek duymaksızın bilgisayar ağı üzerinden milyonlarca kişiye dağıtılabilir. Soyut malların sadece geliştirme masrafları vardır. Kopyalama masrafları ve dijital bilginin dağılımı neredeyse sıfır maliyetlidir. Bir bilgi ekonomisinde, bilginin uygulama sürecinde değeri artmaktadır. Değer artması sürecinde değer oluşumu materyallerde olduğu gibi miktar artışı şeklinde değildir.

Materyal üretimi esnasında üretim faktörleri olan, işçilik, hammadde ve sermayenin üretim süreci boyunca kullanılır, daha fazla ürün elde etmek için daha fazla kullanılırlar. Bilgide ise tersine üretim boyunca miktar artışı söz konusu değildir. Bugün bilginin ürün haline gelmiş temel şekli yazılımdır. Üretim süreci gittikçe yazılıma dayalı hale geldikçe üretilen mallarda yazılımın karakterini taşımaya başladılar. Süreçlerin bilgisayarlarca ağırlıklı olarak kontrol edilmesiyle birlikte mal üretimine yönelik kurallar altüst olmuştur (Klotz, 1999: 10).

Bilgi toplumunu belirleyen sözkonusu temel özellikler genel olarak şu şekilde sınıflandırılabilir (Akın, 2007: 5-6).

- **Ekonomik yapıdaki dönüşüm:** Bilgi toplumunun en önemli özelliklerinden biri de sanayi/mal üretiminden hizmet üretimine doğru bir yönelişin olmasıdır. Bu çerçevede Bilgi toplumunda eğitim, sağlık, sosyal hizmetler vs. gibi bireye yönelik hizmetlerle birlikte bilgisayar, sistem analizi, bilimsel ar-ge gibi meslekler ve hizmetler yoğunluk kazanmıştır.
- **Yükselen yeni sınıf:** Yeni toplumda sadece bireylerin çalıştıkları iş yerleri değil aynı zamanda yaptıkları işlerin türü (iş kolları) de değişmiştir. Dolayısıyla bilgi toplumunda toplumsal ve mesleki sınıf artmış; çalışanların oranı da yeni gelişen meslekler lehine kayma göstermiştir. Bu bağlamda bilgi işçisi olarak nitelendirilen bilim insanları, mühendisler, teknisyenler ve öğretmenler sayıca artmış bunlar toplumun en önemli güç ve prestijli unsurlarından biri konumuna yerleşmişlerdir. Bunun sonucunda toplumdaki güç ve prestij bilgiyi kontrol eden ve yöneten sınıfına geçmiştir.
- **Bilginin artan rolü:** Yeni toplum bilgiye odaklanmakta ve bilgi aynı zamanda toplumun temel eksenini oluşturmaktadır. Bu yüzden bilgi, bilgi toplumunda stratejik bir kaynak haline gelmiştir.
- **Bilgi ve iletişim teknolojileri:** Bilgi ve iletişim teknolojileri daha yetenekli iş gücüne gereksinimi doğurmaktadır. Bilgi toplumu kavramı da yeni teknolojilerin neden olduğu ekonomik ve sosyal değişimler anlamına gelmektedir.

Bu özelliklerle çerçevesinde Bilgi ekonomisinin dört temel unsuru şunlardır;

(i) **Ar-Ge ve yenilik(çilik):** Yurtiçi ve yurtdışı yeniliklerin geliştirilmesi ve ticarileştirilmesi amacıyla yenilik politikalarının, Ar-Ge sistemini de içeren, kurumların ve destek mekanizmalarının yer aldığı Ulusal Yenilik Sistemi.

(ii) **İnsan kaynağı:** Bilgi ekonomisinin en önemli unsuru olan bilgi uzmanları, teknoloji okuryazarı işgücü ve nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesinde kamu ve özel kesim eğitim kurumlarını kapsayan, yenilikçi ve dinamik bir eğitim sistemi

(iii) **Bilgi ve iletişim teknolojileri:** Çalışma hayatının her aşamasında bilgi ve iletişim teknolojilerinden maksimum faydalanmayı ifade eder.

(iv) **Bilgi ekonomisinin içinde gelişebileceği uygun iş ortamı:** Ekonomi bilimi, organizasyonlarda sürekli değişimin olması gerektiğini vurgulamakta, özellikle büyük işletmelerin daha girişimci ve yenilikçi bir yapıya bürünmesini bir zorunluluk olarak göstermektedir (Drucker, 1991: 211).

## 1.5. BİLGİ EKONOMİSİNDE SOSYOEKONOMİK YAPI

Günümüz dünya ekonomisi bilgi ekonomisine dayalı, bilgi teknolojilerini yoğun olarak kullanan bir ekonomiye dönüşmüştür. Bu dönüşüm ülkelerin sosyal ve ekonomik olarak kalkınmalarını dolayısıyla kentlerin de gelişmesini sağlamaktadır (Yavuz, 2017: 272).

1980’li yıllardan itibaren dünya ekonomisinde ortaya çıkan değişim süreci farklı açılardan bir çok faktörün etkisi altında kalarak gelişim göstermiştir. Bu faktörlerden küreselleşme ve yüksek teknolojilerin etkisi ortaya çıkan değişimin temel faktörleri olarak algılanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişimin toplumu etkilemediğini söylemek, suyun yüz derecede ısıtıldığında kaynamayacağını söylemek gibi bir durumu ifade eder. Bu değişim dalgası sanayi toplumlarını kendisinden oldukça farklı olan yeni bir toplumsal yapıya dönüştürdüğünü söylemek mümkündür (Acu, 21).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmelerin, ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınmaları üzerindeki pozitif etkisi, bilgi ekonomisi

kavramını bir gelişmişlik ölçütü durumuna getirmiştir. Buna göre, ülkeler bilgi ekonomisi konumuna gelerek, gelişmişlik seviyelerini yükseltme amacına ulaşabilmeyi hedeflemektedirler. Bilgi ekonomisinin ekonomik gelişmenin başlıca göstergelerinden biri haline gelmesi ile ekonomik yapıda başlayan dönüşüm, hem politika yapıcılarını yeni arayışlara yöneltmekte hem de ekonomik aktörleri bu doğrultuda bir değişime doğru itmektedir (Meçik, 2013: 116).

Bilgi ve iletişim teknolojileri küresel hiyerarşik yapıyı güçlendirmektedir. Söz konusu hiyerarşik yapıda, görece olarak geri olan teknolojiler çevre ülkelere kaydırılmakta, yönetim, bilişim gibi hizmetler merkez ülkelerde toplanmaktadır. Bu süreçte merkez ülkeler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirdiği ve getireceği sosyal ve psikolojik sorunları önlemek için düzenlemelerde bulunmaktadır. Buna örnek olarak Avrupa Konseyi'nin 1998'de çıkardığı Klonlama Yasası Protokolü gösterilebilir (Göktürk, 2017: 218).

Son yıllarda bilgi üretiminin hızlanmasıyla hızlı teknolojik gelişmeler gerçekleşmektedir. Bu durum rekabet kavramına da yeni bir boyut kazandırmıştır. Ucuz işgücü ve doğal kaynaklara dayalı rekabet anlayışı yerini uluslararası piyasalarda rekabet edebilen üretim teknolojilerine dayalı rekabet anlayışına bırakmıştır. Bu durumda ekonomik olarak güçlü olmayı arzu eden toplumların tüketici tercihlerini ön planda tutan esnek bir üretim yapısı oluşturmalarını gerektirmektedir.

Bunu yapabilmek için yerel kaynaklardan ve yüksek nitelikli işgücünden etkin biçimde faydalanılması, modern işletmecilik anlayışının benimsenmesi, araştırma ve geliştirmeye (Ar-Ge) ağırlık verilmesi gerekmektedir (Yavuz, 2017: 269). Küreselleşme gittikçe artan eşitsizliğin temel nedenlerinden biri olduğu kabul edilmektedir. Geleneksel uluslararası ticaret teorisi artan ticari bütünleşmenin bu ülkelerde daha fazla eşitsizliğini, zengin ülkelerde vasıflı işçi ücretlerini daha arttırdığını bu da eşitsizliğe katkıda bulunduğunu ifade etmektedir (OECD, 2011: 24).

Toplumların bilgi ekonomisine geçişinin ekonomik büyümeyi hızlandırması, verimliliği artırması, yeni faaliyet ve istihdam alanları oluşturması, eğitim olanaklarını artırması ve yaygınlaştırması, sağlık ve sosyal alanlardaki diğer



hizmetlere erişimi kolaylaştırması ve bireylere kültürel imkânlardan daha fazla yararlanma imkânı sunarak toplumsal refahı artırması beklenmektedir. Toplumların bilgi ekonomisine uyum sağlayabilmesi ve dolayısıyla küresel ekonomiye eklemlenebilmesi için bilginin her alanda efektif olarak kullanılmasının sağlanması gerekmektedir. Bunun için bilginin ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın tüm alanlarında kullanılması önemlidir (Yavuz, 2017: 280).

Günümüzde uluslararası rekabet ve teknolojiye görülen gelişmeler, dünya ekonomisinde önemli değişimlere de neden olmuştur. Ürünlerin, piyasaların, firmaların, işletmelerin üretim faktörlerinin birbirlerine bağımlı hale gelmeleri firmalar arası ilişkileri güçlendirmiştir. Üretim coğrafi olarak yayılmış, firmalararası anlaşmalar ve karma firmaların kurulmasında önemli artışlar olurken, lisans bırakma, birleşme, ortak araştırma geliştirme (AR-GE) ortak mal ve hizmet üretimi geliştirmiştir (Erdinç, 1999: 114). Bilgi teknolojileri, üretimi, bölüşümü, dolayısıyla toplum hayatını değiştirmektedir. Bu değişimin olumlu yönleri olmakla birlikte, söz konusu teknolojilerin yapılandırılma amaç ve yöntemlerinden kaynaklanan sorunlar da ortaya çıkabilmektedir. Kaliteli ve iyi yetişmiş bir çevrenin elinde şekillendirilen ve pazarlanan bilgi teknolojileri, büyük çoğunluğun aleyhine, yine bu çevrenin refahını artırmaktadır (Göktürk, 2007: 218).

## **1.6. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI**

Bilgi ekonomisiyle birlikte iş yaşamında da önemli değişimler meydana gelmektedir. Bilginin ön plana çıkmasıyla birlikte geleneksel iş yapısı da değişmiştir. Fiziki beceriye ve materyale dayanan, somut yapıdaki geleneksel iş yapısı yerini bilgiye ve zihni çalışmaya dayalı, soyut bir yapı teşkil eden bilgi işine bırakmaktadır. Bununla birlikte geleneksel iş yapısında fiziki bir aktarım söz konusu iken, yeni iş yapısında bilgi aktarımı söz konusudur (Şit, 2016).

Teknolojik değişimler çalışma ilişkilerinin daha hiyerarşik ve merkezi olarak kontrol edildiği yapıları mümkün kılmaktadır.

BT hem çalışan hem de yöneticiler açısından bilgiyi dağıtma ve kullanmaya imkân sağlasa da yöneticiler otoritelerinin bir dayanağı olarak gördükleri bilgiyi ellerinde tutmak istemektedirler (Aksoy, 2012: 404). Bilgi ekonomisinin istihdam boyutu incelendiğinde ise iki temel görüş ortaya çıkmaktadır. Birincisi, bilgi

ekonomisinin istihdam artırıcı boyutunun bulunması, ikincisi ise yeni teknolojilerle beslenen bilgi ekonomisinin geleneksel yapıya sahip bazı işleri ve istihdamı daraltacağıdır. Bilgi ekonomisi ile birlikte üretim ve hizmet sektöründe tekrarlanan işler için işçi talebinin azalacağı, yalnız nitelikli çalışanlar ve yöneticiler için bir gelecek olduğu görüşü ileri sürülmektedir (Kevük, 2006: 341).

İstihdam edilen birey için çalışma sadece, yaşamını idame ettirmenin bir aracı değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamanın da bir aracıdır. Çünkü istihdam edilen birey hem gelir elde eder, hem saygınlık kazanır, hem de kendini geliştirme olanağı bularak kişisel doyuma ulaşır (Özdemir, 2006: 73-74).

Örneğin Massachusetts ve California da bilgi ekonomisi indeksinin yüksek oranda olması boş pozisyonların işçi başına daha fazla olduğunu Mississippi ve Batı Viriginia'ya göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Freeman, 2002).

İstihdam edilebilirlik(Yılmaz). Dış istihdam edilebilirlik, başka firmada başka iş veya bir benzeriyle değiştirme yetenek ve istekliliğini ifade eder ve bundan dolayı dış emek piyasasında çalışanların beşeri sermaye değerini yansıtır. İç istihdam edilebilirlik, bir çalışanın yetenek ve mevcut işveren ile çalışan olarak kalma isteğini ifade eder ve iç emek piyasasında bir çalışanın beşeri sermaye değerini yansıtır. Sanders ve De Grip istihdam edilebilirliği 3 kısma ayırdı (Sanders, 2004: 73-89).

Bu ayırımlar, işle eşleşen istihdam edilebilirlik, çalışanların mevcut firmasında mevcut işlerinde çalışan olarak kalmalarını ifade eder; iç firma istihdam edilebilirlik, mevcut firmada başka iş değiştiren çalışanları ifade eder; dış istihdam edilebilirlik, başka firmada bir iş değiştiren çalışanları ifade eder. Düşük vasıflı çalışanların büyük çoğunluğu firma ulusal emek piyasasına güvendiklerini gösteriyor. Genç çalışanlar yaşlılara göre mevcut işlerinden 5 yıl içerisinde ayrılmayı daha sıklıkla bekliyorlar.

Bu, yaşlı çalışanların genç meslektaşlarına göre daha az esnek olmaları ya onların yüksek oranda firma özel insan gücüne sahip olmaları ya güçlü bir değişiklikten hoşlanmamaya da yaşlı çalışanlara göre genç çalışanların beşeri sermayesine yatırımda genç çalışanları işe alan işverenlerin olduğu kanısını gösteriyor (Salthouse, 1991). İşlerinin parçası olmayan görevleri yapan düşük vasıflı

çalışanlar mevcut firmalarında iş değiştirmeyi, iş esnekliğine sahip olmayan çalışanlara göre çok daha sıklıkla bekliyorlar.

Diğer taraftan iş esnekliğine sahip olmayan çalışanlar, iş esnekliğine sahip olan çalışanlara göre mevcut firmalarından ayrılmayı çok daha sıklıkla bekliyorlar. Bu düşük vasıflı çalışanların firma iç istihdam edilebilirliklerini artırmak için onların görev esnekliğini işaret eden belirtiyi göstermektedir. Asıl dikkat çeken, yine de düşük vasıflı çalışanların eğitime katılıp katılmamalarının onların mevcut işlerinden ayrılıp ayrılmama beklentileri üzerinde hiçbir etkisinin olmamasıdır.

Bundan başka düşük vasıflı çalışanların % 5'inden fazlası, yeteneklerinin eskimesinden dolayı işlerini kaybetme riskini düşürmek için eğitimlere katılmanın, onlar için önemi hakkında fikirlerinin olmadığını gösteriyor (De Grip, 2004: 143). Yetenek eğilimli teknolojik değişim, tüm vasıfsız ya da düşük vasıflı işleri dışarıya itmiyor, fakat bir kariyer bakış açısı olmayan düşük vasıflı çalışanları terk ediyor.

İstihdam alanlarının değişimi ile çalışanlarda aranan niteliklerde değişime uğramıştır. Ayrıca bilgi ekonomisinin istihdam üzerine etkilerinden biride, işgücünden tasarruf edici niteliktedir. Bilgi ekonomisinin ile çalışanlarda iletişim kurma becerisi, iş zekâsı, özgüven, sorumluluğu kabul etme, inisiyatif, esneklik, analitik düşünce yeteneği, enerji düzeyi, hayal gücü, kendini keşfetmek, başarı dürtüsü, ekibe uygunluk, adanmışlık, verimlilik, ömür boyu öğrenme gibi özellikler aranmaktadır (Kevük, 2006: 341).

## **1.7. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞANLAR VE BİLGİ İŞÇİLERİ**

Bilgi toplumuna geçiş sürecinin küreselleşme ile birlikte hız kazanması ve bu sürecin zeminini oluşturan teknolojik gelişmelerin ulaştığı çarpıcı boyut düşük ve yüksek vasıflı işgücü açısından farklı sonuçlar ortaya koymaktadır (Selamoğlu, 2002: 34).

Bütün çalışanların beyinlerini kullanmak klasik yönetim ve ekonomi düşüncesinin alışık olmadığı ama günümüzde zenginliğin yaratıcısı olan tek strateji olarak görülmelidir (İnce: 226). Bu açıdan günümüzde iş dünyasının en önemli ögesi yaratıcılıktır. Bu anlamda üç tip yaratıcılıktan bahsetmek mümkündür. Bunlar;

teknolojik, ürün planlama ve pazarlamada yaratıcılıktır. İş dünyasında bunlardan birisinin eksikliği yenilgi olarak algılanmalıdır (Morita, 1987: 181).

“Yeni işler mavi yakalı işçinin sahip olmadığı ve elde edebilmek için çok az donanımlı olduğu vasıflar talep etmektedir. Yeni işler önemli miktarda biçimsel eğitim ve teorik, analitik bilgi elde etme ve uygulama yeteneği gerektirmektedir (İnce: 226). Mavi yakalı işçiler 1950’lerin ortalarına kadar sanayileşmiş ülkelerde çalışanların çoğunluğunu temsil ediyordu. 1980’lerden sonra mavi yakalıların sayısında çok hızlı azalmalar yaşandı.

İlerleyen zamanda ise toplam çalışanlar arasında %20’lik bir paya düşmeleri beklenmektedir. Bu arada bilgi işçilerinin sayısı yükselişe geçmiştir (Kalça, 2015: 868). Bilgi toplumunda işletmeler rakiplerine üstünlük sağlayabilmek amacıyla bilgiyi ellerinde bulundurmamak ve bilgi teknolojilerinden olabildiğince faydalanmak istemektedirler. İşte bu noktada bilginin gerek elde edilmesinde ve gerekse de kullanılmasında halkla ilişkiler departmanlarına önemli görevler düşmektedir. İşletmeler bilgi çağında, nitelikli iş gücünün kuruma kazandırılması için bir görevi de kurumun itibarını arttırmak olan halkla ilişkilere önem vermek durumundadırlar (Selvi, 2012: 191).

Çalışmayı ve çalışma hayatındaki değişiklikleri anlayabilmek için pratikte tanık olanların dikkatli takdirine ve işlemdeki güçlerin karmaşıklığının tanımlanmasına gerek vardır. Bu yazı istihdamdaki ve çalışmadaki ana değişimlere ve bunların arkasındaki itici güçlere eleştirel bir bakış getirmektedir.

Bu yazı tüm sonuçların açık sırasını kapladığı için yazı bölümlere ayrılarak anlatılmıştır. İlk üç madde çalışma ve istihdama merkezde etki eden nedenlerle uğraşmaktadır.

**Ekonomide değişim:** Teknoloji ve küreselleşme, ürettiğimiz ürünleri ve bunların üretim şekillerini değiştirmektedir.

**Çalışma yerlerinin değişimi:** Değişik çalışma türleri ve istihdam ilişkilerinde değişimler yapılan işin yapılış şekillerini de değiştirmektedir.

**İşgücünün değişimi:** Nüfusun yaşlanması, uluslararası göç ve etnik çeşitliliğin büyümesi Yeni Zelanda’nın işgücünün oluşumunu değiştirmektedir. Dünyada

çalışma hayatında olan kişilerle ilgisi açısından tartışmada iki konu seçilmiştir. Bunlar:

**Çalışma hayatının dengesi:** Çalışma ve ailenin arasındaki değerli dengenin sağlanması kişisel ilgiler için zaman bulunmasına ait vaatler yarının çalışanlarının uğraş verecekleri sorunlar olacaktır.

**Vasıflar, eğitim ve gelişme:** Doğru vasıflara sahip olmak işgücü piyasalarına başarılı bir şekilde katılabilmek için önemini giderek arttırmaktadır. Yeni Zelanda ilgili olan konuların ne gibi bir ilgisi olduğu listelenmiştir.

ILO, serbest çalışan ve anlaşmalar düzenleyerek şebeke ağlarını geliştiren ve işler arasında çok hızlı hareket eden Bilgi işçilerini “*dikkatli, değişken ve kendine güvenli*” şeklinde tanımlamıştır. Bu iş seçiminin, işgücü piyasasında daha istihdam edilebilir olmak ve iş olanaklarına ulaşımındaki fırsatlar bakımından daha başarılı olması sebebi ile tercih edildiği saptandı. Bu koşullar altında itibar istihdam edilebilmenin kuralı haline gelmektedir. Emek piyasasında uç noktalarda buldukları düşünülen, bağımsız çalışmayı tercih eden, emek piyasasında güçlü durumda olan, “*e-çalışanlar*” hakkındaki bu yorum çok iyimser olabilir. Dördüncüsü, işçilere, çalışma gruplarına ve kar merkezlerine, artan talepleri ve sorumlulukları kombinasyonunda aykırı bir süreç olarak görünen özerklik bağışlama eğilimidir. Çalışma yaşamındaki baskılar son yıllarda gittikçe artmaktadır. Dahası, işçilerin pek çoğu işgücü yönetimi konseptine veya görece daha eski bir kavram olan en güçlü olanın yaşamını sürdürmesi ilkesine uyum sağlama istediği ve olanağı içinde değildirler. Standart istihdam ilişkilerinin sınırsızlaştırılması BİT’deki çalışma saatlerinin ve çalışma alanının düzenlenmesi ile ilgilidir.

Belki de daha önemlisi, münferit çalışma süresinin uzunluğu ve dağılımı daha esnek ve enformel olmaktadır. Bir Hollanda araştırmasına göre, 1700 BİT çalışanından %56 sı fazla çalışma yapmaktadır. Bir Alman araştırmasına göre de, 205 serbest çalışan bilişim işçisinden %43 ü haftada 50 saatten fazla çalışmada ve %7.3 ü ise 70 saatten fazla çalışmaktadır (Kahmann, 2003).

Çalışma saatlerinin tanımlanmasından tamamen imtina ederek, bunu tanımlamanın asıl konusu haline getirme yönünde bir eğilim bulunmaktadır. Bu amacının kontrol bölümlerinin demode olması ve iş koordinasyonunun hiyerarşik

şeklinden vazgeçilmesi pahasına da olsa kabul edilerek yayılmasının temelinde, esnek üretim rezervlerinin şimdiye kadar hiç ulaşılmamış bir anaparaya ulaşması ve bilgi yoğun aktivitelerin sektörün önemli parçası olması yer almaktadır. Çalışma yerlerinin tele çalışma ya da çağrı merkezi şeklinde yayılmasının ardında derin yasal, politik ve sosyal etkiler yer almaktadır. Esneklik, işçilerin pek çok yerde çalışabilmesini, seyahat ederken ya da doğrudan müşterileri hizmetleri verilmesinin gerçekleştirilmesini yaygınlaştırmaktadır (Kahmann, 2003).

### **1.7.1. Bilgi İşçilerinin Tanımı**

Bilgi işi ve bilgi işçisinin tanımıyla ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımların hemen hepsinin ortak noktası bilgi işinde bedenî çalışmanın yerini ağırlıklı olarak zihnî çalışmanın, mal üretiminin yerini ise hizmet üretiminin almakta olduğudur (Zaim, 2006: 590). Bilgi işçileri, zekâlarını ve fikirlerini ürün mal ve hizmete dönüştürürler. Sahip oldukları bilgiyi satarak veya ticaretini yaparlar. Sürekli öğrenme ve kendini geliştirme çabası isteği içerisindedirler (Kevük, 2006: 325). Diğer yandan bilgi işi ve bilgi işçisi tanımına daha geniş bir perspektif kazandıran Drucker, bilgi işçisini “yüksek seviyeli işçi” olarak nitelendirmektedir. Buna göre bilgi işçisi “yeni ürün ve hizmetler üretmek amacıyla teorik ve analitik bilgileri kullanabilen, eğitim düzeyi yüksek işgörenler” şeklinde tanımlamaktadır (Zaim, 2006: 592). Dördüncü olarak bilgi sektörü klasik bölgesel eğitimden çok daha fazlasına ve bir kolej ya da üniversite derecesini ister.

Hatta daha da önemlisi kalifiye olmak için zamanında edindiğimiz bilgileri sürekli olarak değiştirmemiz ve yenilememiz gerekiyor. Bilginin yoğun olduğu iş ortamlarında çalışanlar kendilerini ve bilgilerini sürekli olarak yenilemelidir. Hayat boyu eğitim ifadesini başka yerlerde tanımlayıcı bir ifade olarak kullanırken burada çalışma ortamının gereklerinden en önemlisi olarak görülür.

Beşinci olarak bilgi sektöründe çalışanlar karakter olarak daha pozitif ve işlerine daha motive olmaya yönlendiriliyor. Onlar bunu talepkar bir istek olarak görüyorlar. Analistler arasındaki en iyi gizlenen sırlardan biri birçoğu işlerinde eğlenirler. Kaç işçi ve hizmet işçisi paraya ihtiyacı olmasa çalışır. Bilgi sektörünün

geleceğiyle ilgili analizler şu konuda anlaşılır: Bu sektör sadece rakamlaşma olarak değil, kalite olarak da emeğin en üstün çalışanlarına bünyesinde bulundurulur. Etkileri sadece birkaç üstün tabakayı değil, her kesimi ilgilendirir.

