

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ VE SANAL
ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
BÜŞRA HALİS

DANIŞMAN
DOÇ. DR. BİRGÜL ÇİFTÇİ

AĞUSTOS, 2013
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ VE SANAL ÇALIŞMA

Hazırlayan: BÜŞRA HALİS

Sosyal Bilimler Enstitüsünde
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 15. 08. 2013

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 13. 08. 2013

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Birgül ÇİFTÇİ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKİRAN

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK


Ağustos, 2013

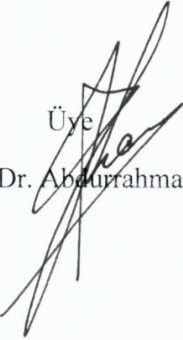
MUĞLA


TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 23/07/2013 tarih ve 596-2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Büşra HALİS'in "Sosyal Değişim Sürecinde Çalışmanın Dönüşümü ve Sanal Çalışma" adlı tezini incelemiş ve aday 13/08/2013 tarihinde saat 11.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oy birliği ile karar verildi.


Tez Danışmanı
Doç. Dr. Birgül ÇİFTÇİ


Üye
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN


Üye
Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKIRAN

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ‘‘Sosyal Değişim Sürecinde Çalışmanın Dönüşümü ve Sanal Çalışma’’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/08/2013

Büşra HALİS



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : HALİS

Adı : Büşra

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : Sosyal Değişim Sürecinde Çalışmanın Dönüşümü ve Sanal Çalışma

Y. Dil : Transformation of the Work at the Process of Social Change and Virtual Work

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih : 13. 08. 2013

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : ÇİFTÇİ Birgül

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 189

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Sosyal Değişim Sürecinde Çalışmanın Dönüşümü
2. Sanal Çalışmanın Kavramsal Boyutu ve Etkileri
3. Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Sanal Çalışma

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

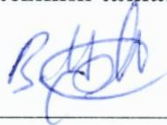
1. Çalışmanın Dönüşümü
2. Yeni Çalışma Biçimleri
3. Yeni Teknolojiler ve Çalışma Yaşamı
4. Sanal Çalışma

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Transformation of the Work
2. New Forms of Work
3. New Technologies and Working Life
4. Virtual Work

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum (X)
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir ()
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir ()

Yazarın İmzası :



Tarih : 15/08/2013

ÖZET

Dünyada yaşanan gelişme ve hızlı değişimler sonucunda, bireysel, toplumsal, örgütsel ve ekonomik yaşamımız sürekli bir dönüşüme uğramaktadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan hızlı teknolojik dönüşümler ve yenilikler kişilerin gündelik pratiklerini ve yaşam biçimlerini, çalışma şekillerini, şirketlerin örgütlenme yapılarını ve stratejilerini, toplumların örgütlenme biçimlerini, ülkelerin ekonomilerini ve politikalarını etkilemektedir.

Endüstri toplumunda büyük örgütlerin hakim olduğu, insanın geri plana itildiği, otorite, disiplin, hiyerarşi gibi özelliklerin olduğu bir durumda; çalışanların itaati, söyleneni düşünmeden yerine getirmeyi yücelten klasik anlayış etkisini kaybetmektedir. Günümüz endüstri-sonrası toplumlarının küresel rekabet ortamında gelişen teknolojinin de etkisiyle başarılı olmak için insan unsurunun öne çıktığı, esnekliğin geliştiği, çalışana sorumluluk ve yetkinin verildiği, yeniliklere uyum gösterebilen, duruma göre değişen zamanlarda ve mekanlarda işlerini gerçekleştiren bir çalışan profili ortaya çıkmış, teknoloji sayesinde işin işyeri sınırları dahilinde yapılma zorunluluğu ortadan kalkarak, esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma kapsamında, sosyal değişme sürecine paralel olarak çalışmanın dönüşümü incelenmekte; giderek yaygınlaşan teknoloji ile ortaya çıkan ve hızla yayılmakta olan esnek çalışma türlerinden “sanal çalışma” kavramsal ve teorik açıdan hem örgütsel hem de bireysel boyutuyla tartışılmakta ve son olarak ise Türkiye’nin yanı sıra seçilmiş bazı ülkelerde sanal çalışmanın mevcut durumu ortaya konulmaktadır.

ABSTRACT

As a result of the rapid changes and development in the world, our individual, social, organizational and economic lives are being transformed continuously. The technological transformations particularly in the field of information and communication and innovations affect individuals' daily practices and their way of living, working patterns, organizational structures and strategies of companies, organizational forms of societies, and economies and policies of the countries.

Recently, in industrial society that is dominated by large organizations layout, repelled human force, authority, discipline and hierarchical structure, common understanding of employees' obedience, their compliance to authority and fulfillment of jobs in every condition has lost its significance. In today's post-industrial societies, in accordance with the technology developed in globally competitive context, an employee profile has emerged which highlights the human factor, advanced flexibility, the value of authorization given to innovative employee, and an employee who performs and comply his/her work in changing times contexts. Owing to technology, necessity to perform work in workplace dissapeared and flexible working conditions emerged.

In the present study, the transformation of the work is examined in parallel with the process of social change. Every aspects of virtual work, as one of the forms of flexible work which emerges and expands as a result of the rapid change in technology was discussed conceptually and theoretically in both organizational and individual level. In conclusion, current state of the virtual work in Turkey and in the selected countries is brought forward.

ÖNSÖZ

Toplumlarda ekonomik, sosyal, kültürel alanlarda yaşanan gelişmeler, çalışma kavramını ve çalışma kavramına bakışı da değiştirmektedir. Nitekim günümüzde hemen her alanda etkisini hissettiren bilgi ve iletişim teknolojileri, işin belli bir işyeri sınırları dahilinde ve belli bir zamanda yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Geleneksel çalışma şekilleriyle yapılan birçok iş, artık makineler ve otomasyon teknolojileri ile yapılı hale gelmiştir. Örgütler ise değişimin hızına ayak uydurabilecek ve müşteri talepleri ile uyumlu ürünler ortaya koyabilecek şekilde yeniden örgütlenmeye başlamıştır. Dolayısıyla özellikle iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışma olgusunu sosyal değişim süreciyle birlikte zaman ve mekan açısından değiştirmeye başlamıştır.

Günümüzde daha fazla gündeme gelen çalışma hayatının esnekliği ve esnek çalışma biçimleri ülkemizde de farklı yönleriyle ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu bağlamda son yıllarda adından söz ettirmeye başlayan ve muhtemelen yakın gelecekte de oldukça fazla konuşulacak olan ‘sanal çalışma’, bu çalışma çerçevesinde çeşitli yönleri ile ele alınmaktadır. Sanal çalışma ile ilgili literatür taraması yapıldığında, konu üzerinde ülkemizde çok fazla çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu açıdan çalışmamızın bu alanda özellikle temel kavramsal boyut ve teorik tartışmalar açısından literatüre katkı sağlaması ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalara da referans olması açısından önemli olacağı kanaatindeyiz.

Eğitimim süresince bana yol gösteren *tüm hocalarıma*, titiz ve disiplinli akademik yaklaşımı ve hep daha iyiye doğru ulaşılması yolundaki değerli fikir ve katkılarıyla çalışmamın her aşamasında hiçbir desteğini esirgemeyen danışman hocam *Sayın Doç. Dr. Birgül ÇİFTÇİ*’ye teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatım boyunca varlıklarına her zaman ihtiyaç duyacağım, ilgi ve desteklerini her zaman yanımda hissettiğim *aileme*, son olarak hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, manevi desteği ve emekleriyle tezime katkıda bulunan *Araş. Gör. Hakan BAKAN*’a teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KAVRAMI VE SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ

1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI.....	4
1.2. SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ.....	10
1.2.1. Endüstri-Öncesi Toplumda Çalışma.....	10
1.2.2. Endüstri Toplumunda Çalışma.....	15
1.2.2.1. Endüstrileşmenin Doğuşu.....	15
1.2.2.2. Endüstri Toplumunda Çalışma ve Emek.....	17
1.2.2.3. Endüstri Toplumunun Temel Kuramları.....	21
1.2.2.4. Standartlaşmanın Sonu ve Fordizmin Krizi.....	25
1.2.3. Endüstri-Sonrası Toplumda Çalışma.....	26
1.2.3.1. Yeni Teknolojiler ve Esnek Üretim.....	30
1.2.3.2. Yeni Teknolojiler ve Emek.....	36
1.2.3.3. Yeni Çalışma Biçimleri.....	39

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMSAL BOYUT VE SANAL ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

2.1. SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMSAL BOYUT.....	50
2.1.1. Sanal Çalışma Kavramı.....	50
2.1.2. Sanal Çalışmanın Gelişimi.....	55
2.1.3. Sanal Çalışmanın Türleri	57
2.1.4. Sanal Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	62
2.1.4.1. Sanal Çalışmanın Avantajları.....	62
2.1.4.2. Sanal Çalışmanın Dezavantajları.....	65
2.2. SANAL ÇALIŞMANIN ETKİLERİ	68
2.2.1. Sanal Çalışmanın Örgütsel Etkileri.....	68
2.2.1.1. Sanal Çalışmanın Bireysel İş İlişkilerine Etkisi.....	68
2.2.1.2. Sanal Çalışmanın Toplu İş İlişkilerine Etkisi.....	72
2.2.1.3. Sanal Çalışmanın Sosyal Güvenlik Üzerine Etkisi	78
2.2.1.4. Sanal Çalışmanın Güven Üzerine Etkisi	79
2.2.1.5. Sanal Çalışanların Yönetimi Üzerine Etkisi.....	83
2.2.2. Sanal Çalışmanın Bireysel Etkileri	87
2.2.2.1. Sanal Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi	87
2.2.2.2. Sanal Çalışmanın Kariyer ve Liderlik Üzerine Etkisi	92
2.3. SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME	96

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE SANAL ÇALIŞMA VE

ÜLKELERARASI KARŞILAŞTIRMA

3.1. SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA

İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ..... 101

3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma İlişkileri 101

3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Çalışma İlişkileri ve Geleneksel

Çalışmanın Yükselişi..... 105

3.1.2.1. Erken Cumhuriyet Döneminde Çalışma İlişkileri (1923-1940) . 106

3.1.2.2. 1940-1960 Arası Dönemde Çalışma İlişkileri 108

3.1.2.3. 1960 Sonrası Türkiye’de Çalışma İlişkileri..... 111

3.1.2.4. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Türkiye’de Çalışma İlişkilerinin
Değerlendirilmesi 114

3.2. BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE SANAL

ÇALIŞMA..... 116

3.2.1. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye..... 116

3.2.1.1. Sektörel yapıdaki değişim 118

3.2.1.2. Eğitimde Meydana Gelen Değişim..... 120

3.2.1.3. Kadın İstihdamında Değişim 123

3.2.1.4. Teknolojik Altyapı ve Teknoloji Kullanımı 127

3.2.1.5. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye’deki Gelişmelerin
Değerlendirilmesi 132

3.2.2. Türkiye’de Sanal Çalışma ve Sanal Çalışanlar 134

3.2.2.1. Bireysel İş İlişkileri Açısından Sanal Çalışma 134

3.2.2.2. Toplu İş İlişkileri Açısından Sanal Çalışma	138
3.2.2.3. Sosyal Güvenlik Açısından Sanal Çalışma	142
3.2.2.4. Sanal Çalışma ile İlgili Veriler ve Güncel Gelişmeler	143
3.3. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE SANAL ÇALIŞMA.....	148
3.3.1. Almanya	148
3.3.2. Amerika Birleşik Devletleri	150
3.3.3. Birleşik Krallık.....	152
3.3.4. Fransa	153
3.3.5. Danimarka	155
3.4. ÜLKELERARASI KARŞILAŞTIRMA	156
SONUÇ.....	160
KAYNAKÇA	164

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 : İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	119
Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler.....	120
Tablo 3a: İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları	121
Tablo 3b: İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları.....	122
Tablo 4: Kadınların İstihdam ve İşgücüne Katılma Oranı	124
Tablo 5: İstihdam Edilen Kadınların İstihdam Alanları.....	125
Tablo 6: Kadınların İstihdamına İlişkin Türkiye-Dünya Bölgeler Kıyaslaması...	127
Tablo 7: Bireylerin Bilişim Teknolojilerine Sahip Olma Durumu	129
Tablo 8: Bilgisayar ve İnternet Kullanımı.....	130

GİRİŞ

Günümüz toplumlarının en önemli olgularından biri olan çalışma kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren tartışılan ve süregelen bir konu olmuştur. Zamanla çalışmaya yüklenen anlam, toplumsal şartlara bağlı olarak değişim göstermiştir. Gerek modern toplum öncesi gerek sonrasında hayatımızın her alanında var olan çalışma, kimi zaman sosyal bir aktivite, kimi zaman ibadet, kimi zaman emeğin karşılığı olarak bir ücret şeklinde kendini göstermiştir. İlk çağlarda yaşamak için zorunluluk olan, ortaçağda kölelerin işi olarak görülen ve suçun cezası olarak kabul edilen çalışma, günümüz anlayışında toplumsal bir niteliğe kavuşmuş, istenen aranan ve olmazsa olmaz bir hal almıştır. Diğer bir anlamda çalışma, ekonomik boyutuyla insanca bir yaşam için vazgeçilmez sayılmıştır.

Çalışmanın tarihsel süreç içerisinde seyrine bakıldığında, sosyo-ekonomik gelişme sürecinde toplumlar; endüstri-öncesi toplumdan endüstri toplumuna, endüstri toplumundan endüstri-sonrası topluma geçiş şeklinde farklı gelişme aşamaları geçirmişlerdir. Bu süreçte, insanlık tarihinde iz bırakan aşamalardan birincisi, insanları ilkel yaşamdan toprağa ve yerleşik düzene bağlayan tarım toplumuna geçiş, ikincisi tarım toplumundan kitlesel üretimin, tüketimin ve eğitimin önemli olduğu endüstri toplumuna geçiş, üçüncüsü ise kitlesel refahın, bilginin ve nitelikli insan sermayesinin önem kazandığı bilgi toplumuna geçiş aşamasıdır. Hızlı teknolojik gelişmelerin ve beraberinde yoğun uluslararası rekabet şartlarının yaşanması, verimlilik ve kalitenin değer kazanması, bilgi teknolojisinin yaygınlaşması, bilgisayara dayalı üretim ve tasarım tekniklerinin vb. yeniliklerin geliştirilmesiyle çalışmanın anlamında, üretimin organizasyonlarında ve emeğin yapısında köklü değişikliklerin meydana gelmesine sebep olmuştur.

Özellikle ilkel topluluklardan günümüze kadar her süreçte bilgi, insanlar için vazgeçilmesi mümkün olmayan önemli bir kaynak olmuştur. İcatların meydana gelmesinde, gelişmenin sağlanmasında öncü rol almaktadır. Bilgi; pek çok alanda insan yaşamını kolaylaştıran, zenginleştiren ve değer katan bir unsurdur. Olayları ve olguları özümseyebilmenin esasında bilgi kavramı yatmaktadır. 20. yüzyılın sonları bilgi teknolojilerinin olağanüstü süratle insan hayatına girmesine tanık olmuştur.

İnsanlar pek çok hizmetin kapılarına kadar gelmesine imkan sağlayan bu teknolojilere çok fazla karşı durmamış ve bilgi toplumuna geçiş süratle gerçekleşmiştir.

Bilgi ve teknolojinin ulaştığı son aşama, yaşamın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma yaşamında da birçok değişime neden olmuş ve işin, işyeri sınırları dahilinde ve belirli bir zamanda yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Bununla birlikte, üretimin hızla artması, müşteri taleplerinin değişiklik göstermesi, küresel ticaretin gelişmesi ve sınır tanımaması, iletişim teknolojilerindeki sürekli gelişmeyle bilgi paylaşımının artması, çalışanların öğrenim seviyelerinin ve beklentilerinin yükselmesi, modern yönetim anlayışları ve uygulamaları, küresel ticaretteki yoğun rekabet gibi önemli etkenler dünyada ve Türkiye’de örgütlerin yönetim şekli ve örgütsel düzeyi ile ilgili birçok değişikliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Öte yandan, bilgi toplumuna geçiş süreci ile rekabet unsurunun hız ve kaliteden insan faktörüne kayması, işletmelerin çalışan boyutuna önem vermesi, bilginin işletme içerisinde etkin bir şekilde kullanılmasında bir araç olarak hizmet etmesi, örgütlere esneklik anlayışını getirmiş, standart çalışma biçimlerinin yanında esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Bu çalışmanın temel konusu esnek çalışma biçimlerinden biri olan sanal çalışmadır. Sanallık ve sanal organizasyon kavramları, bilgisayar uygulamalarının gösterdiği gelişme ve bu gelişmelerin yaşamın hemen her noktasına girmesi ile ortaya çıkan kavramlardır. Sanal kelimesi, fiilen mevcut olmayan, sanki varmış gibi görülen, hissedilen anlamındadır. Teknoloji giderek zaman ve mekan sınırlarının üzerine çıkmakta, hem çalışanlar için hem organizasyonlar için ilişkileri, işyerlerini hatta işin kendisini sanal bir hale getirmektedir. İçinde yaşadığımız endüstri-sonrası dönemde çalışma, zaman ve mekan bakımından daha esnek hale gelmiş, işin teknoloji sayesinde her yerden yapılabilmesini mümkün hale getirmiştir. Başta Amerika olmak üzere, çok sayıda gelişmiş ülkede ‘evden çalışma’, ‘tele çalışma’, ‘uzaktan çalışma’ gibi çalışma türleri olağanüstü bir hızla artmaya başlamıştır. Nitekim adına ‘sanal çalışan’ diyebileceğimiz, yeni bir çalışan türünün yükselişini görmekteyiz. Sanal çalışan; merkez ofis dışında, hiç işyerine gitmeden zaman ve mekandan bağımsız bir şekilde (uzak bir yerden) teknoloji araçlarını kullanarak

işlerini gerçekleştiren kişilere denilmektedir. Genellikle yüksek vasıflı, bilgi işçisi sınıfına giren ve ileri düzeyde enformasyon teknolojilerini kullanan sanal çalışan istihdamının, günümüzde hızla yaygınlık kazandığına tanık olunmaktadır.

Bu çalışmada genel itibariyle yakın gelecekte gündemde olacak bir çalışma türü olan sanal çalışma irdelenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde, çalışma kavramında meydana gelen farklılıklar, sosyal değişim sürecine paralel olarak ele alınmaktadır. Bu amaçla öncelikle çalışma kavramı irdelenmekte, daha sonra ise sosyal değişim sürecinde çalışmanın dönüşümü; endüstri-öncesi toplum, endüstri toplumu ve endüstri-sonrası toplum şeklinde sınıflandırılarak ele alınmaktadır.

İkinci bölümde, esnek çalışma türlerinden biri olan sanal çalışma ile ilgili daha detaylı bilgiler ele alınmaktadır. Bu bilgilerden; sanal çalışma kavramı, gelişimi, türleri, avantajları ve dezavantajları gibi sanal çalışmanın temel kavramsal boyutu incelenmektedir. Daha sonra, sanal çalışmanın örgütsel ve bireysel anlamda çeşitli alanlarda etkilerinden bahsedilmektedir.

Üçüncü bölümde, sanal çalışma olgusu Türkiye ve seçilmiş bazı ülkelerde irdelenmektedir. Öncelikle tarihsel olarak Türkiye’de çalışma ilişkileri ve çalışma kavramının dönüşümü ele alınmakta, daha sonra Türkiye’de bilgi toplumu olma sürecinde atılan adımlar incelenerek, sanal çalışma konusunda mevcut durum ortaya konulmaktadır. Son olarak da, seçilen ülke örnekleri ele alınarak, sanal çalışma konusunda mevcut durum karşılaştırmalı bir şekilde analiz edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KAVRAMI VE SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir. Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. İşlerin bilgisayar teknolojileri ile gerçekleştirilmeye başlanması, düşük vasıf gerektiren işleri ortadan kaldırmakta, yüksek vasıflı çalışan grubun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla sosyal değişim sürecinde toplumları etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal olaylar bireyler ve onların çalışma yaşamları üzerinde önemli ölçüde etkide bulunmuştur. Bu bölümde, çalışma kavramında meydana gelen farklılıklar, sosyal değişim sürecine paralel olarak ele alınmaktadır. Bu amaçla öncelikle çalışma kavramı irdelenmekte, daha sonra ise sosyal değişim sürecinde çalışmanın dönüşümü ele alınmaktadır.

1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI

Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Tınar, 1996: 3).

Bilimsel anlamda veya resmi olarak çalışma kavramı farklı bir anlam taşıırken; halk dilinde ise çok farklı ve görelî anlamlar taşıyabilir. Örneğin, herhangi bir ekonomik değeri olmayan ve zevk için yapılan çalışmaların çalışma olmaktan çok, hobi değeri taşıması gibi. Asıl itibarıyla çalışma kavramı, insanın bedensel veya zihinsel güçlerini ve yeteneklerini, belli bir ücret karşılığında ulaşılmak istenen bir amaca yönelik olarak, planlı bir şekilde kullanabilme faaliyetidir. Bu bağlamda bakıldığında, ekonomik anlamda insanın bir işi yapması için gerekli olan araçları

kullanarak, ekonomik bir malı üretmek amacıyla harcadığı bir güç ile yaptığı faaliyetler zinciri çalışma olarak görülmektedir (Ören, 2013: 17-18).

Çalışma kelimesi Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde ise, 'emek, emek harcamak' şeklinde tanımlanmaktadır. Grint çalışmayı, doğayı değiştiren bir hareket olarak görür ve çoğunlukla sosyal durumlarda üstlenilir, ancak kesin olarak neyin çalışma sayılacağı bu hareketin gerçekleştirildiği spesifik sosyal koşullar, bu koşul ve hareketlerin konuyla ilgililer tarafından nasıl yorumlandığına bağlı olduğunu ve belirli bir hareketin çalışma ya da boş zaman olarak yapılmasının, var olan zamansal, mekansal ve kültürel şartlarla sıkı sıkıya ilişkili olduğunu söyler. Grint'e göre çalışma kavramı ile ücretli çalışma kastedilmekte; çalışmaya 'zamanın üretici faaliyetlerle doldurulmasıdır', demektedir (Grint, 1998: 7).

Etimolojik açıdan bakıldığında, "çalışma" kelimesi, İbranice karşılığı 'avadoh' köle anlamına gelen 'eved' ile aynı kökten gelmektedir. Eski Yunanda yaşamın devam ettirilmesi için bedeni ihtiyaçları sağlayan faaliyetler, insanların özgür iradeleriyle belirledikleri faaliyetler değil, bir zorunluluk olarak görülmekteydi. Bu yüzden 'bedeni çalışma' kölelik anlamına gelmekteydi ve yaşamın devam ettirilmesi için, kölelere sahip olmak bir zorunluluk olmaktadır (Arendt, 1994:118; Tınar, 1996: 3). Batı dillerinde çalışma anlamına gelen 'travail', Latince işkence aleti olan 'tripalium'dan türemiştir. Yine Romalıların çalışma için kullandıkları 'labour' sözcüğü de, 'zahmet', 'yorgunluk', 'acı' gibi çağrışımlara sahiptir. Yani çalışmak bir tür ceza olarak görülmektedir (Bozkurt, 2000a: 16). Aristokrat ve Eski Yunan toplumlarında çalışma aşağılanmış, zorunluluğun esiri olmak anlamına gelmiş ve kölelikle eşdeğer tutulmuştur. Protestanlığın doğuşuyla birlikte ise, Tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu olarak görülmüştür (Özen, 2005: 81). Nitekim Weber, Protestan inancında, sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmanın gerekliliğini vurgulamıştır. Protestanlık inancı maddi ödüllere ulaşmak için gayretli çalışmanın ve bunları akıllıca yatırıma dönüştürmenin insanların bir ödevi olduğunu öğütlemektedir (Ünal ve Çelik, 2010: 224).