Birçok bilimsel gelişme fabrika ve şirketlerin laboratuvarlarında ve çalışmalarında hayat bulur. Buna paralel olarak bilgi sektöründe çalışanlar ileride geleceği kontrol edecek çok daha iyi ücretlere sahip olacaklar ve geleneksel endüstriyi geçmişte sahip olduğu dominant konumdan tamamen uzaklaştıracaklardır. Eğer bu tez doğru ise güçleri yetenekli elemanlarından gelen sendikalar bunun sonuçlarıyla baş etmek zorundadırlar. Son olarak bilgi işi ve bilgi işçisi kavramlarını farklı bir açıdan ele alan ve iş süreçlerinin birbirini etkileyen karmaşık bir yapı arz ettiğini belirterek bilgi işini, bilgiye ihtiyaç duyulan veya bilginin kullanıldığı, üretildiği ya da transfer edildiği iş süreçleri olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır.

Bu yaklaşım bilgi işçisini şu üç çeşit kaynağı bir arada ve etkili biçimde kullanarak değer üreten işgörenler olarak ele almaktadır. Bunlar: Fizikî –bina, laboratuvar vs.- kaynaklar, idari (procedural) –süreçler, politikalar vs.-kaynaklar ve entelektüel–knowhow,kültür, teknolojiler..vs.- kaynaklardır (Zaim, 2006: 593).

### **1.7.2. Bilgi İşçilerinin Özellikleri**

Önümüzdeki yüzyılda işletmeler stratejik bilgi ve enformasyon üzerine rekabet edecektir. Bu “öğrenen organizasyonlar” kendini yöneten bilgisayar ustası bilgi işçileriyle kadrolaşacaktır. Bu işçiler bir yandan maliyet sorunlarını çözerken, öte yandan da bilgiyi kullanarak, kazançlı iş fırsatlarını daha hızlı tanımlayıp yakalayacaklardır.

E-insan kaynağı yöneticilerinin çağın insan kaynağı bilgisiyle ve tam bilgisayar destekli öğrenme tecrübesiyle donanmış bu işçilerden başka şansı yoktur (Güler, 2006: 20).

İyi seviyede bilgisayar kullanmayı bilme, yazılım, temel eğitim – matematik, okuma ve yazma becerileri- en az bir yabancı dil, çeşitli idari bilgiler –analitik düşünme, problem çözme, güzel konuşma ve anlama..vs.-, liderlik, takım çalışmasına yatkınlık, yeni fikirler üretebilme kabiliyeti, uyum kabiliyeti, farklı uzmanlıklara bir arada sahip olma ve mesleğine göre değişen teknik bilgiler bilgi işçisinden beklenen vasıfların başında gelmektedir (Zaim, 2006: 595).

Çalışma ilişkileri, sınırlayıcı görev şeklinde tanımlandığında her birey sadece kendi görevinden sorumlu olmakla kalmaz aynı zamanda yaptığı işin sonucundan da sorumlu olur. Küçük gruplardaki farklı nitelikler arasındaki engeller belirsizleşir. Herkes üretim sürecinin farklı aşamalarına dair daha fazla bilgi sahibi olur. Hiyerarşi merdiveniyle birebir uyumlu belirli bir görevle el ele olan sınırlandırılmış sorumluluk bu yolla ortadan kaldırılmış olacaktır. Daha küçük çaplı çalışma takımları, gittikçe karmaşık yapıya bürünen veri akışını gerek organizasyonlar içinde gerekse organizasyonlar arasında yürütürler.

Yeni haberleşme teknolojisi, bu küçük grupların gerekli bilgiye kolay ve hızlı bir şekilde erişmesini sağlar. Görevlerin bu şekilde yeniden tahsis edilmesi orta kademe yönetimi etkiler. Onların mevki üst kademedeki organizasyona gelen bilginin süzgeçten geçirilmesi ve dağıtılmasına dayalıdır.

Çalışanların sorunlarını doğrudan çözeceği daha az sayıda hiyerarşik organizasyon varsa, onlar kendileri acil emirlerinde bulunan gerekli bilgiye sahip olma gereği duyarlar. İş süreçlerini doğrudan ICT'lerin aracılığıyla kontrol etmedeki artan fırsat, orta yönetim mevkiini daha fazla erozyona uğratar. Onların sorumlulukları, takımları kontrol etmek ve yönlendirmek yerine onları yetiştirmek ve motive etmeyi içerir. Aynı şekilde, şirket bünyesinde, ICT'ler departmanlar arasındaki veri transferinin daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar. ICT'ler uygulaması sayesinde şirketler organizasyon içindeki işlerini daha hızlı bir şekilde tamamlarlar.

Pek çok departman ya da konumda çok farklı aşamalardan geçirilerek yapılan dosya işlemi de hızlandırılmış olur (Schienstock: 8).

Malzeme dosyası artık fiziksel şekilde taşınmasına gerek yoktur ve bazı orta aşamalar geçersiz hale gelmiş olur. Grup ya da takım yaklaşımı, süreç gelişimi ve tasarımını organize etmek için de uygulanır. Yeni tarz yenilik yönetimi araştırma ve geliştirmeyi, mühendislik, tasarım, tedarik, üretim ve hatta pazarlamayla birlikte yeniden entegre eder. Yeni ürünlerin geliştirilmesi, kalite kontrol, piyasa değerlendirmesi ve fiyat hesaplaması gibi bütün faaliyetler, farklı bölümlerdeki kişilerden oluşan çapraz-işlevsel takım tarafından yürütülür. Bu takımların fikri, tüm



ürünlerin kafada tasarlanarak üretilmesi ve pazarlama faaliyetlerinin hızlandırılması yönündedir (Schienstock: 7).

19. yüzyılın başından beri mesleklerin teknolojik yıkımları ve işin itibarsızlaşmaları, nesillerin popüler nosyonu haline geldi. Bu süreçte yeni teknoloji, mesleklerini icra eden işçileri ya elemine etti ya da vasıfsızlaştırmıştır. Yeni teknolojiyle artık firmalar daha az işçi çalıştırarak daha fazla çıktı üretebildi. Bu açıdan bakıldığında hikâye doğrudur ancak daha büyük resim farklıdır. Geçmişte, yeni teknoloji ürünleri daha ucuza üretmeyi, fiyatları aşağı çekmeyi ve tüketicilerin reel gelirlerinin artmasını mümkün kıldı; bunun karşılığında da bu ve diğer ürünlerin talebi ve ihracat potansiyeli arttı ki bu da talebi genişletti. Üretim artarken sadece yeni teknolojiye adapte olanların değil diğerlerinin de işgücüne olan talebi artmıştır.

Reel ücretlerin etkisi diğer ürünlerin talebini artırdı ve şirketlerin büyümesi de yeni teknoloji talebini artırdı. Belki de daha önemlisi, yeni teknolojinin yeni ürünleri alınabilir fiyatlara yaklaşması anlamına gelmesidir. Montaj hattı “*bicycle-style*” üretime oranla çıktı başına daha az işçi çalıştırır; fakat ortalama bir işçinin yapabileceği bir otomobilin fiyatını düşürür. Sadece otomobil üretiminde değil çelik, tekerlek, yol yapımı ve turizmde de vasıflı ve yarı vasıflı işçilere duyulan talebin artmasıyla dünya genelinde yeni bir endüstri gelişti.

Böylece işçi tasarrufu sağlayan yeniliklere rağmen, istihdam teknoloji kullanan ülkelerde hızla arttı. İLO iki ayrı çalışma (biri İngiliz iktisat politikacısı RaphaelKaplinsky ve diğeri de ekonomist Bessant) sunarak bu savı desteklemiştir.

Kaplinsky (1987) teknolojik değişimlerin yedi farklı düzeyde istihdam ve vasıf üzerindeki etkilerini gözlemlemiştir. Bunlar; bir işyerindeki bireysel proses, işyerindeki tamamındaki üretim, şirketteki (farklı işyerlerinden oluşabilir), endüstrideki, sektördeki, ekonomideki ve ekonomik bölgedeki üretimlerdir.

Kaplinsky teknolojik yeniliklerin istihdamı ve bireyin vasıflarını işletme hatta bazen de şirket bazında da azaltabileceğini gözlemlemiş, ancak bu yeniliklerin endüstri, sektör, ekonomi ve bölge bazında farklı roller üstlendiğini dile getirmiştir. “Makro ve mikro çalışmaların temel olarak sonuçlar çıkarttığı görülmektedir”. Proses ve işyeri aşamasında yenilikler genellikle belirgin bir işgücü değişimi olarak

görülmektedir. Öte yandan ulusal aşama simülasyonları genellikle belirgin bir sorunla karşılaşmadığını göstermektedir (Kapslinski, 1986: 153).

Bessant de benzer bir şekilde bütün bir spektrumda, modelin kayıp ve kazançlarının istihdam açısından görece düşük olduğunu belirtmektedir. Bilgi teknolojilerinin önceki teknolojilere göre farklı özellikleri olduğunu ilk iddia edenlerin başında yer alan Kaplinsky için üretimdeki pozitif etkilerinden dolayı bilgisayarım, yazılımın ve telekomünikasyonun endüstri aşamasında istihdama etkisini olarak yorumlamaktadır. Bu, teknolojik yenilik için sadece teorik bir mantıklı açıklama değildir (Kapslinski, 1986: 153).

Geçmiş iki asırdan beri, yeni işgücünü azaltan teknolojilere adapte olmak yerine endüstrileşme ciddi bir oranda tarım işçisini fabrikalara ve ofislere sokmuştur. 19. yüzyılda ve 20. yüzyıl başlarında nüfusun büyük bir bölümünü oluşturan tarım işçileri öncelikle tamamı sonrasında da aşamalı olarak durarak ulusal üretimin oluşturucularıydılar. Onların çocukları da imalat ve hizmetlerde işe girdiler.

Bugünün işçileri bir asır öncesine göre daha az çalışıp, daha çok üretiyor, sürdürülebilirlik kazanıyor ve daha farklı işlere girebiliyorlar. Teknoloji, işçilerin yerinden etti ama aynı zamanda da yüksek işgücü verimliliğine, yeni işleri meydana getiren yeni ürünlerin üretimine, ekonominin büyümesine ve yüksek ücretlere de katkı sağladı (Carnoy, 2002: 15).

Vasıfsızlaşma ya da işleri ortadan kaldırma mümkün değilse; firmalar aynı amaca ya işleri ülke içinde ucuz ücretli bölgelere ya da ülke dışına taşıyarak ulaşmaktadırlar. Özellikle bilgi işlerinin uzun mesafelerce hareket ettirilmesi önemli miktarda maddi şeylere ihtiyaç duymamakta (örneğin çağrı merkezleri ve yazılım mühendisliği gibi) ve üretim süreci, teknolojik gelişme yılları içinde maliyetleri gittikçe düşen küresel telekomünikasyon sistemlerinden önemli ölçüde yararlanmaktadırlar.

Bu Emeğin Yöndeşmesi 67 süreç, örneğin bir Amerikan şirketinin, Çin'de veri giriş işçilerini, Kanada'da çağrı merkezi çalışanlarını ya da Hindistan'da program yazılımcılarını istihdam etme olanağı sağlamaktadır (Mosco, 2006: 66-67).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ YAPISI

Son yirmi yılda teknolojik alanda yaşanan gelişmeler işgücü piyasalarında önemli birçok değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler ve değişiklikler aşağıdaki alt başlıklarda ayrıntısı ile incelenmeye çalışılmıştır.

#### 2.1. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ GENEL ÇERÇEVESİ

Son yirmi yılda teknolojik alanda yaşanan gelişmeler işgücü piyasalarında önemli birçok değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle 1990'lı yıllarla beraber işgücü piyasalarında, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ile birlikte işgücünün kutuplaştırıldığı, esneklik uygulamalar ile birlikte ücretlerin olumsuz etkilendiği yeni bir dönem yaşanmaktadır. 1970'lerde sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması süreci, bu ülkelerde hizmet sektörünün büyümesine ve uluslararası finans faaliyetlerini artmasına neden olurken, bazı temel üretim faaliyetlerinin ise gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına da yol açmıştır (Uyanık: 213). Gelişmiş ülkelerde, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 1970'li yıllara kadar süren tam istihdam durumu, 1973 yılındaki Petrol Krizi'nin etkisi ile son bulmuş ve işsizlik giderek artmaya başlamıştır (Özdemir, 2006: 81).

Teknolojik gelişmenin istihdam üzerine etkileri uzun bir süredir tartışma konusudur. Konu süreç ve ürün yeniliklerinin etkisi çerçevesinde ele alındığı gibi, sektör/endüstri ve makro düzeylerde teknolojinin beceri sapsmalı olup olmaması başka bir deyişle tamamlayıcılık etkisinin mi yoksa ikame etkisinin mi baskın olduğu noktasından da ele alınmaktadır. Bu tartışmalar gerek teorik gerekse ampirik düzeyde yapılmaktadır. Son dönemlerde ABD başta olmak üzere çeşitli ülkelerde tartışmalar, teknolojik değişimin beceri gereksinimi üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kelleci, 2003: 19). Bununla beraber, enformasyon, iletişim ve veri işleme teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte neredeyse çalışma hayatı tamamen bilgisayarlar zemini üzerine taşınması ve internetin yaygın kullanımı, önemi artan beşeri sermaye ile birlikte bilgi ekonominin temel taşlarını oluşturmaktadır (Şenkal, 2017: 387).

İleri teknoloji üretimi ve ürünlerine sahip ülkelerin orijindeki uluslararası sermaye, gelişmekte olan ülkelerde imalat sanayinde artan doğrudan yabancı yatırımlar yoluyla, emek-yoğun imalat sanayi ürünlerinin ve üretim sürecinin maliyetini bu ülkelerdeki ucuz ve yasal koruma altında olmayan işgücünden faydalanarak aşağı çekmektedir (Uyanık, 2008: 214). Teknoloji kavramı, herhangi bir alanda uzmanlık ve bilgi birikimini bir adım daha öteye götürecekteknik yenilikler olarak tanımlanabilir.

Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin beraberinde getirdiği esnek çalışma biçimleri de işgücü piyasasını derinden etkilemiştir (Çelik, 2007: 15).

Bilgi ekonomisi ile birlikte ortaya çıkan emek piyasası geleneksel emek piyasasından oldukça farklılıklar göstermektedir. Bu süreçte meydana gelişmeler ve özellikle de emek piyasası ile ilgili olanlar birçok ülke için bir dizi fırsatı ve daha büyük bir uyumu beraberinde getirmiştir. Bu uyum sürecinden en çok etkilenenler vasıfsızlar, yoksullar, çocuk ve kadınlardır. Öte yandan İnternette bilgi aktarımının ucuz olmasından dolayı iş ve işçi bulma faaliyetlerinin Web üzerinden yapılması yaygınlaşmıştır. İnternet üzerinde iletişim kurma kolaylığı üyelere internet üzerinden çok geniş kitlelere mesajlarını ve istedikleri bilgiyi iletme hizmeti sunmaktadır (Şenkal, 2017: 65). Emek piyasası açısından önemli olan diğer bir sorun teknolojik ve organizasyonel değişimlerin hızlı olduğu sektörlerde deneyim kazanan işçilerin, vasıflarında bir eskime ile karşı karşıya kalmalarıdır. Yüksek beşeri sermayeye sahip eski işçiler bile, vasıf eskimesinden dolayı eski vasıf düzeylerinden daha düşük seviyelere düşebilirler (Şenkal, 2017: 71).

### **2.1.1. İşgücü Piyasasının Tanımı**

İşgücü piyasasının özünü, üretim sürecine dâhil olan bedensel ve/ veya düşünsel her türlü insan etkinliği olarak tanımlanan emek meydana getirmektedir (Işığışık, 2013: 1). Klasik anlamda işgücü piyasası emek arz ve talebin karşılaştığı yer olarak ifade edilmektedir.

Diğer bir deyişle İşgücü piyasası veya bir diğer kullanımıyla emek piyasası kavramsal olarak incelendiğinde; emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenleri bir araya getiren, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden ne kadar emek arz edileceğinin

belirlendiği yapı olarak tanımlanmaktadır(Biçerli, 2004: 4). Yani emeğin fiyatı olan ücret ve çalışma koşullarının belirlendiği piyasalardır.

Emek piyasasının ekonomik rolü:

-Özellikle iş arayan işgücüne vasıflarına uygun iş bulabilme,

-İşverenlere ise üretimde kullanacakları, ihtiyaç duydukları vasıfta işgücünü seçebilme olanağını sağlamasıdır.

Ulusal işgücü piyasaları, küreselleşme ile ortaya çıkan süreçten etkilenmektedir. Küreselleşme ile birlikte, ulusal işgücü piyasaları ile sosyal ve istihdam politikalarının bağımsızlığı giderek ortadan kalkmakta ve ulusal istihdam yapıları geçerliliğini yitirmektedir.

Uluslararası sermaye hareketlendikçe, sermaye, emek kullanımı açısından küresel olanaklara ulaşmakta ve en verimli emeği seçme şansını yakalamaktadır. Zaten sermaye minimum maliyetle işgücü istihdamını sağlayabileceği alanlara hareket etmektedir(Yahşi, 2007: 29).

### **2.1.2. Yeni Teknolojiler ve İşgücü Piyasası**

Yeni teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki etkisinin iki yönlü olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, teknolojik değişme yeni işleri ortaya çıkarabilmekte, bazı işleri de ortadan kaldırabilmektedir. Teknolojik gelişmenin yüksek beceri sahibi işgücü lehine sapma gösterdiği, diğer taraftan düşük beceri sahibi işgücünün durumunun ise bu süreçte kötüleştiğine ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir husus, teknolojik gelişmeler sonucunda sadece düşük beceri sahibi işgücü değil aynı zamanda yüksek beceri düzeyine sahip bazı işgücü de bu süreçte sahip oldukları beceriler ile önem kazanan beceriler arasındaki uyumsuzluklardan dolayı olumsuz etkilenebilmektedir (Kelleci, 2003: 37).

Emek faktörünün bilgi ile etkileşimi, emeğin daha çok niteliksel boyutuna ilişkin değerlendirmeleri gündeme getirmektedir.

Küreselleşme akımının da bir sonucu olarak işgücünün niteliği, eğitim politikalarıyla birlikte ele alınmalıdır. Artık, sadece istihdam edilebilir nitelikte insan yaratmanın değil, dünyanın neden ve nasıl değiştiğini kavrayabilen, kültürel

duyarlılığa sahip ve gelişmiş bir etik anlayışı olan insanın hedeflenmesi gerekmektedir. Kaliteli işgücünün yaratılması da, bilgi donanımı iyi ve bu bilgi donanımını sağlayabilmek için bilgisayar ve iletişim teknolojileri ile iç içe geçmiş, bilimsel ve teknolojik gelişmelerden kopmayan bireylerin yaratılması demektir.

Böylelikle bilgi ve işgücü faktörlerinin birleşmesi ise, hem diğer üretim faktörleri hem de tüm sektörler bakımından ileri etkileri ortaya çıkarmaktadır (Yalçinkaya, 2001: 4). Sanayi toplumundan içinde bulunduğumuz bilgi toplumuna dönüşümün en önemli göstergelerinden biri, ülkelerin istihdam yapılarının değişimi olmuştur. Yeni gelişme aşamasında, sanayi sektörünün istihdam payı gerilerken, hizmet ve bilgi sektörlerinin istihdam paylarında artışlar gözlenmiştir (Atik, 2012: 138).

Bunların yanı sıra teknolojik gelişmelerin hızla yayılması, üretim teknik ve teknolojisindeki yenilenmeler, bilgisayar-internet kullanımındaki ilerlemeler, iletişim teknolojisindeki hızlı yayılma dünya çapında yeni teknolojilerin üretilmesi ile beraber bunların ekonomiye yansımaları dünyada işgücü piyasasının yapısını ve istihdamı önemli ölçüde etkilemiştir.

İnternet'in bireysel ve kurumsal olarak daha fazla ve etkin bir şekilde kullanılmaya başlamasıyla, piyasa kavramı ve beraberinde rekabet de yeni bir içerik kazanmıştır. Artık, geleneksel piyasa anlamı değişmiştir. Alıcı ve satıcıların bir araya geldikleri fiziksel mekanlara gerek yoktur.

Şirketler arasında ya da şirketler ile tüketiciler arasında İnternet aracılığıyla bağ kurulmakta ve sanal bir piyasa oluşmaktadır. Taraflar birbirlerinin yüzünü görmeksizin bir satış ya da hizmet sözleşmesi yapabilmektedirler. Karşılıklı güvenin de bu noktada önemli olduğu göz ardı edilmeden, artık iş süreçleri sanal ortamda gerçekleşmektedir (Yalçinkaya, 2001: 10). Yeni teknolojilerin işgücü piyasasına olan etkilerinin incelenmesinin bir şekli de teknoloji kullanımının fiyata ve üretim niceliklerine olan etkisidir. Krueger'in 1993'de yaptığı çalışmalarda iş yerinde bilgisayar kullanmanın yüksek gelirle pozitif ilişkisi olduğu söylene de bilgisayar kullanımının bu kullanan kişilerin üretimini arttırdığı tartışma konusudur.

İletişim teknolojileri kullanan çalışanların en azından geçici iyileştirme sağladıkları düşünülse de bilgisayar kullanımı ile kazanımları arasında tam dengede olmayan analiz sonuçları bulunmaktadır.

Bu ilişkiye neden olarak birçok delil göstermektedir. Özellikle 1990'lı yıllarla beraber işgücü piyasalarında, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ile birlikte işgücünün kutuplaştırıldığı, esneklik uygulamalar ile birlikte ücretlerin olumsuz etkilendiği yeni bir dönem yaşanmaktadır (Uyanık, 2008: 213).

## **2.2. TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Teknoloji, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma yerlerinde hızla yayılmasına bağlı olarak çalışma hayatının geleceğine etki edeceği tartışmalarında boy göstermektedir. Bazı eleştirmenlere göre, 19. yüzyılda Endüstriyel Dönüşümü oluşturan şey yeni teknolojilerin etkileridir. Bilgi teknolojisi, ekonomistlerin genel amaç teknolojisi olarak adlandırdıkları teknolojidir.

Bilgi ekonomisinde emek piyasası politikası esas olarak iki temel hedefe yönelmiştir. Öncelikle emek piyasasının kurumsal yapısının bilgi ekonomisi tarafından yaratılan verimlilik ve istihdam artışının tam olarak kullanılmasını sağlayacak şekilde dizayn edilmesi gerekir. Bu ücret pazarlıklarının merkezileştirilmesinin şirket içinde karar alınmasının ve işten çıkarma tazminatlarının seviyesini özellikle etkiler.

İkinci olarak, bilgi ekonomisi ve bilgi devrimi arasında bilgi ekonomisinde daha başarılı, iletişim teknolojisini kullanmakta yeterince uzmanlaşmış ve onun zorlukları ile yeterince baş edemeyenler arasında bir dijital bölünmenin tetikleyicisi olabileceği tartışılmaktadır (Şenkal, 2017: 72).

Teknolojinin istihdam üzerindeki tutarlı etkilerini gösteren benzer sonuçlar Amerika'daki fabrika ofislerdeki çalışmalarda da bulunmuştur. Uluslararası mukayesede, Japon ekonomist Susumu Watanabe (1986), Amerika, Japonya, Fransa ve İtalya'daki benzer mikroekonomik makinelerin sunumundaki etkinin incelendiği otomobil endüstrisindeki istihdamda bilgi teknolojilerinin etkilerinin çeşitliliği hakkında yorum yapmıştır.

Amerikan ve İtalyan firmaları işgücünü azaltmasının sonucunda sendikal pazarlık sabit kaldı. Japonya’da yeni teknoloji çalışanların yeniden eğitilmesinde, rekabet edebilirlikte ve üretimde kullanıldığı için istihdam artışı yaşanmıştır.

Bu da büyüyen pazar payı, talep ve istihdam demektir (Watanabe, 1986). OECD2’nin 1994’teki Meslekler Çalışmasına (JobsStudy) göre empirik kanıtlar teknik değişikliklerin genel olarak istihdam üzerinde olumlu etki yarattığını göstermektedir. Ancak bu kanıtlar genelleme yapmak için yeterli değildir. Olumlu ve olumsuz etkiler ya zamanda ya da mekânda kesişmezler; adapte olmak zaman gerektirir. Endüstriler ve işçilerin bir kesimi teknolojik değişikliklerden faydalanırken bir diğer kesim ise zarar görebilmektedir. Hatta kurumsal ve sistemik faktörler gelişme, satınalma, teknolojinin dağıtımı bağlamında istihdam üreten ülkelerin kapasitelerini etkilemektedirler (Carnoy, 2002: 95).

### **2.3. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASALARININ ÖZELLİKLERİ**

Günümüzde gelişmekte olan ekonomiler yanında gelişmiş ekonomilerde de işsizlik sorunu müşterek bir problemdir. Değişen dünya düzeni ile birlikte iş gücü piyasası, özellikle teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak farklılaşmaya başlamıştır (Yahşi, 2007: 28).

Alternatif iş organizasyonu sistemlerinin, işçilerin üretkenliğini artırma ve iş yaşamının kalitesini artırma potansiyeli uzun süredir yönetim teorisyenlerinin ve sosyal bilimcilerin ilgi odağı haline geldi. Bu konuya gösterilen ilgi, takım çalışması ve sorumluluğun devri gibi literatürde genelde ‘yüksek performanslı’ iş pratikleri olarak anılan sistemlerde odaklanmıştır.

Literatür bu pratikleri, hiyerarşik organizasyon öngören, planlamayı görevin uygulanmasından ayıran, sıklıkla çok az vasıf ve muhakeme yetisi gerektiren iyi tanımlanmış işler içeren ‘geleneksel’ seri üretim iş organizasyonlarından ayırır. Bu sistem standartlaştırılmış ürünlerin uzun dönemli üretimi için çok verimli olmuştur, üreticilerin büyük ölçekli ekonomilerden yararlanmasını sağlamış ve onlara zanaatkarların üretimi sayesinde önemli gider avantajları sağlamıştır.



1950 ve 1960'lar yaygın bir şekilde, seri üretimin ve kitle tüketiminin birbirini beslediği, seri üretimin 'altın çağı' olarak kabul görür. 1970'lerden beri, pazar koşulları bu rekabetçi stratejiye daha az olanak sağlar hale geldi.

Yabancı üreticilerden kaynaklanan artan rekabet, yeni üretim teknolojilerinin ortaya çıkışı ve değişen tüketici zevkleri, şirketleri gider hesaplamaktan çok; daha esnek, kalitede, ürünleri kişiselleştirmede ve yeni fikirler yaratmada daha iddialı olmaya zorladı.

Yüksek performans iş sistemleri bu zorlukları, üretimin bütün aşamalarında düşünce ve eylemi bütünleştirerek ve işgücünün vasıflarını, bilgisini ve problem çözme yetilerini daha yoğun bir biçimde kullanarak aşar.

Literatür geniş bir pratikler yelpazesi sunsa da, en sık sözü edilenler şunlardır:

- İşin bireylerden çok takımlara verilmesi,
- Hiyerarşinin minimizasyonu,
- İş tanımlarını daha ucu açık hale getirmek ve işçilerin çok vasıflı olması,
- Üretkenlik bazlı ücret sistemleri ve
- İş organizasyonuna dair karar alım süreçlerine işçilerin dâhil edilmesi.

Yüksek performans iş sistemlerinde, her düzeydeki çalışan, ürünleri ve süreçleri geliştirmenin yollarını arar. Bu, şirketlerin organizasyondaki tüm işçilerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanmasını sağlar.

Aynı zamanda bu, sorumlulukların önemli ölçüde ön cephe çalışanlarına devredilmesini gerektirir, yani yüksek vasıf ve muhakeme yeteneğine sahip bir işgücüne. Yüksek performans iş sistemlerinin anahtar özelliği, kendini yöneten takımlara duyulan yüksek güvendir. Bu, denetleyiciye ve orta-düzey yönetim pozisyonlarına ihtiyacı azaltma yoluyla dikey iş bölümünden açık bir kopuştur. Daha yassı yönetim yapılanmaları, değişime daha az direnç göstermenin avantajını yaşarlar ve potansiyel olarak daha gelişkin iletişim akışına izin verirler.

İşlerin koordine edilmesinin ve üretim programlarının yürütülmesinin sorumluluğu daha düşük düzeydeki işçilere devredilmesiyle, ön cephe ekibinin daha önce yönetici yetileri olarak kabul edilen yetileri kullanması istenir.

Özellikle de, çok iyi iletişim ve karar-verebilme yetilerine sahip ve bilişsel karmaşıklıklarla başa bilecek, yeni yetiler edinmeye müsait bireylere ihtiyaç vardır. Yüksek performans sisteminin kullanılması, işverene, bu vasıflara sahip kişileri işe alma ve staja yatırım yapmayla bağlantılı olarak ek masraflar getirir (Future Of WorkOverview, 2013).

#### **2.4. BİLGİ EKONOMİSİNDE AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI**

Aktif emek piyasası politikaları (AEPP) kavramı, uygulamada çok sayıda ve birbirinden farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmede kullanılmaktadır (Uşen, 2007: 66).Aktif işgücü piyasası politikaları kavramının ilk kullanımı İkinci Dünya Savaşının hemen sonrasına rastlamaktadır. İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için, sosyal demokrat nitelikler taşıyan bir politikanın oluşturulması sırasında ilk kez aktif işgücü piyasası politikaları kavramı kullanılmıştır (Kapar, 2011: 344). Aktif emek piyasası politikalarının temel amacı risk altında bulunan bireyleri işsizliğe karşı korumak ya da eğer işsiz kalmışlarsa onları yeniden işgücü piyasalarına entegre etmek amacıyla desteklemektir (Koning, 2001: 1).

Bilgi ekonomisinde aktif emek piyasası politikaları daha çok piyasanın işleyişine bırakılmıştır. Bu özelliği ile aktif emek piyasası nispeten liberal bir özellik taşımaktadır. Bilgi ekonomisinde mevcut işsizlikle mücadele etmek için aktif iş piyasası politikasına ne gibi katkılar yapılabileceği önemli bir politik sorundur. Devletin refah devleti olma yolundaki reformlarıyla birlikte aktif emek piyasası politikalarının öncelikli amacı uzun vadeli işsizliği önlemek olmalıdır.

Uzun süreli işsizlik sonucu işsiz kalan kişi emek piyasasından, çalışma düzeni ve niteliklerinden uzak kalacak ve tekrar düzenli bir işe giremeye gibi bir riskle karşı karşıya kalacaktır.

Bu değerlendirme firmaların talep ettikleri niteliklerin zamana göre çok hızlı değiştiği ve sürekli daha karmaşık ürünlerin ortaya konması istenen bilgi ekonomileri

için geçerlidir. Bu uzun vadeli işsizlik, artan vergiler ve sosyal güvenlik giderlerinin finansmanı yüzünden işsizliğin önüne geçilmelidir.

Aktif emek piyasası politikaları ve refah devletinin reformları sadece işsizlere, özellikle uzun vadeli işsizliğe düzenli bir iş bulma yönünde olmamalı; part-time veya daha az nitelik gerektiren işlerde çalışan ve düzenli işleri kabul etme yönünde güçlü istekleri ile birlikte endişeye sahip olanlara da yönelik olmalıdır. Devamlı olması açısından aktif emek piyasası politikası işsizler için düzenli işlere girmeyi sağlayacak hazırlıkları yapmalıdır. Öncelikle aktif işgücü piyasası politikaları her iki emek piyasasına diğeri hakkında bilgi vermek suretiyle ve tavsiye faaliyetlerde bulunarak karşılaştırma yapma işlemlerinin etkinliğini arttırabilir.

İkinci olarak aktif işgücü piyasası politikaları aktif emek piyasasına katılım önerilerini reddeden işsizlere refah devletinin bir çalışma test aleti gibi işleyerek, transfer ve sigorta gelirlerini kesebilir. Üçüncü olarak işin getirilerinin yüksek ve efektif olması teorik olarak insanlara katılımcı olma yönünde baskı sağlayabilir. Dördüncü olarak aktif emek piyasası politikaları en azından firmaların belirttiği ihtiyaçlarına göre işsizlerin kalifiye olmalarını sağlayarak eşleştirme işlemini gerçekleştirebilir. Bu nokta bilgi ekonomisinin muhtemelen en önemli parçasıdır. Çünkü bilgi ekonomisi ile birlikte istenen nitelikler artmaktadır.

Şirketler çalışanlarından önceden belirtilen becerilere özel ilgi göstermelerini istemektedir. Aktif emek piyasası politikaları yoluyla işsizlere bu kişisel becerilerin kazandırılması işçinin işsizlikten çıkıp kendine yeni bir yol oluşturmasıyla, firmaların taleplerine cevap verecek daha iyi eşleşmelere olanak sağlar.

Bununla birlikte bu noktada akılda tutulması gereken, bu durumun firmaların birtakım becerilerden diğeri becerilere olan talep değişimlerinin olmadığı durumlardır, daha ileri seviye ancak açıkça belirlenmiş birtakım beceri referanslarıdır (Norbert Berthold, 2001). Yine günümüzde bilgi ekonomisinde şirketler, isteklerinde çok yönlü ve beceri referanslarında çok çeşitli taleplere sahiptir. Bu yüzden işçilerin muazzam şekilde çok yönlü olmaları bekleniyor.

Bu durum günümüzde işlere yönelik yetenek programları organize eden merkezi bir aktif işgücü piyasası politikalarının yetişkinleri konu ile ilgili

yeteneklerle donatmasında belirli pozitif bir katkı yapmakta ve uzun vadeli işsizliği azaltma konularındaki ihtimalleri azaltmaktadır (Employment in Europe, 2006).

Emek piyasası politikaları, emek piyasasında arz ve talebe aracılık ederler ve bu tür müdahaleler değişik şekillerde olabilir. Doğrudan iş görenle açık işi eşleştirmeye, iş görenlerin vasıflarını ve kapasitelerini geliştirmeye ya da istihdamın yapısını dezavantajlı grupların lehine değiştirmeye yardım eden politikalar vardır (Employment in Europe, 2006).

#### **2.4.1. Bilgi Ekonomisinde Aktif Emek Piyasası Önlemleri**

Aktif emek piyasası politikalarının ücret artışına büyük katkısı vardır. Aktif emek piyasası politikalarında büyüme aynı miktarda düzenli bir işteki büyümeye göre ücret baskısını daha fazla arttırır. Çünkü hükümet bu sayede işverenin son başvuru merci olmaktadır. Bu iş performansı için yapılan sorumluluk dağıtımında öncelikle sivil toplum örgütlerine ve işveren sendikalarına-hükümete değil sorumluluk düşmektedir. Özel sektördeki iş artışı veya toplam resmi işsizlik ve aktif emek piyasası politikalarına katılan insan sayısı baz alınarak yapılan deneysel araştırmalarda eğer aktif emek piyasası politikalarının bu konularda herhangi pozitif bir etkisi varsa bunun çok küçük miktarlarda olduğu sonucuna varılıyor.

Emek piyasasının her iki tarafına bilgi sağlamak ve işsizlere danışmanlık yapmak Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının en efektif işleri gibi görünmektedir. Acenteler işçi olarak onları geçici bir dönem için özel firmalara göndermektedir. Bu tip şirketlerde çalışan işçilerin büyük bir bölümü bu sayede düzenli iş piyasasına geri dönüş yolu bulmuş olurlar. Özet olarak verilen Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına ait bu deneysel sonuçlar en azından Almanya ve İsviçre gibi ülkeleri, genel olarak işsizlikle mücadele etmek için belli bir yöntem olmadığı konusunda ikna etti (NorbertBerthold, 2001).

Bu sonuçlar uygulanan aktif emek piyasası politikalarının yetersizliği hakkındaki sorunları beraberinde getirdi. Ekonomik bir bakış açısıyla mevcut işleri finanse etmenin işsizliğe para harcamaktan daha iyi bir seçim olduğu tartışılmakta, aktif emek piyasası politikaları üzerine yapılan artan harcamaların, yeni bir yapının inşasına yapılan harcamalara göre, daha az tesirinin olduğu görülmektedir (Norbert

Berthold, 2001). Aktif emek piyasası politikaları emek piyasasının dışındakiler yoluyla piyasadakiler için katılımcı olma baskısını efektif olarak arttırmalıdır.

Bu aktif emek piyasası politikalarının tamamıyla hiçbir zaman tam olarak başaramadığı kritik zafiyetlerinden biri olarak, işsizleri firmanın istekleri doğrultusunda yetiştirmekten çok işin dışında yetiştirmeye gayret göstermeleri olarak karşımıza çıkar.

İşgücü piyasasında yeni iş yaratarak işsizleri aktif hale getirmeye yönelik talep yanlı programlar, arz yanlı programlar karşısında önemini yitirmektedir. Diğer yandan tüm işsizleri hedefleyen doğrudan iş yaratmaya yönelik programlardan, özel seçilmiş işsiz gruplara yönelik dolaylı iş yaratma programlarına geçiş gözlenmektedir (Nigel Meagel, 1998: 17-18).

#### **2.4.1.1. İşsizlere Yönelik Önlemler**

Aktif emek piyasası politikalarının düzenli bir işte yapmış olduğu değişiklik ve yer değiştirmeler uzun vadede yararı azaltmaktadır. Tüm katılımcılara düzenli işi hiç değiştirmeden aynı zamanda yararlı becerileri kazandırmak aktif emek piyasası politikaları için çok zor olmaktadır. Almanya'daki aktif emek piyasası politikaları üyeleri işsizlik yardımı veya hükümet yardım ücretleri ile birlikte sürekli işlerinden % 90 oranında ücret almaktadırlar. Almanya'da sürekli işlerde çalışanların çoğu bu ücretleri almamaktadırlar. Buna bağlı olarak sürekli işlerde çalışanlar ile aktif emek piyasası politikaları üyesi olanların gelirleri arasında neredeyse hiçbir fark olmamaktadır.

Sonuç olarak aktif emek piyasası politikaları normal olarak işsizlere yarar sağlamakta bu yüzden firmalara pahalıya mal olmakta ve sürekli çalışanların tüketim ücretlerini artırmaktadır. Hesaba katılması gereken diğer bir nokta ise, aktif emek piyasası politikaları üyelerinin işsizlik hakları konusundaki taleplerini sürekli olarak yenilemesi ve yararlarını sürekli olarak arttırmalarıdır.

Bununla birlikte sayısız deneysel çalışmalar bu şekilde geçen uzun sürelerin iş piyasasının istikrarından çok zararına olacağını ve özellikle uzun vadeli işsizlik oranını arttıracığını göstermiştir.

Almanya’da buna karşılık kurulmuş yerel kuruluşlar olan belediyeler, sürekli emek piyasasına katılma şansını arttırsın ya da arttırmamasın aktif emek piyasası politikalarında hükümet yardımı alanları belirlemek için çok teşvik edici rol oynamaktadır.

İşsizlik gelirleri ve bir sonraki yardım, firmalar ve çalışanların olduğu kadar hükümet tarafından karşılanan yerlerde hükümet yardımları, belediyeler tarafından ödendiği için bu durum söz konusudur. Bundan dolayı gerçek çözümleri bulmaya çalışmaktansa, sorumluluğu üzerinden atmak yolu tercih ediliyor.

Aktif emek piyasası politikalarının olumsuz etkilerine engel olmak ve gerçekten sürekli iş oranını artırma olasılığını maksimum yapmak için dikkat edilmesi gereken birtakım ilkeler bulunmaktadır. Bilgi sağlamada mı, işsizlere danışmanlık yaparak eşleştirme işlemlerine katkıları arttırmada mı nerede en fazla yararlı olduğuna konsantre olunmalıdır. Sürekli emek piyasası üzerindeki baskıyı ortadan kaldırmak için aktif işgücü piyasası politikalarına katılanlara fiilen sürekli işler için ödenen ücretlerden daha düşük ücretler verilmeli ve aktif emek piyasası politikaları emek piyasasında uzun vadeli işsizler gibi dezavantajlı olan insan gruplarına odaklanılmalıdır.

Aktif emek piyasası politikaları işsizlik yardımlarında bitmeyen taleplere yol açmamalı ve aktif emek piyasası politikalarına katılımında belirli zaman limitleri olmalıdır. Aktif emek piyasası politikalarına katılımı reddeden işsizler sigorta ve transfer ücretlerini artık almamalıdır. Olabildiğince aktif emek piyasası politikaları işsizleri sürekli firmalarda çalışmak üzere yönlendirerek iş ile ilgili vasıfları kazanmalarını sağlanacaktır. Son olarak firmalar ve bölgelere göre referanslar değişeceğinden aktif emek piyasası politikaları merkezi olmayan yerel seviyede organize olarak yerel bilgilerin en uygun nerelerden elde edilebileceğini sağlayacaktır.

#### **2.4.1.1.1. Bilgilendirme, Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Hizmetleri**

İşletmeler eğer sadece işçileri işe almaktan ayrı onlara eğitim vereceğini ve becerilerini geliştireceğini garanti ederse, istihdam bürosundan daha fazla para almaları gerekmektedir. Kefillik sisteminin bu nitelik kazandırma özelliği bilgi ekonomilerinin sürekli ve hızlı değişen vasıf ihtiyaçları göz önüne alındığında önem

arz eder. Belediyeler bu sisteminin işleticisi olarak görev yaparken çalışabilecek durumdaki işsizlere sağlanacak hükümet yardımının miktarını belirlemede sağlam yollar izlemelidir.

Temel olarak vasıf yetersizliği veya yaşlılıktan dolayı çalışmayacak işsizlerin talepleri belli ölçüde kesilerek, aynı işte çalışabilecek işsizlerin araştırma faaliyetlerinin artmasını sağlayacak bu sayede daha büyük ücret farkı ve bir düşük ücret sektörü oluşacaktır. Belediyeler finansal ödüller için de detayları incelemelidir.

Daha ileri seviyede aktif işgücü piyasası politikalarını ilgilendiren faaliyetler ki, vasıf ve toplu çalışma programları gibi, de yerel seviyede organize edilmeli bu sayede yerel piyasa ihtiyaçlarına göre beceriler kazanmak için şansa sahip olunmakta ve aktif İşgücü Piyasası Politikalarının işe isteklilik test yöntemi maksimum seviyeye ulaşmaktadır. Bununla birlikte hiçbir aldatıcı veri bulunmamalıdır. En iyi eğitim programları dahi işte ya da işin dışında, firmaların günümüzde talep ettiği tüm becerileri ihtiva eden bir şekilde işsiz olan kimseye bu becerileri sağlayamaz. Bu yüzden düşük ücretli bir sektör bulunmakta sürekli emek piyasası dışında kalanların sayısı azalmaktadır. Tabi ki sendikalar ücret anlaşmalarında ve şirket seviyesinde karar verme gücünü kullanarak katkı sağlamaktadırlar (Norbert Berthold, 2001).

#### 2.4.1.1.1.1. **Mesleki Eğitim Programları**

Temel mesleki eğitim alanlar (meslek lisesi öğrencileri, çıraklar), yeni mezunlar, çalışanlar, işsizler, eğitim ve öğretimden sorumlu kişiler, insan kaynakları uzmanları, meslekî eğitim planlayıcıları ve yöneticileri, öğretmenler, meslekî rehberlik uzmanları katılımcı olarak yararlanabilirler.

#### 2.4.1.1.1.2. **Özel Sektörü Teşvik Programları**

Eğitim ve öğrenme sürecini bireylerin hayatlarının belirli bir dönemiyle sınırlamanın aksine bunu evde, işte, her yerde ve yaşamın tamamına yayacak bir süreç haline dönüşmesi anlamına gelen yaşam boyu öğrenme daha çok istihdam, işsizlik ve okul sanayi iş birliği gibi konuları kapsamaktadır

#### 2.4.1.1.1.3. **İstihdam Yaratma Programları**

İstihdam yaratmayan büyüme, yapısallaşan yüksek işsizlik ve istihdam göstergelerinin daha da bozulması tehdidini içeren sürekli ekonomik kırılganlık; daha

istikrarlı ve insan odaklı kalkınma stratejilerinin geliştirilmesinin aciliyetine işaret etmektedir

#### **2.4.1.2. Risk Gruplarına Yönelik Önlemler**

Toplumda dezavantajlı durumda bulunan sakat, engelli, hükümlü, çocuk ve kadınlara yönelik olarak alınan önlemlerdir.

##### **2.4.1.2.1. Gençlere Yönelik Programlar**

Genç işsizlere yönelik aktif programlar, eğitimine devam edemeyen ya da ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz ailelerde yetişen gençler için tasarlanmaktadır

##### **2.4.1.2.2. Özürlülere Yönelik Programlar**

Özürlülerin emek piyasasında kolayca iş bulmalarına yardımcı olmak amacını taşıyan programlardır.

##### **2.4.1.2.3. Kadınlara Yönelik Programlar**

Kadınların emek piyasasında daha aktif rol alabilmeleri için gerekli olan eğitim programlarını ifade etmektedir.

##### **2.4.1.2.4. Yabancılara Yönelik Programlar**

Bir ülkede ikamet eden yabancı uyruklu kimselere yönelik olarak yapılan uygulamalardır. Örneğin ülkemizde Suriye'deki iç savaştan kaçıp gelen Suriye vatandaşlarına yönelik olarak uygulanan politikalar.

##### **2.4.1.2.5. Yaşlılara Yönelik Programlar**

Ülkede çalışma çağını geçmiş ve yaşlı kategorisinde değerlendirilen vatandaşlara yönelik olarak yapılan çalışmaları kapsamaktadır.

##### **2.4.1.2.6. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Programlar**

İşsiz kalan çalışanın olabildiğince kısa süre içerisinde ücretli bir işi kabul etmesini sağlamak için, kamu tarafından işsize ödeme yapılması bu programın esasını oluşturmaktadır(Kapar, 2011: 55).

## **2.5. BİLGİ EKONOMİSİNDE, EĞİTİM, VASIF İLİŞKİSİ**



Küresel dünyada artık kol gücü olan vasıfsız işçiye çok fazla ihtiyaç yoktur. Eğer hala varlarsa toplumsal yaşamda önemli yerleri olmayacak. Küreselleşme dünyasından dışlanacaklardır. Dolayısıyla bireyler artık üstün teknolojik becerilerle ve çok iyi eğitimle donatılmalıdır (Kalça, 2015: 867). Bu yüzden bilgi ekonomisiyle birlikte öğrenme süreci de önem kazanmaktadır. Bu süreçte BİT de önemli rol oynamaktadırlar. BİT bilginin kodlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Bilginin kodlanması, enformasyona (information) dönüştürülmesi süreciyle olmaktadır. Bu enformasyon yeni makine ve yeni ürünlerde içerilmekte ve bilgi altyapıları sayesinde kolaylıkla taşınabilmektedir. Bu süreçte kodlanmış bilgi ve kodlanmamış tecrübeye dayalı bilgi bir başka deyişle saklı bilgi arasındaki sınır sürekli değişmektedir. Saklı bilgi kodlanmış bilgiye dönüşmekte ve süreç tersine işleyerek, kodlanmış bilgilerle karşılıklı etkileşim içerisinde yeni saklı bilgiler ortaya çıkmaktadır (Kelleci, 2003: 14).

Birçok OECD ülkesinde (ve diğer ülkeler) artık küresel rekabet ortamında ve bilgi tabanlı ekonomik hedefleri bağlamında öğrenen bir ekonomi ve öğrenen bir toplum olma niyetlerini ortaya koymaktadırlar.

2002 yılında Avrupa Komisyonu'nun Lisbon Zirvesi'nde yayınladığı bildiriye vurgu yapmak önemlidir; bu bildiride Avrupa Birliği'nin 'dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi' olma çabasına sahip olduğu dile getirilmektedir.

Bu belirlemenin en temel zorunluluklarından biri eğitim ve yetiştirme programlarının geliştirilmesi ile işçilerin yaşam boyu öğrenmesinin sağlanmasıdır. Pek çok politikacının ve sektör liderinin son dönemde yaptığı açıklamalar yaşam boyu eğitimin ve yetiştirmenin kavramsal ve pratik modellerini ortaya koymakta ve savunmaktadır ki bu açıklamaların getirdiği temel zorundalıklardan biri eğitim ve yetiştirme programlarının ve işçilerin yaşam boyu öğrenmesinin gerekliliğidir. Politik liderlerin ve sektör yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme ve eğitimin pratik ve kavramsal modellerine yaptıkları vurgu özetle işçi eğitimin üretim süreci, gelişim ve yenilenme süreci ve ekonomik rekabette avantaj elde bağlamında bir zorundalık olduğuna işaret etmektedir.

Bu zorunluluklar işçi eğitimi ve yaşam boyu eğitim konularında bir nesil önce yaygın biçimde kabul edilen ve ısrarla savunulan fikirlerden oldukça farklı bir karakter sergilemektedir (Casey, 2004: 607-627). Bu tartışmalarda işçilerin kendi bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri bağlamında talep etmektedirler ki bu yalnızca işçilerin yalnızca işyerleri için daha verimli ve yararlı olmaları kapsamında değil; işyerlerinde ve toplum hayatında politik ve yönetime dair eylemlerde işçinin daha yetkin hale gelmesi noktasında tartışmaktadırlar (Caffield, 2000).

Bu hareketler işçi ve yetişkin eğitimi için daha bütünsel ve kapsamlı bir model önermektedirler, bu modele göre eğitim ve yetenek edimi; katılımcı demokratik toplum içerisinde yaşama çalışma koşullarının geliştirilmesi bağlamında bireyin ve toplumun hedeflerini öngören ideal işçi 'öğrenci'yi amaçlamaktadır (Dewey, 1966).

Bu eylemler dünyanın başkaca bölgeleri kadar Avrupa'da başarılar elde etmiştir, özellikle Almanya, İskandinav ülkeleri, İtalya ve İngiltere işçi eğitimi programlarında dikkate değer başarılar elde edilmiştir. İşçi eğitiminin bu modellerinde hiçbir geri çekilme yaşanmasa da onların talepleri; örgütsel öğrenme/işçi eğitimi ekonomik rasyonalizasyon, üretimde yenilik ve etkinlik süreçlerinin zorunluluğuyla kurgulanan örgütsel öğrenme/işçi eğitimi modellerinin savunucularının seslerinin daha yüksek çıkması nedeniyle duyulmaz olmuştur (Heller, 1998).