Çağdaş anlamda çalışma kavramı kapitalizmin ortaya çıkışı ile gelişmeye başlamıştır. A.Gorz, ‘çalışma’ olarak adlandırılan şeyin modernliğin icadı olduğunu söylemektedir. Çalışmak bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kaçınılmaz ve sürekli yinelenen bir eylemler bütünüdür ve özünde bu eylemlerden çeşitli şekillerde fayda sağlayan birey bulunur. Başkaları için yapılan ve insanın kendisi için yaptığı işler arasında, ‘çalışmak’ açısından bir fark olmamasına karşın, yapılan işin karşılığı açısından bir fark mevcuttur. Başkaları için yapılan işler ‘kamusal alan’ ile ilgilidir ve karşılığında genellikle maddi faydalar elde edilir, insanın kendisi için yaptığı işler ise ‘özel alan’ ile ilgilidir ve büyük çoğunlukla maddi getirilerden ziyade manevi bir takım faydalar sağlar (Gorz, 2007: 27). D. Meda’ ya göre çalışma, ‘insanın insani bir şey yaratmak için karşı durduğu doğa ve diğer insanlarla ilişkiye girmesini sağlayan temel faaliyetidir.’ Bu görevi de diğer insanlarla birlikte ve onlar için gerçekleştirir, demektedir (Meda, 2004: 18). Bozkurt’a göre ise en geniş anlamıyla çalışma; ‘bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir; insanın yarar sağlamak amacıyla aklı, elleri, alet ve makine yardımıyla madde üzerinde uyguladığı ve sonunda insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tümüdür.’ (Bozkurt, 2000a: 16).

Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamını test etmeye yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeni, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olarak sıralanabilir. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde de bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları da önem kazanmıştır (Tüfekçi, 2011: 5).

Diğer taraftan, çok hızlı bir teknolojik gelişmenin yaşanması çalışmanın anlamının sorgulanmasında önemli olmuştur. İşlerin bilgisayar teknolojileri ile gerçekleştirilmeye başlanması, düşük vasıf gerektiren işleri ortadan kaldırmakta, yüksek vasıflı çalışan grubunun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu grubun çalışmaya yönelik tutumu, daha az vasıflı işgücüne göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifade ile yüksek vasıflı işgücünün ‘çalışma’ ya yüklediği anlamın

geleneksel çalışana göre oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘çalışma’nın bireyler açısından anlamında önemli düzeyde farklılaşmaların yaşandığı bir döneme tanık olunmaktadır (Keser, 2005: 362).

Gorz, bugün ‘boş zaman ütopya’ sının söz konusu olduğunu söylemekte ve herkesin ne kadar fazla çalışırsa kendini o kadar iyi hissedeceği, az çalışanların veya hiç çalışmayanların topluluğa zarar vereceği ve topluluk üyesi olmayı hak etmediği; iyi çalışmanın toplumsal olarak başarılı olacağını ve başarısız olanın hatayı kendinde araması gerektiği fikrinin geçerliliğini yitirdiğini söylemektedir. Ona göre, günümüzde çalışma etiğinin hükmü kalmamıştır. Daha fazla ile daha iyi arasındaki bağ kopmuştur. Tatmin olmamış ihtiyaçlarımızın çoğu daha fazla üreterek değil, başka türlü başka şey üreterek hatta daha az üreterek karşılanacaktır (Gorz, 2007: 116-129). Bununla birlikte, toplumsal üretim sürecinde herkesin tam gün çalışmasına ihtiyaç duyulmadığını ve daha az miktarda çalışmayla daha çok üretim gerçekleştirilebileceğini vurgulamaktadır. Gorz bu duruma dayanak olarak da şunları eklemektedir: kitlesel üretimin sona ermesi ve bunun sonucu olarak geçtiğimiz yüzyılın başlarındaki altmış saatlik haftalık çalışma sürelerinden kırk saate kadar inilmiştir. Halen sanayileşmiş ülkelerde, çalışma süresi, işe gidiş-gelişlerde dahil olmak üzere, yıllık ortalama olarak, uyanık geçirilen saatlerin üçte birine karşılık gelmektedir. Yakın gelecekte bu oranın beşte bire ulaşması beklentisi ağırlıktadır. Hatta son dönemlerde gelişmiş bazı ülkelerde otuz beş saatlik haftalık çalışma süresi uygulamaları başlamıştır. Bu gelişmeler çalışmanın bireyin yaşamındaki merkezi konumunu zayıflatmıştır. Birey, karşılığı ödenmiş faaliyetlerden çok, boş zamanlarında yaptıklarıyla tanımlanacak ve tanımlayabilecektir (Gorz, 1985: 181).

Görüldüğü gibi, çalışmanın merkezi öneminin yerini boş zaman kültürü almaya başlamaktadır. Bir diğer taraftan, çalışma olgusu; bireyler açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam bulduğu gibi, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme ile psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır. Çalışma eylemi/etkinliği, bireylere çok yönlü fayda sağlayan araçsallık konumuna sahiptir. Bu noktada da çalışma, bedensel ve düşünsel gücün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ötesinde bir kavramdır. Bireylerin yaşamlarında tatmine

ulaşmada, çalışma olgusu büyük bir yer tutmaktadır. Teorik yaklaşımla hayatın tümündeki tatmin, bireysel hayatın değişik alanlarındaki tatminin basit bir toplamı olarak adlanmaktadır. Denklem iki değişkeni ise, ‘iş’ ve ‘evdir’ (Kumaş ve Fidan, 2005: 509).

Giddens, çalışmanın insan yaşamında en çok yer tutan etkinliklerden biri olduğunu ancak bunun yanında insanlar tarafından mümkünse tamamen kurtulmaya çalışılan bir külfet olarak görüldüğünü belirtmektedir. Modern toplumlarda iş sahibi olmak öz güvenin sağlanması açısından önemli bir yere sahiptir. Giddens, çalışmanın insanların ruhsal durumunda ve günlük etkinliklerinde yapısal bir unsur olmasını işin özelliklerine göre belirlendiğini ifade etmektedir. Bunlar (Giddens, 2000:326-237);

- *cret:* İnsanların gereksinimlerini karşılamada temel kaynakları,
- *Etkinlik Düzeyi:* Bireylerin beceri ve kapasitelerinin test edildiği bir ortam,
- *Değişiklik:* Bireylerin günlük ev işlerinden farklı bir Şeyler yaparak zevk almaları,
- *Zamansal Yapı:* Düzenli olarak çalışan insanlar hayatlarını çalışma saatlerine göre düzenlemeleri,
- *Toplumsal İlişki:* Diğer insanlarla birlikte çeşitli faaliyetlere katılma fırsatı sağlanması,
- *Kişisel Kimlik:* İş hayatı insanlara istikrarlı bir toplumsal kimlik duygusu yaratmaktadır.

Öte yandan Giddens’a göre çalışma basit ifadesiyle çaba ya da emek anlamına gelebilir ayrıca çalışma ücret ile ödüllendirilen bir çaba olarak tanımlanabilir. Ancak bu tanım, karşılığı Őeklen para olmayan, aile içi çalışma, ev işleri, bakım, gönüllü çalışma ve gizli çalışma türleri gibi diğer tüm çalışma biçimlerini tanım dışında bırakmaktadır. Genellikle çalışmayı çalışma dışı kalma kavramının düşündürdüğü gibi, ücret karşılığı yapılan işler söz konusu edildiğinde, karşılığı ödenmeyen işgücü pek çok kişinin yaşamında önemli yer tutar. Düzenli istihdam alanı dışında yapılan ve karşılığında nakit para içerse bile, biçimsel olmayan ekonomide yapılan işlerin çoğu resmi istatistiklere göre kaydedilmez (Giddens, 2008: 245-246).

Geleneksel olarak, kadınlar tarafından gerçekleştirilen ev işleri genellikle karşılıksız yapılmaktadır. Çalışmanın ücretli iş ile eş tutulması ataerkil kapitalizmin yarattığı bir sonuçtur. Bir kere kapitalist üretim ilişkileri, emek gücünü metalaştırarak ücretli işi zorunlu hale getirmiştir. İkincisi de, ücretsiz ev işi ücretli erkek işi karşısında değersizleştirilerek çalışma olarak görülmemektedir. Ücretli erkek işi ile ücretsiz kadın işinin bu şekilde kategorik ve hiyerarşik olarak ayrılması, tarihi binlerce yıl öncesine uzanan cinsiyetçi iş bölümünün, günümüz kapitalist toplumunda aldığı biçimi ortaya koymaktadır. Cinsiyetçi iş bölümünün kadınlar için yarattığı sonuç yeniden üretim işleridir: kadınların başlıca toplumsal görevi bebekler ve çocukların bakımını üstlenmek; yakın akraba yaşlı ve hastaların bakım ihtiyaçlarını yerine getirip, bu işleri düzenlemek; kocanın yemek ve temizlik gibi ihtiyaçlarını karşılayarak, yoğun ve stresli iş gününün ardından ona konfor ve rahatlık sağlamaktır (Öztürk, 2011: 54). Kısaca kadınlar da ev içinde uzun saatler boyunca yoğun biçimde çalışmakta ve emekleri karşılığında ücret almamaktadır. Kapitalizmle daha fazla insanın ücret karşılığı çalışmaya yönelmesi sonucunda, ücretli çalışmalar gerçek iş olarak görülmeye başlanmış ve insanların evlerinde yaptıkları ücretsiz çalışma niteliğindeki işler unutulmuştur.

Nitekim çalışmayı ücretli çalışma (sonucunda bir gelir elde edilmesi) ve ücretsiz çalışma (gönüllü olarak kişilerin çalışmaya razı olması) olarak ele almak mümkündür. Ücretsiz çalışmanın toplumdaki önemli türlerinden biri yukarıda bahsedildiği gibi evde yapılan işlerdir. Yani insanların evlerinde kendileri veya evde yaşayanlar için ürettikleridir. Bir diğeri, *gönüllü çalışmadır*; yakın akrabalara ya da çevreye yarar sağlamasından ziyade, ücretlendirilmemiş bireysel ya da grupça birilerine yardım etmeyi amaçlayan herhangi bir aktivitedir. Okullar, yardım kuruluşları, ibadet yerleri gibi. Üçüncü çalışma çeşidi de *serbest çalışmadır* (girişimcilik); standart çalışmanın tersini ifade eden serbest çalışma, bir iş sözleşmesi gerektirmez, kişiler üretim araçlarını elde eder ve kendi işlerinde bağımsızlık kazanırlar (Yıldız, 2010: 172-173).

Görüldüğü gibi çalışma farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve dönemin koşulları gereğince çeşitli şekillerde yorumlanmıştır. Geçmiş toplumlarda çalışma yüceltilirken, günümüze doğru boş zamanın giderek

artacağı ve sadece ücretli yapılan şeylerin çalışma sayılmayacağından söz edilmiştir. Ancak her dönemde çalışma, bireye hem maddi hem de manevi birçok katkı sağlamakta ve nedeni ne olursa olsun birey çalışmak için kendine göre bir sebep bulmaktadır.

1.2. SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ

Çalışmanın tarihsel gelişimini insanlık tarihinden ayrı ele almak mümkün değildir. Toplumlara derinden etkileyen ekonomik, siyasal, kültürel olaylar çalışma kavramını ve içeriğini de dönüştürmüştür. Dolayısıyla geleneksel toplumdaki endüstri toplumuna ve daha sonra endüstri-sonrası topluma geçiş; çalışmanın evriminde, modern anlamda işin ortaya çıkmasında, çalışma zamanının ve mekanının değişmesinde önemli aşamaları oluşturmuştur. Bu kısımda, endüstri-öncesi toplum, endüstri toplumu ve endüstri-sonrası toplum tarihsel olarak ele alınmakta, sosyal değişim sürecinde çalışmanın dönüşümü irdelenmektedir.

1.2.1. Endüstri-Öncesi Toplumda Çalışma

Ekonomik hayatın geleneksel kurallara göre biçimlendiği endüstri-öncesi toplumların çalışma anlayışları birçok bakımdan günümüzdekinden farklılık göstermektedir. Ekonomik faaliyetler her şeyden önce sadece var olmak için gereklilik ilkesine göre düzenlendiğinden, insanlar ‘doğal’dır. Çiftçiler ya da zanaatkarlar çalışmaya sadece geçimlerini sağlayacakları gözle bakarlar ve daha fazlası için herhangi bir beklentileri yoktur.

Endüstri-öncesi toplumlarda çalışma yüceltilmemiştir. Dinlenmek ve eğlenmek amacıyla boş zamana daha fazla önem verilmiştir. Doğal insan için çalışma, geçim içindir ve genellikle özel alanda gerçekleştirilen bir süreçtir. İnsanlar daha az çalışmakta, daha fazla kazanmak için kimse çabalarını yaygınlaştırmak fikrinde değildir. Kısaca, mümkün olduğunca fazla çalışarak günde ne kadar kazanacaklarını değil, kazanılan gelirin kısa ya da uzun vadede kendilerine ne kadar yeteceğini düşünmekteydiler (Kurt, 2009: 62-63).

Endüstri-öncesi toplumda çalışma farklı bilim adamları tarafından farklı başlıklar altında ele alınmaktadır. Bu çalışmada endüstri-öncesi dönem; ilkel toplum, köleci toplum ve feodal toplum olmak üzere üçe ayrılarak incelenmektedir.

• *İlkel toplum:* İnsan topluluklarını hayvan sürülerinden ayıran temel özelliklerinden biri, araç kullanma ve araç yapmadır. Bu bağlamda, ilkel topluluk insanın biyolojik gelişme aşamasında önemli bir yere sahiptir. İlkel dönemde insanlar avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürmektedirler. Basit bir teknoloji kullanırlar ve pek çoğu küçük göçebe gruplardan meydana gelir. Avcı ve toplayıcı gruplar genellikle, avcılığın esas olarak erkekler, toplayıcılığın ise kadınlar tarafından üstlenildiği, cinsiyete dayalı işbölümü etrafında kurulmuştur. Bu toplumlarda modern dünyada tanık olunduğu şekliyle, belirli bir ekonomi yoktur. Malların üretimi, dağıtımı ve tüketimi işlemleri, aile içinde gerçekleşmektedir (Bozkurt, 2006: 135-136).

Nitekim ilkel toplumda, avcılığın ne zaman başladığı bilinmemekle birlikte, savunma araçlarının saldırı araçları olabilecek düzeye geliştirildikleri bir tarihte toplayıcılıktan avcılık ve toplayıcılığa geçildiği kabul edilmektedir. Avcılık ilkel topluluklar arasında çatışma ve savaşların çıktığı, hayvancılığın geliştiği bir dönem olarak kabul edilmektedir. Avcılığın toplumsal etkileri konusunda ise insanın doğasını, bencil, savaşçı, sömürücü bir canlı olması yolunda etkilediği gibi tersine ortak çalışmaya, işbirliğine, dayanışmaya, toplumsal birliği pekiştirmeye yol açan bir olgu olduğu öne sürülmektedir. İlkel topluluk düzeninde, topraktan daha önemli olan, topraktan elde edilen üründür. Erkeklerin avcılıkta, kadınların toplayıcılıkta uzmanlaşmalarına yol açan bir işbölümü doğmuş olmakla birlikte, araçların ikelliğinden dolayı verimlilikten ya da toplumsal bir artı değerden söz etmek mümkün olmamıştır. Kişiler arasında toplanan ve avlanan ürünleri paylaşmada bir çıkar ayrılığı söz konusu değildir. Kendilerine yeten dışı kapalı bir toplum yapısı vardır (Şenel, 1982: 50-60).

• *Köleci toplum:* İnsanlık tarihinin gelişim süreci ilkel toplum yapısından birdenbire köleci toplum yapısına dönüşmemiştir. İlkel toplum yapısının çözülmesini ortaya koyan dinamik unsurlar, farklı zaman ve mekanlarda köle üretimi ve köleci ilişkilerin yerleşmesini sağlamıştır. Cinsiyete dayalı işbölümünün uzmanlaşmayı

getirmesi, uzmanlaşmanın çalışma verimin arttırması, yeni yaşam biçimlerinin artık ürünü sağlayacak düzeye gelmesine yol açmıştır. Artık ürünün sağlanması birikim için gerekli koşulları da beraberinde getirmiştir. Birikimin temeli, mülkiyetin ortaya çıkmasıyla daha da somutlaşır. Üyelerin ortaklaşa pay aldıkları aile ya da ilkel topluluk mülkiyetinden bireysel mülkiyete geçiş, üretim ilişkilerini de farklılaştırmıştır. Şu halde köle emeğinin ortaya çıkışı, ilkel toplum yapısındaki mülkiyet ilişkilerinin sertleşmesi ile üretim ilişkisinde belirleyici bir işleve sahip olması sonucu oluşmuştur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 13).

Köleci toplum düzeninde toplum yapısı, özgür insanlardan ve kölelerden oluşmaktadır. Daha çok ekonomisi tarıma dayanan toplumlarda, beden gücüyle çalışmak ve bir şeyler üretmek özgür insanlar için onur kırıcı bir uğraş olarak görülmekte, üretim bağımlı statüde çalışan köleler ve tutsaklar grubu tarafından gerçekleştirilmekte ve azınlığı oluşturan vatandaşlar ise, politika, sanat, felsefe, savaş işleriyle uğraşan ayrıcalıklı bir sınıfı belirlemekteydi. Köleler, zorla çalıştırılarak efendilerine ait bir mal gibi alınıp satılıyorlardı. Statülerini değiştirmeleri, efendilerini ve işlerini değiştirme ve seçme özgürlükleri yoktu. Ekonomi tarıma dayanmakla birlikte, emeğin yerini alabilecek teknoloji ve enerji gibi başka bir güç yoktu. Bu üretim ilişkilerini değiştirecek üretim güçlerinin gelişmesi söz konusu değildi. Dolayısıyla, köleci toplum yapısı kölelerin zincirlerini kırıp, düzene başkaldırmaları ve bağımlı statüden kurtulmalarıyla değil, kendi aralarındaki savaşlar sonucunda çökmüştür (Güven, 2001: 37).

- *Feodal toplum*: Ortaçağa'a gelindiğinde, kölelik düzeninin yerini Feodal toplum düzeninin aldığı görülmektedir. Feodal düzen de kendi içerisinde tarımsal alanlarda serflik düzenine ve kentsel alanlarda da zanaata ve ticarete dönük olan lonca düzenine dayanmaktadır.

Feodalizm, tarım etkinliğine ve en önemli mülkiyet olan toprağa dayanır. Feodalizmin sosyal yönünü, toprağı işleyen serf ile toprak sahibi senyör arasındaki ilişki tayin etmekteydi. Feodal üretim tarzının temeli; egemen feodal beyler sınıfının arazi ve toprak mülkiyeti ile feodal beylere kişisel olarak bağımlı ve toprağa bağlı olan dolaysız üreticilerin, köylülerin sömürülmesidir (Aydemir ve Genç, 2011: 229). Feodal dönem için 'topraksız bey, beysiz toprak olmaz' denmektedir. Toprak

ekilebilir arazi olarak ikiye ayrılmaktaydı. Bunlardan biri beye ait ve yalnız onun adına ekilmekteydi. Diğeri ise, kiralanarak birçok kiracı arasında bölünmekteydi. Kiracılar yalnız kendi topraklarında değil, aynı zamanda lordun toprağında da çalışmak zorundaydılar. Kiracıların çoğu ‘serf’ ti. Latince köle anlamına gelen serf, köleci toplumdakinden farklılık taşımaktadır. Köle, her yerde ve her zaman alınıp satılabilen bir mal iken, serf topraktan ayrı olarak satılamazdı ve ne kadar kötü muamele görürse görsün, serfin bir ailesi, evi ve küçük bir toprağı kullanma hakkı vardı. Dönemin tarihçilerinden Profesör Boissonade Feodalizmi şöyle özetlemektedir: Feodal sistem, son kertede, çok zaman hayali olan bir koruma karşılığında çalışan sınıfları aylak sınıfların insafına bırakan ve toprağı işleyenlere değil, gasp etmeyi becerebilenlere veren bir örgütlenmeye dayanırdı (Huberman, 2011: 14-25). Bir anlamda feodalizmin zorbalığa dayandığı, çalışana hakkının verilmediğı vurgulanmıştır.

Kentsel alanlarda da özgül feodal örgütlenme biçimi loncalar şeklinde olmuştur. Loncalar, 11. yüzyıl boyunca kasabaların gelişimine bağılı olarak Avrupa’da etkili olmuş, bir ekonomik ve sosyal sistem olarak uzun yıllar üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir.

Batı Avrupa’da usta-kalfa-çırak ilişkilerinin düzenlediğı bu sistemde üyeler; ustalar, kalfalar ve çıraklar olmak üzere birbirinin astı ve üstü olan çeşitli sınıflara ayrılmışlardır. Ustalar ve kalfalar kullandıkları hammadde ve aletlerin mülkiyetini ellerinde bulunduran küçük atölyelerin sahipleri idiler. Satışlardan elde edilen kârla birlikte imal edilen nesnelere de onlara aitti. Çıraklar bunların gözetiminde işe alıştırılırlardı. Hiç kimse ustalaşmadan zanaata kabul edilmezdi. Kalfalar ise henüz ustalaşmamış ücretli çalışanlar idiler. Loncadaki yönetimle birlikte hiç kimsenin bir başkasını zarara sokacak şekilde daha ucuz ve kolay üretim yapabileceğı yöntemlerin uygulanmasına izin verilmiyordu. Bir çırak, ustasına karşı itaatkar olmak zorunda idi. Ayrıca kendi efendisinden başka bir efendi için çalışması yasaktı. Bir usta da ona zanaatın bütün inceliklerini öğreteceğine dair söz vermekteydi (Ülgen, 2013: 473-479).

Lonca sistemi içinde bir grup ve sınıf farkından ziyade, bir çıkar birliği mevcuttur. Usta mesleği bütün gücüyle çırağa öğretmek ve onu yetiştirmek zorundadır. Çırak belirli safhalardan geçtikten sonra kalfa ve ustalığa yükselmektedir. Çalışan işçi, bir yandan üretim sürecinin her safhasında faaliyet göstererek hammaddeden mamulün bitimine kadar aynı sürecin bir parçası olarak çalıştığı gibi, diğer yandan ustayla olan ilişkileri de bir mesleğin çıkarlarının ortak mensupları olmak niteliği taşımaktadır (Ekin, 1987: 5-6). Dolayısıyla kalfanın ustasıyla çalışmasının yanı sıra pek çok şeyi onunla birlikte yapması, öte yandan kalfanın zamanla kendi başına buyruk bir usta olmasının da bir kural olması, işçi ile işverenin aynı örgütte buluşabilmesini sağlıyordu.

Loncalar, aynı zamanda karşılıklı yardımlaşma amacıyla kurulan meslek birlikleriydi, dinsel görevleri de yerine getiriyorlardı. Loncaların amacı, üretim ve üretimle ilgili ücret ve çalışma koşullarını belirleyerek ve standartlara uygunluğu içeren kurallar koyarak rekabeti önlemektir. Toplumda her hareket ve faaliyetin adaletli olması görüşü ve düşüncesi güç kazanmış, adil fiyat ve adil ücret ortaçağın lonca rejiminin temel ölçüleri olmuştur. Bunun yanında loncalar üyelerine kötü günlerinde onları gözetme, işsizlik sigortası, emeklilik hakkı gibi haklar sağlıyor, üyeler arasındaki ilişkilerinde rekabet değil dostluk olduğunu belirtiyorlardı (Gültekin, 2009: 51-52). Ancak, Avrupa'nın makineleşmesi ve özellikle 17. yüzyılın sonlarına doğru büyük fabrikaların kurulması ile artan rekabet gücü, devleti ekonomik bakımdan artık iyice etkisi altına almıştır. Liberal anlayışın gelişmeye başlaması, kapitülasyonların sarsıcı etkisi ve yurt içinde yer yer makineli üretimin başlaması devlette küçük sanayinin iyice çökmesine yol açmıştır. Bunun sonucu olarak esnaf loncaları ve bunların kurmuş oldukları yardımlaşma sandıkları gittikçe sarsılarak bütünüyle ortadan kaybolmuşlardır (Şen, 2002: 31).