İşyeri aktörleri, sendikalar, işçi danışmanları, işyeri eğitmenleri ve personel müdürleri yeni bir örgütsel öğrenme biçiminin şekillendirilmesinin potansiyel aktörleridir. BTE içerisinde ilkesel bir fail olarak öğrenme örgütünün hala geçerliliğini koruyan söylemleri ve eylemleri özellikle bilgi işçilerinin ama genelde tüm işçilerin taleplerini karşılamak konusunda yeterli olmadığı, bu talepleri karşılamak için kurgulanmadığı açıktır. Bu yetersizliklerine rağmen ya da bu yetersizlikleri nedeniyle, bu söylemler işin ve örgütlerin sosyokültürel düzenlenmesi/denetlenmesine katkı sunacak yeni öğrenme pratiklerinin ortaya çıkarılması noktasında bir temel olarak kullanılabilirler.

Öğrenme örgütü öylesine olgunlaşmamış bir biçimdedir ki, sendikal eylemin yokluğunda dahi BTE bağlamında öncelik haline getirilen tekno ekonomik talepler

karşı bir eylem biçimi olarak stratejik bakımdan araçsallaştırılabilir (Catherine Casey, 2004: 607-627).

İşyeri aktörleri, sendikalar, işçi danışmanları, işyeri eğitmenleri ve personel müdürleri yeni bir örgütsel öğrenme biçiminin şekillendirilmesinin potansiyel aktörleridir. BTE içerisinde ilkesel bir fail olarak öğrenme örgütünün hala geçerliliğini koruyan söylemleri ve eylemleri özellikle bilgi işçilerinin ama genelde tüm işçilerin taleplerini karşılamak konusunda yeterli olmadığı, bu talepleri karşılamak için kurgulanmadığı açıktır.

Bu yetersizliklerine rağmen ya da bu yetersizlikleri nedeniyle, bu söylemler işin ve örgütlerin sosyokültürel düzenlenmesi/ denetlenmesine katkı sunacak yeni öğrenme pratiklerinin ortaya çıkarılması noktasında bir temel olarak kullanılabilirler.

Öğrenme örgütü öylesine olgunlaşmamış bir biçimdedir ki, sendikal eylemin yokluğunda dahi BTE bağlamında öncelik haline getirilen tekno ekonomik taleplere karşı bir eylem biçimi olarak stratejik bakımdan araçsallaştırılabilir.

Örgütlerin yeniden öğrenme süreçlerinde ve örgütsel pratiklerde kültürel yeniliklere daha fazla yer açılması noktasında atılacak ilk adım insan kaynakları modelinin reddidir. Bu model, işin düzenlenmesinde kendi hukuki zeminini yaratmak için çabalayan tekno-ekonomik bir zorunluluğu temsil eder. Bu model yerine işyeri aktörleri işyerindeki insanları, ekonomik üretimde tüketilmeyen aksine ilişkisellik içerisinde varolan kişiler ve vatandaşlar olarak tanımalıdır.

Bu alternatif teoride ve pratikte işlevsizlikten ve elit ideolojik kontrolden daha ötede örgütsel gelişmişliğe yol açacaktır. Bu durum, bireylerin çeşitli yeteneklerini ve hayalgüçlerini genelin çıkarı için birleştirmelerine ve ekonomik zorundalıkların sınırlandırılması ve etken üretim gibi kolektif olarak tartışılan hedeflerin ortaya konulmasına neden olacaktır.

İşçilerin kolektif üretken gücü koordinasyona, ortak düzenlemelere ve bireysel inisiyatife dayanır. Bu öğrenme ideali alternatifini yaşam boyu eğitimin ve öğrenmenin yeniden örgütlenmesine, örgütsel yaşam içerisinde demokratik süreçlerin yaygınlaştırılmasına ve canlandırılmasına neden olacaktır (Casey, 2004).

## **2.6. BİLGİ EKONOMİSİNDE ÇALIŞMA VE ÇALIŞANLARIN KONUMU**

Teknoloji, kavramsal olarak, çalışanların tutum ve davranışları, ücretlendirme türleri, işletmelerin yapı ve işleyişleri gibi sosyal olguların açıklanmasında önemli bir araç niteliği kazanmaktadır (Aksoy, 2012: 401). Bilgi ekonomisinde bazı becerilerin önemi azalırken, bazılarının önemi artmaktadır. Bunun gerek bu bölümde, gerekse ilerideki bölümlerde ayrıntılı olarak anlatılacak olan, eşitsizlik, gelir dağılımı, devletin ve özel sektörün eğitim ve istihdam/işsizlik politikaları gibi alanlarda oldukça önemli yansımaları olmaktadır (Kelleci, 2003: 20). Bilgi ekonomisi, merkezinde bilgi olan ve teknik bilgi (know-how), niteliğe ilişkin bilgi, bilgiye dayalı karar verme ve analiz yapma yeteneğine sahip olan eğitilmiş işgücü ile ilişkilendirilebilir (Karayılmazlar, 2006: 51). Diğer yandan, yüksek beceri sahibi işgücü, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında bir tür işbölümü ilişkisi de oluşmaktadır. Bu çerçevede gelişmekte olan ülkelerin oluşturduğu küresel düzeydeki yüksek beceri sahibi işgücü havuzuna batılı ülke firmalarından artan ölçüde talep gelmektedir (Kelleci, 2003: 38).

## **2.7. BİLGİ EKONOMİSİNDE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM**

Teknolojik gelişmenin istihdam üzerine etkileri uzun bir süredir tartışma konusudur. Konu süreç ve ürün yeniliklerinin etkisi çerçevesinde ele alındığı gibi, sektör/endüstri ve makro düzeylerde teknolojinin beceri sapsmalı olup olmaması başka bir deyişle tamamlayıcılık etkisinin mi yoksa ikame etkisinin mi baskın olduğu noktasından da ele alınmaktadır. Bu tartışmalar gerek teorik gerekse ampirik düzeyde yapılmaktadır.

Son dönemlerde ABD başta olmak üzere çeşitli ülkelerde tartışmalar, teknolojik gelişmenin beceri gereksinimi üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kelleci, 2003: 19). Kuşkusuz sanayi ötesi dönüşüm ve küreselleşme de istihdamı etkileyen bu unsurların etkileşimini hızlandırmaktadır (Selamoğlu, 2002: 34). Dünyanın büyük bir bölümünde, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren işsizlik oranlarında artış, istihdamda ise gerileme görülmektedir. Dünya üzerinde çok sayıda gelişmiş ülke, sürekli ve yüksek oranda işsizlik, düşük ücretler ve niteliksiz işgücüne istihdam yaratılamaması gibi sorunlarla karşı karşıyadır.

1980'li yıllardan itibaren işgücü arzındaki artışa rağmen, işgücü arzını karşılayabilecek düzeyde yeni iş olanakları yaratılamaması işsizlik oranlarında artışa ve istihdam koşullarında bozulmaya neden olmuştur (Özdemir, 2006: 76).

Bilginin toplanması, üretilmesi ve dağıtılması ile ilgili mesleklerde istihdam edilenler bilgi işgücü ya da bilgi işçisi olarak adlandırılmakta ve bilgi sektöründeki istihdamı oluşturmaktadır (Atik, 2013: 224). Eğer gelişmiş ülkeler işsiz bir geleceğe doğru gidiyorlarsa, özellikle 1980'lerin başında şirketlerin hizmetler sektöründe bilgisayar teknolojilerinde yatırım yaptıklarında Amerika, Japonya ve Avrupa boyunca işsizlik oranlarının yükselişini görmek gerekir. Data, 1980lerdeki işsizlik oranlarının 1960lardaki oranla daha fazla olduğunu sadece 1990'larda birkaç ülkede düştüğünü belirtmektedir (tablo 2.2). Amerika'da 1980'den 1989'a ( Ronald Reagan ve George Bush açılımında) kadar ortalama işsizlik oranı (%7.2), 1960'dan 1969'a (%4.6) ya da 1974 ve 1975'teki resesyon da dahil 1970lerdeki (%6.2) işsizlik oranlarından daha büyüktür.

1990lardaki kurumsal küçülmelere ve devam eden bilgisayar teknolojisinin hızlı yayılımına rağmen 1995'ten 1999'a kadar (Bill Clinton açılımında) işsizlik oranı (%4.9) 1960'lardakiyle (%4.6) neredeyse aynıdır. İngiltere'nin işsizlik oranları ise 1960lardan daha yüksek olmasına rağmen 1990larda düşmüştür.

Japonya'nın resmi işsizlik oranları 1990'larda uzun resesyon boyunca yükselmiştir. Japon işsizlik oranları 1960lardakine oranla 1990larda daha yüksektir (%1.3'e karşı %3.8) ancak yine de halen daha düşüktür.

Kanada ve Avustralya'nın 1960'lardaki işsizlik oranlarına göre 1980lerdeki işsizlik oranları daha yüksektir ve erken resesyon döneminde %10lara ulaşmıştır. Ancak bu oranlar 1993'ten sonra iki ülke ekonomilerinin düzelmeye başlamasıyla düşmüştür. Çoğu endüstrileşmiş ülkede Avrupa emek piyasası işsizlik oranların sabit kalması ya da düşmesindeki istisnai koşuldur.

1993'ten 1997'e kadar GSMH'ları büyümesine rağmen Fransa, Almanya ve İtalya'ya işsizlik çökmüştür. Her ne kadar 1998 ve 1999'da Fransa'da işsizlik düşmeye başlamışsa da bu üç ülkede işsizlik oranları %12 seviyelerine çıkarak tarihsel bir noktaya ulaşmıştır.

1994'te Fransa ve İtalya'da yaşları yirmi ile yirmi dört arasındaki erkeklerin %25'i ile kadınların %30'u işsizdi, buna karşılık aynı yaş grubundaki kadın ve erkeklerin bütün OECD ülkelerindeki işsizlik oranı %17'dir (OECD 1996) . Genç işsizlik oranları ise 1994'ten 1997'e yükselmeye devam etmiştir. İspanya ve son zamanlara kadar İrlanda'da da genç işsizlik oranları yüksektir. Dahası, yirmi ile yirmi beş yaş arası İtalya ve Fransa'daki erkeklerin %60'sından kadınlarına %50'sinden daha azı işgücüne katılmıştır. Buna karşılık OECD oranları erkeklerde %74, kadınlarda ise % 64'tür (OECD 1996).Yine de İtalya'nın kuzeyinde işsizlik oranları daha düşüktür. Kuzeyde işgücü azlığı olmasına rağmen gençler iş bulma konusunda az sıkıntı yaşamaktadırlar. Güneyde ortalama olarak şirketler daha küçük ama teknolojik yenilikler daha fazla kullanılmaktadır (Carnoy, 2002).

Avrupa'daki diğer ülkelerde de yüksek ya da yükselen işsizlik oranları mevcuttur. Kuzey İtalya'ya ek olarak İngiltere, Hollanda, Norveç, Danimarka ve İsveç Avrupa'nın istisnalarıdır. Hollanda, Almanya, Norveç, İsveç ve Danimarka'nın genç işsizlik oranları da düşüktür. 1983'ten beri Hollanda istihdam oranını yılda %1.7'e düşürerek Amerika'nın %1.8 oranıyla eşdeğer duruma gelmiştir. Her ne kadar yeni işler Amerika'dakilere oranla Hollanda'dakiler part time işler olsa da Hollanda'da oluşan yeni işler Avrupa'da önemli bir noktadadır. Böylece işsizlik sayılarına bakarak 1970lere oranla 1990larda işin olmamasının daha büyük sorun olduğu söylenebilir. Ancak Avrupa'nın tamamı çalışanlarına iş bulmada başarısız değildir. Hollanda gibi bu bölgeler teknolojik anlamda avantajlıdır ve bazen işgücü piyasasındaki esnek koşullar olmaksızın dünya ekonomisinde piyasa talebi bulabilmektedirler (Carnoy, 2002: 28).

## **2.8. BİLGİ EKONOMİSİNDE YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ**

Teknolojik gelişimin kaçınılmaz sonucu olarak, emek yoğun teknolojiden sermaye yoğun teknolojiye geçişle birlikte, bir taraftan işçinin yerini makineler almakta diğer taraftan da çalışan işçinin niteliği de değişmektedir. Hem dünya ekonomisindeki, hem de ulusal ekonomilerdeki mikro teknolojinin öncülük ettiği yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi arttırmaktadır.

İşgücü piyasası da yapısal bir değişim geçirmektedir. Teknolojide durmak bilmeyen gelişmeler, kol gücü yerine makinelerin kullanılması, beyin gücü yerine

bilgisayarların ikame olması, dünyadaki üretim yöntemlerini olduğu gibi tüketim veya yaşam standartlarını da temelden değiştirmektedir. Teknolojik gelişmeler küreselleşmenin alt yapısını hazırlarken, yeni teknolojiler, çalışanların hem fiziki hem de fikri katılımını zorunlu kıldığından örgütçü ilişkiler yoğunlaşmaktadır.

Yeni teknolojik gelişmelerin ve üretim modelindeki değişimlerin etkisiyle, geleneksel çalışma biçimleri değişime uğramış ve kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ekonomik yapıda ağırlık kazanmaya başlamıştır (Acu, 2004: 16-17). Teknoloji insanların yaşam tarzlarını etkilediği gibi, çalışma yaşamını da önemli ölçüde değiştirmiştir.

Özellikle 1970 sonrası yaşanan teknolojik değişimler ve 1990'larda hız kazanan BT'deki gelişmeler çalışma ilişkilerinde birçok yeni konuyu gündeme getirmiştir. Teknoloji, üretim tekniklerini, bilgisayarları, bilgi teknolojisini de içine alan çok boyutlu bir kavramdır. Teknolojinin çalışma yaşamının bugünkü görünümü üzerindeki etkileri küreselleşmenin ve neo-liberal ekonomi politikalarının etkileri ile eş zamanlı ve eşgüdümlü bir biçimde olmaktadır. Yaşanan değişimin en belirgin yanı, istihdamın sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayması ve fikir emeğinin belirginliğinin daha çok hissedildiği bir üretim yapısının oluşmasıdır (Aksoy, 2012: 401).

Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, ödünç iş ilişkisi, tele-çalışma ve alt-ışveren uygulamaları gibi çeşitli çalışma biçimlerini ifade etmeye atipik istihdam türleri deyimini kullanılmaktadır. Birçok hallerde de, çeşitli atipik sözleşme türleri bir arada ya da iç içe uygulanmaktadır. Şirketlerin içinde giderek artan bir çeşit kast sisteminin oluşmakta olduğu, “çekirdek” nitelikteki bir işgücünün etrafında “periferik” bir işgücünden giderek daha çok yararlanma yoluna gidildiği görülmektedir (Aksoy, 2012: 405).

### **2.8.1. Esneklik**

Esnek üretimde tek amaçlı makineler yerine; genel amaçlı işgücü ve sermayeden tasarruf sağlayan otomasyon teknolojileri ile donanmış bir üretim süreci söz konusudur.

Teknoloji; işgücünün üretim aracı çevresindeki örgütlenme biçimini ifade eden bir kavram olduğundan, bu sürecin dönüşmesi; üretim teknolojisinde ve teknik işbölümündeki farklılaşma sonucu işgücünün üretim araçlarıyla, birbirleriyle ve üretim araçlarını denetleyenlerle kurdukları ilişkinin değişmesi anlamını taşımaktadır (Uyanık, 2008: 215). İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile ülkeler yaşanan arz ve talep şoklarına da uyum sağlamaya çalışmışlardır. Talep ve arz şoklarına çalışma surelerinde esnekliğin sağlanması ile karşılık verebilecek nitelikteki bir işgücü piyasası ülkelerin ekonomik açıdan istikrarı yakalamasında da önemli olmuştur. Pek çok ülkede bu nedenle devlet işçi ve işverene çalışma hayatında serbestiyi sağlayacak yasal düzenlemelerle esnekliği teşvik etmiş, işgücü piyasasını düzenleyen kuralların mal ve hizmet piyasasının işleyişi ile uyumlu hale getirilmesini sağlamıştır (Çelik, 2007: 1).

Esnekliği doğuran önemli faktörlerden birisi de işsizliktir. Petrol krizi ile başlayan 1970'li yıllarda, ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performanslarındaki düşüş işsizliği önemli ölçüde arttırmıştır. Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir.

İşte bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere esnek çalışma biçimleri ilk gözönünde bulundurulmuş tedbirlerin başında gelmektedir.

Esneklik, çalışma yaşamı kurallarının çalışılan zaman, istihdam biçimleri, üretim sistemleri açısından yumuşatılması şeklinde tanımlanabilir. Esneklik kavramı istihdam hacim ve biçimlerinde, ürünün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde teknoloji ve organizasyonda, katı fordist düzenlemelerin ve standardizasyonun esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir (Belek, 1999: 66). Dünyada, bu yeni tür çalışma biçiminde önemli gelişmeler söz konusudur. Örneğin, Avrupa Birliği'ndeki tele-çalışanların sayısı 1999 yılında 9 milyon civarındadır. Aynı rakam ABD için 16 milyondur ve her iki ülke grubu için toplam istihdam içindeki paylar sırasıyla yüzde 6 ve yüzde 13'tür (Kelleci, 2003: 29).



Esneklik hem vasıflı hem de vasıfsız işçileri etkilemiştir. Bununla birlikte “kalıcı” merkez işgücünü muhafaza eden Amerikan şirketleri bile merkezlerinde teknik ve profesyonel işlerde kullanmak üzere küçük ama hızlı bir şekilde büyüyen alt sözleşmeler yapmaktadırlar. Pek çok profesyonel kendi asıl işlerine ilaveten gelir ve pazarlık güçlerini artırmak için yarı veya tam zamanlı olarak danışmanlık yapmaktadır (Carnoy, 2002).

Tele-çalışmanın çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlar:

- a. Evde yarı-zamanlı veya tam-zamanlı tele-çalışma (hometeleworkers).
- b. Telemerkezlerde tele-çalışma. Bunlar genel merkezden uzakta olan ama ona bağlı olan merkezlerdeki çalışanlardır (Tele centreteleworker).
- c. Kısmen evde, kısmen ofiste çalışma (tele commuter).
- d. Mobil çalışma (Mobile teleworkers).
- e. Sayısal Esneklik

Ayrıca uzun dönemde işçi ve işveren arasındaki karşılıklı bağlılık da azalmaktadır. Bu değişimleri şu şekilde sıralarsak:

- Standart dışı istihdamın büyüdüğü,
- İstihdam ilişkilerindeki değişim,
- İş organizasyonunun yeni biçimleri.

### **2.8.1.1. Esnek Çalışma Türleri**

Esnek çalışma türleri aşağıdaki alt başlıklarda ayrıntılı incelenmeye çalışılmıştır

#### **2.8.1.1.1. Sayısal Esneklik**

Sayısal esneklik, işletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre değiştirme serbestisidir.

Geçici istihdam, alt işveren, uygulaması veya kısmi süreli (part-time) işçi istihdamı gibi uygulamalar bu duruma örnektir(Çelik, 2007: 5).

#### **2.8.1.1.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik**

İşsizliğin azaltılması ve işletmelerin organizasyon yapılanmalarında işgücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması için çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılması (esnekleştirilmesi) gündeme gelmiştir.

#### **2.8.1.1.3. Fonksiyonel Esneklik**

Fonksiyonel (işlevsel) esneklik, işgücünün organizasyonu ve onun beceri ve yetenekleriyle ilgili bir esneklik turudur. Fonksiyonel esnekliğin yatay iş hareketliliği, gruplar arası yatay esneklik, yatay grup bütünleşmesi, dikey grup bütünleşmesi, dikey işlevsel bütünleşme, kalite kontrol ve bütünleşmiş takım çalışması türleri bulunmaktadır (Yavuz, 1995: 8).

#### **2.8.1.1.4. Ücret Esnekliği**

Ücret esnekliği, çalışanlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin kişi bazlı olmasıdır. Ücret esnekliği, çalışanlara yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin kişi bazlı olması ve bunun verimlilik, işletmenin ekonomik yapısı, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı değerlendirilebilme serbestisini ifade etmektedir.

#### **2.8.1.1.5. Uzaklaştırma Stratejileri**

Uzaklaştırma stratejileri işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp alt işverenlik (taşeron) gibi başka kişi veya kurumlarca yapılması anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, özellikle hizmet sektörü ile ilgili işlerin başka firmalardan satın alınması, işletmeler açısından hem maliyeti düşürmekte hem çok sayıda işçi çalıştırılmasının dezavantajları olan idari ve bürokratik işlemleri de ortadan kaldırmaktadır. Örneğin işyerinin temizliğinin bir temizlik firmasına verilmesi ya da yemek çıkarma işinin bir yemek şirketine verilmesi gibi.

#### **2.8.1.1.6. Güvenceli Esneklik**

Güvenceli esneklik (flexicurity), “esneklik” ve “güvence” kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Bu kavram, ilk kez 1999 yılında Hollanda’da kabul edilen “Flexicurity and Security Act”te kullanılmış ve öncelikli olarak istihdam

stratejisinin temel kavramlardan birisi olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 36).

### 2.8.2. Standart Dışı İstihdam

Standart dışı istihdam başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere dünyanın genelinde yavaş yavaş artış göstermektedir ve sürekli deniz aşırı eğilimlerle tutarlıdır, istihdamın çerçevesinin önemli bir özelliği haline geliyor.

Bu istihdam şekilleri ise:

- Yarı zamanlı
- Kendi hesabına çalışma
- Geçici işçilik
- Standart dışı saatlerde çalışma ve çağrı üzerine çalışma
- Sezonluk, geçici ve belirlenmiş dönemlere ait sözleşmelerle çalışma
- Yukarıda sayılanların farklı kombinasyonları olarak sayılabilir.

İstihdamda atipik şekillerin artması ve yayılması mesele için sebep olmaktadır. Standart dışı işler daha çok düşük ücret, çok az güvence ve çok az fırsat sağlayabilmektedir. Bu işler kariyer gelişimine ve eğitime pek fırsat vermemektedir. Ancak bu genelleme tüm standart dışı çalışmalar için geçerli değildir. Bunun yanında pek çok standart dışı çalışan kişi işi sürekliliği, iyi gelirler, iyi bir sağlık koruması ve risklere karşı koruma fırsatlarından yararlanabilmektedir.

Son yapılan araştırmalara göre gelişmiş ülkelerde yarı zamanlı çalışma türü son 15 yılda artış göstermiştir. Ancak aynı artışı geçici, dönemlik işlerde görmek pek mümkün olmamaktadır. Genel olarak da yarı zamanlı çalışma en yaygın atipik çalışma türüdür. Ev halkı işgücü istatistikleriyle ilgili yapılan çalışmaya göre yarı zamanlı çalışanların çoğu daha sonra tam zamanlı çalışmayı tercih etmektedir.

Yarı zamanlı işler, standart olmayan işlerin en yaygın olanı ve arz yanlı etkenlerin baskın olduğu görülmekte. Carroll'un 1999 tarihli Hane Halkı İşgücü

Raporu'nun istatistiklerinin analizi yarı zamanlı çalışan insanların çoğunun bunu tam zamanlı işlerde çalıştıktan sonra seçtiğini gösterdi.

Bu istikrarsızlık, işin sadece bir yönünden değil, birçok unsurun kombinasyonundan kaynaklanıyor. Ayrıca, istikrarsızlığın birçok boyutu ve farklı dereceleri var. Serbest çalışanlar iki kategoriye ayrılabilir- serbest çalışmayı seçenler ve serbest çalışmaya itilenlerden oluşmaktadır.

Bururu'nun (1998) yaptığı çalışmalara göre, gelişmiş ülkelerde serbest çalışan insanların çoğu bunu isteği ile kendi seçiyor. Yaptıkları bu tercih işçilere çekici geliyor (özgürlük ve daha yüksek ücret olanağı gibi unsurlar).

Bu açıdan ilgili literatüre bakıldığında, standart olmayan iş düzenlemeleri arasında en istikrarsız olanları geçici işler, dönemsel iş ve vadeli işler gelmektedir. Brosnanand Walsh (1996) gelişmiş ülkelerde bu çalışma tipleri üzerinde en detaylı çalışmayı yaptılar. Çalışanlar üzerindeki araştırmalarının sonucuna göre, bu çalışanların büyük bir çoğunluğu sürekli işlerde çalışırken, önemli bir kısım da geçici, dönemsel ve vadeli işlerde çalışıyor (%11).Gelişmiş ülkelerdeki istatistiklerde, standart olmayan işlerde çalışan insan sayısı ile ilgili çok az veri mevcuttur.AB ülkelerinde standart olmayan işlerin çoğuna dair veriyi, Hane Halkı İşgücü Raporu, Üç Aylık İstihdam Raporu ve Nüfus Sayımı gibi veri belgelerinden elde etmektedir.

Resmi veri bankaları bize standart olmayan yalnızca iki kategori hakkında fikir vermektedir. Bunlar yarı-zamanlı iş ve serbest çalışmadır (Future Of WorkOverview, 2013).

Geçici işçiler, ihtiyaç arttığında dönemsel bazda kiralanan çalışan olarak tanımlanıyor. Dönemsel işçiler, göreceli olarak daha kısa ama süresi belirsiz dönemler için alınan işçilerdir. Vadeli işçiler, belli bir projeyi bitirmek için ya da bir anlaşmayla süresi belirlenen dönemler için alınan işçilerdir (Future Of WorkOverview, 2013).