Endüstri-öncesi toplum yapısında özellikle 11. yüzyıldan sonra çalışma ilişkisinden ve bir çalışma mekanından bahsetmek mümkündür. Çalışma, insanlar için sadece ihtiyaçlarını giderecek şekilde gerçekleşmiş, bunun ötesinde herhangi bir beklentileri olmamıştır. Öte yandan endüstri-öncesi toplumlarda, çalışmanın kiteselleşmesi, koordineli hale gelmesi, çalışanların bir sınıf oluşturması unsurlarından bahsedilemez.

1.2.2. Endüstri Toplumunda Çalışma

İnsanlık tarihinin en önemli olaylarının yaşandığı 18. yüzyıl pek çok değişime sebep olmuştur. Bu olaylardan en önemlileri, Fransız Devrimi ve Endüstri Devrimi'dir. Toplumları ekonomik, sosyal, siyasi açıdan en çok değiştiren bu yüzyıl, yeni bir dönemin de başlangıcı olmuştur. Endüstri Devrimi sonrasında insanların yaşama, çalışma ve düşünme biçimleri köklü bir biçimde değişime uğramıştır. Bu kısımda, endüstrileşmeyle birlikte yaşanan değişim ve dönüşümlerle birlikte modern çalışma kavramının ortaya çıkışı ve yükselişi ele alınmaktadır.

1.2.2.1. Endüstrileşmenin Doğuşu

En genel tarifıyla fabrika üretim düzeninin egemen olduğu, bir sosyal örgütlenme biçimi olarak tanımlanan endüstrileşmenin insanlığın hayatında bir devrim yaratacak boyuta ne zaman ulaştığı konusunda araştırmacılar arasında tam bir uzlaşma söz konusu değildir. Endüstri öncesi/tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş için bir tarih vermek gerçekçi olmasa da, endüstri toplumunun başlangıcı olarak özellikle 18. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan teknolojik gelişmelerin toplum ve çalışma hayatında ağırlık kazanmaya başlaması gösterilmektedir (Bozkurt, 2000 b: 7). Bir başka ifadeyle Endüstri Devrimi, 1760 ve 1830 yılları arasındaki dönemde büyük ölçüde İngiltere'de yaşanan ve çalışma biçimlerine mekanik güç kaynaklarının uygulanması üzerinde odaklanan bilimsel bir devrimdir. James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi ve enerji kaynağı olarak kullanılması, teknolojik açıdan; Adam Smith'in 'Milletlerin Servetleri' adlı eseri, ekonomi bilimi açısından; Fransız Devrimi, politik gelişmeler açısından belirleyici dönüm noktaları olmuştur. Böylece Endüstri Devrimi, İngiltere'de başlayan teknolojik devrimle, Fransa'da gerçekleşen politik devrimin ortak bir ürünü olarak gerçekleşmiştir (Özkalp, 2005: 398).

Bununla beraber, Alman tarih felsefecisi ve sosyal bilimcisi Hans Freyer'in İngiltere'yi merkeze alarak ortaya koyduğu teknik gelişmenin aşamaları da endüstrileşme sürecinin gelişimi açısından önemli bir çerçeve sağlamaktadır (Bozkurt, 2012: 8-9):

Dokuma endüstrisi dalgası: Endüstri devrimi bu dalga ile başlamıştır. 1765 ile 1780 yılları arasında, dokuma endüstrisi teknik alanındaki önemli icatlarını yapmıştır. Bu dönemde, icatlar, bilim adamları tarafından değil, el işçiliğinden yetişmiş teknisyenler ve meslekten olmayan kişiler tarafından yapılmıştır. 1769 ile 1780 yılları arasında, pamuk eğirme makinesini yapan Arkwright, on yıl sonra en güçlü dokuma fabrikatörü olur. Aynı dönemde Cartwright, mekanik dokuma tezgahını icat eder. 1769'da da James Watt, buhar makinesini icat eder.

Demir çelik dalgası: Bu dalga 1800 yılında başlar. Büyük endüstrilerde işlenen ve başta makine imalatı dahil her alanda kullanılan demir, hayati öneme sahip bir madde olur.

Ulaştırma dalgası: 1825 yılında başlamıştır. Stephenson'ın 1820'le başlayan lokomotif üzerindeki çalışmalarının sonucu olarak ilk trenler, 1830'lardan itibaren çalışmaya başlar. 1820'li yıllarda ise ilk gemiler sefere konular. Ulaştırma dalgası, endüstriyel ürünlerin uzak mesafelere taşınmasını kolaylaştırmıştır.

Kimya çağı: 1850'li yıllarda kimya biliminin belli başlı bilgileri bir araya toplanır. Bu bilgiler yeni kurulan bu endüstri kolunun teorik temelini oluşturacaktır. Liebig'in bulduğu suni gübreleme yöntemi, rasyonel tarımın doğuşuna yol açar. Bu dönemde modern teknik, artık bilim adamlarının uğraştığı bir araştırma kolu haline gelir. Endüstrileşmiş ülkelerde yüksek teknik okullar açılır. Bu okullarda bir taraftan endüstrinin ihtiyaç duyduğu mühendisler yetiştirilirken, diğer taraftan laboratuvarlarda da keşifler yapılır.

Elektrik endüstrisi dalgası: Telefon ve telgraf, 1830 ile 1840 yılları arasında icat edilir. Ancak bu dalga büyük bir endüstri olarak 19. yüzyılın son çeyreğinde, kuvvetli akım tekniğine geçişle birlikte başlar. Bu yeni endüstri bütün kendisinden önceki endüstrileri kökünden değiştirir. Elektrik sayesinde taşıma ve ulaştırma farklı bir şekle bürünür.

Benzin motoru çağı: 1889'da Paris'te ilk otomobil sergisi açılır ve 1894'te ilk uluslararası otomobil yarışı yapılır. 1903'te ise, Henry Ford Motor Fabrikası kurulur. ABD bu sektörde liderliği ele geçirir. Özellikle seri üretim bu ülkede gerçekleştirilir.

Kısacası Endüstri Devrimi, 18. yüzyılda İngiltere’de birdenbire ve rastlantısal bir biçimde ortaya çıkan bir dönüşüm olmamıştır. Daha önceki dönemlerde yaşanmış bazı olaylar, bunların sağladığı birikimler ve uyardığı gelişmeler, Endüstri Devrimi’nin doğup gelişmesinde etkili olmuştur.

1.2.2.2. Endüstri Toplumunda Çalışma ve Emek

Tarıma dayalı geleneksel toplumda üretim, evlerde el tezgahlarında yapılırken; endüstri devrimi ile üretim kitle halinde gerçekleştirilen fabrikalara taşınmıştır. Merkezileşen dev fabrikalar daha büyük miktarda malın, daha ucuza üretimini gerçekleştirmiştir. Ev üretimi fabrikaların buhar gücüyle çalışan makineleri karşısında rekabet edemeyince, lonca sistemiyle birlikte işlevsiz hale gelmiştir. Bu sistemin usta ve kalfaları da kendi tezgahlarını bırakarak, fabrikalarda nitelikli işçi olarak çalışmaya başlamış, hiçbir niteliği olmayan tarımdan gelen köylüler de fabrikanın niteliksiz işçileri olmuşlardır. Fabrikaların sayısındaki artış, çalışanların sayısını da arttırmıştır. Böylece geleneksel tarımdan koparılan yeni endüstriyel üretimde; üretim araçlarından yoksun, iş güçlerini belli bir ücret karşılığında işverene kiralayan, geçimlerini çalışmalarının karşılığında aldıkları ücretle karşılayan bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır (Özen, 2005: 89; Tüfekçi, 2011: 14).

Ayrıca geleneksel çalışma ilişkileri döneminde yüzyıllardır usta-çırak arasında yaşanan ortak çıkarlara dayalı dayanışma olgusu, Endüstri Devrimi sonrası yeni dönemde dikey çatışmaya dönüşmüş, esnek çalışma süreleri, yeni dönemde yerini katı mesai anlayışına bırakmıştır. Diğer taraftan teknolojik gelişmeler sayesinde kitlevi üretim tarzına geçilmiş, buna bağlı olarak işyeri ölçeğinde de değişim yaşanmış, büyük ölçekli işyerlerinin sayısı giderek artmıştır. Dolayısıyla üretimde makine kullanımıyla emek yoğun üretim tarzından, sermaye yoğun/teknoloji yoğun üretim tarzına geçilmiştir (Mahiroğulları, 2005: 43).

Üretimin dev fabrikalara kaymasıyla yeni bir sınıfın ortaya çıkışı, geleneksel toplumun çalışma anlayışı ve kültüründe de önemli değişimler ortaya çıkarmıştır. Max Weber, “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı eserinde Protestanlığın Kalvinci öğretisinin kapitalizmin gelişmesinde önemli bir güç olduğunu ileri sürer. Weber’e göre, dünyevi asketik Protestanlık, mülk sahibi olmanın verdiği doğal zevke

var gücüyle karşı çıkmış, tüketimi özellikle lüks tüketimi sınırlamıştır. Buna karşılık, mal kazancını psikolojik olarak geleneksel ahlakın yasaklarından kurtarmış, kazanç uğraşısının zincirlerini koparıp bunu yalnız yasal hale getirmekle kalmayıp, ayrıca doğrudan doğruya Tanrının isteği olarak görmüştür (Weber, 1999: 147). Endüstri Devriminin ihtiyaç duyduğu işçi tipinin oluşturulmasında dini bir inanç sistemi olarak ortaya çıkan Protestanlık itici bir güç oluşturmaktadır. Weber'in temelini Protestan ahlakına dayandırdığı çok çalışan, tasarruf yapan özellikle lüks tüketimden kaçınarak kazandığını üretime harcayan ve dünyevi zevklerini kontrol edebilen yeni bir işçi tipi ortaya çıkmış ve bunun yanında çok para kazanma hırsı meşru sayılmıştır.

Dolayısıyla endüstrileşme ile yeni bir çalışan tipi ortaya çıkmaktadır. Fabrika düzeni çalışmayı içselleştirecek, düzenli çalışacak, bedenini disiplin altına alacak, sorun çıkarmayacak, uysal, itaatkar bir çalışan tipine ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte, endüstrileşmenin hız kazanması kentleşmeyi öne çıkarmış ve tarım toplumundan farklı olarak bu yeni toplumda zaman bilincinin ve dakikliğin önemi artmıştır. Fabrikalarda üretim kentlerde toplumsal düzenin aksamaması için zamana uyum ve dakiklik önem kazanmakta, ulusal ve uluslararası piyasalarda pazar payı kaybetmemek için ürünlerin zamanında üretilmesi zorunluluk halini almaktadır (Zencirkıran, 2012a: 193).

Endüstri Devrimi ile birlikte ekonomik yaşamın en önemli özelliklerinden biri de artan işbölümü olmuştur. Daha önceki birkaç kişi ya da aile tarafından tek ve benzersiz olarak yapılan ürünler, endüstrileşmeyle birlikte standart biçimde her biri üretim sürecinin sadece bir kısmını yerin getiren birçok işçi tarafından üretilmeye başlanmıştır (Özkalp, 2005: 400). Aron'un ifadesiyle endüstri toplumu, 'işbölümünün orijinal bir tarzını verir.' İşbölümü endüstri öncesi toplumlarda köylüler, zanaatkarlar, tüccarlar arasında da söz konudur ancak endüstri toplumlarında makineleşmeyle işin teknolojik bölümü söz konusu olmuştur. Ne iş olsa yaparım diyen köylünün yerini, belli bir alanda uzmanlaşan uzman işçiler almıştır. Endüstri medeniyetinde sermaye birikimi önemle fark edilir, her işçiden önemli bir sermaye üzerinde çalışmasını ve bunu yenilemesi istenir (Aron, 1974: 92).

Nitekim endüstrileşme, sadece fabrika bacaları ve seri imalat düzeninden de ibaret değildir. İnsan yaşamının her alanına uzanan, çok boyutlu ve zengin bir toplum düzenidir. Endüstri devriminden önce aile düzeni her yerde başka türlüydü. Tarımın ağır bastığı yerlerde genellikle insanlar birkaç kuşağa yer veren büyük bir ev düzeni içinde yaşarken ve tek bir ekonomik üretim birimi olarak birlikte çalışırken, endüstrileşmeyle birlikte aile yapısında da önemli değişimler yaşanmıştır. Ataerkil bir yapılanmadan, geniş aile yerini çekirdek aileye bırakmış, yeni bir mülkiyet anlayışı getirmiştir. Üretimin ağırlık merkezi tarladan fabrikaya kaydığından artık aile bir birim olarak birlikte çalışmamaktadır. İşçiyi eski bağlarından kurtarıp fabrikaya hazırlamak için ailenin temel işlevleri kendisinden alınarak yeni ve bu konularda uzmanlaşmış kurumlara verildi. Çocukların eğitimi okullara bırakıldı, yaşlıların bakımı düşkünler evi ya da yaşlılar evince üstlenildi (Toffler, 1981: 53). Böylelikle işçinin sadece işine odaklanması amaçlanmıştır.

Endüstri toplumunun bir diğer özelliği, geleneksel toplumdaki değerlerden bambaşka özelliklere sahip kentsel değerlerin hakimiyet kazandığı bir toplum olmasıdır. Bu değerlerden; benzeşme yerini farklılaşmaya bırakır, aile/cemaat/din vb. toplumsal aidiyetlerin bireyi kontrol ve yönlendirme gücü azalırken; sendikalar, sivil toplum örgütleri, siyasal partiler vb. yapılara dayalı yani aidiyet biçimleri toplumsal hayatta öne çıkmaya başlar. Endüstrileşme ve kentleşme gelenek ve dinin toplumsal kontrolünün gücünü kırarak hukuka dayalı yeni bir örgütlenmeyi beraberinde getirir (Zencirkıran, 2012b: 7).

Bir diğer taraftan toplumda dini ve etik değerlerin görmezden gelindiği bir yapılaşma söz konusu olmuştur. Özellikle ekonomik yaşam için etik değerler, ayak bağı olarak görülmüştür ancak diğer yandan endüstrileşme etik değerleri hem dışlıyor hem de çalışanların bağlılığını sağlayabilmek için yeni etik değerler sistemi öngörüyordu. Çünkü endüstri-öncesi toplumların kendisine yetecek kadar çalışan, hırstan uzak, kanaatkar insanı değil; aksine çalışmayı kutsayan, sürekli daha fazlasını isteyen bir çalışan profili gerektiriyordu. Bu amaçla dönemin din adamları tarafından da dakiklik, çalışmanın önemi gibi değerler aşılansıyordu. Örgütsel yapı olarak bakıldığında, çıkar birliğinden söz etmek mümkün değildir. Dönemin örgütleri, tek taraflı olarak kapitalistlerin an fazla kârı elde etmelerine hizmet ederken, fabrikadaki

işçiler açısından yaşayabilmek için daha çok çalışma anlamına gelmekteydi. Dolayısıyla, endüstri toplumunun örgütlerinin, pragmatist ve egoist bir görünümde olduğunu söylemek mümkündür (Çiftci, 2012: 179).

Endüstri toplumu yerine ‘kapitalizm’ kavramını kullanan dönemin önemli sosyologlarından Marx ve Weber’in görüşleri de önemlidir. Marx kapitalizmde ekonomik ilişkilerin temelini özel mülkiyete dayandırıldığını ve iki önemli sınıf olduğunu iddia etmektedir. Üretim araçlarına sahip bir sınıf ve bunlara sahip olamayan, dolayısıyla çalışma kapasitelerini ‘emek güçlerini’ satmak zorunda olan bir sınıf. İşveren, kapitalizm denilen bu sistemde işçileri kendisine çekmek ve elinde tutmak için gereken minimum miktarı ödemek suretiyle maliyetleri mümkün olduğunca düşük tutmanın yanı sıra, ulaşılabilecek en yüksek üretim seviyesini elde etmenin yollarını aramaktadır. Bu sebeple kapitalizmde kârlar ile ücretler ters orantılıdır ve sermayenin çıkarları ile emeğin çıkarları taban tabana zıttır (Doğan, 1996: 117-118). Marx burjuvazinin ve proletaryanın kendi içinde bu sebeplerden dolayı bölündüklerini ve bunun sonucunda da devrime varan sınıf çatışmalarının olacağını ve çalışan sınıflarının zaferinin kaçınılmaz olduğunu düşünmektedir.

Max Weber’in ise, Marx’ın teorisini daha geniş çerçevede ele alıp, geliştirdiği kabul edilmektedir. Weber’e göre insan ilişkilerini belirleyen nedenler yalnızca ekonomik değildir. Weber toplumsal katmanlaşma yani toplumun birtakım hiyerarşik düzenli tabakalara ayrıldığından bahsetmektedir. Marx’ın aksine Weber, statüler ve etnik katmanlaşma başta olmak üzere, değişik katmanlaşma biçimlerine dikkat çekmiştir. Yine Marx’ın endüstriyel kapitalizm teorisinin aksine, Weber modern kapitalizmin rasyonelliğini onaylamaktadır. Ona göre piyasadaki fırsat, rasyonel davranıldığında bireyin kaderi açısından genel durumu ortaya koyan belirleyici unsurdur (Edgell, 1998: 13-23).

Endüstri Devriminde çalışma ve emek belirgin özellikleri bakımından ele alınmış ve tarım toplumundan ciddi derecede farklılıklarının olduğu görülmüştür. Tarım toplumunun serbest doğal insanı, endüstri toplumunda disiplinli, hırslı bir yapıya bürünmüştür. Ayrıca çalışma mekanı endüstri-öncesi toplumlarda belirgin değilken, endüstri toplumunda iş evden ayrılarak, büyük fabrikalara taşınmıştır.

1.2.2.3. Endüstri Toplumunun Temel Kuramları

Endüstrileşme sürecinde başta toplumsal düzeni sağlamak amacıyla, yeniden şekillenen örgütlerde hem düzenin sağlanması hem de verimliliğin artırılmasına yönelik, dönemin de daha iyi anlaşılabilmesi açısından çeşitli kuramlar söz konusudur. Bu kuramların en önemli olanları; Weber'in 'Bürokrasi' kuramı, Taylor'un 'Bilimsel Yönetimi' ve Ford'un 'Kitle Üretimi' kuramları bu kısımda ana hatlarıyla ele alınmaktadır.

Max Weber ve Bürokrasi Kuramı: Endüstri toplumlarında örgütsel yapılara bakıldığında, bütün örgütlerde bürokratik yapılanmanın hakim olduğu görülmektedir. Weber'e göre geleneksel örgütlenme yöntemi tarım toplumlarının ihtiyaçlarına cevap verse bile, endüstri toplumlarının giderek karmaşıklaşan ve dev örgütler içinde faaliyette bulunan işletmelerinin ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelmiştir. Çünkü endüstri toplumunda örgütlerin büyük boyutlarda insan istihdam ediyor olması, istihdam edilenlerin çoğunun vasıfsız ya da yarı vasıflı olması, basit kitle üretimi teknolojisi ve nispeten basit ürün ya da çıktı elde ediliyor olması, devlet dairelerinde ve bu özelliklere sahip özel kuruluşlarda bu teorisinin işlenmesini gerekli kılmaktadır (Bozkurt, 2006: 114).

Weber bürokratik örgütlenmenin gelişmesini bürokratik örgütlenmenin tüm öteki örgütlenme biçimlerine olan teknik üstünlüğüne bağlamaktadır. Özellikle bürokrasinin üstünlüğü; doğruluk, hız, kesinlik, dosya bilgisi, süreklilik, gizlilik, birlik, tam bağımlılık, tam bağımsızlık, sürtüşmenin ve maddi ve kişisel maliyetlerin azaltılması gibi alanlarda ortaya çıkmaktadır. Çağdaş bürokratik örgütlenmenin nesnelliği için en önemli özellik, bürokrasinin 'hesaplanabilir kurallar' ögesidir. Bu hesaplanabilirlik çağdaş kültürün teknik ve ekonomik temellerinin özgünlüğünün bir sonucudur. Bürokrasi ne kadar 'insanlıktan uzaklaşırsa' o denli kusursuz gelişir; resmi işlerden sevgi, nefret ve tüm hesaplanamaz kişisel, irrasyonel ve duygusal öğeleri ne denli ayıklanırsa bürokrasi asıl niteliğine o denli yaklaşır. Bürokrasinin bu özgül niteliği, onun özel erdemi olarak kabul edilir (Weber, 2003: 308-310).

Weber'e göre bürokrasi, her biri uzmanlaşmış bir işlevi yerine getiren çok sayıda birey arasındaki iş birliğinin sürekli örgütlenmesidir. Bürokraside her görev ve sorumluluk, uzmanlık eğitimi görmüş ve sürekli pratik içinde bulunan memurlara verilir. Bürokrasi bir kez tam kurulduktan sonra artık ortadan kaldırılması çok zordur. Kitlelerin maddi geleceği giderek bürokrasinin doğru ve istikrarlı işleyişine bağlı hale gelmektedir. Bürokrat, aile yaşamından ayrı, kendi kişiliğinden kopuk denebilecek bir mesleğe sahiptir. Bu kişilikten yoksunluk bürokrasinin doğasında vardır. Herkes yasaları bilmek ve kesin bir düzenin emirlerine göre davranmak zorundadır (Çalış, 2012: 52).

Bürokraside, işlerin yürüyebilmesi ve örgütün etkinliklerinde bir örnekliği gerçekleştirmek için bir kayıt ve dosyalamaya ihtiyaç vardır. Dosyalama sistemi ile organizasyonun devamlılığını sağlama ve faaliyetlerinde standartlığı geliştirme amacı vardır. Görevler, önceden saptanmış ve yazılı olarak örgüte dağıtılmış olan yönetmelik veya tüzüklere göre yerine getirilir. Bürokratik örgütler yazılı olarak belirtilmiş bu kurallar çerçevesinde faaliyetlerini yürütürler. Kurallar üzerinde bilgi sahibi olma bürokraside görev almanın bir gereğidir (Şahin, 1998: 51-54).

Özetle, Weber'in ideal bürokrasisi şunları içermektedir; işlerin basit, rutin ve iyi tanımlanmış görevler şeklinde düzenlenerek oluşturulan işbölümü, katı bir denetim ve yaptırımlar sisteminin var olduğu bir hiyerarşik yapılanma, görev ve yetkilerin nesnel ve kişisel olmayan yazılı kurallarla tanımlanmış olması ve teknik nitelikleri uyarınca bir ömür boyu örgütte kalmak ve görevini herkes için eşit ve kişisel düşüncelerden uzak biçimde yerine getirmek üzere atanmış memurlardan oluşması olarak söylenebilmektedir.

Taylor ve Bilimsel Yönetim: 19. yüzyılın son yıllarında Frederick Winslow Taylor tarafından başlatılan bilimsel yönetim, bilimin yöntemlerini hızla büyüyen kapitalist işletmelerin giderek karmaşıklaşan emek denetimi sorunlarına uygulamayı amaçlayan, dünya çapında etkileri olmuş bir girişimdir. Taylor, hem ideolojik olarak geliştirmiş hem de deneyler yaparak uygulamaya koymuş olduğu işin örgütleniş biçimi ve yönetimi konusundaki yaklaşımını 1911 yılında 'Bilimsel Yönetimin İlkeleri' kitabında toplamış ve Taylorizm denilen kapitalist emek sürecinin organizasyonundaki temel ilkelerini oluşturmuştur (Ansal, 1999: 9).

Taylor'a göre yönetimin temel hedefi, tüm çalışanların bireysel, maksimum refahlarını sağlamak ve böylece işverenin de maksimum refahını gerçekleştirmek olmalıdır. Bu şekilde hem işçi istediği ücreti alabilecek hem de işveren üretimini istediği gibi düşük işgücü maliyetiyle gerçekleştirebilecektir. Ona göre insanın doğal içgüdüleri, işi kolaydan alma ve kaytarma yani çalışıyor gözüküp dalga geçme yönündedir. Bu yüzden, yöneticiler ya da herhangi bir denetleyici bulunmadığı zamanlarda da, işçilerin işlerini hiç aksatmadan yürütmelerinin sağlanması gerekmektedir. Her parçada işin en basitinden en karmaşığına kadar nasıl yapılması gerektiği konusunda yönetim tam bir kontrole sahip olmalıdır (Taylor, 2007: 5-7).