### **2.8.3. Diğer Esnek Süreli Çalışma Modelleri**

Çalışma modelleri değerlendirilirken esnek süreli çalışma modelleri özel olarak üzerinde durulması gereken bir olgudur. Bu çerçevede esnek çalışma modellerini zaman ve süreç bağlamında değerlendirmek gerekmektedir.

### **2.8.3.1. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası**

Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir.

Örneğin, haftalık 40 saat olan çalışma süresinin 4 işgününe sıkıştırılmasında olduğu gibi. Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme, daha fazla mesleki eğitim imkanı demektir. İşveren bakımından ise, işletme cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sağlar.

### **2.8.3.2. Yıllık İş Süreleri**

Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir.

Bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir. Bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır. Bu özellikle ülkemizde otomotiv ve tekstil sektöründe sıkça yaşanan darboğazlar ya da talebin bir hayli arttığı dönemlerde uygulanması gereken bir yöntem olarak görülmektedir (Eyrenci, 1993: 20-22).

### **2.8.3.3. Esnek Vardiya Sistemleri**

İşyerinde iki veya (8 saatlik) üç vardiya sistemi yerine, ya kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri, yapı taşları gibi yan yana yerleştirilmek

suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır. Bu vardiya sistemleri, özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır.

#### **2.8.3.4. Emekliliğe Yumuşak Geçiş**

İşçinin birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olan emekliliğe yumuşak geçişte, belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emeklilik yaşına az kalan işçiye kayan iş süreleri sisteminde çok daha geniş olanaklar tanınmaktadır. Bu şekilde emekliliğe yumuşak geçişin amacı, işçiyi emeklilik şokundan kurtarmak ve aynı zamanda işçinin yaşlanmasına bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır.

#### **2.8.3.5. Evde Çalışma**

Sanayileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma, günümüzde de önemini korumaktadır. Evde çalışma modelinde, işçi, klasik çalışma modellerinin aksine, iş görme edimini işyerinde değil, evde ifa etmektedir.

Bu modelde çalışma, zaman esasına göre değil, parça başına gerçekleştirilmektedir. Ayrıca iş edimi işçinin evinde yapılmaktadır. Burada işverenin denetim ve gözetimi altında bir çalışmadan söz edilmemektedir. Hizmet aktinin asli unsuru olan bağımlılık unsurunu içermediği için evde çalışmanın istisna akdinin konusunu oluşturacağı söylenebilecektir. Kısmi süreli çalışmada olduğu gibi evde çalışmada da en büyük oranı kadınlar oluşturmaktadır. Avrupa Konseyinin bir araştırmasına göre, Almanya, İtalya, Hollanda, İrlanda ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Bu oran, Fransa'da %84, İspanya'da %75, İngiltere'de ise %70'tir. Ayrıca, evde çalışma çocuklar ve özürülüler için de uygun bir çalışma şekli olmaktadır. Evde çalışmanın işçi ve işveren açısından avantajları bulunmaktadır.

Özellikle ev kadınları için evde çalışma, ev işlerinin yapılması ve aile sorumluluklarının yerine getirilmesi açısından oldukça avantajlı bir çalışma şekli olmaktadır. İşveren açısından ise evde çalışma genel işletme maliyetlerini düşürmektedir.

Evde çalışma, özellikle basit el aletlerinin ve makinaların kullanıldığı endüstrilerde yaygınlık göstermektedir. Son yıllarda hizmetler sektörünün devamlı genişlemesi neticesinde, bu sektörde de evde çalışma görülmektedir: Zarf doldurma, daktilo yazma, fatura yazma, çevirmenlik, editörlük gibi.

Ülkemizde evde çalışma modeli, önceleri Güneydoğu Anadolu'da yaşanan istihdam problemine çare bulmak amacı ile düşünülmüş, ancak bu model Türk toplumunun geleneksel aile yapısına son derece uygun olduğundan tüm Türkiye'de benimsenmiştir. Evde çalışma modeli ülkemizde özellikle tekstil sektöründe yaygın olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde gizli işsizliğin önüne geçilerek aktif olmayan aile bireylerinin işgücüne kazandırılması açısından önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır.

#### **2.8.3.6. Tele Çalışma**

Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin imkânlarının kullanılması sureti ile geliştirilen yeni çalışma modellerinden birisi de tele çalışmadır. Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir: 1) İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi 2) Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması, 3) İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.

Tele çalışma modelinin, zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan vermesi, işe gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarruf sağlaması, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkanı yaratması gibi olumlu yönleri mevcuttur. Tele çalışma modelinin dezavantajı olarak da, statüsünün belirsizliği nedeniyle çalışanların sosyal güvencelerden yoksun kalmaları gösterilmektedir (Eyrenci, 1993: 9-20).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Çalışmamızın üçüncü bölümünde bilgi ekonomisi emek piyasası ve bu piyasanın koşulları içerisinde, insan olgusunun konumu ve işgücünün değerlendirilmesi incelenerek, bilgi ekonomisinde insan kaynakları yönetimi çerçevelendirilmeye çalışılacaktır.

#### 3.1. BİLGİ EKONOMİSİNDE EMEK PİYASASININ GENEL YAPISI

Bilgi ekonominin ortaya çıkışı ile birlikte sosyoekonomik hayatta meydana gelen değişiklikler ve özellikle de emek piyasası ile ilgili olanlar hem ülkeler için bir dizi fırsatları ve bunun yanında da daha büyük bir uyum yükünü de beraberinde getirmiştir. Katı kötü dizayn edilmiş işgücü yapısı, mal ve para piyasası, iş teşviklerini azaltan yatırım faaliyetlerini kısıtlayan bir sosyal güvenlik ve vergi sistemi ile karakterize edilen ülkeler yeni ekonominin istihdam ve GSMH artışı gibi potansiyel kazançlarından mahrum olmakla kalmazlar aynı zamanda gittikçe kötüleşen bir istihdam ile karşı karşıya kalabilirler (Berthold, 2001).

Gelişmiş ülkeler arasında istihdam politikası açısından farklılıklar mevcuttur. Bu ülkeler piyasa güçlerine ağırlık vererek, sosyal güvenliğe olan talebi arttırarak, esnek çalışma şartları uygulayarak farkları azaltabilirler.

Emek piyasasına ilişkin üç model geliştirilmiştir.

-ABD modeli; bu modele pazarların yeniden düzenlenmesi düşük ve orta düzeyli gelir kesiminde ücretlerin düşürülmesi ve sendikaların gücünün sınırlanmasıdır.

-Alman modeli; sosyal birlik, karşılıklı anlaşma, yuvarlak masa, iş için yoğun aksiyonlar ve birlikler ilkelerine dayanmaktadır. Geniş kapsamlı çalışanın daha güçlü hatta duygusal bağlarla işletmeye ve onun bulunduğu bölgeye bağlı olması şartlarına dayalı bir ömür boyu işyeri esası modelidir.

-Avrupa Birliği Komisyonu Modeli; daha çok Fransız etkisi altında geliştirilmiş olup, büyümenin ve istihdamın politika yolu ile yapılabileceği ve planlanabileceği temeline dayanır. Hemen hemen bütün sorunların çözümlenmesinin



tek yolu olarak altyapının iyileştirilmesi konusunda kararlı bir politikanın izlenmesi, özellikle Avrupa karayolu, demiryolu, telekomünikasyon ağlarının ve gerekli araştırma kuruluşlarının kurulması gösterilmektedir (Erdoğan, 1999: 116).

Diğer yandan, şirketler gerek asıl üretim faaliyetlerinin bir bölümünü (subconstructing) gerekse asıl faaliyet alanı dışında kalan üretimlerini diğer şirketlere (outsourcing) aktarmaktadırlar. Ayrıca, şirketler BİT sektörlerinin katkısıyla, artan rekabete karşı gerek tedarikçi firmalarıyla gerekse müşterileriyle ağ tarzı ilişkiler kurmaktadır (Kelleci, 2003: 4).

### **3.2. BİLGİ EKONOMİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLİŞKİSİ**

İşletmelere rekabetçi üstünlük sağlayan bireyler, bilgi ekonomisinin ortaya koyduğu bilgiyi yetenek ekonomisinde tecrübeleri, yetenekleri ve yaratıcılıkları ile şekillendirebilmektedirler.

Günümüz işletmeleri artık bilgiye ve yeteneğe sahip işgücü için mücadele etmekte ve etkili yönetimin yeteneklere öğrenme fırsatının tanındığı bir işletme ortamı ile sağlanabileceğinin farkına varmaktadır (Doğan, 2008: 162).

Emek ve sermaye arasındaki ortaklıktaki yeni vurgu öncelikle ABD ve İngiltere’de ortaya çıkan insan kaynakları uygulamaları ile ilgilidir (Piore, 2006: 299-325). Yönetim insan kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla emek maliyetini düşürmeyi hedeflemektedir. İnsan kaynakları reorganizasyonun birleşimi ile rekabet ve bilginin kullanımını arttırır. İnsan kaynakları Taylorist perspektifin tersine bilginin her zaman prensipte sınırlı olduğu gerçeğini kabul eder. Buradaki temel öğe tecrübenin geliştirilmesi ve bilgiyle donanmış sistematik çalışanların hayat boyu öğrenmelerini sağlamaktır. Bu durum çalışmanın yeni bir kavram olarak ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Bu şekilde çalışma hem rekabet ve hem de yenilikçi olmak açısından önemli bir avantaj sağlar. Hayat boyu öğrenme değer yaratımının bilgi metotlarında devamlı bir yönetim hedefi haline gelmektedir (Brödner, 2000: 4). Bu yüzden sendikalar insan kaynakları gelişiminde işçi merkezli perspektif üzerinde daha ileri gitmek zorundadırlar. Çünkü insan kaynakları sendika karşıtlığından doğmuştur ve bu noktadan beslenmektedir (Yıldırım, 1997).

Günümüzde işletmeler internet üzerinden işgören teminini iki şekilde gerçekleştirmektedirler: birincisi kendilerine ait kurumsal web siteleri, ikincisi ise internetteki profesyonel işe alım siteleri.

İşletmeler tarafından internet üzerinden işgören temininin tercih edilmesinin nedenlerinin başında internet sayesinde işe alım sürecinin oldukça hız kazanmış olması gelmektedir. İşletmeler E-İşe Alım sayesinde çok sayıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma imkânı bulmaktadır.

İşletmeler internetteki web siteleri aracılığıyla işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön elemanın gerçekleştirilmesi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi gibi işlemleri rahatlıkla yerine getirebilmektedirler (Genç, 2016: 83).

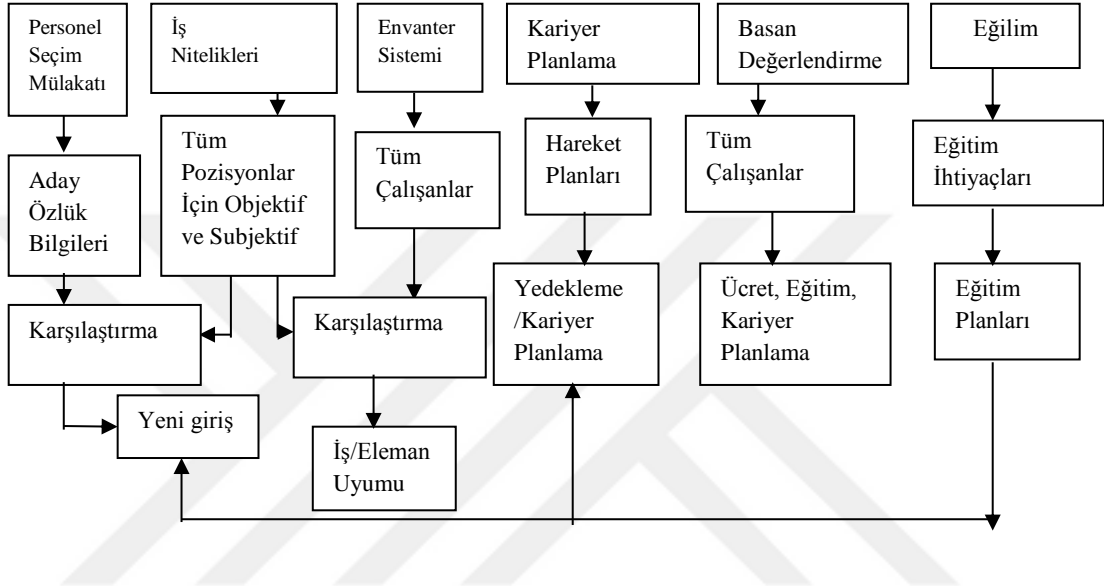
### **3.3. E-İNSAN KAYNAKLARI**

Bilgisayarların iş yaşamında yaygın olarak kullanılması ve İnternet teknolojisindeki hızlı gelişmeler, insan kaynakları yönetimini etkilemiş ve gelinen son nokta Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) olmuştur. Artık birçok örgüt insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak, işlemek ve depolamak için E-İKY sistemlerini kullanmaktadır (Öge, 2004: 110).

E-insan kaynakları yönetimi, işletme içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlık kazanması ve işletme içi ağlarda bilgi birikiminin artmasıyla hız kazanmıştır. Bunun yanında iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, yeni düzenlemeler ve ekonomik yaşamdaki rekabet ortamının giderek artması, işletmeleri yeni çözüm arayışlarına yöneltmiştir (Güler, 2006: 19).

E-İKY, insan kaynakları örgütleri ile onların tedarikçileri ve müşterileri arasında, e-ticareti bir süreç ve hizmet sağlayıcısı gibi kullanarak, çalışan hizmet ve ilişkilerinin yeniden tasarlanması ve hayata geçirilmesidir. Bir başka ifade ile “E-İKY, insan kaynakları departmanının fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanabilmek” şeklinde tanımlanmaktadır (Iraz, 2005).

Tablo 3.1. İnsan Kaynakları Planlaması Alt Sistemlerarası İlişkiler



**Kaynak:** Özakman, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bir Model Önerisi, (1995), s. 51

Literatüre bakıldığında E-İK ve E-İKY terimleriyle birlikte; sanal insan kaynakları (yönetimi), insan kaynakları intraneti, web-tabanlı insan kaynakları, bilgisayar-kaynaklı insan kaynakları yönetim sistemleri ve insan kaynakları portalları gibi terimlerin de kullanıldığı görülmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri ise bu terimlerin dışında tutulabilir. Çünkü insan kaynakları bilgi sistemleri, insan kaynakları bölümünün kendi içinde yönetilmektedir.

Bu sistemin kullanıcıları çoğunlukla, insan kaynakları bölümü personeli ve bu sistem insan kaynakları bölümünün kendi içindeki süreçlerin geliştirilmesini amaçlamaktadır. E-İKY’de ise, sistemi kullanması hedeflenen grup, insan kaynakları bölümü dışındaki personel yani çalışanlar ve yöneticilerdir (Doğan, 2011: 110).

### 3.3.1. E-İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Özellikleri

Bilgisayar ve internet teknolojisindeki baş döndürücü gelişmeler işletmelere de yansımış, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)' de bu durumdan etkilenerek Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) halini almıştır.

İnternete dayalı bir yapılanma geçiren insan kaynakları en temel özelliği teknoloji ve internete dayalı bir yapılanma geçirmesidir. Bu açıdan bakıldığında insan kaynakları bilgi toplumuna özgü bir yapılanma geçirip evrimleştiği iddia edilebilir.

- Bilgi Yayımı
- Veri Tabanı Oluşturma
- Temel İnsan Kaynakları İşlemleri
- Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri
- Ağ tabanlı insan Kaynakları İşlemleri

Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesiyle birlikte yaşanan değişimler toplumsal, ekonomik ve sosyal yaşamda birçok şeyi etkilemektedir. Örgütler de yaşanan bu değişimden etkilenmektedir. Özellikle bilgisayarların, İnternet ve intranetin kullanımının artmasıyla, örgütlerde hem çalışma koşulları hem de iş yapma biçimleri değişikliklere uğrar hale gelmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminin hedeflerini dört başlık altında toplamak mümkündür: sosyal hedefler, örgütsel hedef, fonksiyonel hedef ve kişisel hedef.

**Sosyal Hedef:** İşletmeler ahlaki ve sosyal olarak toplumun ihtiyaçlarını ve taleplerini karşılamaktan sorumludur. İşletmelerin kaynaklarını toplumun menfaatine kullanmadaki başarısızlıkları sınırlamalara yol açabilir. Örneğin, toplum ayrımcılığı, güvenliği ve diğer sosyal konuları ele alan kanunlar aracılığıyla beşeri kaynak kararlarını sınırlayabilir.

**Örgütsel Hedef:** İnsan kaynakları yönetimi işletmenin etkinliğine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. İnsan kaynakları yönetimi kendiliğinden bir amaç

değildir. İşletmenin temel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan bir araçtır. Basit olarak, beşeri kaynak departmanı işletmenin geri kalanına hizmet etmek için vardır.

**Fonksiyonel Hedef:** İnsan kaynakları departmanının işletmenin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde katkısını sürdürmesidir. İnsan kaynakları yönetimi, işletmenin taleplerinden az çok karmaşık olduğunda kaynaklar israf edilmektedir. Departmanın hizmet düzeyi organizasyona uygun olmalıdır.

**Personel Hedefi:** En azından bireyin işletmeye katkısını arttırdığı süreçte, beşeri kaynak yönetimi, kişisel hedeflere ulaşmada işçilere yardımcı olmaktır. İşçiler işletmede tutulacaksa ve motive edilecekse, işçilerin kişisel hedefleri karşılanmalıdır. Aksi takdirde, işçi performansı ve tatmini azalır. İşçiler işletmeyi terkedebilir.

### 3.3.2. E-İnsan Kaynakları Yönetiminin Kapsamı

Teknoloji ile bütünleşen insan kaynakları yönetiminin temel kapsamı aşağıdaki gibi sıralanabilir. İnsan kaynakları yönetimi değişik yerlerde değişik özellikler göstermektedir. Bunda, ekonomik ve siyasal çevre şartlarının, endüstriyel ilişkiler atmosferinin ve ilgili ülke uygulamasının büyük rolü vardır, insan kaynakları yönetimi yaklaşımı, ülkelerin kültürüne, geleneklerine, örgütün çok uluslu şirketlerin bir bölümü olup olmamasına, örgüt yapışma, teknolojilere, ürünlere ve pazarlara göre farklı şekillerde uygulanabilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin tipik özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Canman, 1995: 59). Üst yönelimin güdümünde bir etkinliktir. İnsan kaynaklarının yönetimde sorumluluk eylemci birim yöneticilerine aittir.

- Stratejik elverişliliği olan gereksinme üzerinde durur. Başka bir deyişle, örgüt ve personel bütünleşmesini sağlamak, insankaynakları yönetiminin amacıdır.
- Kapsamlı ve uyumlu bir yaklaşımı, istihdam politikaları ve uygulamalar için kabul etmiştir.
- Güçlü kültürlere ve değerlere önem verir.
- Çalışanların tutumsal ve davranışsal özelliklerine büyük önem verir.
- Çalışma ilişkileri çoğulcu olmaktan ziyade tekçidir, kolektif olmaktan çok bireyseldir, düşük güvenden ziyade yüksek güven üzerinde durur.

- Örgütlendirme ilkeleri organiktir ve yerelleşmiştir. Esnek roller ve ekip çalışması önem taşır.

- Ödüller performansa, beceriye ve yeteneğe göre farklılık gösterir.

Bilgisayarların iş yaşamında yaygın olarak kullanılması ve İnternet teknolojisindeki hızlı gelişmeler, insan kaynakları yönetimini etkilemiş ve gelinen son nokta Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) olmuştur. Artık birçok örgüt insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak, işlemek ve depolamak için E-İKY sistemlerini kullanmaktadır. E-İKY terimi aslında popüler bir terim olan e-ticaret kelimesinden esinlenerek kullanılmıştır. Buradaki e- ön eki “elektronik” kelimesini ifade etmektedir. E-insan kaynakları ise aslında “ağ”ların spesifik bir kullanımudur (<http://slideplayer.biz.tr/slide/10678772/>)

Genel amaçlı iş ilan siteleri

Elektronik iş ilanları

Elektronik işe alım uygulama ve hizmet sağlayıcıları (ASP)

İşe alım karma (Çevrimiçi ve Çevrimdışı)

Hizmet Sağlayıcıları

Elektronik işe alım birlikleri

Örgüt kariyer web siteleri

İletişim teknolojileri, İKY işlev ve uygulamalarının gerçekleştirilmesini, hız, zaman, maliyet gibi kriterler bağlamında önemli ölçüde kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda iletişim teknolojilerinin bir işleve veya uygulamaya ne ölçüde destek sunacağı, o işlevin / uygulamanın özellikleri ile yakından ilgilidir (Yılmaz, 2007: 167)

### **3.4. EMEK PİYASASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GENEL ÇERÇEVESİ**

Küreselleşme, değişen rekabet koşulları, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli gelişimi, insan kaynakları yönetiminin çalışanlarına olan bakış açısını değiştirmiştir. Geçmiş bakış açılarında maliyet olarak görülen çalışanlar, daha sonra işletmelerin en değerli varlıkları haline gelmiş, günümüzde ise her çalışan işletmede katma değer yaratan birer yetenek olarak değerlendirilmeye başlamıştır (Doğan, 2008: 146). Çalışanların gelişimine katkıda bulunacak etkin bir bilgi yönetimi sistemi, insan kaynakları yönetiminden beklenenlere ulaşılması için önemli bir fırsatı beraberinde getirmektedir. Diğer yandan işletmelerde insan kaynakları yönetimi faaliyetlerini yürütmekle sorumlu insan kaynakları departmanlarındaki bilgi yönetimi faaliyetlerinin sağlıklı yürütülmesi, bilgi yönetiminin bir bütün olarak işletmeye kazandırması beklenen faydalara ulaşılması açısından önemli görülmektedir (Büyükyılmaz, 2013: 84). Ancak modern insan kaynakları yönetimi anlayışında insan, gelişen ve değişen çevresel koşullara işletmenin uyum sağlamasında en dinamik faktör olarak görülmeye başlamıştır (Doğan, 2008: 147).

Son yıllarda sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında insan kaynaklarının önemli bir paya sahip olduğu açıkça ortaya konulmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi aracılığı ile sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlanması ise kaynak tabanlı yaklaşım içerisinde incelenmektedir (Büyükyılmaz, 2013: 89).

### **3.5. İŞGÖREN BULMA VE İŞE ALMA**

İşe alma süreci bir işletmeye vasıflı işgücünü çekmek amacıyla dizayn edilen faaliyetler dizisidir. “Vasıflı” kelimesini vurgulamak önemlidir. Etkin işe alma işlemi yetenekleri ve vasıfları potansiyel olarak iş niteliklerine uygun olan insanların dikkatini istihdam fırsatlarına yönlendirmelidir. Tipik bir işe alma sürecine üç aşama vardır. (1) Boş işlerin ilanı, (2) muhtemel iş adayları ile anlaşma ve (3) Vasıflı işgücü başvurularının oluşturduğu bir havuz meydana getirmek amacıyla ön seçim. Elektronik işe alım, özellikle bilgi teknolojileri alanında çalışmak için başvuran adaylara yönelik olarak 1990’lı yılların ortalarından itibaren benimsenmeye başlamıştır.

İşe alım ilanlarının maliyetlerinin düşürülmesi, işe alım sürecinin hızlandırılması ve daha büyük bir iş başvuru havuzuna erişimin sağlanması, işe alım alanında İnternet'in sağladığı katkılardandır.

İnternet'in sağladığı bu faydalar da elektronik işe alımı, farklı sektörlerde çalışan insan kaynakları uzmanlarının gözünde popüler kılmış ve elektronik işe alım yöntemlerinin kullanımı yaygınlaşmıştır (Doğan A., 2011: 55).

İşletmelerin internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynağı bölümlerinin hazırlamış olduğu eleman ihtiyaç duyuruları, iş başvuru formları bulunmaktadır. Böylelikle iş görüşmeleri, başvuru değerlendirme gibi prosedürler eş zamanlı (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir (Güler, 2006: 21). İnsan kaynaklarının temin ve seçiminde teknolojiden yararlanılmasının örgütler açısından oldukça fazla faydası bulunmaktadır.

Bu faydalar, şöyle sıralanabilir (Doğan A., 2011: 58):

- Maliyetleri ve yönetim için gerekli olan süreleri azaltır.
- Daha verimli ve kâğıtsız bir işe alım yönetimi sağlar.
- Örgütün imajını geliştirir.
- İşe alım sürecinin süresini kısaltır.
- Daha fazla aday sağlayabildiği için, aday havuzu daha geniş olur.

E-İKY'nin alt modülü ve özellikle de işletmenin insan kaynağı ihtiyacı teminine yönelik olan İnternet Üzerinden İşe Alım (E-İşe Alım) uygulaması sayesinde günümüz işletmeleri insan kaynaklarının operasyonel işlerine harcanan zaman ve masraflardan önemli ölçüde tasarruf etmektedirler (Genç, 2016: 64). Elektronik işe alım da öncelikle yeni işgörenlerin talep edilmeleriyle başlar. Daha sonra iç ve dış kaynaklardan uygun adaylar bulunarak, bu kişilerin örgüte başvuruda bulunmaları sağlanır. Bu noktada elektronik işe alım, adayların daha kolay bulunmalarını ve örgüte başvurmalarını sağlamaktadır. Çünkü örgüt kendi işe alım sitesini kurarak ya da örgüt dışındaki uzman firmaların veritabanlarından faydalanarak, hem iş arayan aktif adaylara hem de diğer örgütlerde çalışan, mesafe olarak uzakta olan ve örgütün kendi içinde bulunan pasif adaylara ulaşır (Doğan A., 2011: 56).