Braverman'a göre Taylor'un Bilimsel Yönetiminin üç önemli ilkesi vardır. Birincisi, 'yönetim' dir. Geçmişte işçinin sahip olduğu geleneksel bilginin tümünü bir araya getirme ve sonra bu bilgiyi sınıflandırma, tabloya dökme ve kurallara, yasalara ve formüllere indirme yükü tamamen yönetimce üstlenilmelidir. İkinci olarak, işçinin kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrılmasıdır. Olası beyin çalışmalarının hepsi fabrikadan uzaklaştırılmalı ve planlama ya da tasarlama bölümünde merkezleştirilmelidir. Yani eski sistemde, kişisel deneyimi nedeniyle, tamamıyla işçi tarafından yapılan planlama, işçinin aynı anda hem makinesinin başında hem de masada çalışması fiziksel olarak mümkün olamayacağından, yeni sistemde zaruri olarak yönetim tarafından yapılmalıdır. Üçüncü ilke ise, her bir işçinin kendi mesleğinde aşırı uzmanlaşması, yönetimde yer alan biri için mümkün olandan çok daha vasıflı hale gelmesi ve bu yüzden de işin nasıl yerine getirileceğine dair ayrıntıların ona bırakılmasının iyi olacağıdır (Braverman, 2008: 126-128).

Taylor, işletmelerdeki verimlilik kaybının engellenmesi ve işin en uygun sürede gerçekleştirilmesi amacıyla, çeşitli önlemler almaktadır. Hareket ve zaman etütlerinden faydalanarak, işçinin işi en verimli şekilde kaç harekette yapabileceğini hesaplar ve bunu sistematik hale getirerek işe uygular. Bunu yaparken de katı bir denetim mekanizması oluşturmaktadır.

Ford ve Kitle Üretimi: Fordist/Kitlesel üretim, Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmasına geçilmiş bir üretim organizasyonudur. Endüstri üretiminin çoğunluğunun kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, idari (büro işleri) ile kol kuvvetine dayalı (manuel)

işlerin Taylorist bir ayırımla belirlendiği, iş bölümünün ve tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaşmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaştırmayı hızlandırdığı bir üretim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Fordist üretimde işgücü süreci, yarı otomatik bir üretim bandı çerçevesinde ve belirli bir amaçla üretilmiş makinenin kullanımı şeklindedir. İş bölümü, yabancılaşma, makineyi izleyen kol emeği bu üretim biçiminin temel özelliğidir (Eraydın, 1992: 15). Fordist iş organizasyonunda, üretim sürecindeki küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına göre bir hatta dizilmekte, işçilerin üretim sırasında işi gereği parça almak ya da makine kullanmak için gidiş-gelişleri önlenerek zamandan tasarruf sağlanmaktadır. Bunun yerine, işin nesnesinin üretim sürecinin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilmiş makineler ve iş istasyonları boyunca hareket etmesi sağlanmakta ve böylece Fordist montaj hattı ortaya çıkmaktadır (Ansal, 1999: 10).

Fordist montaj hattının bütün karakteristiklerini 20. yüzyıldaki otomobil endüstrisi en iyi şekilde yansıtmaktadır. Ford bu sektörde yaşanan sorunları aşmak için, bant tipi üretimin ilkelerini uygulamaya karar vermiştir. Artık işçilerin üretim hattı boyunca hareket etmelerine gerek olmayacak, iş işçiye gelecekti. Üretim hattının işçinin önünden sürekli akışı sağlanacaktı. Bu gelişme iş amaçlarının son derece ayrıntılı biçimde parçalanması ve farklılaştırılmasıyla gerçekleştirildi. İş amaçları, teknolojinin elverdiği biçimde makine ya da makineler bileşiminin gerçekleştireceği şekilde parçalanmış, her bir iş parçasını tamamlamak üzere bir ya da birkaç işçi istihdam edilmiştir (Belek, 2010: 23).

İşçi başına üretimin, ayrıntılı işbölümü ve standart mal üretimi ile artırılması amaçlanmış, rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ucuza üretmek üzerine kurulmuştur. Ancak verimlilik artışı, sadece ayrıntılı işbölümü ile değil, üretim ile üretim öncesi ve sonrası birimlerin birbirlerinden koparıldığı, dikey haberleşme, merkezi denetim ve kontrol esası gibi organizasyon yapısı ile de pekiştirilmeye çalışılmıştır. Böylece işçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen yok edilmeye çalışılarak, karar alma atölyenin dışına taşınmıştır. Fordist sistemin verimli işleyişini sağlayan, fiziksel ve teknolojik özellikleri ile egemen bir üretim mekanizması haline gelmesi bir yandan standart tüketim kalıplarının olmasına, diğer yandan da geniş ve istikrarlı pazarların varlığına bağlı olmuştur (Yentürk, 1993: 44). Özetle Weber ideal

bürokrasi kavramını gündeme getirerek, işlerin katı, disiplinler ve hiyerarşik bir şekilde sıkı bir denetimle yapılmasını öngörmüş, Fordizm de Taylor'un ilkelerinin hayata geçirilmesini sağlamış, kayan bant sistemi üzerinde özel tek amaçlı makinelerle, işçilerin nitelik gerektirmeyen basit işlemler yaptığı disiplinler bir üretim modeli olmuştur.

1.2.2.4. Standartlaşmanın Sonu ve Fordizmin Krizi

Fordizm sürekli olarak geniş ve istikrarlı pazarlara, standart tüketim kalıplarına ihtiyaç duyar. Talebin değişiklik arz etmesi, oldukça pahalı tek amaçlı makinelerin talebi karşılmasına izin vermez. Ayrıntılı işbölümü, işçi tarafından yapılan işin kayan bant üzerinde çok basit rutinlere dönüşmesini içerir. Bu da işgücünün niteliksizleşmesini beraberinde getirir. Gerek ulusal, gerekse uluslararası boyutta geniş ve istikrarlı pazarların olabilmesi II. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan konjonktürde sağlanmış ve nüveleri 1930'lardan beri görülen Fordist sistemin gelişme ve yayılması için talep koşulları sağlanmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında egemen üretim biçimi haline gelen Fordizm, 1960'ların ikinci yarısından itibaren bir bunalım dönemi içine girmiş, özellikle 1973 yılı sonrası yeni üretim biçimlerinin gelişmeye başladığı gözlenmiştir (Ansal, 1999: 10-13).

Fordizmin krize girmesinde; üretim alanında artan ileri derecedeki işbölümü verimliliği azaltmaya başlamıştır. Kayan üretim hattı üzerinde çalışma ilkesi, iş yoğunluğu farklı olan üretim noktalarının koordinasyonunu zora sokmuş ve iş süreçlerinin bazı noktalarında yığılma, bazı noktalarında beklemelere sebep olmuştur. İkincisi, kitle üretiminin hızla genişlemesi ve ölçek ekonomisi anlayışının güç kazanması, üretimin ve satışların küreselleşmesine yol açarak, ülkeler arasındaki rekabeti hızlandırmış ve ekonominin ulus devlet düzeyinde yönetimi zorlaşmıştır. Üçüncüsü, Fordizm sosyal harcamaların büyümesine neden olmuştur. Fakat eğitim, sağlık ve barınma harcamalarında seri üretimin mantığı geçerli olmadığı için bu harcamaların göreceli maliyeti artmış ve bu, enflasyonist baskılara sebep olmuştur. Son olarak, belirli bir refah düzeyine ulaşan işçilerin tüketim kalıpları değişmiş, standart ürünler pazarı tatmin edememeye başlamıştır. Talep durgunlaşmış ve belirsizleşmiştir (Yüksel, 2008: 23).

Bunların dışında, uluslararası ilişkileri düzenleyen hiyerarşinin değişmeye başlaması, ABD hegemonyasının bozulup rekabet ortamına girilmesi önemli bir etken olmuştur. Bu durumu, doların dünyadaki talebinin düşmesi ve uluslararası para sisteminde bir çökme izlemiştir. Fordist sistemin etkin olarak işleminde talep yönünü oluşturan geniş ve istikrarlı pazarların ve yüksek talebin oluşmasına katkıda bulunan refah devleti politikaları, yüksek devlet harcamaları kâr oranında bir düşmeye yol açmıştır. Dolayısıyla gerek ABD hegemonyasının bozulması gerek kâr oranlarının düşmesi Keynesgil politikalarda da tıkanmalara sebep olmuştur (Yentürk, 1993: 45). Fordizmin kitle üretim anlayışına karşı çıkılmasında ekonomik faktörler yanında, onun beraberinde getirmiş olduğu bireyin konumunu geri plana iten, aşırı işbölümü öngören, kitle üretimiyle bireyin yabancılaşmasına yol açan Taylorizm gibi endüstri toplumunun ürünü olan ve Weber tarafından rasyonel organizasyon biçimi olarak sunulan bürokratik örgütlenme de katı ve hantal yapısıyla artık gereksinimlere cevap veremez hale gelmiştir (Bozkurt, 2012: 126). Dolayısıyla, dünya ekonomisinin sınai üretimde krize girmesi, artan rekabet ve müşterilerin çeşitli ürün talepleri Fordizmin etkisizleşmesine sebep olmuştur. Fordist üretim sisteminin katı yapısı böyle bir pazarın gerektirdiği esnekliğe uygun değildir. Bunun yanında giderek yaygınlaşan ve ucuzlayan teknoloji ve teknolojik dönüşümler, işin ve üretimin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmekte ve sermaye, içinde bulunduğu krizden yeni iş örgütlenme ilkeleri uygulayarak, Fordizmi daha esnek kılmaya çalışmakta ve bundan da talep değişikliklerine adapte olabilen yeni üretim sistemleri yaratarak çıkmaya çalışmaktadır.

1.2.3. Endüstri-Sonrası Toplumda Çalışma

1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizinden sonra üretim ve teknolojiye yaşanan hızlı dönüşümler, enformasyon teknolojileri ve kitle iletişiminin gelişip hızlanması, bilginin hayatın her alanında önem kazanması ve bilgiye hayatın her alanında kolay ulaşılması endüstri toplumundan ve bu topluma ait değer ve yapılardan çok daha farklı, yeni bir yapının oluşmasına yol açmıştır. Yeni oluşan bu toplumu farklı düşünürler farklı kavramlandırmalarla nitelemişlerdir. Toffler, üçüncü dalga uygarlığı; Drucker, kapitalist ötesi toplum, bilgi toplumu; Bell, endüstri-sonrası

toplum; Masuda, enformasyon toplumu; Etzioni, modernlik sonrası çağ olarak tanımlamaktadırlar (Zencirkıran, 2005: 20).

Yeni süreci ‘endüstri sonrası toplum’ şeklinde ifade eden Daniell Bell, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişi analiz etmiştir. Endüstri toplumunda süreç içerisinde toprak, sermaye, emek gibi geleneksel kaynaklar, yerlerini bilgi ve enformasyona bırakmıştır. Bilgi temelli bu dönüşüm, bilgi toplumuna ulaşmanın da koşullarını hazırlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin, toplumda önemli bir güç olmasıyla birlikte, toplumun öncelliğinin ekonomiye geçtiği yeni bir durum oluşmuştur (Aydınlı, 2004: 6). Bell, oluşmakta olan endüstri-sonrası toplumdaki temel dönüşümleri şu şekilde belirtmektedir (Bell, 1973: 14);

- *Ekonomik sektör:* Mal üreten bir ekonomiden hizmet üreten bir ekonomiye geçiş,
- *Mesleki dağılım:* Profesyonel ve teknik sınıfın öne çıkması,
- *Eksen ilke:* Toplum için, siyasal şekillenmenin ve yenilikçiliğin kaynağı olarak teorik bilginin merkezi önem kazanması,
- *Geleceğe yönelme:* Teknolojik kontrol ve teknolojik değerlendirme,
- *Karar verme:* Yeni bir entelektüel teknolojinin yaratılmasıdır.

Endüstri-sonrası toplumunu karakterize eden en önemli özelliklerden birisi değişimin ivme kazanmasıdır. Bazı yazarlar endüstri-sonrası topluma değişikliği kazandıran teknolojik gelişmelerdir derken, bazıları da ekonomide meydana gelen gelişmelerdir demektedirler.

Genel anlamda endüstri-sonrası toplumun tanımından söz edecek olunursa; bilgi ve enformasyon teknolojisini öne çıkaran özelliği ile endüstri-sonrası ekonomiler; entelektüel kaynakların fiziksel kaynaklardan, temel teorik araştırmaların uygulamalı araştırmalarından, öğrenimin işyerinde tecrübeden daha önemli hale geldiği, değişimin ise bilimin mevcut temellerini çok kısa bir zamanda tamamen geçersiz hale getirebilecek kadar hızlı bir şekilde yaşandığı ekonomiler olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede endüstri-sonrası ekonomilerin geleneksel endüstri toplumlarının ekonomik düzenlerine göre başlıca farklılıkları (Kurtulmuş, 2001: 104);

- Ekonominin sanayi sektörü yerine hizmetler sektörü etrafında örgütlenmesi,
- İstihdam piyasalarında vasıfsız-orta vasıflı kol gücü yerine üstün vasıflı işgücünün önemli hale gelmesi,
- Bireysel tatmin fonksiyonu açısından, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki temel bireysel ihtiyaçların tatmininden karmaşık ihtiyaçların tatminine yönelmiş olması,
- Üretim teknolojisinde, kaynakların kıtlığı prensibinin zorunlu kıldığı ‘ürün esaslı’ stratejiler yerine, global pazarlarda rekabeti esas alan üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören ‘pazar esaslı’ üretim stratejilerinin benimsenmesi olarak özetlenebilir.

Tüm bu tanımlamalar ışığında son yıllarda endüstri-sonrası dönem için en çok tartışılan kavramlar; bilgi toplumu ve yeni ekonomi kavramları olmaktadır. Yeni ekonomi denildiğinde ise, genellikle bilgi teknolojileri üzerinde örgütlenmiş olan ekonomik ilişkilere referans verilmektedir. Özellikle internet yeni ekonomi söz konusu olduğunda üzerinde önemle durulan bir olgu olmaktadır. Şüphesiz ki bunun en temel nedeni günümüzde kitle iletişim araçlarına ulaşma imkanlarının artması ve çeşitlenmesidir. Bilgisayarlar, çağrı cihazları, akıllı cep telefonları, kişisel dijital yardımcılar gibi araçlar aracılığıyla sürekli artan bir bilgi dalgasıyla karşı karşıya kalınmaktadır (Çağlar, 2009: 5). Bu açıdan yeni ekonomi ve bilgi arasındaki temel ilişki göz önüne alınırsa, yeni ekonominin bilgi kavramı üzerinden tanımlanması isabetli bir yaklaşım olmaktadır.

Yeni ekonomi, bilginin elde edilmesi, işlenmesi ve dönüştürülmesi ile birlikte dağıtım süreçlerini kapsar. Bu üç temel süreç, bilginin işlenmesini, elde edilmesini, dağıtımını ve iletişimini sağlayan bilgisayarlar sisteminin fiziksel araçları ile birlikte insan yardımıyla bütün süreci kontrol eden yazılım sistemi sayesinde işler. Yeni ekonomi sektörlerinde beşeri sermaye, fiziksel sermaye ile entelektüel sermayeyi güçlü bir şekilde tanımlayan bir rol üstlenmektedir (Aktan ve Vural, 2004: 136).

Yeni ekonomi kavramının teknolojik yeniliklerle ve bilişim sektörüyle yakından ilgili olduğu söylenebilmektedir. Temelinde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ile bunun üretim, satış, pazarlama ve genel yönetim

sistemlerinde yaratılan yenilikleri barındıran ekonomiye yeni ekonomi denmektedir (Keser, 2005: 180).

Yeni ekonominin temel özellikleri, yeni ekonomiyi eski ekonomiden ayırt edici birtakım özellikler içermektedir. Bunlar (Keser, 2004);

- Yeni ekonomi global bir karaktere sahiptir,
- Bilgi ve yenilik yeni ekonominin anahtar girdileridir,
- Yeni ekonomi eğitim ve yetenek geliştirme konularına odaklanma, yenilik ve yaratıcılık tabanlı bir ekonomidir,
- Küçük ve hızlı gelişen firmalar güçlenen firmalar olmuşlardır,
- Enformasyon teknolojileri tüm işletmelerde temel kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır,
- Pazarlar ve işletmeler dinamik hal almış ve hızla yeni mesleklerin ortaya çıkışına tanık olunmaktadır,
- Küreselleşme ve insan kaynakları profilinde yaşanan radikal değişim söz konusudur.

Belirtilen özellikler, yeni ekonominin daha çok teknoloji tabanlı gelişmelerin ürünü olduğunu göstermektedir. Teknolojideki hızlı gelişmelerin yarattığı yeni ekonomi, bilgi teknolojisi sektörü ve etkileri olarak görülmektedir. Bununla birlikte, eski ekonomide üretilen ürünler somut, şeffaf, kolay anlaşılır iken; yeni ekonomide soyut, karmaşık ve kolay anlaşılmayan yoğun olarak bilgi içeren ürün söz konusu olmaktadır (Özgüler, 2002: 16). Dolayısıyla bilgi ve teknolojinin stratejik unsur haline geldiği endüstri-sonrası toplumda, birçok alanda değişimler yaşanmıştır. Yeni toplumun merkezinin imalattan bilgiye kaymış olması sadece imalat sektöründe işin örgütlenmesinde bazı değişimler getirmekte değil, aynı zamanda toplumdaki sektörel dağılım içinde bilgi sektörünün ağırlığında da önemli değişimler ortaya çıkarmakta ve özellikle bilgi işleri merkezi bir öneme sahip olmaktadır (Bozkurt, 2000b: 320).

Öte yandan yeni teknolojiler, örgütlerde zaman ve mekan kavramlarını da değiştirmiş, standartlaşmadan uzaklaşmaya başlanmıştır. İş yerkürenin her yerinde her zaman yapılabilir hale gelmiştir. İletişim teknolojisinin yarattığı fırsatlar, ekonomik faaliyetin belli kuruluş yerlerinde, endüstri toplumundaki gibi toplulaşmış

mekandan çok, iletişim ağı sisteminden sağlanmaya dayalı olmaktadır (Erkan, 1998: 132). Nitekim endüstri-sonrası toplumun gerek örgütlerde gerekse çalışanlar üzerinde getirdiği yenilikler ve değişiklikler aşağıda ele alınmaktadır.

1.2.3.1. Yeni Teknolojiler ve Esnek Üretim

Teknoloji, bir sanayi dalıyla ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi olarak tanımlanmaktadır. Teknoloji, üretimle ilgili bilginin gerçek hayatta kullanılmasını ifade eden tekniklerin bütünüdür. Ayrıca insanın bilgisini çeşitli araç ve gereçlerin oluşumunda kullanılmasıyla insanın maddi çevresini değiştirme ve denetleme amacı da teknoloji tanımında yer almaktadır. Teknolojik gelişme, üretimle ilgili yöntemleri, kullanılan araç gereç ve aletleri kapsayan bilgideki değişimi ifade etmektedir (Balcı, 1995: 78). Yeni teknolojiler ise; teknolojik değişimin günümüzde ulaştığı son aşamayı ifade etmektedir. Teknolojik değişim, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim ve etkileşimlerle endüstrileşmeye; endüstrileşmeden de içinde bulunduğumuz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır. Bu anlamda, teknolojik değişim var olan değişim sürecinin bir parçasıdır. Bu değişim sürecinde teknik yeniliklerin, ekonomik gelişmeyle toplumsal ve kurumsal değişikliklerle karşılıklı bağımlılıkları söz konusudur (Erdut, 1998: 1).

Günümüzde, bilimsel veya teknolojik devrim adı verilen tüm ekonomik alanlar, üretim organizasyonunu, dağıtımını ve yaratılan gelirin paylaşımını doğrudan etkileyen yeni teknolojiler dönemi başlamıştır. Son teknolojik gelişmelerle, emek yoğun makineleşme dönemi geride bırakılarak, sermaye yoğun makineleşme sistemlerine geçilmiştir. Yeni teknolojiler; bilgi teknolojisi, biyoteknoloji, materyal teknolojisi, uzay teknolojisi ve nükleer teknoloji şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bunlar arasında kullanımı ve etkinliği en yaygın olanı bilgi teknolojileridir. Bilgi teknolojisiyle; bilgisayar, mikro elektronik ve telekomünikasyon teknolojileri ifade edilmektedir. Bilgi teknolojisi, hızlı bir şekilde sektörler arasında yaygınlaşan, ürün ve üretim süreci yeniliklerini içeren, işletmede maliyetlerin azalmasına ve verimliliğin artmasına yol açan, ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlayan yeni bir teknoloji sistemi olarak ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2008: 84).

Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması üretim sürecinin esnekleşmesine neden olmuş, teknolojik değişim sonucu değişen rekabet koşullarına uyum sağlama ihtiyacı, esnek üretime geçişi beraberinde getirmiştir. Giderek yaygınlık kazanan bu üretim sürecinde işin örgütlenmesinin geçmişten farklı olarak köklü bir dönüşüme uğradığı görülmektedir (Erdut, 1998: 27).

Fordist sistemin artık, aynı modeli aynı standartta uzun bir süre kitlesel olarak üretme ve dolayısıyla buna kitlesel bir talep yaratma anlayışı iş sürecine egemen değildir. Bunun yerine çok sık model değişikliğine gitme, üründe sürekli yenilik yapma, yeniliği ya da kalitede üstünlüğü rekabetin uç noktası haline getirme düşüncesi üretimi biçimlendirmektedir (Göker, 1991: 572). Özellikle müşterinin talebine göre değişen bir üretim sistemi; işyerinin ve çalışmanın esnekleştirilmesini beraberinde getirmektedir. Kalite, verimlilik, müşteri tatmini ve esnekleşme değişimin anahtar kelimeleri olmaktadır.

Esnek üretim, değişen müşteri ve pazar taleplerine bağlı olarak çok amaçlı, fonksiyonlu üretim araçları ile aynı periyotta farklı üretimler yapılabilen bir sistemdir. Başka bir deyişle, yüksek miktarlarda üretimin özel amaçlı makineler üzerinde gerçekleştirildiği esneklikten yoksun sistemlerin yerine, kapsamı ve çeşidi arttırılmış makine ve iş akış sistemleri ile hızlı, kaliteli ve farklılaşmış ürün elde etme sistemleri esnek üretim sistemlerini oluşturmaktadır (Eryiğit, 2000: 2).

Hızlı değişim şartlarında esnekliğin bir zorunluluk haline geldiğinin kabul edilmesi durumunda esneklik, değişim yeteneğini ifade eder. Özellikle esneklik, pazar risklerini, fiyatlardaki dalgalanmaları, ürün kalite, çeşit ve miktarındaki değişimleri içeren risklere anında cevap verebilme kapasitesini ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle esneklik, değişen pazar koşullarına ve ekonomideki dalgalanmalara daha kolay uyum sağlanması için, sermayeyi örgütlü işçi hareketlerinin kısıtlamalarından ve endüstriyel kurallardan kurtarmanın yeni bir stratejisidir. Örneğin, ürün esnekliği; ürün çeşitliliğini, yani sermayenin yeniliklere bağlı olarak ürün sunumunu değiştirebilmesini, teknoloji esnekliği; otomasyon teknolojilerinin bir üründen diğerine kolayca aktarılabilmesini, emek esnekliği; nitelikli işgücünün herhangi bir güçlükle karşılaşmadan niteliksiz işgücünün yerini alabilmesini ve istihdam esnekliği ise, pazar talebine bağlı olarak üretimin sınırlandırılabilmesini

dolayısıyla bir bölüm işgücünün üretimden çıkarılabilesini nitelemektedir (Çolak, 2005: 343).