### 3.6. ÜCRET YAPISI VE POLİTİKALARI

Elektronik ücretleme; örgütün ücretlemeye ilişkin veri ve bilgileri web (ağlar) üzerinden toplamasını, saklamasını, işlemesini, analiz etmesini, kullanmasını ve dağıtmasını ifade eden bir yaklaşımdır. Elektronik ücretleme ile yöneticiler; web-tabanlı yazılım araçlarını kullanarak ücret programlarını etkin bir şekilde tasarlayabilir, yönetebilir ve bildirebilirler.

Elektronik ücretlemeyi önceki ücretleme yazılımlarından ayıran en önemli fark, elektronik ücretlemenin tek bir bilgisayar tabanlı veya istemci sunucu (client-server) tabanlı olmasından ziyade web-tabanlı olmasıdır. İnternet'in, web tarayıcılarının kullanılması ile de çalışanlar istedikleri her yerden -ofislerinden, evlerinden- ücret yazılımlarına, veritabanlarına ve analitik araçlara elektronik olarak erişebilir hale gelmişlerdir (Doğan A. 2011: 68).

Bilgi teknolojisi belki işlerin artışını bitirememektedir ancak küresel rekabet koşulları altında işlerin artışının ancak yükselen reel dönemden ücretleri korumakla başarabileceği mümkün müdür? Avrupa ve Amerika piyasaları bundan 25 yıl öncesinde ve 2. Dünya Savaşı sonrasında bu yöntemi denemediler. Bir nesil için üretkenlik, istihdam ve reel ücretler ardışık bir şekilde yükseldi. Şimdiyse bazı şeyler değişmektedir. Birçok OECD ülkesi 1980 ve 90larda ücretleri yükseltmek için istihdamı azalttı, bazıları ise yüksek istihdam için ücretleri düşürdü.

1983'ten 1995'e kadar Amerika ve Hollanda'nın ardından İngiltere ve onu takiben İtalya, Almanya, Japonya ve Fransa gibi OECD ülkeleri üretim olarak en yüksek büyümeyi gerçekleştirdiler. En yüksek istihdam artışı Amerika ve Hollanda'nın ardından Japonya'ydı. İngiltere, Almanya, Fransa ve İtalya yıllık en fazla %0.6'lık bir oranla istihdam oranı görece daha az artmıştır. İtalya bu süreçte negatif büyüme gerçekleştirmiştir.

Yine de düşün iş artışı gerçekleştiren ülkeler %1'den (Fransa) %2'ye (Almanya) kadar reel ücretlerde sabit artışlar göstermiştir. Bu durum Amerika ve Hollanda gibi yüksek iş artışına rağmen düşük ücret artışına sahip ülkelerde tezatlık gösterir. Japonya makul bir istihdam ve ücret artışı ile istisnadır (Carnoy, 2002).

Refah devleti kavramı içinde sürekli işler “karışık” sayıda özel sektör işleriyle birlikte Fransız hükümeti büyük bir işçi kesiminin haftalık çalışma saatlerini azaltma yoluna gitmiştir. Fransa'nın bu uygulamasıyla birlikte İtalya da haftalık çalışma saatlerini 35'e düşürmüştür. Mevcut yasalar altında Fransız işverenler çalışma süresinin azaltılmasını onaylarsa düşük vasıflı işçiler için ödediklerinin düşürülmesiyle ödüllendirileceklerdir (yıllık 600-800 \$).

Ulusal bir politika olarak işin bölüşümü fikri iş oluşturma sorununu çözmediği gibi ciddi problemleri beraberinde getirmiştir. Pratikte kesintili ya da kesintisiz ödemelerle iş saatlerini bölmek (hele de bu kesintiler devlet tarafından yapılıyorsa) işler biriktirebilir ancak işler oluşturulamaz. Bu tavır herhangi bir yılda işgücünün istihdam kaybına neden olur. İş bölüşümünden beklenebilecek en iyi şey iş kayıplarının azalmasıdır.

Şirketlerin genellikle yaptıkları vardiya artırarak aynı sayıda işçi kullanmaktır. Örneğin 13 bin çalışanıyla Vivendi adındaki bir Fransız firma, 35 saatlik haftalık çalışma süresini kabul etmiştir; ancak işgücünün %1 oranında azaltmıştır. Almanya'da da Volkswagen ve Daimler- Benz sendikalarla yaptıkları görüşmeler sonucunda çalışma süresini bir gün azaltmış karşılığında da ücretleri %10 oranında düşürmüştür. Görülen o ki tüm bu uygulamalar yeni işlerin oluşmasını sağlamamıştır.

### **3.7. KARARLARA VE YÖNETİME KATILMA**

Yönetime katılma şekli olarak, işçilerin hisse sahibi olmaları ya da kar bağlantılı ödeme, iş organizasyonu olarak bağımsız çekişme grupları veya kalite çemberleri, karar alma süreci olarak ortak danışma komiteleri veya işçi iletişim programları uygulamaları mevcuttur (Çelik, 2017: 15). Firmanın kişisel risklerini, büyük bir bölümünü merkezlenmemiş ücret pazarlığı ve getiri paylaşımı yolu ile paylaşan çalışanların firmanın karar alma sürecinde büyük bir söz sahibi olması beklenmektedir. Bu durum otoriteyi, riski ve ödülü el ele vererek paylaşma ile ekonomik duyu meydana getirir. Bu durumda bir soru ortaya çıkar: firmalar karar almadaki yetki paylaşımında yarar sağlayabilecek mi? Ve karar almadaki yetki genişletilmesinde firmalar gönüllü olacaklar mı? Ekonomik açıdan bakıldığında, birtakım yasal müdahalelere ihtiyaç duyulacaktır.

Bu durum Almanya'daki yönetime katılma yasaları (co-determination) ve bu yasaların planlı genişlemelerinde olduğunun aynısıdır.

Bilgi ekonomisinde emek piyasasında ortaya çıkan karar verme sürecine katılım modelleri teknolojik değişimin bir sonucu değildir. Örneğin Japon, İsveç ve Amerikan işletmesinde uygulanan yönetime katılma uygulamaları teknoloji değişimden ziyade anlayış değişikliğinin bir sonucudur. Bu anlayış işçilerin bilgi, beceri, zekâ ve yaratıcılık gibi yeteneklerle sisteme katkı yapmaları amaçlanmaktadır (Erdut, 2003: 21). İşçilerin yönetime katılımı kontrol ve bilgi transferi gibi konular düşünüldüğünde ekonomik perspektif açısından geçerli bulunmuş ve desteklenmiştir. Bunun yanında karar verme hakları iş ilişkilerini genişletmiştir. Hem çalışanlar hem de işverenler tarafından fırsatçı davranışlara izin veren tamamlanmamış sözleşmelerin tipik bir örneği de iş sözleşmeleridir.

Yönetime katılma hakları toplu çalışma ilişkilerini potansiyel olarak büyütür. Böylece işçilerin işlerinde maksimum çaba sarf etmelerine teşvikte bulunulur. Genişletilmiş yönetime katılma hakları firma ve çalışanlar arasındaki pazarlık paketini de içerirse çok daha uygun olur.

Eğer işçiler daha uygun yönetime katılımı kurumsal çatıda sık sık düşüncelerini dile getirir ve tartışırse yönetim bölümü üzerindeki simetrik olmayan bilgi problemlerini azaltmaları mümkündür.

Toplu davranış firmadan firmaya farklılık gösterir. Fırsatçı davranışta tamamlanmamış sözleşmelerin maliyetindeki düşüş topluluk olarak gözlenmesi birey olarak gözlenmesinden daha kolaydır. Bundan dolayı yönetim paylaşım hakları işlem ve bilgi maliyetlerini düşürür ve böylece ekonomik verimlilik artırılır. Eğer bu avantajlar ex-post fırsatçı davranış imkânlarına baskın gelirse hem firma hem de çalışanlar kurumsal düzenlemelere gitmeye gönüllü olurlar. Ex-post pazarlığı için kurumsal iskelete sahip göreceli olarak esnek çalışma kontratları her iki taraf içinde özellikle tercih edilebilir (Berthold, 2001).

Değişen ekonomik durumlara uyum sağlayabilmek için çalışan beşeri sermayesine sürekli yatırımlar gereklidir. Bu durum çalışanlar daha sonra, firmanın önünü kesen potansiyel suçlular konumuna düşmesini engelleyeceğinden, firmalar beşeri sermayesine yatırım yapmaya gönüllü olacaktır.

Bu gibi bir durum 19 ile 20. yüzyılın başlarındaki taylorist modele sahip organizasyonlu firmalarla benzerlik gösteriyor. Çalışanların baskın olduğu firma durumunda üretimin daha büyük olduğunu varsaymak yanlış olmaz. Firmaların son tipi olarak liberal toplumların hiçbir yerinde piyasa ihtiyaçlarını karşılayamayan firmalar gösterilebilir. Bilgi ekonomisi gelişinden 20 yıl önce tamamen hiyerarşik yapıya sahip olan organizasyonların firmalar için uygun olmadığı görülmüştür.

Hangi tür yönetime katılım anlaşmalarının yararlı olacağını tanımlayan durumlar firmadan firmaya değişiklik gösterir ve yerel görüşme ortakları yerel durumdan haberi olmayan yasa koyuculardan daha iyi ve verimli bir şekilde durumları analiz edebilecekleri kabul edilmelidir. Bazı piyasa başarısızlıkları yasal müdahalenin gerekliliğini haklı çıkarmıştır. Gerçekçi olarak politik karar verme sürecinin de çok iyi işlemekten uzak olduğu söylenebilir. Yasal müdahalenin haklılığı için çok daha güçlü varsayıma ihtiyaç vardır. Kusurlu politik çözüm optimum piyasa çözümünden çok daha az etkilidir.

Bu şartlarda üç problem gündeme gelmektedir: neden yasal bir çözüm daha yararlı olabilir? Firma seviyesinde her bir çalışan firma düzeyinde görüşmede özgür biri olarak davranma hakkına sahiptir. Çalışma arkadaşlarının üzerindeki haklarının aksine bir durumdur.

Böylece kişinin terfi şansı ve yönetim ile arasındaki ilişkiler için uygun bir davranış sağlanmış olur. Ücret ödemelerinin aksine yönetime katılım hakları her bir çalışan için ortak getirilere sahiptir.

Bu sebeple bu konuda çalışanlar için firma seviyesinde düzenleme, pazarlık gücü içinde simetrik olmayan bir kar sağlayan yönetimi için olduğundan daha karlıdır. Devlet müdahalesi yolu ile gelişim için bazı sosyal faydalardan ayrılmak yönetime katılım haklarına dair serbest pazarlık çözümlerini sistematik olarak azaltacaktır. İkinci olarak işçilere gönüllü olarak yönetime katılım haklarını teslim etmek her bir kişisel firmanın bu şekilde uygulama yapması için aksi yönde seçim problemini ortaya çıkarabilir.

Yönetime katılım hakları genellikle oluşturulan sahte getirilerden korunmak için işçilerin geçici olarak işten çıkarıldığında bazı söylemler ve hükümler içerir. Böylece çalışanların korunması için, şirketlerin işçileri işten çıkarma maliyetlerini arttırmaktadır.

Firmanın işe son verme önceliğini işçilerin sahip olduğu yetenek ve bilgileri karşılaştırarak gerçekleştirmesi uygundur. Bu nedenle düşük kaliteye sahip olduğunu bilen işçi sistematik olarak yönetime katılım hakları yüksek olan işlere başvururlar. Böylece işten çıkarılmalarına karşı koruma elde ederler. Buna karşın firmadaki ortalama üretkenlikteki işçiler her bir çalışanın ücretini etkileyeceğinden iyi çalışanlar yönetime katılım haklarına bakmaksızın işten çıkmayı tercih ederler. Genel yasal bir çözüm buna karşıt seçim problemlerini azaltabilir veya çözebilir. Üçüncü olarak küçük ve orta ölçekli firmalar ve piyasada itibar problemi olan firmalar sadece emek piyasasında değil üretim ve sermaye piyasasında da çalışanların yönetime katılım hakları ile ilgili anlaşmaya varmakta çok zorluk çekeceklerdir.

Firma organizasyonlarının Fordizmden Post-fordizme değişiminde karar verme sürecinde çalışanların da bulunmasından firmaların yararları büyük ölçüde artar. Firmaların teşviki ile çalışanlar birikmiş bilgileriyle firmaya katılımı arttırılır ve firma içi son karar vermede ortak yön sağlanmış olur. Böylece sermaye ve iş arasındaki ilginin geçmişten gelen çatışması düşürülmüş ve bugünlerde her iki kesimde sık sık benzer hatta paralel ilgilere sahip olması sağlanmıştır. Böylece de işçiler ve firmalar arasındaki ilişkilerin barışçı bir şekilde sürdürülmesi ve verimliliği korumak için yasal müdahalenin gerekliliği azaltılmış olur.

Bu durum personel bağlılık komitesinde hizmet veren 50'den fazla çalışan raporlarıyla firmalardaki çalışanların üçte birini yansıtıyor.

İşçilerin yönetime katılma hakları bugünlerde firma seviyesinde yöneticilerle işçiler arasında otoritenin paylaşımını da ilgilendiren pazarlık paketinin bir parçası olmuştur. İşçilerin yönetime katılım haklarını düzenleyen Alman yasalarının planlanan çeşitli değişiklikleri küçük bir ekonomik etkileşim yaratmıştır.

Örneğin bunlar çalışma heyetlerinde kadınlar için kotalar, çalışma heyetlerinde karar mekanizmasına katılımdaki genişlemiş haklar, takım çalışması ve çevresel korumadır.

Aynı negatif değerlendirme planlanan olasılıklar içinde geçerlidir. Çalışma heyetleri çalışma heyeti tarafından temsil edilmek istemeyen emek üzerine ve faaliyetlerini genişleterek firmalar üzerindeki çalışma heyetlerinin sayılarını arttırarak 100 işçiden fazlaya çıkarmaya çalışırlar.

Ve bu da firmaları 200 yerine 300 işçi çalışmaya sevk ederek çalışma heyetinin biri tam zamanlı üye iken normal iş yükümlülüklerinin dışında işleri yapabilmektedir. Bu değişiklikler verimlilik tartışmaları tarafından doğrulanmamıştır. Firmaların karar vermesi bunların tersi olan bilgi ekonomisi fikirlerinin getirdikleriyle birlikte yürütülmektedir. Alman hükümetinin tartıştığı noktalardan biride demokrasi paraya mal olur ve bu maliyetlerde pozitif üretkenlik etkileri tarafından çevrelenir ve bu yüzden her zaman tatmin edici değildir. Kısmen maliyetlerdeki artış göreceli olarak çoklukla küçük firmaları etkiler ve bununla birlikte yasal düzenlemelerden en az yararı görürler. Hizmet ve ürün piyasasındaki rekabet baskısı onları hükümet tarafından hiçbir teşvik olmadan mücadeleye itmektir.

### **3.8. PERFORMANS DEĞERLEME VE KARIYER YÖNETİMİ**

Elektronik performans yönetimi; bireyin ve/veya grubun performans verilerinin toplanması, depolanması, analiz edilmesi ve raporlanması için işitsel, görsel, bilgisayar sistemleri gibi elektronik araçların kullanılması şeklinde ifade edilebilir (Doğan, 2011: 63).

#### **3.8.1. Performans Değerleme**

Kariyer ve Performans bilgi ekonomisinin gelişimi ile önemi artan kavramlardır. Performans yönetimi sisteminin varlığı insan motivasyonu için gerekli bir unsurdur. Ancak sistemin insanlarda istenilen bu etkiyi bırakabilmesi için onun bir gelişim, iletişim ve istenilen davranışlarla karşılıklar arasında bir dengenin kurulduğu uzun soluklu bir süreç olarak ele alınması ile mümkündür.

Performans değerlendirmesi örgütlerin iş performansını değerlendirme sürecidir. İş doğru bir şekilde yapıldığında işçiler, denetleyiciler, beşeri kaynak departmanı ve sonuçta tüm işletme fayda sağlamaktadır.

İşçiler gelecekteki davranışlarına bir yol gösterici olarak performanslarının sonuçlarını görmek istemektedir. Bu rehberlik ihtiyacı işlerini ve çalışma ortamını anlamaya çabalayan yeni işçiler arasında çok açıktır. Daha uzun süre hizmet eden işçiler yaptıkları iyi işlere ilişkin olumlu bir geri besleme talep etmektedir.

Bu gelişmeler olurken aynı zamanda diğer insan kaynakları yönetimi alt süreçleri ve sistemleri ile desteklenmesi gerekmektedir (Ferecov, 2006). Geçmişten günümüze performans değerlendirmesinin işletme içindeki önemi hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar açısından sürekli olarak artış göstermiştir.

Çalışma hayatı içerisinde performans kısaca, çalışanın işyeri ve işinin gerektirdiği amaçları ve hedefleri gerçekleştirmesi sonucunda elde ettiği mal ya da hizmeti ifade etmektedir.

Bir çalışanın performansı, esas olarak üç değişkene bağlıdır diyebiliriz. Bu üç değişken; kapasite, imkân ve istek olarak sıralanabilir. Bu değişkenlerden:

- **Kapasite:** Çalışanın bir işi yapması için sahip olması gereken beceri, bilgi ve tecrübe
- **İmkân:** İşin yapılabilmesi için gerekli olan fiziksel koşullar, ekipman
- **İstek:** Çalışandan beklenen çaba, emek, işi başarma isteğidir.

Bu üç değişkenden bir tanesi bile eksik olursa, çalışan başarısı mümkün olmaz. Yani çalışandan iyi bir performans göstermesi beklenemez.

Performans değerlemesini genellikle ilk yönetici (amir) durumunda olan kişi yapar. Ancak zaman zaman başka kişi ve grupların da değerlendirme sürecine katıldıkları görülmektedir. Bunlar;

1. Değerlendirmesi yapılan personelin üstü veya üstleri
2. Çalışma arkadaşları (gruplar)
3. Personelin kendisi
4. Astlar
5. İşletme dışındaki kişiler.

Performansı değerlendirilen personelin ilk yöneticisi genellikle onun çalışmalarını yakından izleyen ve bilen birisidir. Yukarıda belirtildiği üzere performans değerlendirmesi insan kaynakları yönetiminin önemli bir boyutudur ve işletme içerisinde çalışanlarla ilgili birçok önemli kararın alınmasında stratejik bir rol oynamaktadır.

### **3.8.2. Kariyer Yönetimi**

Kariyer, bireyin karşısına çıkabilecek fırsatlar, görkem, psikolojik ödüller veya daha iyi yaşam şekli olarak tanımlanır. Bir başka tanıma göre, kariyer hiyerarşik örgütlerde “örgütün merdiveninden yukarıya doğru hareket” etmektir. Günümüzün etkin örgüt yapısı olarak kabul edilen yalın örgütlerde ise kariyer iş ile ilgili faaliyet ve edinilen bilgilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan davranış ve tutumları ifade eder (İrmiş, 2001: 179).

Kariyerin sözlük anlamı "bireyin, başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon" olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, günlük konuşmada da birçok anlamda kullanılır. “Kariyer yapmak”, “kariyer geliştirmek”, “kariyer sahibi”, “kariyerinin başında” gibi kullanımlarda kariyerin, iş yaşamında ilerleme veya ileri bir konumda bulunma anlamında kullanıldığını görmekteyiz (Ünver, 2005: 3).

Kariyer planlamasını ayrıntılı bir şekilde açıklamaya geçmeden önce kariyer planlaması ile ilgili bazı temel kavramlar üzerinde durmakta fayda vardır. Bu kavramlar şunlardır:

**-Kariyer:** Bir kişinin çalışma hayatında bulunduğu tüm işlerdir.

**-Kariyer Çizgisi:** Bir kişinin kariyerini oluşturan işlerin birbirini izleyen aşamalarıdır.

**-Kariyer Hedefleri:** Kariyer hedefleri bir mesleğin parçası olarak ulaşılmaya çalışılan gelecekteki mesleki konumlardır. Bu hedefler birinin kariyer çizgisinde seviye işareti olarak işlev görmektedir.



**-Kariyer Planlaması:** Kariyer planlaması kariyer hedeflerinin ve bu hedeflere yönelik çizginin seçildiği süreçtir.

**-Kariyer Geliştirme:** Kariyer geliştirme kişisel kariyer planına ulaşmak amacıyla girişilen kişisel iyileştirmeler sürecidir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, kariyer bir kişinin çalışma hayatında bulunduğu tüm işlerdir. Bazı kişiler için bu işler dikkatli bir planın sonucudur. Diğerleri için kariyerleri basit bir talih olayıdır.

Kariyer geliştirmede en önemli faktörlerden biride sürekli öğrenmeyi sağlamaktır. Birey kariyer planlarında hedeflediği sonuçları elde edebilmek için sürekli mevcut ve gelecekteki iş ve pozisyonları tanımlayan, onlara ulaşmak için gerekli yetenek, bilgi ve beceriyi geliştiren ve bireyi ve örgütü değişen şartlara hazırlayan eğitim programlarına tabi tutulmalıdır (İrmiş, 2001: 183).

### **3.9. BİLGİ TOPLUMUNDA SENDİKALAR VE ÖRGÜTLENME**

Birçok Avrupa ülkesinde, yazılım ve hizmetler sektöründe toplu düzenlemeler yeni ve sınırlı iken, donanım ve telekomünikasyonda uzun bir zamandır olan toplu pazarlık geleneği vardır. Buna rağmen bu genel tabloda dahi büyük farklar vardır.

Belçika'da ve Avusturya'da BİT işçilerinin %100 ü toplu pazarlıktan yararlanırken, Almanya, Hollanda ve Portekiz'de genel toplu pazarlık oranları daha düşüktür.

Farklılıklar değişik BİT alt sektörlerinden kaynaklanmaktadır. Telekomünikasyon ve donanım görece daha teminatlıdır. Tablo, hiçbir sözleşme ile korunmayan yazılım ve hizmetlerin olduğu teşebbüslerde tamamen farklıdır. Bunun sebepleri, EURO'ya göre, alt sektörün yeni olması, bu sektörün firmalarının küçük ölçekli olması, işçilerin sendikalara ve toplu pazarlığa karşı direnmesi, profesyonel olarak nitelendirilen işçi kavramı, dar işgücü piyasasının işçilere kendileri ile müzakereye ikna etmekte ve iç hiyerarşi teşebbüslerde direk iletişim ve arkadaşça bir ortama imkân vermektedir. Bazı Avrupa ülkelerinde ortalama toplu pazarlık ve BİT anlaşmaları arasında fazla fark bulunmamaktadır.

Buna örnek, Avusturya, Danimarka, İrlanda, Lüksemburg ve İspanya'dır. Belçika, Fransa, Yunanistan, İtalya ve Hollanda gibi ülkelerde ise toplu pazarlık daha esnektir. Tahmin edileceği gibi, esnek düzenlemeler şirket anlaşmalarında sektörel anlaşmalarinkinden daha yaygındır. Ayrıca, çalışma konseylerinin varlığı açısından da büyük farklılıklar vardır.

Avrupa ülkelerinin çoğunda çalışma konseyleri ya hiç yoktur ya da toplu pazarlıkta hiç rol oynamamaktadır. Avusturya, Almanya ve Danimarka her ne kadar yazılım ve hizmetler sektöründe olsa da toplu pazarlıkta rol oynamaktadır.

Genelde, telekomünikasyonun yanında, donanım ve üretimde hizmetler ve yazılım sektöründen daha yüksek bir sendikalaşma oranına sahiptir. Telekomünikasyonda kamu sektörünün arka planında bu endüstrinin esas rolü yansımaktadır. Örneğin Avusturya'da kamuya ait sektörlerde sendikalaşma %100 iken, özel sektörde bu oran daha düşüktür. Donanımda ve üretimde eğer, BİT şirketleri üretim ile daha uzun süreli ilişkiler kurarlarsa ve yüksek sendikalaşma oranı yakalarlarsa, daha yüksek bir oran bulunabilir.

Bununla beraber ABD'nin donanım ve yazılımı ayrıntılı insan kaynakları yönetimi stratejileri ile baskı altında tuttuğu yerlerde sendikalaşma düşme eğilimindedir. Birçok Avrupa ülkesinde, yeni olan bu sektörde sendikalaşmanın yapısı darbe almıştır.

Sendikalar arasındaki eski sınırlar kalktı ve yeni ve eski sendikalar üye oranlarındaki düşüşün arkasında yatan nedenlerle mücadele etmek için çaba sarfetmekte, işbirliği yapmakta ve yarışmaktadır. Almanya'da, Alman Sendikaları Federasyonu BİT'nin sınırlarını belirlemek için bir deklarasyon yayınladı. İtalya'da da sektörün temsili bölünmüş durumadır. En önemli bölünme metal işçileri konfederasyonundadır. Spesifik sendikalar görece olarak yaygın değildirler ancak Danimarka'da ve CFDT'nin BetorPub adıyla kurduğu çağrı merkezlerini, reklam ve danışmanlık hizmetlerini örgütleyen yeni ekonomi sendikasının olduğu Fransa'da vardır.