Organizasyonların son yıllarda keşfettikleri en önemli nokta, istikrarlı kitle pazarının artık geçerli olmadığı ve uluslararası rekabet koşullarının sürekli bir değişim içinde olduğu gerçeğidir. Değişen pazar ve rekabet koşullarının çeşitlenmesi, firmaların ürettikleri malları çeşitlendirmesi, üretim metot ve tekniklerinde düşük maliyetle üretimi gerçekleştirecek kalite bilinçli esnek birtakım yöntemlerin gündeme gelmesi ve çalışanların firma hedefleri doğrultusunda en optimal biçimde yönetilmesi sonucunu doğurmuştur. İşyerlerinde bir taraftan kendi kendini idare felsefesi yerleşirken, çalışanlara daha çok inisiyatif tanıyan ve aşağıdan yukarıya sorumluluğu arttıran yönetime katılma mekanizmaları gelişmektedir. Literatürde yönetime katılma olarak tanımlanan bu yeni yöntemde, yönetici çalışan diyalogunu geliştirici daha fazla katılımı destekleyici girişimler yaygınlaşmaktadır (Büyüksulu, 2004: 26). Dolayısıyla endüstri-sonrası değişim sürecini ortaya çıkaran faktörler, yeni örgütlenmelerin geleneksel örgütlerden hem yapı hem de prensip itibarıyla ayrılmaları sonucunu doğurmuştur. Değişen çevre şartlarının zorladığı süreç içerisinde işyeri örgütlenmelerinde ortaya çıkan önemli değişikliklerden ikisi; işyeri organizasyonlarında daha esnek bir yapılanmanın ve buna paralel işyerinde yönetim-çalışanlar işbirliğini sağlayıcı ilişki ve kültürün kurulması yönündeki eğilimdir (Kurtulmuş, 2001: 181). Bu bağlamda üretim sistemlerinin ve yönetimin esnekliğini ileri süren yaklaşımlar üç grupta toplanmaktadır. Bunlar; esnek uzmanlaşma (flexible specialization), Atkinson'un esnek firma modeli ve yalın üretimdir (lean production);

Esnek uzmanlaşma, Piore ve Sabel'in dile getirdikleri bir modeldir. Piore ve Sabel'e göre, firmalar kitlesel üretimden esnek uzmanlaşmaya dayanan daha küçük ölçekli üretime kaymaya başlamışlardır. Esnek uzmanlaşma bir yandan esnekliğe bir yandan da uzmanlaşmaya dayanır. Üretimin bütün bileşenlerinde esnekliğe (ileri teknolojiyle, emek gücünün çok yönlü geliştirilmesiyle) gidilirken, firma belli bir ürünün üretiminde uzmanlaşır. Piore ve Sabel esnek uzmanlaşmanın yeni tür bir zanaatkar emek gücü yaratacağını, emek gücünün çalışma koşullarında ve ücretlerinde iyileşme sağlayacağını belirtmektedirler. Teknolojik gelişmenin üretim

hattını topyekun gören çok amaçlı üretim yapan yüksek nitelikli bir emek gücünü yeniden yarattığını belirterek bir üst düzey zanaatkarlaşmadan söz ederler. İşçilerin değişik departmanlarda çalışması hedefiyle eğitim çalışmaları yapılır ve emek gücünün çok amaçlılığı hedeflenir (Belek, 2010: 40).

Atkinson'un esnek firma modelinde de, firmalar işgücünü tam zamanlı çalışanlardan oluşan bir çekirdek grup ve standart dışı iş sözleşmeleri ile işletmeye bağlı bir çevresel grup olarak ikiye ayırırlar. Çekirdekte çalışanlar, fonksiyonel esnekliği sağlar ve bu grup sürekli olarak istihdam edilen yöneticiler ve teknik elemanlardan oluşur. Çevresel gruptaki çalışanlar ise, örgütün sayısal esnekliğini sağlamak için istihdam ettiği kişilerdir. Yani çekirdek gruptaki çalışanlar, firmanın ihtiyacı olan kritik kadroları doldururlar ve işletme içinde farklı dönemlerde farklı pozisyonlarda çalıştırılarak yetkinlikleri arttırılabilir. Bu kişilerin işe giriş ve çıkışları daha zordur. Dönemsel olarak farklı gerekçelerle sayısal esneklik ihtiyacı doğduğunda ise, bu ihtiyacı karşılamak için işletmelerin ilk işten çıkaracağı ya da istihdam edeceği kişiler çevresel grup çalışanlarını oluşturur (Sağlanmak, 2010: 20).

Esnek üretim modellerinden en yaygın olanı, *yalın üretimdir*. Kitle üretimine dayanan ve üretim sürecinde hiçbir gereksiz unsur taşımayan 1960'lı yıllarda Japonya'da Toyota Motor Company tarafından geliştirilen ve daha sonra diğer ülkelere de yayılan, Toyotizm denilen üretim sistemidir. Özellikle büyük firmalarda esnek üretimin yapılmasına imkan veren bu modelde; büyük firmaların, ana firma içinde "toplam kalite", "tam zamanında üretim" ve "kalite çemberleri" gibi hem kaliteyi hem de verimliliği artıran bazı üretim ve yönetim tekniklerini içeren bir organizasyon modelidir (Uyanık, 2003: 3-4). Yalın üretimin en önemli özelliklerinden birisi tam zamanında üretimdir (Just in Time). Bu sistem, israfın önlenmesi ve maliyet tasarrufu şeklinde tanımlanabilir. Bir ürüne ihtiyaç duyulduğu sırada üretmek ve sadece tüketiciler tarafından talep edilen miktar kadar üretmek temel unsurlardandır. Üretim sürecinde, üretime ihtiyaç olduğu konusunda bir tepki gelmeden üretim gerçekleşmez. Sıfır stokla üretim yapma işletmelere taşıma, işçilik, enerji ve zaman gibi birçok konuda fayda sağlamaktadır. Hammadde dahil tüm malzeme ihtiyacının ihtiyaç duyulduğu anda temin edilmesi, bir taraftan depolarda atıl olarak bekleyecek malzemelerin israfını, diğer taraftan da malzemenin geç temin

edilmesiyle üretim kaynaklarının boş bekleme israfını önlemiş olur (Vargün, 2008: 20-21).

Yalın üretimde kalite çok önemlidir. Kalite kontrolü belirli noktalarda ve özel ekiplerin yaptığı bir iş olmaktan çıkmış, süreklileştirilmiştir. Yani yapılan işin kalitesi hemen bir sonraki işin yapılışı sırasında kontrol edilmektedir. Bu yönüyle sistem, kontrolü üretimin belirli aşamalarında yapan fordizmden ayrılmaktadır. Ayrıca kontrol, fordizimde olduğu gibi belirli bölümlerin kontrolünde değildir. Her işçi yaptığı işin kalitesinden sorumludur. Kalite kontrolünün bu şekilde yapılması fordist üretim sisteminde sorun olan hatalı üretim ve zaman kaybını ortadan kaldırmaktadır. Yalın üretim sisteminin üçüncü ögesi olan *kalite kontrol çemberleri*, işle ilgili sorunları tespit etmek ve çözmek için, düzenli olarak gönüllülük esasına dayalı bir araya gelen küçük işçi gruplarıdır. Bu çemberler, işçilerin bilgi, beceri ve üretim deneyimlerinden yararlanmak üzere oluşturulmaktadır. Oluşturulan bu çemberlerde işçilerin önerileri değerlendirilmekte ve üretim teknolojisi bu önerilerle geliştirilebilmektedir (Adıyaman Ertunç, 2007: 24).

Yalın üretimde amaç, çalışanı işletmenin hedefleri ile özdeşleştirmek ve üretime katılımını etkinleştirmektir. Yalın üretimde çalışanlar, araç tasarımının karmaşık sürecine, makine seçimine ya da üretim sürecinin koordine edilmesine tam olarak entegre edilmese de, işlerini doğrudan etkileyen kararları alabilmekte ve böylece çalışma yaşamının kalitesinin geliştirebilmektedirler. Dolayısıyla, yalın üretim çalışanlara iş ortamlarını kontrol etme vasfını sağlamak ve işin daha kaliteli yapılması konusunda çaba göstermelerini beklemektedir (Akgeyik, 2000: 11).

Esneklik ile ilgili olarak yaygın kullanılan kavramlardan bir diğeri de 'güvenceli esneklik' kavramıdır. Flexicurity kelimesine Türkçe karşılık olarak güvenceli esneklik ifadesinin kullanılması, esneklik (flexibility) ve güvenlik (security) kavramının birlikte sağlanması anlamını içermesinden kaynaklanmaktadır. Esneklik ve güvence kavramları işgücü piyasası içinde birbirine zıt iki kavram olsa da güvenceli esneklik kavramı karşılıklı denge ve desteği ifade etmektedir. İşverenlerin esneklik arayışını, çalışanların da güvence gereksinimlerini karşılama hedeflerini bir sonucu olarak sosyal taraflar arasında uzmanlaşmanın ön plana çıkarıldığı bir kavramdır (Çakır, 2009: 80). İlk kez 1999 yılında Hollanda'da kabul

edilen İş Kanunu Reformu (Flexicurity and Security Act) sonrasında kullanılmış ve daha sonra diğer ülkeler tarafından da benimsenmiş ve güncel istihdam stratejisinin temel kavramlarından birisi olarak İskandinav ülkelerinde geliştirilmiştir. Güvenceli esneklikle, işletme açısından işletmenin rekabet gücünü artırılmasında üretimin ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi öne çıkarken; işçi açısından güvence kavramı önem taşımaktadır. Nitekim güvenceli esnekliğin, ücret karşılığı istihdam edilenler için bir tür sigorta olduğu ifade edilmektedir (Kuzgun, 2012: 36-38).

Esneklik-güvence dengesi kavramı konusunda ilk tanımlamalardan birisi Hollandalı akademisyen Ton Wilthagen'e aittir. Wilthagen'e göre esneklik güvence dengesi, "Eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların güvenliğini istihdam ve sosyal güvenlik artırmaya yönelik bir politik stratejidir." Bu tanımlamaya göre denge, öncelikle tesadüfen kurulmuş bir denge olmamalıdır. Üzerinde düşünülmüş, sosyal taraflarca müzakere edilmiş, planlanmış ve eş zamanlı çabaların bir ürünü olarak ortaya çıkmış olmalıdır. Yine aynı zamanda, işgücü piyasasında bulunsun ya da bulunmasın bütün dezavantajlı grupları kapsmalı ve özellikle işgücü piyasası içindekilere odaklanmamalıdır (Gündoğan, 2007: 24). Güvenceli esnekliğin dört temel boyutu vardır. İlk boyutu olan iş güvencesi, belirli bir işveren tarafından istihdam edilerek belirli bir işte kalabilme güvencesidir. İkinci boyutu olan istihdam (istihdam edilebilme) güvencesi, çalışanların belirli bir zamanda ve belirli bir işgücü piyasasında istihdam olanağı bulabilme güvencesi olarak tanımlanmaktadır. Güvencenin üçüncü boyutu kapsamında ele alınan gelir güvencesi, herhangi bir ücret ödemesi olmasa da gelirin korunması anlamındadır. İşsizlik, kaza ya da hastalık gibi örnekler ücret ödemesinin yapılmadığı durumlardır. Bu gibi hallerde gelir güvencesi, işsizlik ve nakit yardımı sistemleri gibi kamu gelir transferi sistemleri ile sağlanmaktadır. Güvencenin son boyutu bağdaştırma güvencesi ise, emeklilik programları, doğum izni, gönüllü çalışmalar gibi çalışanların her iki yaşam alanının uyumlu hale getirilmesine yönelik mevcut olasılıklar anlamına gelmektedir (Köleoğlu, 2012: 81).

Kısaca esneklik, hızla değişen teknolojiye, değişen tüketici taleplerine, pazar şartlarına uyum sağlamak, artan rekabet şartları ile baş edebilmek için çalışma hayatındaki katı kurallardan sıyrılıp esnek bir yapıya kavuşmayı ifade eder. Bu esneklik; üretimde, yönetimde, çalışanların çalışma saatlerinde ve birçok alanda ortaya çıkmaktadır. Esnek üretimle uygulanan yeni modelde, işletmede yatay örgütlenme ve hiyerarşik düzen sayısının en aza indirilmesi, birimler arasında çok yönlü bağlantıların sağlanması gibi düzenlemeler yer almaktadır. Güvenceli esneklikle de esneklik ve güvencenin birbirinin karşıtı olarak değil, birbirini karşılıklı olarak destekleyen işgücü piyasası bileşenleri olarak görülmesi gerektiği belirtilmektedir.

1.2.3.2. Yeni Teknolojiler ve Emek

Yeni üretim teknikleri ve bilgi teknolojisinin gelişimi istihdamda ciddi bir yapısal değişime neden olmaktadır. Endüstri toplumunun gelişimi ile birlikte istihdam içinde tarımın payı çok büyük ölçüde azalmış, endüstrinin payı ise toplam üretimde olduğu gibi istihdam içinde de artmıştır. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ise, istihdam içerisinde endüstrinin payı gerilerken, bununla birlikte yeni teknolojilerden en fazla etkilenen ve istihdamın sektörel dağılımının yoğunlaştığı sektörün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Bilgi teknolojisi kullanımının artması hizmet sektörünün endüstriyel üretimde ağırlığını arttırmaktadır. Bilgisayar destekli tasarım ve üretim devreye girmekte, üretimde sayısal kontrollü makineler ve robot kullanımı artmaktadır. Bunun sonucunda üretim süreci ile hizmet sektörü bütünleşmektedir (Uyanık, 2003: 5).

İleri teknolojilerin uygulanmasıyla değişen istihdam yapısında imalat sektöründen hizmetler sektörüne kayma, kol gücü ile çalışan iş gücünden, beyaz yakalı olarak adlandırılan zihin gücü ile çalışan iş gücüne doğru bir geçiş söz konusu olmuştur. Hizmet sektörünün gelişmesiyle beyaz yakalı çalışanların sayısında büyük artış olmuş ve 1956 yılına geldiğinde, çalışma yaşamında ilk defa beyaz yakalılar, mavi yakalıların sayısını geçmiştir (Keser, 2012: 102). Böylece yeni teknolojilerin yaygınlaşması, yeni bir çalışan kitlesinin önünü açmaya başlamıştır. Brzezinski'nin "teknokratik çağ" olarak nitelendirdiği, bilgi toplumunun teknolojik yayılımı, bilgi işçisi olarak ifade edilen yeni bir işçi türünü ortaya çıkarmıştır (Bozkurt, 2006: 187).

Dereli'ye göre; "retim ve hizmet sektörlerinde rutin tipteki işlere olan talep azalacak, ileri derecede vasıflı teknisyenler ve yöneticilere talep artacaktır" (Dereli, 2005: 5).

Bilgi toplumunda, endüstri toplumunun meslek yapısından daha farklı bir meslek yapısı oluşması söz konusudur. Bireylerin mesleki rolleri de değişime uğramaktadır. Meslek sahibinin, meslek rolleri, meslekteki hızlı teknolojik gelişmenin etkisinde kalacaktır. Kariyere dayalı, öğrenilmiş bir mesleğin sürdürülmesi yerine, meslek sahibinin mesleki bilgisini sürekli yenilemesi gerekmektedir. Meslekte başarı; uzmanlık, kendini yenileme ve değişen teknolojiye uyum sağlama ve amaçlarını başarma yeteneğine bağlı olmaktadır. Meslek sahibi için, okul ve niversite, pratik bilgiden çok soyut düzeydeki bilimsel bilgiyi kullanabilmenin yöntem ve tekniklerine yönelecektir. Pratik bilgi, mesleki uygulamada sürekli yenilenen bilgilerden oluşacaktır (Erkan, 1998: 168).

Nitekim bilginin en önemli stratejik unsur haline geldiği çağımızda; her geçen gün yeni kavram ve oluşumlar da gündeme gelmektedir. Bu kavramlardan birisi de 'bilgi işçisi' (knowledge worker) kavramıdır. Kavram, başlangıçta mühendisler, teknisyenler ve profesyonelleri nitelendirmeye yönelik olarak kullanılırken, kapsam yönünden oldukça genişlemiştir. Bilginin kullanılması ve geliştirilmesine yönelik işlerde çalışan kişiler için kullanılan bilgi işçisi kavramı, işlerinde beceriden ziyade bilgiyi kullanan kişilere denilmektedir (Işığiok, 2005: 70).

P.Drucker da *Kapitalist tesi Toplum* adlı eserinde, yeni süreçle birlikte, üretim araçlarının artık ne tarım toplumunun toprağı, ne de endüstri toplumunun sermayesi olduğunu belirterek, yeni üretim aracının bilgi olduğunu ifade etmektedir. Artı değerin emek ve sermayeyle yaratılamayacağını savunan Drucker, bunun bilginin bilgiye uygulandığı verim ve yenilikle meydana getirilebileceğini ortaya koymakta, bu yeni sürecin temel aktörü olarak da bilgi işçisini ön plana çıkarmaktadır. Bu yeni sınıf içinde bilgi yöneticileri, bilgiyi verimli kullanabilenler olacak, bunlar hem üretim olanaklarını hem de üretim araçlarını ellerinde bulunduracaklardır. Dolayısıyla Drucker'e göre, yeni sürecin temel ekonomik sorunu, bilgi işçisi ve bilgi işinin verimliliğidir (Drucker, 1993: 18).

Günümüzde herhangi bir planlama, tasarım, araştırma, analiz, organizasyon, depolama, programlama, dağıtım, pazarlama gibi görevlerden birisini yerine getiren bir kişi bilgi işçisi olabilir. Yine, bilginin aktarılmasına ve alınıp satılmasına herhangi bir şekilde katkıda bulunan veya bilgiyi kendi işinde etkin olarak kullanan bir kişi, günümüz dünyasında yine bilgi işçisi olarak adlandırılmaktadır. 1996 yılından sonra karşımıza çıkan bir kavram olan bilgi işçisi; programcılar, sistem analistleri, teknik yazarlar, akademisyenler, araştırmacılar ve benzerleri gibi enformasyon teknolojisi sahasında çalışan çok sayıda kişiyi de içerdiği gibi, daha yaygın bir ifadeyle bilgi teknolojisi alanı dışında kalan insanları da içermektedir. Örneğin; avukatlar, öğretmenler, bilim adamları ve öğrenciler gibi (Erdem, 2005: 548).

Sayıları her geçen gün giderek artan ve mavi ve beyaz yakalı çalışanların yerini alan bilgi işçileri, mavi ve beyaz yakalı çalışanlarla karşılaştırıldığında daha bağımsız ve daha üretkendirler. Makinenin bir uzantısı olmaktan çıkmışlardır. Oysa mavi yakalı işçinin temposunu büyük oranda makine belirlemekteydi. Yeni işçilerin önemli bir kısmı son derece vasıflı ve uzmanlaşmıştır. Onlar vasıfsız fabrika işçisinin hiç sahip olmadığı üretim araçlarına sahiptirler. Bu nedenle mavi ve beyaz yakalı geleneksel çalışanlardan farklı olarak ikame edilmeleri oldukça güçtür. Genellikle rutin işlerden hoşlanmazlar, değişime, belirsizliğe, esnek örgütlenmeye açık yeni ve farklı bir çalışan profili sergilemektedirler (Bozkurt, 2006: 1987).

Öte yandan işgücünün önceleri beyaz yakalı işçiler (white-collar workers) ve mavi yakalı işçiler olarak yapılan tasnifine artık yeni bir işgücü grubu eklenmiştir: altın yakalı işçiler (gold-collar workers). Altın yakalı işçiler, yüksek düzeyde bilgi işçileri olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi olarak tanımlanmaktadır. Matematik ve fen alanlarında sağlam bir temelle donanmış olan bu altın yakalı işçilerin en önemli özellikleri, sahip oldukları bilgilerini teknolojiye uygulamaları, böylece çalıştıkları şirketlere, ekonomiye ve özellikle de kendi şahıslarına katkı sağlamalarıdır (Işığışık, 2005: 71). Altın yakalı işçilerin özellikle, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip, küresel düşünen, zihinsel esnekliği olan, yaratıcılıkları ve yetenekleri nedeniyle istihdam şansına kavuştuklarından söz edilmektedir. Kuşkusuz bu özelliklerinin yanında altın yakalı

işçilerin yurt dışı deneyimlerinin, yabancı dil bilgilerinin, inisiyatif kullanma becerilerinin, ekip çalışmasına yatkınlıklarının ve mobilitelerinin (hareketlilik) yüksek olmasının da büyük rol oynadığı görülmektedir (Tınar, 2005: 72).

Altın yakalı çalışan için, işin anlamı kuvvetlidir, ancak işyerinin ve örgütün anlamı zayıftır. Altın yakalılar, yaptıkları işi bir amaç olarak değil, araç olarak gördüklerinden, çalışma bireyin merkezi yaşam ilgisi olarak ortaya çıkmaz, daha çok çevreleri yani çalışma dışı yaşam ilgileri güçlüdür. İş çoğunlukla yaşamlarında öncelikli bir konumda değildir. Çoğu zaman yaşamlarını idame ettirme düzeyinde gelire sahip olmayı tercih ettikleri de görülür. İşlerinin dışında çok farklı ilgi alanlarının olduğunu görmek mümkündür. Kısmen yeni iletişim araçlarına da bağlı olarak çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamları arasındaki sınır belirsizdir (Keser, 2005: 373).

Görüldüğü üzere endüstri-sonrası toplumda meydana gelen dönüşümler arasında, üretimdeki dönüşümlere paralel olarak çalışma biçimleri, meslekler, meslek algısı, organizasyon yapıları ve iş hayatı genel anlamda değişime uğramıştır. Özellikle esnekliğe ve bilgiye dayalı olarak yeni meslekler ortaya çıkmış, üretim tarzında ve çalışma hayatında ortaya çıkan değişimler yeni bir çalışan sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Endüstri toplumunun kol gücüyle, belirli bir mekana bağlı çalışan itaatkar insanının yerini, endüstri-sonrası toplumda zaman, mekandan bağımsız ve kendine güvenen profesyonel insan tipi almıştır.

1.2.3.3. Yeni Çalışma Biçimleri

Esneklik daha önce de belirtildiği gibi, özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. İşletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralsızlaştırma, ve kolayca işe alma ve işten atma anlamına gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 3). Bir başka ifadeyle iş yaşamında esneklik, işletme bakımından işgücünün işletme içerisinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasını ifade ederken; işçi bakımından ise çalışma süresinin, kendisinin ve işyerinin anlaşması sonucunda işçinin koşullarına uygun hale getirilmesidir (Doğru ve Tekeli, 2010: 13).

1980'li yıllardan itibaren özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde yaşanan baş döndürücü teknolojik gelişme, 1970'li yılların ortalarında başlayan ekonomik krizin yıldan yıla şiddetini arttırarak son yıllarda ekonomik durgunluğa dönüşmesi, buna uluslararası ticari rekabetin de eklenmesi ve ortaya çıkan yeni sosyal ihtiyaçlar işçi işveren ilişkilerinin şeklini de değiştirmiş bulunmaktadır (Çolak, 2005: 345). Artık belirsiz süreli akdedilen bir iş sözleşmesine dayanarak günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip işbaşı yapan, yasalarla sınırlanmış iş süreleri içinde çalıştıktan sonra evine dönen, zamanında iznini, tatilini kullanan işçi tipi yerine çalışma zamanını kendi belirleyen, yarım gün ya da haftanın belirli günleri ya da geçici olarak çalışan, çağrı üzerine işyerine gelip çalışan, başka işletmelere ödünç verilen, hatta evinde ya da istediği başka bir yerde çalışan işçi tipleri ortaya çıkmış bulunmaktadır. Böylece klasik diyebileceğimiz iş ilişkileri yanında uygulanmaya başlanan yeni iş ilişkisi türlerinin ortaya çıktığı görülmektedir (Noyan, 2007: 109; Çelik, 2007: 29).

Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasındaki nedenlerden bir diğeri de endüstride üretim yapısının değişmesi ve hizmet sektörünün endüstri sektörünün yerini alması da yeni çalışma biçimlerini destekler nitelikte olmuştur. Çünkü klasik istihdam biçimi, endüstride çalışan nüfusu koruma ihtiyacının esas olduğu ve hizmet sektörünün yeterince önemli olmadığı bir dönemde gelişmiştir. Yeni teknolojilerle birlikte endüstride yeniden yapılanma karşısında klasik istihdam biçimi yetersiz kalmış, işletmeler işgücünü organize etme ve çalışma süresini dağıtmada yeni yöntemler bulmayı ve iş süresini bölümlendirmeyi veya adem-i merkezi bir yapıya kavuşturmayı zorunluluk kabul etmişlerdir (Yıldız, 2007: 104).

Günümüzde yeni çalışma şekillerinin istihdam içinde önemli bir yer tutmaya başlamasında; standart çalışmaya alternatif oluşturması, esnekliğin sağlanmasında önemli rol oynaması gelmektedir. Ayrıca yeni çalışma şekilleri; maliyetleri düşürdüğü, verimliliği yükselttiği, işçi devir hızını azalttığı, işletmelerin değişen koşullara uyum sağlamasına yardımcı olduğu, küçük işletmelerin vasıflı işgücü gereksinimini karşıladığı için işverenlerce tercih edilmektedir (Tokol, 2008: 126). Öte yandan, yeni çalışma biçimleri ile çalışanların belirli bir saatte işe gelmesi ve belirli bir saatte işten ayrılması yerine, belirlenen zaman dilimi içinde istediği saatte

işe gelmesi ve işten ayrılması söz konusudur. Böylece çalışanların çalışma ve çalışma dışı özel hayatlarının kalitesi artarak, iş ve aile hayatlarının uyumlaştırılmasının kolaylaştırılması, çalışanların en verimli oldukları zamanda çalışacak şekilde zamanlarını ayarlayabilmeleri ve çalışanlara çalışma saatleri üzerinde denetim imkanı sağladığından iş üzerinde bağımsızlık hissi vermesi ve bundan doğan stresi azaltması diğer nedenlerdendir. Bunun yanında yeni çalışma biçimlerinin en çok tartışılan iki sakıncası söz konusu olmaktadır. Bunlardan; mevzuatta, çalışanların haklarını koruyacak yeterli düzenlemelerin olmaması ve ücretlerin düşüklüğü ile iş güvencesi sorunudur (Özgüler, 2012: 314-315; Çakır, 2005: 107).

Buradan hareketle, yeni çalışma biçimleri birçok yazar tarafından farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu kısımda, yeni çalışma biçimlerinden uygulamada en yaygın olanlarından kısaca bahsedilmekte, daha sonra ise muhtemelen yakın gelecekte daha fazla karşılaşılabilecek olan 'sanal çalışma' türü bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Yoğunlaştırılmış İş Haftası: Çalışma süresinin klasik beş veya altı işgününe değil, daha az sayıda işgününe sıkıştırılması suretiyle dağıtılmasını ifade eder. Bu çalışma biçiminde haftalık çalışma süresi azaltılmamaktadır. Günlük çalışma sürelerinin eşit olarak bölünmesi veya farklı şekillerde dağıtılması söz konusu olmaktadır. Özellikle çalışma hayatına bilgi teknolojilerinin girmesiyle ortaya çıkan 'tele çalışma' gibi, birden fazla işletme tarafından ortaklaşa kurulan ve birden çok işyerine bağlı çalışanların hizmet gördükleri komşu bürolardan her bir işverenin çalışanlardan tam ve verimli yararlanabilmesine olanak sağlamak için böyle bir çalışma türüne gereksinim duyulmuştur. Yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışanlara daha fazla serbest zaman veriyorsa da, günlük çalışma sürelerinin çok uzun olması çalışan sağlığı ve iş güvenliği açısından eleştirilmektedir (Özgener, 2009: 340).

Esnek Vardiya Sistemleri: ILO' ya göre vardiya çalışması, çalışanların birbirlerinin yerlerini almak suretiyle farklı gün ve gecelerde çalışma sürelerini organize etme yöntemidir. Çalışma zamanı sabah, öğleden sonra ve gece olmak üzere üç vardiyaya bölünür. Bunun anlamı, bir grup çalışan, sabah ve öğleden sonraya kadar, bir diğer grup, öğleden sonra ve akşama kadar, üçüncü grup ise akşamdan geceye kadar çalışmaktadır (ILO, 2004: 1). Vardiya sistemleri, özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiyalı çalışanların kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır. Bazı üretimler vardiyalı çalışmayı gerektirmektedir. Özellikle belli kamu kurumları ile petro-kimya gibi sektörlerde 24 saat ve 7 gün üretimin kesintisiz yapılması gerekmektedir. Son dönemlerde, maliyetlerinin düşürülmesi, bazı çalışanların eğitim ve çocuk bakımı gibi nedenlerle dönerli vardiya sisteminde çalışmayı tercih etmeleri vardiya çalışmasının yaygınlaşmasında önemli bir role sahip olmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 44).

Ödünç İş İlişkisi: İşverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin çalışma edimini belirli ve geçici bir süre ile diğer işverenin emrine vermesidir. Ödünç veren işveren işçiden işin görülmesini talep hakkını, geçici süre ile ödünç alan işverene devretmiş bulunmaktadır. Bu devir için işçinin rızası gerekmektedir. Ödünç iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu ödünç işveren ve geçici süre için çalıştığı ödünç alan işveren olmak üzere üçlü bir ilişki söz konusudur. Bu çalışma biçiminde, ödünç veren işveren işçinin parasını ödemekle, işçiyi gözetmekle; işçi, ödünç alan işverene karşı çalışma borcunu yerine getirmekle ve onun verdiği talimatlara uymakla; ödünç alan işveren ise ödünç veren işverene belli bir miktar parayı ödemekle yükümlüdür (Filiz, 2011: 24).

Tele Çalışma: Tele çalışmayı tanımlamak için kullanılan terimler, tarihsel olarak elektronik ev işi, tele iletişim, esnek iş ve e-iş olarak sıralanmaktadır. Tele çalışma, iş etkinliklerinin büyük bir bölümünü içerisine alan esnek bir çalışma tarzı olarak tanımlanmaktadır ve çalışma saatlerinin önemli bir bölümünde işverenden veya geleneksel anlamda işyerinden uzak bir yerde çalışmayı gerektirmektedir. Tele çalışma, sanal iş olarak adlandırılan ve İngilizce karşılığı virtual work olan ve işin tamamının bilgisayar teknolojisinden faydalanılarak işyerinden uzakta yürütüldüğü çalışma şeklinin bir başka türüdür (Aksoy, 2012: 404).

Tele-çalışma organizasyonel formlarına göre üç türe ayrılabilir. Bunlar, evden çalışanlar, grup bazlı tele çalışanlar ve ağ ya da esnek tele-çalışma sistemleridir. *Evden çalışanlar*, merkezle telekomünikasyon araçları kullanarak haberleşen, sınırlı hareketli işi olan ve evde çalışan gruptur. *Grup bazlı tele-çalışanlar*, merkezi ofis yerine çalışanın evine yakın bir tele merkezden çalışma yöntemidir. Bu tele merkezler farklı tiplerle gözükmektedir. Özel bir firmaya ait olan ya da birden çok firma tarafından kurulmuş ve paylaşılan gerekli her türlü ekipmana sahip, çalışanların evlerine yakın bölgelerde kurulmuş merkezler bunlardan biridir. *Ağ ya da esnek tele-çalışma* sistemlerinde ise, çalışanlar belirli işleri çeşitli yerlerde yapan, merkezi sadece gerekli zamanlarda toplantılarda ve iş ile ilgili bilgi almak için kullanan kişilerdir. Genellikle kontrata bağlı, yaptıkları iş yüküne göre ödeme alırlar (Özdil vd., 2008: 35).

Ülkelerin büyük bölümünde kamu otoriteleri yeni iş olanakları yaratması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye etkisi, merkezden uzak mekanlarda iş yapabilme olanağı sağlaması, trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenlerle tele çalışmayı desteklemektedirler. Tele çalışma birçok ülkede özellikle kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve engellilerin istihdamında yeni bir strateji olarak düşünülmektedir (Tokol, 2003). Öte yandan, tele çalışmanın yaygınlaşmasında bilgi toplumunun ortaya çıkışı sonucunda örgüt yapısının değişmesi, teknolojik gelişmeler, kamu politikaları ve işçi-işveren davranışları gibi birçok faktör rol oynamaktadır (Tokol, 2008: 132).

Evde Çalışma: Hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak uzman kişiler tarafından, işin tamamının ya da bir kısmının evde yapılması ve esas işyeriyle telefon, bilgisayar, faks aracılığıyla bağlantı kurulması demektir. Bu anlamda tele çalışma ile iç içe geçmektedir. Evde çalışma ile zaman esnekleşmekte, çalışanlara iş içinde otonomi vermesi ve işe ulaşım gibi sorunları ortadan kaldırması gibi nedenlerden dolayı tercih edilmektedir. Öte yandan, sürekli iş ortamında bulunulmamasına bağlı olarak işyerine aidiyette azalma, kariyer olanaklarının azalması, sosyal ilişkilerin ortadan kalkması, ekip havasının oluşmaması buna bağlı olarak verimlilik ve stresle ilgili sorunlar da yaşanabilmektedir. Evde çalışmanın en önemli sorunu, evde çalışanların kendi hesabına çalışan olarak kabul edilmesidir. Oysa birçoğu bir şirketle sözleşmeli olarak işlerini evlerinde yapan ücretlilerdir (Belek, 2010: 142-143).

Yeni çalışma biçimi olarak ele alınan evde çalışma, geleneksel bir çalışma şekli olan *ev eksenli çalışma* ile karıştırılmamalıdır. Ev eksenli çalışma, genellikle “ev”de yapılan çalışmadır. Ancak, herhangi bir ödeme karşılığı olmadan yapılan ev işlerinden de, temizlik, çocuk bakımı gibi başkasının evinde yapılan işlerden de farklı bir iş, bir çalışma türüdür. Aynı zamanda, uzun zamandır var olan bir çalışma türüdür. Yüzyıllardır el dokumaları, dikiş, çeyizlik eşya, kışlık gıda üretimi, şarap üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi gibi birçok mal ve hizmet üretimi ev-eksenli olarak yapılmaktadır (Birleşik Metal İş, 2003: 14).

Bazı ev-eksenli çalışanlar, bir aracından, taşerondan veya işvereninden iş alırlar, parça başı ücretle işi yaparlar ve işi verenin istediği zamanda teslim ederler. Ev-eksenli çalışmanın yaygınlaşan, pek çok sektörü ve işi kapsamaya başlayan, çalışan sayısı hızla artan türü, işte bu türüdür. Bu çalışma tarzı konfeksiyon, havlu, şeker, ayakkabı, elektronik, sigara-tütsü yapımı ve büro tipi işler gibi pek çok sanayi ve hizmet dalında yaygınlaştı. Bu şekilde çalışan ev-eksenli çalışanlar, evde çalışan işçilerdir. Onlar, işverenin belirlediği malzemeyle, işverenin belirlediği bir malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Yani *‘bağımlı çalışan’*, daha açık bir deyişle *‘işçi’* dirler. Bazı ev-eksenli çalışanlar, işlerini *sipariş* olarak alırlar, üretimi de siparişi verenin istediği modelde, istediği miktarda ve istediği zamanda teslim edilecek şekilde yaparlar.

Örneğin çeyizlik eşyaların birçoğu, ev terziliği, baklava, börek yapma bu şekilde yapılır (Çiçek, 2013: 81-84).

Belirli Süreli Çalışma: Bir iş sözleşmesiyle önceden belirlenmiş tarihler arasında gerçekleştirilen çalışma şeklidir. Belirli süreli çalışma şeklinde söz konusu olan çalışma tarihleri, bazı kurallar dahilinde belirlenmektedir. Avrupa Birliği komisyonunun belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili ilk yönerge taslağında bu çalışma şekli, ‘işverenin işçi ile doğrudan bir hukuki ilişki kurduğu ve sözleşmenin sona ermesinin, belirli bir tarihe ulaşmaya, kararlaştırılan bir işin yerine getirilmesine veya belli bir olayın vukuu gibi objektif şartlara bağlandığı iş sözleşmesi veya iş ilişkisi’ şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda, daimi işler için uygun olmayan bu çalışma şekli her sektörde uygulanamamaktadır. Örneğin, yaptıkları işler nitelik olarak farklılık arz eden sahne sanatçıları, profesyonel futbolcular, mevsimlik ve kampanya işçileri, proje bazlı çalışanlar, bu çalışma şeklinin uygulandığı kesimlerdir (Alp, 2007: 21). Belirli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, çalışacağı süreyi ve iş ilişkisinin sona ereceği tarihi bilmektedir.

Taşeron Çalışma (Alt işveren): Taşeron çalışma, uzaklaştırma stratejisi olarak da tanımlanmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren büyük ölçekli işletmelerin ölçeklerini küçültme sürecinin en önemli araçlarından biridir. En basit anlamıyla dış tedarik veya taşeronlaşma bir işi yaptırmak maksadıyla iş sözleşmesinin yerine ticari bir sözleşmenin ikame edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Üretim maliyetlerini düşürmek ve emekten tasarruf sağlamak için büyük işletmeler her geçen gün daha fazla faaliyetlerini küçük ölçekli işletmelere veya bünyelerinde oluşturdukları yarı bağımsız işletmelere devretmektedirler. Ayrıca bu taşeron işletmeler sadece parçası oldukları büyük işletme için üretim yapmamakta aynı zamanda başka işletmeler için de taşeronluk yapmaktadırlar (Parlak ve Özdemir, 2011: 23).

Taşeronlaşmanın en somut örneklerini inşaat sektöründe görmek mümkündür. İnşaat firmaları, projelerinin inşa sürecinde belirli işleri taşeron firma, grup ya da kişilere vermekte, bu firma, grup ya da kişiler o işten sorumlu olmaktadır. Burada taahhütler önem kazanmaktadır. Taşeron firma üstlendiği görevi en iyi şekilde yerine getirmekle mükelleftir. Taşeron faaliyet ve taahhütleri yasal prosedürlerle düzenlenmekte ve genellikle taşeron firma, grup ya da kişi bir sözleşme altında

projeyi ne kadar zamanda bitireceğini taahhüt etmektedir. İnşaat süresince vuku bulacak herhangi bir aksaklık durumunda ise bu taşeron firma, grup ya da kişi sorumluluk altına girmektedir (Erdut, 1998: 100; Yıldız, 2007: 109).

Kısmi-zamanlı (Part-time) Çalışma: Kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin normal çalışma süresinden kısa ve çalışmanın geçici değil düzenli ve sürekli olmasına ve işçi ve işveren taraflarının ortak kararına bağlı olan bir çalışma türüdür. Buradaki üç koşul kısmi süreli çalışmanın olmazsa olmaz üç unsurudur. İş sözleşmelerinin bu şekilde işveren ve işçi tarafından anlaşılacak kısmi süreli olarak yapılmasında amaç işveren ve işçi bakımından tam gün değil tespit ettikleri kendilerine uygun düşen bir zamanda çalıştırılmak ve çalışmaktır. Bu süreler dışında kalan zamanlarını taraflar tamamen serbest kalarak diledikleri gibi kullanmak istemesinden kaynaklanmaktadır. Bu haftada her gün iki, üç, saat olabileceği gibi, haftanın belirli günlerinde işyerine gidip, çalışma şeklinde de olabilir (Erkul, 2010: 26).

Kısmi süreli çalışma özellikle kadınlar başta olmak üzere öğrenciler ve emekliler tarafından tercih edilmektedir. İş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma düzeni oluşturulmasına imkan tanınması bakımından, tam gün iş bulma şansı olmayan, işgücünün niteliğine uygun yapabileceği başka bir işte kısmi de olsa istihdam edilerek işsizliğin kişi üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeye katkı sağlaması bakımından tercih edilmektedir. İşveren tarafından ise, hizmet yoğun ekonominin gelişmesiyle depolanmaları mümkün olmayan hizmetlerin, tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereği, sürekli ihtiyaç duyulmayan yüksek maliyet getiren uzman çalışanların bu niteliğinden yararlanmak amacıyla daha ucuza çalıştırılmasından dolayı tercih edilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 150-164).

İş Paylaşımı: Part-time çalışmanın özel bir türüdür. İş paylaşımı (job sharing) modelinde iki ya da daha çok sayıda işçinin normal bir çalışma süresi içinde işi paylaşmalarıdır. 1960'lı yıllarda ABD'de uygulanmaya başlanan bu model, Avrupa'ya da yayılmış bulunmaktadır. Bu tür çalışmanın en belirgin niteliği, aynı çalışma süresi içinde, bir işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğerinin (veya diğerlerinin) onun yerine geçmeği taahhüt etmiş bulunmalarıdır (Noyan, 2007: 115).

İş paylaşımını, part-time çalışmadan ayıran özellik, daha nitelikli ve uzmanlık gerektiren işlere uygulanması, işi paylaşanlar arasında iyi bir iletişimin kurulması ve birbirlerine güvenmeleridir. İş paylaşımında çalışanların işi tamamlayacakları süreyi paylaşma konusunda bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta gibi çeşitli seçenekleri vardır. Bölünmüş gün, iş paylaşanlardan biri bir sabah çalışırken diğeri öğleden sonra çalışmaktadır. Bölünmüş hafta, iş paylaşanlardan biri haftanın ilk yarısında çalışırken, diğeri ikinci yarısında çalışmaktadır. Dönüşümlü hafta, iş paylaşanlardan biri bir tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki hafta tam olarak çalışmaktadır (Çakır, 2005: 117-118).

Çağrı Üzerine Çalışma: Kısmi-zamanlı çalışma türlerinden biri olan çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan bir iş sözleşmesi gereğince, işçinin işveren tarafından çağrılarak çalıştırılmasıdır. İki farklı şekilde uygulanmaktadır. İlkinde, işçi ve işverenler önceden çalışılacak süreyi anlaşarak birlikte belirlemektedirler. Yapılan sözleşmeye göre işçi ne kadar süre çalışacağını bilmektedir. Diğesinde, çalışılacak sürenin belirlenmesi tek taraflı olarak işverene bağlı olmakta, işveren ne zaman çalışılacağına ve ne kadar süre çalışılacağına karar vererek, işçinin çalışılan süreyi belirleme konusunda bir işlevi olamamaktadır (Tokol, 2008: 129).

Çağrı üzerine çalışmada, çalışan işçi düzenli bir işe sahip olamadığı gibi sürekli bir işte çalışması engellenerek işverenin çağrısını beklemektedir. Bu tür çalışma, çalışanın hem sosyal hayatını hem de başka bir işte çalışmasını zorlaştırmaktadır. Öte yandan çağrı üzerine çalışma işverenlerin en çok yararına olan bir çalışma türüdür. İşveren sadece işin yoğun olduğu dönemlerde çalışanı çalıştırarak maksimum derecede verimlilik ve fayda elde etmektedir. İşçi tamamen işyerindeki koşullara bağlı olmakta, üretim ve iş arttığı zaman daha uzun süreyle çalışmakta, azaldığı zaman ise daha az çalışmak zorunda kalmaktadır (Karlıdağ, 2011: 29-30).

Esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılan bu yeni çalışma biçimlerinde iş yine örgütsel bir rol olma özelliğini korumakla birlikte, yapıldığı zaman ve mekan değişikliklere uğramış, artık sadece belirli bir işyeri çatısı altında yapılan işler değil, daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler söz konusu olmaya başlamıştır. İsteyen çalışanların geçebileceği esnek çalışma saatleri ya da uygun pozisyonda

olanlar için uygulanacak sanal çalışma olanakları bu düzenlemelerden belki de en önemli olanıdır. Böylece çalışanlar özellikle de iş-yaşam dengesini kurmakta zorlananlar ve bağımsız çalışmayı sevenler açısından bu yöndeki alternatifler çekici gelebilecektir. Ya da küçük çocuğu olan veya evde bakıma muhtaç başka birisi olan kadınlar için daha önemli olmaktadır. Zamanını ve mekanını kendisi düzenleyen çalışanlar, çalışmak için en verimli zamanları böylece kendileri düzenleyebilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMSAL BOYUT VE SANAL ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

Sosyal değişim sürecini, insan-doğa etkileşiminin belirlediği teknoloji ile, insan-insan etkileşiminin belirlediği ideoloji arasındaki ilişki biçimlendirir. İnsan varoluşundan itibaren doğayı denetim altına almaya, onunla mücadele etmeye ona egemen olmaya çabalar; onu teknolojik değişime uğratmaya çalışır. Hiçbir sosyal süreç değişimden bağımsız düşünülemez. Dolayısıyla değişimin itici gücünü teknoloji oluşturmaktadır. Teknoloji, insanı diğer canlılardan ayıran ve doğaya uyumunu sağlayan bir ögedir. Teknolojik gelişme ile doğaya egemen olmaya çalışan insanoğlu, sürekli yeni teknolojiler keşfetme ve üretme uğraşısı içindedir. Bu nedenledir ki ülkelerin ekonomik gelişmesi ve kalkınması, yeni teknolojileri bulma, geliştirme, üretme ve sosyo-kültürel olarak da bunlara uyum gösterme süreçlerine bağlıdır (Özçağlayan, 1998: 15-17).

Toffler'in 1980'lerde yaptığı tespit ile günümüzde karşı karşıya bulunmaktayız. Toffler'in söylediği üzere, yeni bir üretim sistemine doğru geçilmektedir. Yeni üretim sistemi, yalnız daha küçük çalışma birimlerini teşvik etmekle, üretimin merkezîyetçilikten ve kentlerden uzaklaşmasına imkan vermekle, işin niteliğini değiştirmekle kalmaz, milyonlarca işi, Endüstri Devrimi'nin getirdiği bürolardan, fabrikalardan alıp tekrar geldikleri yere, yani eve getirmektedir. Bunun sonucunda da aileden, okula, şirkete kadar bütün kurumlarda büyük değişiklikler olmaktadır. Bugün de o büyük fabrikaların, gökdelen işhanlarının boşalması, hatta ardiye olarak kullanılması ya da konut haline getirilmesi söz konusudur. Yeni üretim şekli, buna imkan vermektedir. Yani elektronik temel üzerine oturtulmuş evi, toplumun merkezi yapan bir ev endüstrisine dönüştürmektedir. Toffler'in deyişiyle 'elektronik bir köşk' yaratılmaktadır (Toffler, 1981: 265).

Bu bölümde; sanal çalışma kavramı, gelişimi, türleri, avantajları ve dezavantajları gibi sanal çalışmanın temel kavramsal boyutu incelenmektedir. Daha sonra, sanal çalışmanın örgütsel ve bireysel anlamda çeşitli alanlarda etkilerinden bahsedilmektedir.

2.1. SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMSAL BOYUT

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan ve hızlı bir şekilde yaygınlaşan sanal çalışma, bu kısımda kavramsal olarak incelenmektedir. İlk olarak, sanal çalışma ve sanal çalışmayla birlikte kullanılan çeşitli kavramlar tartışılmaktadır. Daha sonra sanal çalışmanın ortaya çıkmasında ve gelişiminde etkili olan faktörler ele alınarak, türleri, avantajları ve dezavantajlarından bahsedilmektedir.

2.1.1. Sanal Çalışma Kavramı

Sanal (virtual) kavramı, fiilen mevcut olmayan ancak sanki varmış gibi görülen, hissedilen anlamındadır. Sanal gerçeklik ise (virtual reality) bu fiilen olmayan olayın sanki mevcutmuş gibi hissedilmesi, gerçekmiş gibi görünmesi olarak ifade edilmektedir. Sanal gerçeklikte olayların zaman, fiziksel varlık ve coğrafi anlamda yer ile bağları kopar fakat bu faktörler sanki varmış gibi hissedilir. Bir diğer anlatımla sanal gerçeklik, ‘sanki oradaymış’ deneyimini yaratmak üzere şekil ve bilgilerin zaman ve uzay içerisinde yaratılması ve ulaştırılmasını ifade etmektedir. Sanal gerçekliğe örnek olarak, tele-konferansla toplantı yapmak, evde oturarak marketlerden alışveriş yapmak verilebilir (Akkirman, 2004: 7-8).