BİT sektöründen işçilere baktığımızda ise, sendikalar sektörün ve işçilerinin kendilerine adaptasyonunu sağlamak için toplu sözleşmelerini yeniden gözden geçirmeye başladılar. Sendikaların varlığını devam ettirmek için bu işçilere e-mail yoluyla ulaşmak ve onlara özel serviler sunmak da yeni bir trend haline gelmiştir.

Örneğin, Danimarkalı Metal İşçileri Sendikası “Metal”, Danimarkalı BİT işçilerinin yaklaşık yarısını bünyesinde bulundurmakta ve sosyal bir anasayfa kurmaktadır. Danimarkalı “Prosa” pek çok program yapmakta ve genç stajyerlere serbest üyelik, kurs ve kitaplar teklif etmektedir. Sendikaların bir kısmı İsveç finansal sektör sendikası Finansförbundet tarafından oluşturulan Datafolket, İngiliz MSF’ye bağlı Bilgi Teknolojisi ve Mesleki Birliği gibi bilişim teknolojisi personelinden oluşan özel bölümler kurmuşlardır. Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkelerden örnek birçok İsveç sendikasının 2002 yılında Yeni ekonomide söz sahibi olmak ve problemlerine tepki için kurduğu yazılım ve tele çalışanların bağlı birliklerini içerir. Bir diğer örnek ise, bu sektördeki birçok sendikayı organize eden bir internet portalı olan Avusturalya Bilişim Teknolojisi İşçileri Birliği’dir. Arjantin ve Brezilya’da yerleşik sendikaların dışında olsalar da yazılım geliştiricileri kendi organizasyonlarını yaratmışlardır. Amerikan Washtech ise, BİT’deki özel gruplar şeklinde toplanmışlardır.

İşveren sendikaları ise örgütsel olarak bölünmüşlerdir. İşverenlerin pek çoğu işveren sendikalarının üyesi olma ihtiyacı hissetmezler. Organize olmayanlar da birlikleri için toplu pazarlığın işlevini göze alamazlar. Örgütlerin olduğu yerlerde oluşturulan organizasyonların içinde ya da yanında yer almanın dışında gelişmeyi tercih ederler.

Örneğin İsveç’te İşverenler Bilişim Teknolojileri Sendikaları Birliği (ITA) 2000 yılında İsveç Teşebbüs Sendikaları Konfederasyonuna bağlı olarak kurulmuştur. ITA bilişim sektöründeki 30.000 ve telekomünikasyon sektöründeki 30.000 işçiyi temsilen 600 şirketle toplu pazarlık yapacaktır. 180 şirket ITA ile pazarlık sınırlaması olmaksızın hizmet sözleşmesi yapmıştır. Bununla beraber, Norveç’te kurulan bilişim teknolojileri federasyonu son zamanlarda Avrupa’yı temsil eden tek örnek olmaktadır. Belçika, Danimarka, Finlandiya Fransa, Almanya, İtalya ve Portekiz gibi Avrupa ülkelerinin donanım ve üretim BİT şirketleri metal işleri, elektrik ve endüstri federasyonlarına üye olma eğilimindedirler.

Telekomünikasyon ise sektörel birliklere üye olma isteğindedirler ama bu yaygın değildir. Yazılım ve hizmet işverenleri tüm ülkelerde organize olmakta zorlanmaktadır.

Yunanistan, İrlanda, İngiltere’de ve Lüksemburg’da toplu pazarlık yapacak bir birlik bulunmamaktadır. Avrupa düzeyinde Bilişim Teknolojisi işverenleri Sendikası kuruldu fakat sosyal diyaloga girmemektedir (Kahman, 2003).

### **3.9.1. Bilgi Ekonomisinde Sendikacılık ve Toplu Pazarlık**

Bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı ile birlikte bu süreçten en çok etkilenen kurumların başında sendikalar gelmektedir. Sendikaların örgütlenme stratejileri, toplu pazarlık uygulamaları, üyelerle ilişkiler değişim geçirmiştir.

Sanayi toplumu çerçevesinde ortaya çıkan, gelişip büyüyen ve epeyce yol kat eden sendikal hareketler, 21.yy da bilgi toplumuyla karşı karşıya kalınca birden bire bir anlam kaymasına uğramış gibi oldular, ya da değişen toplumsal yapı sendikacılık hareketlerini de diğer kurumlar gibi dönüşmeye zorladı ve zorlamaktadır. Çünkü artık toplumsal yapıda bir daha geri dönmek üzere değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimlerden ekonomik yapıda nasibini aldığı için, sendikacılık faaliyetlerinin bu değişim dışında kalmasını düşünmek mümkün değildir.

Bu çerçevede sendikacıların artık 21.yy bilgi toplumu çerçevesinde sendikal örgütlenme faaliyetleri için kendilerine yeni bir yol haritası çizmeleri gerekmektedir(Kalça,2015;864).

Sendikalar, tele çalışma ile ilgili olarak, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılama ve mevcut çalışma biçimlerinin güncelleştirilmesi için yeni örgütsel yöntemler ve araçlar geliştirmek zorundadır (Göktürk, 2007: 217).

### **3.9.2. Toplu Pazarlığı Değişen Yapısı**

Bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı ile birlikte toplu pazarlığın yapısı da değişmektedir. Toplu pazarlığın yapısı geleneksel sistemdekinden yavaş yavaş ayrılarak yeni bir boyut kazanmaktadır. Küresel rekabet, Amerikan endüstrisinde çalışma hayatında yeni ihtiyaçlar ve arayışları doğurmuştur (Kochanand, 1991: 209-25).

McLuhan'ın “*Küresel Köy*” kitabında işsizlik ve sosyal problemlerdeki artışlar yapısal değişikliğin bir devamı olarak ele alınmıştır. Bilgi ekonomisine geçiş çabaları, endüstrileşmenin benzer sonuçlarını doğuracaktır: Bu gelişmeyi uzun dönemde kendi başına, kendi özgürlüğünü şekillendirmek için üstlenenler, korumak istedikleri şeyin aslında kendiliğinden oluştuğunu göreceklerdir.

Üyelerin sendikalardan ayrılmalarının nedeni çalışma hayatındaki yapısal değişiklik değildir: Bunun asıl nedeni, yapısal değişime yeteri kadar hızlı ayak uyduramayan sendikalardır. Son yirmi yılda Almanya’da istihdam edilen insan sayısı düşmemiş aksine 1992’ye kadar yükselmiştir.

Piyasa paylarını kaybeden bütün şirketler de üyeliklerin azalmasının nedenlerinden biri olarak sayılabilir. Son olarak yapılacak analizde ise bu liderlik eksikliğinin bir yansımasıdır (Klotz, 1999). Sonuç olarak bilgi işçilerine özgü yeni bir şekil almakta ve toplu pazarlık süreçlerinde teknoloji daha yoğun kullanılmaktadır.

### **3.9.3. Bilgi Toplumuna Özgü Sendikacılık Arayışları**

Bilgi ekonomisine geçiş sürecinde geleneksel sendikacılık yaklaşımları açısından da önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Firmaların yatay örgütlenmeye geçmeleri ve/veya gerek asli üretimlerini gerekse asli olmayan üretimlerini taşeron firmalara yaptırımlarıyla birlikte, geleneksel olarak dikey bir şekilde örgütlenmiş firmalarda örgütlenebilen sendikalar, yeni durumda oldukça zorlanmaktadır.

Diğer yandan bilgi ekonomisinde, BİT'nin yayılması sürecinde sendikaların bu teknolojilerden yararlanarak hizmet vermeleri, tele çalışma gibi yeni çalışma türlerinin ve önem kazanan kendi başına çalışmanın mevzuata girmesi için mücadeleye girmeleri ve çalışanlara beceri eğitimi vermeleri önem kazanmaktadır(Kelleci,2003;5).

Birçok uzman Internet ve IT'nin sendikalara sağladığı fırsatları ve bu fırsatların değerlendirilmesi hakkında çalışmalar yapmıştır(Coates,2002).Bu çalışmaların sonucu olarak günümüzde bilgi ekonomisine özgü sendikacılık modeli arayışları konusunda önerilen ve tartışmaları IT'nin sendikalara etkisini ve firmaların her alandaki yenilikleri kullanmalarına göre 5 hipotez ortaya atılmaktadır.

### 3.9.3.1. Geleneksel Hizmet hipotezi

Darlington'un görüşüne göre firmalar IT ile web i daha pahalı kişisel hizmet vermektense daha yaygın olarak FAQ's aracılığıyla işçi hakları hakkında bilgi verebilmek için kullanılmaktadırlar. Bu tür kullanıcılara en iyi örnek, İngiltere de UNISON girişimcilerdir.

Birincisi olan [www.troubleatwork.org.uk](http://www.troubleatwork.org.uk) adlı site ulusal öğrenci örgütü tarafından kurulmuş Internet üzerinde çalışan öğrencilerin iş ile ilgili problemleri hakkında önerilerde bulunmaktadır. Ele alınan konular sağlıktan tatil planlarına ırkçılıktan böyle bir siteye üye olmaya kadar birçok konuyu içermektedir. UNISON-DIRECT adlı ikinci site ise üyelerine işyerinde karşılaştıkları sorunlara önerilerde bulunmak için günde 24 saat çalışmakta 300 ün üzerinde senaryolarıyla üyelerinin problemleriyle ilgilenmektedir. Başka bir girişimci ise TUC'sRisks e-mail sistemidir ki, bu da üyelerine haftalık sağlık ve korunma bilgileri sunmaktadır (Freeman, 2002).

### 3.9.3.2. Yeni Ulusallaştırma Hipotezi

İnternetin işçi ve girişimci uyumunu arttırdığını, yeni iş ilanları sağlayarak bütün dünyadaki şirketler arasında bağlantı kurmaktadır. Yeni ulusallaştırma için en önemli site [www.labourstart.org](http://www.labourstart.org) dur ve bütün dünya çapında gazetelerdeki iş ilanları hakkında günlük bilgi verir.

Bu site alçak maliyet ile çalışır çünkü üyeler haberlerini kendi alanlarından gönderir. Eğer Kore hükümeti polis veya askerinin Busau da bir ayaklanmayı bastırmasını isterse bu siteler gazetelere göre daha çok yararlı olacaktır.

Labornet (US, [www.labornet.org](http://www.labornet.org)) ve labornet (UK, [www.labournet.net/world.asp#ID](http://www.labournet.net/world.asp#ID)) organize işçiliği güçlendirmek için bilgisayar iletişimini teşvik etmektedir. Labornet uluslararası işbirliğinin ve uyumun çok önemli olduğunu belirtmiştir. Bizim ihtiyacımız, ticari firmaların katkılarıdır.

### 3.9.3.3. Cyber Tartışma Hipotezi

Cyber Tartışma Hipotezi ise üyelerinin ve işyerlerinin standart medya kanallarına girmeksizin Internet aracılığıyla firmaları etkileyebileceğini öne sürmektedir.

2001 de iletişim işçileri (US) Verizon'a karşı çıkmışlar ve günlük pazarlık çalışmalarını web sitelerinde yayınlamışlardır. Diğer organizasyonlar ise belirli yerleşkelerdeki işçilerin protestolarını desteklemişlerdir. Bunun bir örneği, 2000 yılında Kuzey Carolina'daki demir işçilerinin Alman ortaklı Continental General Tire'a karşı olan grevidir. Organizasyon Walmart ve Ford gibi kıtalar arası bağlantıları olan firmalara bile yayınladığı bilgilerle baskı yapmıştır. Almanya'daki en büyük şirketlere e-posta kartları gönderilmiştir.

Amerika tarihindeki en büyük grevlerden birisi de 2000 yılındaki Boeing mühendislerinin ayaklanmasıdır. Organizasyon web sayfasını kullanarak üyelerini son gelişmelerden haberdar etmiştir. Sonuçta hotel ve restoran çalışanları sendikası [www.eyesonsodexo.com](http://www.eyesonsodexo.com) sodexo-marriott'un çalışmalarını kullanarak yiyecek güvenilirliği ve iş ilişkileri konusunda bilgi vermiştir.

#### **3.9.3.4. Sanal Organizasyon Hipotezi**

Bu hipotez, organizasyonlar yeterli üye sahibi olunmadığı zaman işçileri organize etmek ve siteleri daha dikkat çekici hale getirmek için çalışmasını öngörmektedir. Buna web üzerinden bir örnek de birleşmiş yiyecek ve ticari çalışanların sitesi [www.walmartworkerslv.com](http://www.walmartworkerslv.com) dur. UFCW bu sitesi bu siteyi şu şekilde açıklamıştır: Birçok yayın üretmemize rağmen üyelerin interneti daha çok kullandıkları ve daha çok eğlendikleri görülmüştür. İnternet üzerinde en yeni Walmart aktivitelerini öğrendikleri görülmüştür.

Birleşmiş otomobil çalışanları birliğinin bir parçası olan ulusal yazarlar birliği üyelerinin 1/3-1/2 oranlarında web'i kullandıklarını söylemiştir.

Bunun başka bir örneği de, belli aidatlar ödeyen üyelerine hizmet veren IBM'deki organizasyondur. Site adresi ise [www.Allianceibm.org](http://www.Allianceibm.org) olan bu organizasyonu üyeler şirketteki değişiklikleri ve planları takip etmek için kullanmaktadırlar.

#### **3.9.3.5. Organizasyon Demokrasisi Hipotezi**

Bu hipotez üyelerinin karar mekanizmalarında daha çok katılma fırsatı bulacağını ileri sürmektedir. Bazı organizasyon üyelerine sadece muhabbet odaları sunmakta, bazı belli konularda İnternet üzerinden oy kullanma imkânı vermiş fakat

çoğu üyelerinin karar verme mekanizmalarında rol oynamasındansa daha çok iletişim kurma avantajı sağlamaktadır (Freeman, 2002).

1990'larda çalışanların istihdam edilebilirliği, karar vericiler ve insan kaynakları yöneticileri tarafından çok fazla ilgiye maruz kaldı. Bununla birlikte, çalışanların istihdam edilebilirliği kavramı yeni değildir. 1950'ler den beri gelişme göstermektedir ve geleneksel olarak davranışları işaret etmekte, bilgi ve çalışanların yetenekleri onların piyasa potansiyellerini belirlemektedir.

De Grip, Van Loo ve Sanders, arz ve talep özellikleri ve ayrıca çalışanların istihdam edilebilirliğini etkileyen insan kaynakları yönetimi imkânları teklifini göz önüne alan, çalışanların istihdam edilebilirliğinin çeşitli yönlerinin kavramsallığını sağladılar (De grip, 2004).

Özellikle çalışanların eğitime katılım isteği, kapasite ve işlerini yapmalarındaki hareket serbestliği veya esnekliği, onların istihdam edilebilirliğini belirler. Bunun yanında, endüstri sektöründeki çalışanların istihdam edilebilirliği, çalıştıkları düzensizlikle uğraşmaları için istihdam edilmeye ihtiyaçları olan çalışanların büyüklüğüne bağlıdır. Bu düzensizlik ilk olarak teknolojik ve organizasyonel değişimden dolayı meydana geldi.

Bundan başka, sektörde ürünlerini ve hizmetlerini satan firmaların ürün piyasasındaki dinamiklerle ilgilidir. Özellikle gelişmiş ülkelerde, tarım ve balıkçılık gibi sektörlerde istihdam edilen düşük vasıflı çalışanların istihdam edilebilirliği çok düşüktür.

Ayrıca, hizmetler sektöründe çalışan düşük vasıflıların istihdam edilebilirliği daha az kritik seviyede görünüyorken, üretim ve kamu sektöründe düşük vasıflı çalışanların istihdam edilebilirliği gerilemektedir.

Genellikle finans ve ticaret sektörleri, kimya endüstrisi, enerji sektörü, metal ve elektronik endüstrisinde olduğu gibi istihdam edilebilme talepleri oldukça yüksektir. Bundan başka, endüstrinin çeşitli sektörlerinde düşük vasıflı çalışanlara teklif edilen insan kaynakları yönetim imkânlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.



Farklı olarak, tarım ve balıkçılık şirketlerinde, gıda ve içecek endüstrisinde ve taşıma ve iletişim sektöründe pasif İKY politikaları, düşük vasıflı çalışanların istihdam edilebilirliğine neden oluyor. Çalışanların istihdam edilebilirliğini ile çalışanların iç ve dış istihdam edilebilirliği arasındaki farkı görmek önemlidir (Groot, 2000: 149-58).

### **3.9.3.6. Mediafon**

Mediafon sendikaların daha fazla üye edinmek için kullandıkları bir çalışma ağıdır. Yoğun olarak medya, çoklu medya, iletişim, kültür ve güzel sanatlar üzerinden yürütülmektedir. Temel prensip; deneyimli serbest girişimciler çalışma arkadaşlarına, kuruluşlara ve bireylere tavsiye ile öneriler sağlar. Bu çalışma ağının üyeleri görevleri için özel olarak eğitilmişlerdir. Mediafon'a yurtiçinden pazartesinden cumaya çalışma saatleri içinde ulaşılabilir. Üyelerinin tavsiyeleri, beklentileri ve istekleri burada alınır. Genel sorular çağrı merkezi çalışanları tarafından anında cevaplanabilir. Diğer durumlarda arayanlar uzmanlara yönlendirilir. Doğrudan bağlantı her zaman mümkün olmayabilir, fakat görev zaman tablosunun yardımı ile arayanlar deneyimli uzman bağlantılarına ne zaman ulaşabileceklerini genellikle aynı gün hemen öğrenirler. Tavsiyeler genel soruları kapsar; örneğin sosyal güvenlik kontrat ve teklifler için uygun yolları, başlangıç ve girişimler, ICT'nin faydası gibi başlıkları içerir.

Bireysel uzmanlık veya belirli sözlü anlatım gerektiren uzmanlık konuları da cevaplanır. Bağımsız çalışanlardan oluşan bir sendikayı ortak yapmak hatta yatırım temsilcisi yapmak? İlk bakışta garip geliyor ancak daha yakından incelersek her şeyi süpüren sosyal değişimin mantıklı sonucu olduğu ispat edilir.

Yüzyıllık deneyimi olan bir organizasyondan başka kim değişen iş dünyasında küçük ölçekli işletmelerin ve serbest girişimcilerin karlarını arttırmaya uygundur. Bu fikirler Mediafon'un bulunmasına yol açmıştır (Schwemmler, 2004: 10).

Pilotlardan hayat kadınlarına kadar, medya ve güzel sanatlar dışında serbest çalışan üyeleri de vardır. Serbest girişimciler de ücretli çalışanlar kadar adil dağıtılan

ücretten ve sosyal güvenceden kar ederler. Ücretli çalışan arkadaşları ile birlikte serbest çalışanlar birliğinden fazlasını başarabilirler. Yine de sendika eğer kirli rekabeti önlemek istiyorsa temel olarak tüm endüstri çalışanlarına aynı hizmeti sunmalıdır; yasal kariyer garantisi ve endüstri bağlantıları. Bir serbest çalışan pratik profesyonel bilgi edinmeyi ve birbirleri ile paylaşmayı kendi çıkarları için istemeli ve yapmalıdırlar. Bilginin dağıtılması ve aktörler arası çalışma ağı Verdi'nin Mediafon ile aşması gereken en büyük problemler olarak görünüyor.

Bu arada teknolojinin yol açtığı verimlilik artışının ABD'deki gelişimi 1990'ların ikinci yarısına sıkışmadığı fikri vardır. Bu uzun dönemli sabit artışların kabul görmesi şeklinde oluştu. 2003'te verimlilik ABD'de en üst düzeye ulaştı. Üçüncü çeyrekte büyüme oranı 2002'nin aynı çeyreğiyle kıyaslandığında % 5 daha fazlaydı.

R.Gordon'un tahminine göre, büyüme oranı ileride % 3 civarında gerçekleşecektir. HagenKramer'a göre bilgi ekonomisine sadık olmamızı gerektiren ve büyümenin patlayacağını belirten birçok kanıt vardır. Bununla birlikte iş bulma oranı ve işçi hakları problemleri de yaşanacak ki buna "*işsiz büyüme*" adı veriliyor (Schwemmler, 2004: 10). Sendikalar daha uzun bir bu problemleri hissetmeye devam edecektir. Bilgi ekonomisinin mikro ekonomik önemi ise yeni tip girişimlerin ortaya çıkmasıdır.

Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü ile medya sektörü borsada şirket kültürü, endüstri ilişkileri, çalışma koşulları göz önüne alınarak çok farklı kriterlerle değerlendiriliyor. Start-up denilen bu yeni şirket tipiyle hem yönetim hem değerlendirme kriterleri değişmiştir.

#### **3.9.4. Bilgi Ekonomisinde Sendikaların Örgütlenme Stratejileri**

Teknolojik gelişmelerin istihdam açısından bir diğer yüzü ise işyerlerinde sendikaların rolünü ve önemini azaltmasıdır. Teknolojide meydana gelen bu devasa gelişmeler, emeğe olan ihtiyacın azalmasını gündeme getirmiştir. Emeği tasarruf eden makinelerin iş sürecine sokulmasıyla, niteliksiz emeğe olan ihtiyaç azalmış, işsizlik artmıştır.

İşte bu teknolojik gelişmeler sonucunda işin ve işçinin niteliğinin artması sendikal hareket için olumsuzluklar getirmiştir. Çalışanların bilgi edinimleriyle

niteliği arttıkça iş sektöründen hizmet sektörüne kaymaktadırlar. Ve böylece mavi yakalı ve beyaz yakalı işçiler, yönetenler ve yönetilenler arasındaki sınır belirsizleşmektedir. Sonuç olarak, teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan meslekler son derece değişken nitelikler taşımakta ve bu nedenle çalışanlar ortak çıkarılarda buluşup kolektif hareket etmekte zorlanmaktadırlar (Kalça, 2015: 867).

Bu organizasyonu ve katılımı yükseltmeyi, “*organizasyon kültürünü*” mevcut üyelere hizmet vermek yerine yeni üyelerin katılımını sağlamak için kaynakları bu yöne kaydırmayı teşvik etmek sendikaların temel hedefleri arasındadır.

TUC ve katılımcıları arasında bir bağ olarak başta büyük oranda genişleyen hizmet sektöründe olmak üzere üyelik merkezleri kurmayı ve yoğunluğun az olduğu yeni mesleklere ve endüstrilere yoğunlaşmayı benimsemiştir. Yeni birleşimcilik kampanyasının ana önceliği yeni jenerasyon sendikaların birleşmesini sağlamıştır. Üye çekmek ve elde tutmak için daha fazla yaratıcı olmalarını sağlamak üzere, genç çalışanlara ve katılımcı sendikalara bir seri katılım ve eğitim kursu takdim edilmiştir. Yeni sendikacılık, başta ABD ve Avustralya olmak üzere uluslararası sendikaların başarılı üye edinme kampanyalarındaki deneyimlerine dayanır.

Aynı zamanda 19. yüzyılın sonlarında İngiltere’deki Yeni birleşimcilik akımının ilk dalgalarından ders çıkarmıştır. Bu dönemde sendikaları organizasyonu birinci öncelik almış ve kadınların, vasıfsız ve genç işçilerin dikkatini çekmiş ve tahminlerin çok üstünde katılımı sağlanmıştır. Yeni birleşimcilik kampanyası uzun süreli üyelik sağlanmasında doğacak olan, emek hareketinin karşılaşacağı dev zorlukların farkına vardı.

Aynı zamanda farkındadır ki eğer hareket katılım fırsatlarını gerçek üyelik kazancına dönüştürmek istiyorsa; sendikalar çekiciliklerini keskinleştirmeli, çabalarında stratejik olmalı ve organizasyon için ek kaynaklar bulmalıdırlar (Schwemmler, 2004: 10). Bu yönetsel ilkelere dayanarak TUC’nin Yeni Birleşme Görev Grubu, daha sonra TUC’nin Genel Kurulu ve Kongresi’nin de onayladığı bir takım amaçları belirlediler. Bunlar:

-Organizasyonu ilk öncelik haline getirin ve sendika hareketini “organizasyon kültürü” anlayışına doğru kaydırın.

- Katılım ve organizasyondaki sendika kaynaklarının katılım seviyesini arttırın.
- Serbest yapıları güçlendirin, tam gün ve sabit çalışanlar için yeni eğitim paketleri hazırlayın.
- Sendikaların var olan üslerini güçlendirmeleri ve yeni alanlara girmeleri için özel projeler düzenleyin.
- Kampanyaları ve medyayı kullanarak sendikaların kadınların, gençlerin ve emek piyasasındaki “*katı işlerde*” çalışan kesim üzerindeki çekiciliğini arttırın.
- Başarılı organizasyon yaklaşımları üzerine tartışmaları ve bilgi alışverişini destekleyin.
- Gençleri hedef alarak, uzman sendika organizatörleri yetiştirecek organizasyon akademileri açın.

#### **3.9.4.1. Serbest Organizatörlerin Eğitilmesi**

Bilgi ekonomisinde sendikaların örgütlenmek için başvurdukları diğer bir yöntem de serbest organizatörlerin eğitilmesidir. Sendikalar örgütlenmeye daha fazla kaynak ayırmaları gerekir.

Bu kurslar hareketin üyelerin eğitim ve motivasyonunu arttırmayı ve işyerinde birliğin iyileştirilmesine sahip çıkmalarına yardımcı olmayı hedefler. Üyeler, katılan sendikalara özel hazırlanmış özel organizasyon öncelikleri yanında, temel organizasyon yetenekleri (iletişim, araştırma, görüşme ve medya takibi) üzerine eğitilirler.

Sendikaları üyelik arttırma, etkili işyeri organizasyonu kurma, daha fazla iş yeri temsilcisi alma ve eğitim konularında desteklemiştir. Bu işyerlerindeki sendika üyelerine ve ötesindekiler üzerinde gerçek bir fark yaratmıştır. Bu proje ve sendikaların kendi çabaları sayesinde, sendikaların düzelme yolunda olduğuna dair açık işaretler vardır. Geçen yılda yeni tanıma antlaşmaları yapan 500 şirket ile, TUC iştirakçisi sendikaların üçte ikisi 1997’den beri büyümüş ve kolektif uzlaşma antlaşmalarında keskin bir trend artışı gözlenmiştir. Organizasyon Akademisi de azımsanmayacak bir başarı sağlamıştır.

1998'de açıldığından beri 30.000'den fazla yeni sendika işçileri örgütlemeye etkili olmuş, 150 yeni sendika organizatörü eğitmiştir. Buna ek olarak Akademi ve Mezunları sendika içinde yaklaşımların değişmesinde kilit rol oynamışlardır.

Gelişme için organizasyona inanmış iştirakçi sendikalar tarafından desteklenerek, bu organizatörler birleşmemiş İngiltere'nin organizasyonu, hali hazırda sendikaların tanınmış olduğu iş yerlerindeki üyeliklerinin sağlamlaştırılması ve geliştirilmesi, ekonominin yeni ve büyüyen alanlarına sendikanın etkisinin genişletilmesi konularında büyük rol oynamışlardır.

#### **3.9.4.2. Örgütlenme Akademisi**

Sendikaların bilgi ekonomisinde daha etkin olabilmeleri için örgütlenme akademisi kurlmaları gerektiğine yönelik söylemler artmaktadır (Yorgun, 2007: 184). Eğitim sendikalar için her zaman önemli bir element olmuştur.

Temmuz 1997'de TUC Genel Kurulu temelde genç ve kendini sendikaya adanmış organizatörleri hedef alan, 12 aylık bir eğitim programı vererek Organizasyon Akademisi için büyük destek verdi. Akademi, İngiliz Sendika hareketinin organizasyon çabasında sancak gemisi olmuştur.

Yeni jenerasyon organizatörleri var olan üyelik merkezlerini yapılandıracak ve yeni alanlara açılacak yeteneklerle donatmak amacıyla, akademi hizmet içi eğitim verecek her dönem genç sendika uzmanları yetiştirecektir.

Akademinin diğer temel hizmetleri:

-Dikkatle yapılandırılmış katılım, eğitim, yönlendirme, danışmanlık ve genç organizatörler ağırlıkta olmak üzere yerleştirme programları

-Programın şekillendirilmesi, planlanması, yönetilmesi ve gerçekleştirilmesi konusunda konfederasyon ve üye sendikalar arasında aktif yardımlaşma.

-Kullanılan inisiyatifin tüm sonuçlarını öngörecektir bir Organizasyon Akademisi Yönlendirme Grubu.

-Konfederasyon ve üye sendikaların onayladığı bir süreç doğrultusunda temel kural ve şartlara uyan programa katılımcıların alınması.

Genel bir prensip olarak, yeni bir teknolojinin tanıtılması yer değiştirmeyle olur. Yeni teknoloji önceden yapılanı daha iyi, ucuz, hızlı, daha güvenilir, daha kaliteli ya da daha iyi başka mikro ekonomik ölçütlerde yapar.

Örneğin, hastanelerde, okullarda ve işçi sendikalarında bunun gerçekleştiği görölmektedir. Bilgi teknolojilerinin ilk yaptığı ofis arkası işlere, hesaplamalara, faturalara ve hesap tutmaya dikkat etmektir. Girişimin esasına göre bilgi teknolojisinin kullanılması bilgisayar-bağlantılı bilgilerin kullanılmasından önce yıllar alabiliyordu.

Örneğin, hastaneler faturalarını onlarca yıldır bilgisayar yardımıyla kaydetti ve hesapladı. Ama sadece son beş veya altı yıldır hastanelerin sağlık tedbirinde büyük bir anlam taşıyor. Sadece son beş yılda okullar öğretimde bilgisayar yardımını ciddi olarak almaya başladılar ve hala öğretimde merkezleşmenin başlamasından tam olarak haberdar değildirler. Shostak benzer eski-model bilgisayar kullanımlarının sendikalarda da olduğunu belirtiyor (Joseph, 2002).

## SONUÇ

Son yirmi yılda ortaya çıkan bilgi ekonomisi çalışma hayatında köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerden en önemli bilgi ekonomisine dayalı yeni bir emek piyasasının ortaya çıkmasıdır. Bilgi ekonomisine dayalı emek piyasası klasik emek piyasalarından oldukça farklılık göstermektedir. Bu piyasanın en önemli özelliği her aşamada bilgi teknolojilerinden azami ölçüde faydalanmasıdır.

Küresel rekabet, Amerikan endüstrisinde çalışma hayatında yeni ihtiyaçlar ve arayışları doğurmuştur. McLuhan'ın "*Küresel Köy*" kitabında işsizlik ve sosyal problemlerdeki artışlar yapısal değişikliğin bir devamı olarak ele alınmıştır. Bilgi ekonomisine geçiş çabaları, endüstrileşmenin benzer sonuçlarını doğuracağı ifade edilmektedir. Bu sonuçlar özellikle emek piyasası, sendikalar ve çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğuracaktır. Bu gelişmeyi uzun dönemde kendi başına, kendi özgürlüğünü şekillendirmek için üstlenenler, korumak istedikleri şeyin aslında kendiliğinden oluştuğunu görecektir. Üyelerin sendikalardan ayrılmalarının nedeni çalışma hayatındaki yapısal değişiklik değildir: Bunun asıl nedeni, yapısal değişime yeteri kadar hızlı ayak uyduramayan sendikalardır.

Son yirmi yılda Almanya'da istihdam edilen insan sayısı düşmemiş aksine 1992'ye kadar yükselmiştir. Piyasa paylarını kaybeden bütün şirketler de üyeliklerin azalmasının nedenlerinden biri olarak sayılabilir. Son olarak yapılacak analizde ise bu liderlik eksikliğinin bir yansımasıdır. Bunun en önemli nedeni ekonomide görülen değişimler ve teknolojik alanda meydana gelen gelişmelerdir.

Ekonomik değişim dönemlerinde iki önemli değişim meydana gelir. Bunlardan birincisi, yeni teknolojinin işçilerin yerini doldurması, işgücü talebinin azalmasına neden olması dolayısıyla da işlerin azalmasıdır.

İkincisi ise yeni teknolojinin çoğu işi vasıfsızlaştırdığı, düşük ücretlere yol açtığı ve çalışan kadın ve erkeğin ayrıştırdır. Bu inançlar, tekil bir şirketin davranışlarının kısa vadedeki gözlemlerinden ya da bazı üretim süreçlerinde ihtiyaç duyulan yeniliklerin etkisinden kaynaklanmaktadır. Eğer bir şirket, yeni teknoloji kullanımına geçmişse şirketin büyümesine imkân verecek maliyet avantajı ya da ürün yenilikleri sağlayacaktır.

Çoğu yeni teknoloji tarımda, imalatta ve hizmetlerde işgücü tasarrufu sağlar; kısa vadede de şirketler genellikle daha fazla çıktı sağlamalarına rağmen işgücünü azaltmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında yeni teknoloji istihdamı azaltmaktadır denebilir. Birçok teknolojik yenilik sadece vasıfsız işgücünü değil aynı zamanda da yüksek vasıflı ve dolgun ücretli işçiye dayalı iş yapısını da azaltmaktadır. Mesela erken otomobil üretimi vasıflı bisiklet işçilerini kullanmıştır.

Henry Ford, 1912’de üretimin rutin olması ve hızlanması için bant sistemine geçmiştir. Bu süreçte, araba imalatı vasıfsızlaştırılabilmiş ve işin hızının kontrolü işçiden alınmıştır. Hatta bir süre için işçilerin ücretlerini bile düşürmüştür. Benzer bir şekilde, yakın zamandaki yenilikler makine parçalarının imalatında vasıflı operatörlerin yerini daha az vasıflı bilgisayar komutu verebilecek işçilere bırakmıştır. Bilgiye dayalı emek piyasası işletmelere büyük avantajlar sağlarken çalışanlar açısından da verimlilik ve etkin bir çalışma ortamı sağlamaktadır.

E insan kaynakları yönetimi bilgiye dayalı emek piyasaları tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Bu sayede bilgi işçileri işletmeye daha fazla katkı sağlamakta ve işlerine daha çok konsantre olmaktadır. Yakın bir gelecekte bu sektörlerin e-piyasayı benimseyecekleri ve uygulayacakları görülmektedir. E piyasayı benimseme konusundaki bu zorunluluk her geçen gün daha da artmaktadır. Ayrıca çok çeşitli çalışma şekilleri de ortaya çıktı.

Atipik çalışma türleri olarak adlandırılan bu çalışma türleri yaygınlaşmakta ve azalan işçi sayısı için haftalık 40 saatlik çalışma bir gerçek olmaktadır. Tüm bu değişikliklerin ışığında, pek çok eleştirmen çalışma hayatının doğasının önemli bir



dönüşüme doğru gideceğini ileri sürmektedir. Gerçekten iş piyasalarının geleceğine dair, iyimser ya da kötümser, oluşturulmuş pek çok teori bulunmaktadır.

Bu düşüncelerin ve savların en radikal olanlarına göre, geleneksel ruhtaki işlerin sonunun geleceği ya da bizim bildiğimiz kariyer örnekleri geçmişe ait birer örnek olarak kalacaktır.

Bilgi ekonomisi ile ilgili birçok analiz göstermiştir ki, istihdamdaki büyüme öncelikle hizmetler sektöründe yoğunlaşmakta, güvenilir ve az ödeme, üretimin büyümesine katkıda buldukları oranda maaşa artışı olan nüfusun küçük bir bölümü dışında devam etmektedir.

Yeni ekonomi modelinin sosyal sonuçları, birçok iş kolunda üretimin düşmesi bunun sonucu olarak da gelir eşitsizliğinin büyümesi olarak belirtilebilir. Dünyanın genelinde yeni ekonomi ile ilgili yapılan tartışmalar; genel olarak bireyler ve şirketlerin internet kullanımı üzerine odaklanmıştır. Ancak belirli sınırlar içinde yeni ekonominin sonuçlarını açıklamak için, içeride olduğu kadar dışarıda da emeği artırıcı yatırım ve geliştirme çalışmalarının yakından incelenmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

### **1. Kitaplar**

Akın, B. (2007), “**Dünü ve Geleceğiyle Bilgi Toplumu**”. Hüseyin Odabaş ve Hakan Anameriç (ed.), Bilgi....Referans Yayınevi, Ankara

Atık, H. (2013). **Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Editörler: E. Kutlu ve B. T. Tosunoğlu, *Bilgi Ekonomisi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2748, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1706

Belek, İ., (1999), **Post Kapitalist Paradigmalar**, Sorun Yayınları, İstanbul

Biçerli M. K., (2004) ‘**İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**’, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1563, Eskişehir

Canman Doğan, **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları No:260. Ankara 1995

Carnoy, Martin. (2002), *Sustaining the New Economy Work, Family and Community in the Information Age*, Russell Sage Foundation (New York) and Harvard University Press Cambridge

Catherine Casey, (2004); *Knowledge-Based Economies, Organization and the Sociocultural Regulation of Work*, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 25, No. 4, 607-627

Coffield, F. (2000) ‘Introduction: A Critical Analysis of the Concept of a Learning Society’, in F. Coffield (ed.) **Differing Visions of a Learning Society**. Bristol: Policy Press.

Coates, Joseph F. (2002), *Four Perspectives on the Future of Work, Employment*

Relations Today, Spring

De Grip, A, Van Loo, J. and Sanders, J. (2004) 'The Industry Employ ability Index: Taking Account of Supply and Demand Characteristics', *International LabourReview*, 143, forthcoming.

Dewey, J. (1966) **EducationandDemocracy**. New York: FreePress

Doğan Altan, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları, *IUYD* '2011 / 2(2)

Erkan H., H. Atik, S. Taban, and C. Özsoy, **Bilgi Ekonomisi**, 1. Baskı. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2748 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1706, 2013

Eyrenci Öner, "**İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku**", Kamu - İş, Ankara - 1993

Groot, W, Maassen van den Brink, H (2000), "Overeducation in the labor market: a meta-analysis", *Economics of EducationReview*, Vol. 19.

İnce Mehmet, Gül Hasan, *Bilgi Çağında Rekabetin Temel Belirleyicisi: bireyin yaratıcılığı, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF. Dergisi*, Haziran 2006

Iraz, R. ve Yıldırım, E. (2005). Bilgi Yönetimi Anlayışının Benimsenmesi ve Bilgi Teknolojileri Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: E-Learning Örneği. *4.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Değişim Yayınları: 15-16 Eylül, Sakarya

İrmış Ayşe, Sabahat Bayrak, İnsan kaynakları yönetimi açısından Kariyer Yönetimi, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**,1/1-2, 2001

Jaap de Koning, Hugg Mosley, Günther Schmid, "Introduction: Active Labour Market Policies, Social Exclusion, and Transitional Labour Markets", J. Koning,

H.Mosley (eds.), *Labour Market PolicyandUnemployment*, EdwaryElgar Publishing, 2001

Joseph F. Coates Four Perspectives on the Future of Work, *Employment Relations Today*, (Spring, 2002)

Kalça Adem, *Bilgi Ekonomisi Sendikal Hareketin Sonu Mu?* International Conference On Eurasian Economies, 2015

Kaplinski, R. (1986), *Microelectronics and Work Revisited: A Review*, report prepared for the International Labor Organisation, Brighton: University of Sussex Institute of Development Studies

KapsteinEthan B, WorkersandThe World Economy, **ForeignAffairs**, May/Jun 96,Vol:71 p16, 22p

Karayılmazlar, Ekren (2006). **Bilgi Toplumu ve Eğitim**, Editör: N. Kargı, Bilgi Ekonomisi, Bursa: Ekin Kitabevi

Kelleci Mehmet Ali, **Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri Ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar Ve Riskler**, DPT, Yayın No: DPT. 2674, Ankara 2003

Kevük Süleyman, Bilgi Ekonomisi, **Journal of Yasar University**, 1(4)

L. Lengel, “The Information Economy and the Internet”, **Journal Mass Commun.**, vol.II, 2009

Marcus Kahmann, Trade Unions And The Growth Of The Information Economy, **Dwp**2003.02.01

Michael Schwemmler, **Trade Unions and New Economy**, Trade Unions and New Economy Project int.unity – building up an international trade union community in the net (TUANE) Final Symposium of the int. Unity Project Brussels, 28/01/2004

Norbert Berthold, **Labor Market Policy in the New Economy**, Paper presented at the Conference Economic Policy in the New Economy. Organized by the Kiel Institute of World Economics, Paderborn, May 15-16, 2001, Würzburg 2001,

Nordhaus, W. (2001), **Productivity Growth and the New Economy**, NBER Working Paper 8096, Cambridge,

Özen Zeki, Kartal Elif, Çiğdem Selçukcan Erol, Fatma Öney Koçoğlu Bakioğlu, **Bilgi Ekonomisi Üzerine Bir Çalışma**, XVI. Akademik Bilişim Konferansı, AB 2014, Mersin Üniversitesi, 5 - 7 Şubat

Peter Brödner, **The Future of Work in a Knowledge-Based Economy**, ICT/CIREM Int. Seminar on Economy and Work in the Knowledge Society“, Barcelona, February 24-25, 2000

Piore, Michael J and Sean Safford (2006): Changing Regimes of Work place Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial relations Theory, **Industrial Relations**, Vol. 45, no 3: 299-325.

Salthouse, T.A. (1991) **Theoretical Perspectives on Cognitive Ageing**, Hillsdale (NJ): Erlbaum.

Sanders, J. and De Grip, A. (2004) ‘Training, Task Flexibility and Low-Skilled Workers’ Employability’, **International Journal of Manpower**, 25

Süleyman Kevük, Bilgi Ekonomisi, **Journal of Yasar University**, 1(4)

Thomas Kochanand Michael Useem, ed. **Transforming Organizations**. New York: Oxford University Press, 1991

Ulrich Klotz, **The challenges of the New Economy**, Published in: Gerwerkschaftliche Monatshefte, 10 / 1999)

Uşen Şelale, Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de aktif Emek Piyasası Politikaları, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2

Ünver Yeşim, **İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Performans Değerlendirme Sistemleri**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Ankara 2005

Yavuz Arif, “**Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**”, Ankara – 1995

Yılmaz Gözde, **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey**, Ekin Basım Yayın 2009, Bursa

## **2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar**

Aksoy Beyhan, Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12, Sayı: 3, Temmuz 2012

Atik Hayriye Figen Tombak, Bilgi Ekonomileri ve Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi/ 2012**  
Cilt: VII Sayı: I

Aksoy Beyhan, Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12, Sayı: 3, Temmuz 2012

Atik Hayriye Figen Tombak, Bilgi Ekonomileri ve Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi/ 2012**  
Cilt: VII Sayı: I

Büyükılmaz Ozan, bilgi yönetimi uygulamaları kapsamında insan kaynakları yönetiminde meydana gelen değişimler, **Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi C.:1 S.:1 Yıl:2013, s.84**

Çelik Sümeyra, Türkiye **İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007

Doğan Selen, Özge Demiral, İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 17, Sayı 3, 2008

Drucker, Peter F. (1991), **Yeni Gerçekler**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara

Employment in Europe 2006 Report

- Erduç Zeynep, Küreselleşmenin İstihdama Etkileri, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 3, Kasım 1999
- Erdut, Tijen.(2003), “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, **TUHİS Dergisi**, Kasım
- Göktürk Mustafa, Sosyo-psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma biçimleri, **Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi**, Sayı 12 Yıl 9 Haziran 2007,
- Güler Ebru Çetin, İşletmelerin e- insan Kaynakları Yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler, **Ege Akademik Bakış**, Yıl:2006, Sayı:1, Cilt:6
- Işığışık, Ö. (2013). **İstihdam ve İşsizlik**, 2. Baskı, Bursa, Dora Yayınevi
- İrmiş Ayşe, Sabahat Bayrak, İnsan kaynakları yönetimi açısından Kariyer Yönetimi, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**,1/1-2, 2001
- Kapar Recep, **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 55 (2011)
- Kaya Mehmet, Küreselleşme Yaklaşımları, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13 (2009), 1-16
- Kuzgun İnci Kayhan, Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012/2
- Meçik Oytun. “Türkiye İçin 2010-2012 Dönemi Karşılaştırmalı Bilgi Ekonomisi Analizi.” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**8.2, 2013
- MORİTA A, (1987), *MadeIn Japan Bir Japon Mucizesi Sony*, İlgı Yayınları, İstanbul, s.181
- Nigel Meagel, Ceri Evans, *The evaluation of active labour market measures for he long term unemployment*, Employment and Training Papers, No.16, ILO, 1998, Geneva
- Öge, S. (2004). **Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)’nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)’nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları**. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Eskişehir
- Özdemir, Süleyman, Ersöz, Halis Yunus ve Sarıoğlu, İbrahim (2006), “**İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi**”, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:2006-45, İstanbul
- Özen Zeki, Kartal Elif, Çiğdem Selçukcan Erol, Fatma Önay Koçoğlu Bakioğlu,

**Bilgi Ekonomisi Üzerine Bir Çalışma**,XVI. Akademik Bilişim Konferansı,  
AB 2014, Mersin Üniversitesi, 5 - 7 Şubat

Piore, Michael J and Sean Safford (2006): Changing Regimes of  
Work place Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the  
Challenge to Industrial relations Theory, **Industrial Relations**, Vol. 45, no 3:  
299-325.

Schienstock G. Vd.(2002), **Information Society, WorkandtheGeneration of New  
Forms of SocialExclusion**,SOWING, Final Report, EU SOCIO-  
ECONOMIC RESEARCH, EUROPEAN COMMISSION

Selamoğlu, Ahmet (2002), “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik  
Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Dergisi**, Sayı:2 Yıl: 20002

Selvi Özgür, Bilgi Toplumu, Bilgi Yönetimi Ve Halkla İlişkiler, Gümüşhane  
üniversitesi, **İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, Sayı/Number:3,  
Mart/March 2012

Sümer, Beyza, (2007). “**Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa ve  
Türkiye’de İstihdam Yaratmaya Etkisi**”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi),  
Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E

Şenkal Abdulkadir, **Küreselleşme sürecinde Sosyal Politika**, Umuttepe Yayınları,  
Kocaeli 2017

Şenkal Abdulkadir, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve emek**, Umuttepe  
Yayınları Kocaeli 2015

Şit Mustafa Şit Ahmet, **Türkiye’de Bilgi Ekonomisi ve İstihdama Katkısı**, 11-12  
Nisan 2016 tarihlerinde düzenlenen 2.Üretim Ekonomisi Kongresi’ne sunulan  
bildiri

Shostak, 1999

Taşcı Kamil, **Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi**, XII. “Türkiye’de İnternet”  
Konferansı 8-10 Kasım 2007, Ankara

Uyanık Yücel, NeoliberalKürselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, **Gazi  
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 10 / 2 (2008, )

Vincent Mosco, Bilgi Endüstrilerinde Emegın Yöndeşmesi, **İletişim Kuram ve  
Araştırma Dergisi** Sayı 23 Yaz-Güz 2006

- Willett T.D, Developments in the Political Economy of Policy Coordination, [Open Economies Review](#), Volume 10, Number 2, May 1999
- Yahşı Fatma, **Küreselleşme Ve İstihdam, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana 2007**
- Yavuz Rüya Ataklı, **Bilgi Ekonomisinde Kentlerin Yeri, Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences** Cilt / Volume: 15, Sayı / N: 29
- Yıldırım Engin, (1997), **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Değişim Yayınları, Sakarya
- Yılmaz Bülent, "Bilgi Toplumu": Eleştirel Bir Yaklaşım, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi** Cilt: 151, Sayı:1
- Yılmaz Malik, Küreselleşmenin Oluşumuna Zemin Hazırladığı Yeni Ekonomik Anlayış: Bilgi Ekonomisi, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013
- Yılmaz Yücel, İnsan Kaynakları Yönetiminde e-dönüşüm, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 9/1 (2007).
- Yorgun, Sayim **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar**, Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa 2007
- Zaim Halil, Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi Ve Bilgi İşçisi, **Sosyal Siyaset Konferansları. Dergisi**, Sayı:49, Yıl 2006

### **3. Elektronik Kaynaklar**

- Acu Cevdet, **Küreselleşme Bilgi Toplumu ve Eğitim**,  
[https://pdflegend.com/download/kreselleme-blg-toplumu-ve-etm-\\_59f960cad64ab2a5a56cb038\\_pdf](https://pdflegend.com/download/kreselleme-blg-toplumu-ve-etm-_59f960cad64ab2a5a56cb038_pdf)
- Çağlar Genç, **e-insan kaynakları yönetiminde e-işe alım süreci**,  
[http://ekurgu.anadolu.edu.tr/assets/upload/pdf/20160531150024\\_ekurgu.pdf](http://ekurgu.anadolu.edu.tr/assets/upload/pdf/20160531150024_ekurgu.pdf)
- Ferecov Rakif, **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Yöntemleri**, 11-12 Nisan 2016 tarihlerinde düzenlenen 2. Üretim Ekonomisi Kongresi'nde sunulmuştur,  
<https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Mustafa%20%C5%9Eit-Ahmet%20%C5%9Eit.pdf>  
2006-45, İstanbul
- Heller, F., E. Pusic, G. Strauss and B. Wilpert (1998) **Organizational Participation: Myth and Reality**. New York: Oxford University Press.



[https://kolayik.com/ikutuphane/performans-degerlendirme/performans-  
yonetimi-nedir](https://kolayik.com/ikutuphane/performans-degerlendirme/performans-yonetimi-nedir)

OECD 2011 *DividedWeStand: WhyInequalityKeepsRising*. OECD Publishing, Paris. [www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/49499779.pdf](http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/49499779.pdf).

Richard B. Freeman, **TheLabour Market InThe New InformationEconomy**, NberWorkingPaperSeries, WorkingPaper 9254, [Http://www.Nber.Org/Papers/W9254](http://www.Nber.Org/Papers/W9254), NationalBureau Of EconomicResearch 1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, MA 02138, October 2002

Yalçinkaya Timuçin, Sanayi Toplumunda ve Bilgi toplumunda Rekabet Ekonomisi, *Rekabet Bülteni Dergisi*, ESC Consulting Yayını, Yıl:2001, Sayı:5, 2001 Future Of WorkOverview, <http://www.dol.govt.nz/PDFs/Fow-stocktake.PDF>, 12.05.2013

## ÖZGEÇMİŞ

1979 İzmit doğumlu olan Dedeoğlu, 2005 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümünden mezun olmuştur. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimini sürdürmekte olan Dedeoğlu, iş hayatına önce Abdi İbrahim ilaç firmasında başlamış ardından Akbank da çalışmaya devam etmiştir. Hâlihazırda Akbank Genel Müdürlüğünde Yönetici Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir. Evli ve bir çocuk babası olan Dedeoğlu yabancı dil olarak İngilizce bilmektedir.