Geçtiğimiz on yıl içinde, teknolojinin kullanımı ve iş organizasyonu üzerine yapılan tartışmaların başında sanal çalışma kavramı gelmektedir. Uzmanlar ve akademisyenler, sanal çalışan sayısını belirlemek için pek çok araştırma gerçekleştirmiştir, ancak sanal çalışmaya yönelik çeşitli tanımlamaların varlığı, bu istatistiklerin ortaya konulmasını zorlaştırmıştır. Sanal çalışmaya ilişkin “virtual work” “telework” veya “teleworking”, “telecommuting”, “remote work”, “distance work”, “flexible work” ve “e-work”, “freelance” gibi pek çok kavram kullanılmaktadır. Bu kavramlar, çalışanların iş ile ilgili aktivitelerini, geleneksel işyerinden uzak bir noktadan gerçekleştirmelerini karakterize etmektedir; fakat gerçekte bu terimler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır (Meşhur, 2010: 2). Örneğin, “Telework” ve “telecommuting” terimleri arasında yakın bir ilişki vardır. “Telecommuting”, tele çalışmanın bir formudur. Şöyle ki; tele çalışma, bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla, işin ana ofis dışında herhangi bir yerden

gerçekleştirilmesidir. Ancak “telecommuting”den bahsedilebilmesi için, tele çalışıyor olmak ve işi ana ofisten ayrı bir mekanda yapmak yeterli değildir. Aynı zamanda, işe git-gel mesafesinde de bir kısalmanın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşe git-gel sıklığı azalmasına rağmen, işe git-gel mesafesi artıyorsa; bu “telecommuting” değil, bir tele çalışmadır. Yani haftada bir gün ya da birkaç gün evde ya da tele çalışma merkezlerinde düzenli olarak çalışmadır. Buradaki vurgu, işyerine günlük gidip gelmeyi azaltması ya da ortadan kaldırmasıdır (Shipside, 2002: 7-8).

Sanal çalışmanın, evden çalışma (*homeworking*) anlamına geldiği de düşünülmektedir. Sanal çalışmayı evden çalışmadan ayıran en temel unsur, evden çalışma kapsamına pek çok iş sahası girmesine rağmen, sanal çalışma olarak kabul edilmede teknolojinin yoğun olarak kullanılması ve zaman zaman da teknoloji üretiminin yapılması sınırları içinde olması gerekmektedir. Evden çalışan tarım sektörüyle uğraşanlar yanında, evden pazarlama yapanlar, evde ders verme gibi çalışma alanlarında teknolojiyi yoğun şekilde kullanmayanlar, sanal çalışma olarak kabul edilmemektedir. Bunun yanı sıra sanal çalışma, bilişim teknolojilerinin kullanılması ve işin bir kısmının merkez ofisleri dışında yapılması şartıyla, ev dışında herhangi bir yerden de gerçekleştirilebilir (Özdil vd. 2008: 34).

Diğer kısımlarda sanal çalışmanın türleri detaylı olarak ele alınmakla birlikte; bu tanımlara göre başlıca üç sanal çalışma kavramından söz edilebilir. Bunlar; tele çalışma, evden çalışma ve freelancer’dır. Freelancer, kimi kaynaklarda tele-çalışmayı da kapsayan serbest çalışma anlamı taşıırken, tüm sektörlerde evden çalışma anlamını taşımaktadır. Kimi yerlerde freelancer herhangi bir iş yerine bağlı olmadan çalışma anlamına da gelmektedir. Tele çalışmada yoğun teknoloji şartı varken, serbest çalışmada teknoloji şartı yer almamaktadır. Kısaca, sanal çalışma (yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma), bir işçinin çalışma zamanının önemli bir kısmını bir işyerinden veya bir işverenden uzakta çalışmasını gerektiren geniş bir iş etkinliği dizisini kapsar. Bu kavramların tümü yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma ile eş anlamlı veya yakın ilişkili olup, örgütlerin bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma imkanlarına göre işyeri dışında yapılan farklı çalışma etkinliklerini içerir. Başka bir ifadeyle, çalışanların ihtiyaç duyduğu esnekliği sağlayan bir iş tercihini

ortaya koyan yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin, coğrafi ve örgütsel engellerini kaldırmak için, bilgi ve iletişim teknolojisinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Bu tarz çalışmada iş geleneksel işyerinde çalışanın tercih edeceği bir yere gidebilir (Naktiyok, 2001: 50).

Sanal çalışma ile ilgili önemli kavramlardan biri de *sanal örgüt* (virtual organization) kavramıdır. Sanal örgüt, çalışanların belli bir yerde toplanmadığı, değişik mekanlardaki işletmelerin bir ürün veya hizmet üretiminin çeşitli safhalarında yer aldığı, bilgisayar gibi teknoloji olanakları ile sürekli iletişim içinde bulunan ve tek bir organizasyonmuş gibi müşterilerine mal ve hizmet sunan bir organizasyon türüdür. Nerede, ne zaman çalışırız, nasıl iletişim kurarız gibi sorular teknolojiyi; elektronik posta, sesli mesajlar, cep telefonları, diz üstü bilgisayarları, video konferans araçları sanal örgütleri harekete geçirmiştir (Kırel, 2007: 94). Bir başka ifadeyle sanal örgüt, temel yetenekleri ve pazar stratejileri doğrultusunda birbirine bağlı ortakları olan sanal girişimleri oluşturma amacı taşıyan, örgütsel varlıkların ve kaynakların belirgin bir yerde toplanmadığı ve insanlar arasındaki etkileşim için sanal bir alanın kullanılmasını gerektiren girişimlerin kararlı ağ yapısı olarak tanımlanabilir. İşin yeniden yapılandırılmasında sanal örgütler, diğer örgütlerin maddesel zorluklarıyla engellenmeyen ve yenilikçi bir çerçeve olarak ele alınmaktadır. Örneğin, sanal örgütler tele çalışma, ortak masalar, grup teknolojisi ve güçlendirilmiş sanal takımlar gibi “çalışma uygulamalarını kolaylaştıran siber teknoloji” olarak karakterize edilmektedir. Bu yaklaşım, bireyin ve geçici takımların malları ve hizmetleri geliştirmesini, pazarlamasını ve dağıtmasını siber alanda gerçekleştirebileceği bir düzeye getirmektedir (Şahin, 2009: 6). Ayrıca, sanal örgütün en sık görüldüğü üç şekli aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Ariss vd., 2002: 22);

- Sanal örgüt, bilgisayar, telefon, faks ve video-konferans yoluyla iletişimin gerçekleştirildiği bir işletme oluşturan uzman bireylerin grubu şeklindedir.
- Sanal örgüt, genellikle her biri imalat ya da pazarlama gibi belli bir işlevde uzmanlaşmış ortak işletmeler grubu şeklindedir. Bu işletmeler, özel bir görevi başarmak için uzak coğrafyalar üzerinde birbirleriyle iletişim kurarlar.

- Sanal örgüt, modern teknolojiyi kullanarak elde ettiği bilgiyi ortak işletmelere gönderen ve birçok faaliyetini dış kaynaklardan yararlanarak gerçekleştiren ve böylece kendi uzmanlığına odaklanabilen büyük bir işletme olmaktadır.

Görüldüğü üzere sanal örgüt, paylaşılan amaçlar ve hedefler doğrultusunda işin yapılması ve hızla değişen fırsatlardan yararlanmak için hızlı bir şekilde bir araya gelen işletmelerin oluşturduğu geleneksel işletme sınırları üzerinde, ortak kaynakları bir araya getiren geçici bir ağ yapısı olarak görülebilmektedir.

Sanal örgütlerde önemli olan kavram ise *sanal takımlardır* (virtual teams). Uzaktan çalışmada, sanal işler (virtual work) çoğu kez sanal takımlarla yürütülmekte ve takıma katılım değişkenlik göstermektedir. Sanal takım (virtual teams), ortak olarak paylaşılan bir amaç gerçekleştirmek için teknolojiyi kullanarak, zaman, mekan ve örgütsel sınırlarından bağımsız olarak faaliyet gösteren insan grubu olarak tanımlanmaktadır. Sanal takımlar, organizasyonların sadece teknolojiyi kullanarak verimliliği artırmak için kullandıkları bir yöntem değil, birçok şirketin gelecekte kendilerine başarı sağlayacağına inandığı stratejik araçlardan biridir. Rekabette sınır tanımayan ve rekabet ortamını geliştirmek isteyen birçok şirket, sanal çalışanı, kendilerini daha yetenekli, daha esnek, daha kolay adapte olabilen ve rekabette üstün kalacak örgütsel bir araç olarak görmektedir (Ölçer, 2004: 54). Dolayısıyla genel anlamda sanal takımlar, farklı zaman ve mekan dilimlerinde olan insanların e-posta, telefon, video konferans gibi iletişim araçlarını kullanarak ortak hedefler doğrultusunda fiziken bir araya gelmeden, farklı mekan ve zamanlarda çalışabilmelerine olanak vermektedir.

Günümüzde ise sanal örgüt içinde çalışanlar, bilgisayar ve iletişim teknolojileri üzerine kurulu enformasyon sisteminin bir parçası haline gelmektedir. Bu bağlamda *sanal çalışan*, değişen çevreye sürekli uyum sağlamak amacıyla bilgi teknolojilerini kullanma yeterliliği olan esnek çalışanları ifade etmektedir. Bir diğer anlatımla, düşünceleri kavrayan ve bunları neredeyse hiçbir çaba harcamaksızın sanal örgütler tarafından geliştirilmesini olanaklı kılan ve örgütsel fırsatlar haline getiren çalışanlardır. Başka bir bakış açısından ele alınacak olursa sanal çalışan,

çalışmasını sanal ofis, sanal işyeri veya istediği başka herhangi bir yerden yürüten çalışandır (Demirbilek, 2007: 72).

Sanal çalışanlar, merkez ofis dışında, hiç işyerine gitmeden zaman ve mekandan bağımsız bir şekilde (uzak bir yerden) teknoloji araçlarını kullanarak işlerini gerçekleştiren kişilere denilmektedir. Sanal çalışanlar, haftanın belli günlerinde işyerinde, belli günlerinde de evlerinde çalışabilirler veya hiç işyeri ve işvereni ile direkt yüz yüze temasa geçmeksizin, tümüyle sanal ortamda, daha çok proje bazında, faaliyette bulunabilirler. Sanal çalışma düzeninde işçi işe gitmiyor, iş işçinin ayağına geliyor. Genellikle sanal çalışanlar, değer ve misyon sahibi, çok yönlü iletişim yeteneğine sahip, karar verme gücü yüksek ve teknolojik sorunları çözebilme becerisi gösterebilecek yüksek vasıflı, bilgi işçisi sınıfına giren nitelikte olan çalışanlardan oluşmaktadır (Bozkurt, 2005: 204-205). Nitekim sanal çalışanlarda bulunması gereken özellikler; iyi seviyede bilgisayar kullanmayı bilme, yazılım, analitik düşünme, problem çözme, liderlik, takım çalışmasına yatkınlık, farklı uzmanlıklara bir arada sahip olma, teorik bilgiyi pratiğe dönüştürerek etkili biçimde kullanabilme ve uygulayabilme, profesyonel disiplin altında hadiselerin sebep sonuç ilişkilerini yorumlayabilecek derin bir anlayışa, tecrübeye ve uzmanlığa sahip olma, kendi gelişimi ve mesleki başarılarıyla motive olma, bu başarıyı elde etmek için gerekli bilgi, birikim ve tecrübeye ilave olarak yeterli düzeyde özgüvene, çalışma disiplinine, yaratıcılığa ve esnekliğe sahip olmadır. Bunun yanında, bağımsız çalışabilme kabiliyeti ve disiplini, sorumluluk alma iştiağı, sürekli öğrenme, kendini geliştirme kabiliyet ve isteği, geçmiş birikimlerini ve tecrübelerini kullanabilme, bu birikimlerini yeni bilgilerle harmanlayabilme kabiliyetine sahip olmalıdırlar (Zaim, 2005, 594:595).

Günümüzde süratle değişen teknolojik gelişmeler karşısında elde edilen bilgi ve becerilerin kısa sürede eskidiği ve geçerliliğini kaybettiği görülmekte, bundan dolayı bilgi işçisinin kendisini sürekli olarak yenilemesi gerekmektedir. Ayrıca tüm bu özellikler, geleneksel takımlardaki gibi yüz yüze iletişimin neredeyse olmadığı bir ortamda, çoğu kez görsel öğelerle de desteklenmeyen bir iletişimin etkinliğinin olduğu sanal çalışma için daha bir önem arz etmektedir.

2.1.2. Sanal Çalışmanın Gelişimi

Özellikle 1990'lı yıllardan bu yana bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler, işletmelerin yapılarında olduğu kadar iş yapma biçiminde de değişmeye yol açmıştır. Bu değişim karşısında, örgüt yapılarının esnek olması ihtiyacı doğmuştur. Bunun yanı sıra, küreselleşme rekabeti artırmış ve işletmeler müşteri isteklerini daha hızlı, daha kaliteli ve daha ucuza karşılama zorunluluğu ile karşılaşmıştır. Bu bağlamda, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle esnek çalışma biçimleri ve küreselleşme süreci sanal çalışma ve sanal örgütlerin yaygınlaşmasında etkili olan temel öğeler niteliğindedir (Demirbilek, 2007: 86-87).

Bununla birlikte 1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmeler üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiş, esnek üretim sistemleri Fordist üretim yapısının yerine geçerek esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan yeni çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır. Bu durum aynı zamanda yeni ekonomi olarak adlandırılan dönemin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Yeni ekonomiye ait ürün ve hizmetler, enformasyonun bilgiye dönüşmesi ve bilginin yönetimi, işlenmesi ve dağıtımı ile ilgili endüstriler, ön planda olmaktadır (Kocabaş, 2004: 2-3).

Bilgi teknolojilerinin (BT) kullanımı aynı zamanda, iş süreçlerinde, örgüt yapısında, nitelikli işgücünde, ürün yeniliklerinde ve hizmetlerin ulaştırılmasında değişiklikler yapılmasını gerektirmektedir. Yeni ekonomi bu noktada ekonominin temel yasalarının değişmesinden çok mikro ve makro birimlerde bir zihniyet ve anlayış değişikliğini ima etmektedir. BT, zaman ve mekan kavramını ortadan kaldırarak elektronik ticarete imkan sağlaması, bilgi akışını daha serbest, daha kolay bir hale getirerek örgüt kültürünü; sanal işletmeleri ve ağ örgütlerini ortaya çıkararak yapıları; karmaşık karar verme süreçlerine destek olması bakımından yönetim süreçlerini; yönetsel ve profesyonel işin doğasını ciddi bir biçimde değiştirerek işi; evden ya da hareket halindeyken işin yapılabilmesini sağlaması bakımından da işyerini değiştirmiştir. BT işletmeleri daha hızlı cevap vermek üzere işletme yapılarının basitleştiği, katma değer yaratmayan faaliyetlerin elendiği, karar verici ve işi yapan arasındaki mesafenin azaldığı yalın örgütlenme modeline yönlendirirken, diğer işletmeleri stratejik ve operasyonel anlamda birbirine bağlı hale getirmiştir

(Aksoy, 2012: 407). Öte yandan işletmeler, her düzeyde rekabetin artması, hızla değişen ve şekillenen yeni piyasa koşulları ve gittikçe daha karmaşık ve önemli hale gelen tüketici ihtiyaç ve taleplerini karşılayabilme gereksinimi gibi etkenlerin yanı sıra teknolojik gelişme ve yenilenmenin sonucunda firmaların kullandığı ürün ve süreçlerin eskimesi ve kısa ürün yaşam döngüsü gibi nedenlerle eskiye kıyasla daha büyük bir rekabet baskısına maruz kalmaktadırlar. Teknolojik değişiklikler, yeni mal ve hizmetlerin, yeni ulaşım ve üretim tekniklerinin, yeni piyasaların ve yeni organizasyon türlerinin ortaya çıkmasına yol açan önemli bir faktördür. Ayrıca ulaşım ve iletişim alanlarında meydana gelen değişiklik ve yenilikler, ulaşım ve iletişim maliyetlerini büyük oranda azaltarak coğrafi konumun ekonomi ve sosyal ilişkilerdeki rolünü önemsiz bir hale getirmektedir (Aktan ve Vural, 2004: 164).

Sanal çalışmanın işletmelerde yaygınlaşmasında; işletmelerdeki birleşme ve ortaklıklar, küçülme, dış kaynaklardan yararlanma, teknoloji, teknik uzmanlığın önem kazanması gibi faktörler rol oynamaktadır. Günümüzde dünyada bir projeyi tamamen kendi başına gerçekleştiren işletmelere az rastlanmaktadır. İşletmelerin yoğun bir şekilde küçülme eğilimine girmeleri, yöneticileri önemli oranda danışmanlara ve projelerin gerçekleştirilmesi için gerekli teknik bilgiye sahip geçici personel bulunması yoluna itmiştir. Dünyanın herhangi bir yerindeki bir işletme ile yapılan bir ortaklık ya da birleşme, farklı coğrafyalarda yaşayan bireylerin bir arada çalışmasını gündeme getirmiştir. İletişim teknolojisinin gelişmesi ve bunun sonucu olarak teknolojiyi kullanmanın maliyetleri düşürmesi de işletmeleri sanal projelere yönlendiren unsurlardan birisi olmuştur (Mirap, 2004: 16).

Örgüt yapıları açısından bakıldığında, teknolojinin özellikle son yıllarda çok hızlı değişimi işin ve işyerinin niteliklerin değiştirerek, mikro açıdan işletmeler için oldukça önemli değişimleri gerekli kılmaktadır. Mikro elektronikte, gen mühendisliğinde, robot yapımında, telekomünikasyonda kısaca yüksek teknolojideki devrimlerle bilgi, ekonomik faaliyetlerin ağırlıklı unsuru olarak öne çıkmıştır. Üretim ve yönetimde esneklik ile kurum kültürü oluşturarak yönetimle çalışanlar arasında işbirliğine yönelik yeni arayışlar yönetimde iki yeni gelişme alanı oluşturmaktadır. Dikey örgütsel şemalar yerine yatay yapılanmaların, bürokratik yönetim anlayışları yerine katılımcı yönetim anlayışlarının gelişmekte olduğu görülmektedir. Bilgisayar

ve telekomünikasyondaki hızlı gelişmeler, üretim için her türlü bilgi akışını kolaylaştırdığı gibi, zaman ve mekan kullanımında da sağladığı büyük avantajlarla üretimde etkinliği ve verimliliği arttırmaktadır (Kurtulmuş, 1995: 90-92). Kısaca endüstri-sonrası toplumun örgütleri, bir önceki dönemin katı bir disiplin anlayışına sahip örgütlerinden, yeni toplum yapısında daha esnek bir yapıya kavuşmaktadır. Örgütler daha az bürokratik ve hiyerarşik olurken, bölümler arası ilişkiler ve iletişim artmaktadır (Çiftci, 2012: 182).

Dolayısıyla tüm bunlar sanal çalışmanın arka planını oluşturan faktörler olmuştur. Genel itibariyle sanal çalışmaya geçişin nedenleri özetlenecek olunursa; endüstri toplumundan endüstri-sonrası topluma geçiş, teknolojik gelişmeler ve teknolojik gelişmelerin örgütlerde görülen etkileri, ileri hızda gelişen bilgi iletişim araçları, pazardaki değişme ve çevresel dalgalanmalar, yönetim tekniklerindeki değişmeler ve çalışanların beklentilerinin değişmesi söylenebilmektedir.

2.1.3. Sanal Çalışmanın Türleri

Gelişen teknoloji ile işyeri esnekliğini sağlayan programlarla, işin nerede nasıl ve ne zaman yapıldığının bir önemi yoktur. Bu tür esnek programlar, iş günü kavramını ortadan kaldırarak, herhangi bir yerden ve herhangi bir zamandan bağlantı kurulabilmesine olanak tanımaktadır. Örneğin, gündüz çocuğunuzla bir bale resitaline ya da futbola gidebilir, gece olduğunda da sesli mesajlarınıza, e-maillerinize basit bir dokunuşla bakabilirsiniz. Sesli görüntü olanakları ile dünyanın başka bir yerinde yapılan konferansa online katılabilirsiniz. Çalışma yeri esnekliği ile çalışanlarla, işlerini yaptıktan sonra kimse ilgilenmemektedir, işin sadece sonuç kısmıyla ilgilenilir, yöneticilerin zamanla ya da mekanla ilgili bir denetimi söz konusu değildir. Öte yandan, kişilerin etnik kimlikleriyle, cinsiyetleriyle, iş-yaşam standartları ve öncelikleriyle ilgilenilmez. İşveren ve çalışan arasında geçici süreli bir partnerlik oluşturulması esastır. Sladek ve Hollander'in çalışmasında esnek çalışma şekillerinin genel olarak yaygın kullanılanları şu şekilde belirlenmiştir (Sladek ve Hollander, 2009: 17-21);

- Sıkıştırılmış iş haftası; haftalık çalışma süresinin 5 veya 6 günden daha az bir süreye sıkıştırılmasıdır.
- Esnek zaman; kişinin işe giriş ve çıkış saatlerini kendisinin ayarladığı çalışma şeklidir. İsterse öğleden sonra da gelebilmektedir.
- Hoteling; çalışanların sabit bir yer olmaksızın, gerek gittikleri otel odalarında, gerek işletmenin göstermiş olduğu mobil çalışma alanlarında işlerini yürütmelerini ifade eder.
- İş Paylaşımı; tam zamanlı bir işin görev ve sorumluluk bakımından iki kişi arasında paylaşılmasıdır.
- Part-time çalışma; tam zamanlı çalışmadan daha kısa süreli çalışmadır. Ücret ve olanaklar da buna göre düzenlenmektedir.
- Tele çalışma; düzenli bir şekilde evden ya da uydu olan başka bir yerden çalışmadır.
- Sanal çalışma; herhangi bir zaman ya da mekan kısıtlaması olmaksızın bağımsız çalışma şeklidir.

Yukarıdaki sınıflandırmadan da görüldüğü üzere, sanal çalışma tele-çalışmadan bir sonraki aşamadır. Ancak pek çok ülkede tele çalışmanın kapsamı genişletilerek, sanal çalışma tele çalışmanın türleri arasına dahil edilmektedir.

Tele-çalışma, ilk defa Nilles tarafından, 1970'li yılların ortasında, (ilk petrol krizi sonrası) yolculukların ve buna bağlı olarak enerji tüketiminin de azaltılmasına yönelik bir çözüm önerisi olarak ortaya atılmıştır. 1980'li yıllarda, organizasyonların tele çalışmaya adaptasyon hızı oldukça yavaştır. Beraberinde gelen on yıl içerisinde ise, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim sonucu, yeni çalışma biçimlerinde önemli bir artış olmasına sebep olmuştur. Hizmet ve bilgi temelli ekonomik sektörlerle bağlantılı teknolojik süreç, hızla mekandan bağımsız istihdam olanaklarını da beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişmelerin çok hızlı olması, internetin yaygın olarak kullanılması, şirketlerin ve çalışanların esnek çalışma saatlerine duyduğu gereksinim ve donanım maliyetlerinin düşmesi gibi etkenler tele

çalışma uygulamalarının artmasına neden olmuştur (Meşhur, 2010: 3; Elison, 1999: 339).

Daha öncede tanımlandığı üzere tele-çalışmada iş, işyeri dışında ayrı bir yerde gerçekleştirilmekte, bu yer ile asıl işyeri arasındaki iletişim, bilgisayar ve haberleşme teknolojisindeki gelişmelerle birlikte oluşturulan elektronik bağ aracılığıyla sağlanmaktadır (Cascio, 2000: 85). Uluslararası Çalışma Örgütü 1990 yılında *tele-çalışmayı* “işyeri merkezinden uzak bir mekanda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamıştır. Avrupa Birliği ise bir tanımında tele-çalışmayı “işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekanda yapılan, yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli” olarak belirtmiştir (Tokol, 2003). Nitekim en genel anlamıyla tele-çalışma, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelerin geleneksel iş organizasyonlarını dönüştürmesinin bir sonucu olarak, işin en azından belirli bir kısmının merkez ofis dışında uzak bir yerde, teknoloji araçlarını kullanarak yapıldığı bir çalışma şeklini ifade etmektedir.

Bu bağlamda, yapılan tele çalışma tanımlarının sanal çalışmayı da ifade ettiği anlaşılrsa da aralarında bazı farklılıklar söz konusudur. Genellikle tele-çalışanlar yarı zamanlı olarak evden ve merkezi ofisten çalışmaktadırlar. Sanal çalışanlar ise, işlerini herhangi bir zaman kısıtlaması olmaksızın herhangi bir yerden yapabilmektedirler. Bu merkezi ofisten, evden, otelden, otomobilden veya müşteri ofisinden çalışmak anlamına gelmektedir. Aralarında zaman yönetimi, kullandıkları ekipmanlar, merkezi ofiste çalışanlar ile kurdukları iletişim araçlarından farklılıklar bulunmaktadır. Sanal çalışma, benzer teknolojiler ile çalışanlara daha fazla yetki ve kontrol gücü vermesiyle daha büyük bir gelişmenin parçasıdır (Akkirman, 2004: 59-60). Bir diğer ifadeyle sanal çalışma, tamamen geleneksel ofisten bağımsız, hatta başka bir ülkede/bölgede yaşayan, diğerleri ile iletişim teknolojileri kullanılarak irtibat kurulan çalışma şeklidir. Sanal çalışanlar, haftanın belirli günlerinde işyerinde, kalan günlerinde de evde çalışabilirler ya da hiç işyeri veya işvereni ile yüz yüze

gelmeksizin tümüyle sanal ortamda, daha çok proje bazlı işlerde faaliyette bulunabilirler (Golden and Fromen, 2011: 1453-1455). Sanal çalışanlardan özellikle proje bazlı çalışanların iş süreleri belli sürelerle sınırlıdır. Proje bittiğinde o işyeri ile ilişkileri kesilmektedir. Günümüzde başta Amerika'da olmak üzere, dijital profesörler istihdam edilmeye başlamıştır. Burada profesörler, kadrolu çalışanlar gibi işe gidip gelmemektedir. Mekandan bağımsız bir şekilde hatta farklı bir ülkeden derslerini yürütmektedirler. Öte yandan, bugün gelinen teknoloji sayesinde farklı ülkelerde bulunan kişiler, birbirlerini hiç görmeden iş yapabilir hale gelmişlerdir. Örneğin, Amerika'da faaliyette bulunan bir firma, Hindistan'da yetmiş bir kişiyi istihdam edebilmektedir. Projenin kendisine ait kısmını tamamlayan Hintli işçi, internet üzerinden binlerce dolar değerindeki bir ürünü birkaç dakikada Amerika'daki işverene ulaştırabilmektedir (Bozkurt, 2006: 154-156).

Dolayısıyla günümüzde gelişen firmalar, büyük bir kısmını evde çalışanların oluşturduğu sanal örgütlerden, şirketin uzak bir bürosu olan tele merkezlere kadar farklı esnek çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda, en yaygın olan üç temel sanal çalışma biçimi bulunmaktadır. Bunlar, tele merkez esaslı çalışma, ev esaslı tele çalışma-evden çalışma (home-based/home-office), ve mobil/seyyar/uzaktan çalışmadır.

Tele merkez esaslı çalışma, tele merkezler çalışanların firmanın mekanından uzakta çalışabileceği, bilgisayar ve iletişim ağları ile donatılmış merkezlerdir. Bir anlamda işin yapıldığı asıl merkezin fiziksel olarak bölünmesidir. Bu bölünme birçok çalışanın çalıştığı asıl işyeri ile evi arasında bir uzlaşma sağlayarak, coğrafik olarak uygun bir uzaklıktadır. Bu sayede önemli sayıda çalışan, ana merkeze gitmeden tüm aletlerden ve hizmetlerden yararlanabilmektedir. Buradaki amaç, ofis alanından ve işe gidip gelme zamanından tasarruf sağlarken, evde veya evden çalışma ile ilgili sosyal izolasyon problemini ortadan kaldırmaktadır (Meşhur, 2007: 267-268). Çalışanlar, işleri üzerinde kendi hiyerarşilerini kurarak, yönetim sağlayabilmektedirler. Özellikle, komşu uydu merkezleri ile ulaşılması zor ve uzak olan bölgelerde oldukça faydalıdır. Tele çalışma merkezlerinde çalışanlar; işte davranış karakterleri gereği evde çalışmak istemeyip ya da yeterli ekipman olanağının olmaması nedeniyle tele merkezde çalışmayı tercih edenler, organizasyon

ortamında çalışmayı sevip, tele çalışma merkezinde çalışmak isteyenler ve tele merkeze uygun bir yakınlıkta oturan kişiler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca işverenlerin de tele merkezleri tercih etme nedeni, her eve ekipman almanın maliyetli olması ve çalışanlarını kendilerinin denetlemesini istemelerinden kaynaklanmaktadır (Olson, 1983: 183).

Evden çalışma (Home-office), çalışanlara ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayan bir iş tercihinin ortaya koyan evden çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin, coğrafi ve örgütsel engellerini kaldırmak için, bilgi ve iletişim teknolojisinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Kavram, çalışanların düzenli iş saatleri esnasında ofis yerine evde çalıştığı bir iş düzenlemesi olarak tanımlanabilir. Bu tarz çalışmada iş geleneksel işyerinden eve taşınır. Evden çalışanlar her gün düzenli olarak işe gidip gelmekten çok, işlerini evde yaparlar. Bu sayede geleneksel ve merkezi işyerinin coğrafi ve örgütsel engelleri ortadan kaldırılmış olur. Evden çalışanlar işyerleri ile elektronik posta, fax makinası, telefon, bilgisayar gibi iletişim araçları yardımı ile bağlantı kurarlar (Naktiyok ve İşcan, 2003: 54-55). Evden çalışmada çalışanlar haftanın birkaç günü ofiste çalışmanın yerine evde çalışırlar. Dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, evde çalışma şeklindeki iş düzenlemesinde, çalışanların bir işyeri veya işverene bağlı olması ve düzenli bir şekilde evde çalışma zorunluluğudur. Bu tarz çalışanlar, malzeme almak veya toplantılar için nadiren işyerine giden ve çalışma günlerinin çoğunu evde geçiren ‘tam zamanlı evde çalışanlar’ ve haftada iki veya üç gün evde çalışan ‘yarı zamanlı evde çalışanlar’ olarak iki gruba ayrılır. Bilgisayar programlamacısı, sistem analizcisi, telefon veya elektronik posta yardımı ile sipariş alan memurlar ve veri işleme memurları bu kategoriye girer (Kavi ve Koçak, 2010: 77). Elektronik ev çalışmasında çalışanın işini yapabilmesi için gerekli olan donanım işçinin evine kurulmakta, ağ sistemiyle işçi kendisine verilen işi uzaktan yerine getirmekte ve merkeze ya da gerekli yerlere ulaştırabilmektedir. Burada önemli olan işçinin işini yapmasıdır, ne zaman yaptığı önem taşımamaktadır (Aktay, 1999: 59).

Mobil çalışma (mobile work), evden ve iş merkezlerinden çalışanların aksine mobil çalışanlar, herhangi bir sabit mekana bağımlı kalmazlar. Mekan kavramı mobil çalışanlarda anlamını kaybetmektedir. Diğer sanal çalışma türlerinden farklı olarak

mobil çalışanlar, genellikle seyahattedirler. Tren, uçak ve diğer toplu taşıma araçlarından, otel, işverenin bulunduğu yer gibi her yerden diz üstü bilgisayarlar, araç telefonları, cep telefonları, çağrı cihazları, taşınabilir faks makineleri ile işi yerine getirebilmektedirler. İletişim teknolojileri yoluyla merkez işyeri ile bağlantı kurarlar ve işyerinden aldıkları talimatlara uygun olarak hareket ederler. Genellikle üst kademe yöneticileri, pazarlamacılar, satış personeli, sağlık görevlileri, eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörde çalışan teknik uzmanlığı yüksek kişileri kapsamaktadır (Kandemir, 2011: 48).

Sanal çalışmanın ele alınan çeşitli türlerinden, sanal çalışmayı en iyi ifade eden çalışma şekli mobil ya da uzaktan çalışma olmaktadır. Çünkü mobil çalışanlar, iş saatlerinin önemli bir kısmını istedikleri herhangi bir yerden hatta gezerken yerine getirebilirler ve onlar için işyeri, her nerede yapılabiliyorsa orası olmaktadır. Telefon, taşınabilir bilgisayar, bu şekilde çalışanların en önemli aracıdır.

2.1.4. Sanal Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Sanal çalışmanın çalışanlar ve örgütler açısından birçok avantajı ve dezavantajı bulunmakla birlikte, bunlardan en önemli olanları kısaca aşağıda incelenmektedir.

2.1.4.1. Sanal Çalışmanın Avantajları

Sanal çalışmanın *çalışanlar açısından avantajlarına* bakıldığında, öncelikle iş tatmini konusunda çalışanlara önemli faydalar sağladığı söylenebilmektedir. Sanallığın zaman ve mekandan bağımsızlık konusunda getirdiği esneklik nedeniyle, çalışanların tatminine ve moraline önemli katkısı olduğu yapılan çeşitli araştırmalarda saptanmıştır. Sanal çalışmada başkasının koyduğu kurallara ve talimatlara bağımlı olmaksızın, can sıkıcı olan denetim ve gözetimden uzak bir çalışma ortamında, kişiler kendi hareketleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarından çalışma daha tatmin edici olmaktadır. Özellikle yüksek nitelikli sanal çalışanlar için, bu tür çalışma gerçek bir esneklik ve özgürlük getirmektedir (Tutar, 2002: 7). Sonuçta kendi yaşamlarında yetki, özgürlük ve esnek zaman imkanı sağladığı için kişilerin iş yaşamı iyileşir, iyileşen iş yaşamı artan motivasyon ve

tatminle çalışanın enerjisinde yükselmeye yol açarak, verimliliğine olumlu katkıda bulunur.

Çalışanlar, iş ortamında olmadıklarından iş ortamının oluşturduğu iş stresinden etkilenmeyeceklerdir. Dolayısıyla da, strese bağlı olarak ortaya çıkan verimsiz çalışma, işte sorun çıkarma, işten kaytarma vb. etik dışı davranışların önüne geçilecektir. Sanal çalışma sonucunda, çalışanların kişisel, ideolojik vb. unsurlar nedeniyle etik dışı davranışlardan olan dışlanmaya ya da mobbing'e maruz kalması önlenabilir. Ayrıca işi işyerinde bitirme zorunluluğunu ortadan kaldırdığı için işi acele ile özensiz sonlandırma gibi etik dışı bir davranışı ortadan kaldırılabilecektir (Kavi ve Koçak, 2010: 80-81).

Sanal çalışma, fiziken farklı bir mekana gidip gelmesi zor olan 'engelliler' için de çalışma fırsatı sunmaktadır. Engellilere coğrafi sınırlara bağlı olmadan yeteneklere göre daha geniş bir istihdam fırsatı vermekte, fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaları daha rahat olmaktadır. Ayrıca engelli kişilere diğer kişilerden çoğu zaman farklı davranılmaktadır. Bu tutumlar genellikle küçümseme ve acıma şeklinde olmaktadır. Tüm bu davranışlar, engelli bireylerin moralini bozmakta ve işteki verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Sanal çalışma ile birlikte, engelli kişiler tüm bu önyargılarda kurtulmakta ve eşit bir çalışma ortamına kavuşmaktadır (Meşhur, 2006: 80). Bu nedenle bu tür çalışma şekli bazı kişiler için hayati önem taşır.

Sanal çalışmanın kişilere sağladığı avantajlardan bir diğeri de, çalışanların işten eve evden işe gidiş geliş zamanını azaltması veya ortadan kaldırmasıdır. Bu durum özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar için trafikle ilgili stresi azaltmanın yanı sıra, kişilerin ulaşım giderlerinde de tasarruf sağlar. Böylece işe gitmek üzere yapılan hazırlıklar, ulaşım dahil olmak üzere geçirilen süreleri çalışanın kendisine bıraktığı ve işe gidiş geliş sürecinde yaşanan stresi azalttığı söylenebilmektedir (Aksoy, 2012: 404; Naktiyok, 2001: 52). Özellikle zaman kıtlığı çeken çalışanlar için çok önemli bir avantajdır.

Sanal çalışmanın kişiler üzerinde yarattığı en önemli avantaj, çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini sağlama konusunda olmaktadır. Sanal çalışanlardan özellikle iş-yaşam dengesini kurmakta zorlananlar ve bağımsız çalışmayı sevenler,

küçük çocuğu olan veya evde bakıma muhtaç başka birisi olan kadınlar açısından bu yöndeki alternatif çalışma şekilleri çekici gelmektedir. Çünkü bu durumda bulunan kişiler, fiziki olarak işyerinde olmalarına rağmen aklen evdedirler. Bu da çalışanın verimliliğini önemli ölçüde düşürmektedir. Geleneksel çalışma şekilleriyle çalışırken fiziksel ve ruhen çalışmaya elverişli olmadığı halde işyerinde olması zorunluluğu nedeniyle işyerinde olan ve çalışıyormuş gibi yaparak düşük verimlilikle çalışan kişi, artık çalışma yer ve zamanını kendisi belirlediği için kendisini böyle bir baskı altında hissetmeyecektir (Çiftci, 2010: 167). Yapılan araştırmalarda evli olan çalışanların bekarlara oranla ve evli olan çalışanların da evde bulunan küçük çocuklarının bakım ihtiyacı nedeniyle sanal çalışmaya olumlu tutum sergiledikleri görülmüştür. Bunun temel nedeni, bu tarz çalışmanın kişilerin ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmelerine daha fazla imkan tanımasıdır. Sanal çalışanlar, her gün işe gidip gelmeyecekleri için, aile üyelerine daha fazla zaman ayırabilecekler, aile yaşamı ile iş yaşamı niteliği arasında denge kurabilecekler ve kariyerlerinden özveride bulunmaksızın çocuklarını büyütebilecek, bakıma muhtaç hastalarına bakabileceklerdir. Bu durum aile ilişkilerinin iyileşmesine yol açarak, iş-aile çatışması sorununun ortaya çıkma ihtimalini azaltacaktır (Hill, Hawkins ve Miller, 2001: 294). Bu konu ilerleyen kısımlarda biraz daha detaylı ele alınmaktadır.

Sanal çalışmanın *örgütler* açısından da birtakım önemli avantajları bulunmaktadır. Bu avantajların başında, sanal işbirliğinin üyesi olan işletmeler, bir taraftan küçük olmanın avantajlarından faydalanırken, diğer taraftan bu işbirliği ile büyük organizasyonların kaynaklarından faydalanabilmektedirler. Yine yeterli sayıda yetişmiş uzman sıkıntısı çeken işletmeler, sanal birlikler sayesinde bu problemi çözmekte, sanal şirkette yetişmiş uzmanlar dünyanın neresinde yaşarsa yaşasınlar, bir telefon ve e-posta mesafesindedirler. Bir diğer yandan sanal örgütler, ellerindeki sözleşmelere ve projelere göre, üyelerini değiştirebiliyorlar ya da muhafaza edebiliyorlar. Bu da işletmelere büyük bir esneklik ve hız kazandırmaktadır (Bozkurt, 2000b: 103). Bu durum rekabet avantajı sağlaması nedeniyle örgütlerin önem verdiği bir avantajdır.

Öte yandan verimlilik yani çıktının girdiye oranı arttıkça hem çalışanlar, hem müşteriler hem de işletme sahipleri memnun olacaktır. Sanal örgütlerde verimlilik birçok şekilde avantaj haline gelmektedir. İnternet'in günümüzde her alanda kullanımı ile alım satım işlemleri çok daha rahat ve maksimum hızla gerçekleşmektedir. Sanal örgütler, işletmelerin klasik maliyetleri olan sabit varlıklarının büyük ölçüde azalmasını, giderek de ortadan kalkmasını sağlamıştır. Fiziksel bir çalışma yerine ihtiyacı ortadan kaldırması sonucu ofis ve ofis ile ilgili genel giderlerin olmaması ile birlikte sigorta, vergi, amortisman maliyetlerinin azaltılmasına katkıda bulunmuştur. Pazarlama, satış, işlem ve iletişim maliyetlerinde gözle görülür oranda düşüş sağlanmıştır (Seçilmiş, 2010: 15-16). Maliyetlerdeki bu düşüşler verimlilikte artışı beraberinde getirir.

2.1.4.2. Sanal Çalışmanın Dezavantajları

Sanal çalışmanın *çalışanlar açısından dezavantajlarına* bakıldığında ise, en önemli dezavantajının psikolojik olarak sosyal izolasyon olduğu söylenebilmektedir. Çalışanlar örgütsel anlamda ve coğrafi olarak dağıldığı, uzaktan çalıştığı için, kendisini örgüte ait hissetmemektedir. Çalışma ortamındaki birlikteliğin ve iş arkadaşlığı ile merkezi işyerinde kurulan gayri resmi (informel) ağların dışında olmak çalışanın izolasyon hissini güçlendirmektedir. Yüz yüze görüşme zamanının olmaması sanal çalışanları çoğunlukla, işletme gelişiminin gerisine ve iş arkadaşlarının oluşturduğu sosyal çevrenin dışına itebilmektedir (Demirbilek, 2007: 81). Ayrıca, iş arkadaşları ile karşılıklı ilişki eksikliğinden, dedikodu ve söylentilerden, iş yeri haberlerinden, yeni gelişme ve olaylardan haberdar olamamaktan ortaya çıkan mesleki ve sosyal izolasyon, çalışanlarda yalnızlık hissi yaratarak içsel gerginliği artırabilmektedir (Ellison, 1999: 345).

Sanal çalışmanın dezavantajlarından bir diğeri de, işyeri ortamında olmadıkları için kariyer planlarından uzak kalmalarıdır. Gün içerisinde, belli alanlarda tartışmalar yaparak, beyin fırtınası olanaklarından uzak kalmaktadırlar. Bu tarz çalışma dayanışmadan ziyade öz denetimi ve otonomiye gerektirdiği için, örgüt kültürünü öğrenme ve benimseme kabiliyetini azaltmaktadır (Naktiyok, 2001: 53). Başka bir deyişle, sanal çalışanlar genellikle projelerde görev aldıklarından, projenin bitmesi görevlerin de sona ermesi anlamına gelmektedir. Çalışanların işlerinin geçici

olduğunu düşünmesi, gelecek garantilerinin olmaması kariyer fırsatlarını değerlendirememelerine neden olmaktadır. Bu durum ise çalışanlarda moral bozukluğu yaratmakta, kendini örgüte ait hissetmemesine neden olabilmektedir (Kirel, 2007: 105).

Sanal çalışmanın en önemli dezavantajlarından biri de iletişimden kaynaklanan sorunlardır. Sanal çalışma ortamında, yüz mimikleri ve beden dili kullanılmadığından, çalışanların birbirlerini iyi anlamaları güçleşir. Bu açıyla farklı iletişim formları ile çözülmesi gerekir. Aksi halde, ortak değerler, beklentiler ve algılar iletişime yansımazsa organizasyon başarısız olabilir. Ayrıca sanal çalışma, genellikle farklı kültürlerdeki kişilerin birleşiminden oluştuğu için, ortak bir kültür dokusu geliştirmek zordur. Kültürel zenginlik, yalnızca açık iletişim ve yüksek güven koşullarında sağlanabilir. Dolayısıyla sanal çalışmanın en önemli olumsuz yanlarından bir diğeri güven oluşturulmasıdır. Üst yöneticilerden en alt kademede çalışanlara kadar güven önemli bir gerekliliktir. Bu tür çalışanların davranışları gözlemlenemediğinden, kişiler birbirlerini iyi tanıyamadığından ötürü ciddi sorunlar yaşanabilmektedir (Yücebalkan, 2003: 69-70).

Kısaca sanal ortamlarda oluşmayan iletişim çeşitli sorunlara sebep olmaktadır. Çalışanların birbirlerini yeterince tanıyamamaları özellikle kültürleri farklı olan çalışanlar arasında güven sorunu oluşturmaktadır. Öte yandan çalışanlar merkez ofis ile sürekli bağlantı içinde olmayı beklemekte ve merkezi ofiste meydana gelen olaylardan haberdar olmak istemektedirler. Sanal çalışanlar ile merkez ofis arasında düzenli iletişimin kurulamaması sanal çalışanın performansı, örgüte bağlılığı ve morali üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir.

Sanal çalışanların iş ve aile yaşamı dengesine yönelik de dezavantajı bulunmaktadır. Sanal çalışanların günlük iş saatlerinde, ev içi sorumluluklarını gerçekleştirmeleri ücretli çalışma sürelerinin de uzamasına neden olmaktadır. Bu durum aile ve iş yaşamı arasında sınırların bulanıklaşması sonucunu doğurmaktadır. Bunun sonucunda iş yaşamı ve ev arasındaki sınırların belirsizleşmesi kişilerin işkolik bir karakter geliştirmelerine neden olabilmektedir. Bazı sanal çalışanlarda gün içerisinde iş yoğunluğu bitmez. Kendilerini sürekli bir koşuşturma içerisinde bulurlar. Gün boyunca sürekli mesajları, e-mailleri, takip edip, cevap vermek

zorunda kalabilirler, bu da alkolik birinin iki bağımlısı olması gibi ikolik birinin de teknoloji bağımlısı olmasına yol açabilir (Hill, Miller ve Colihan, 1998: 670).

Sanal çalışmanın *örgütler açısından dezavantajlarına* bakıldığında ise, yukarıda sıralananlarla paralel olmakla birlikte, bazı başlıklar altında ele almak mümkündür. Bunlar; iletişimden ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan sorunlar ve bunun sonucunda oluşan güvensizlikler, çalışanların işyerine aidiyetlerinin azalmasıyla ortaya çıkan örgütsel kültürün azalması ve çalışanlar ile yöneticilerin fiziksel olarak ayrı mekanlarda olmasından kaynaklanan yönetim güçlüğü olarak sıralanabilmektedir.

Öte yandan sanal çalışma, maliyet konusunda örgütlerde birtakım avantajlar yarattığı gibi dezavantaja da sahip olabilmektedir. Öyle ki, işin yerine getirileceği ortamın işlerin görülebileceği bir düzeye getirilmesi zorunludur. Bunu üstlenecek kişi ise işveren olmaktadır. Özellikle evden çalışanlar için işverenin akıbeti belirsiz bir iş ilişkisi içinde, ev ortamını arzu ettiği düzeye getirme ısıtma, yalıtım, aydınlatma, bilgisayar ve internet bağlantısı, faks vb. cihazlar yönünden masraflar yapması ise olağan istihdam şekillerine oranla daha büyük bir risk demektir. Ayrıca bu düzenlemeleri evden çalışma yapacak birden fazla kişi için yapmak ise, maliyetin katlanacağı anlamına gelmektedir. Uzaktan alışanlar için yüksek hızda internet bağlantısı eksikliği olabilmekte ve bu nedenle iş daha yavaş görülebilmekte ve çalışanların performansı, örgütsel verimlilik düşmektedir (Kavi ve Koçak, 2010: 76).

Sanal örgütlerde operasyonları koordine ve kontrol etmek için pazar mekanizmalarını ve anlaşmaları kullanan birbirinden bağımsız birimlerden oluşan bir sistem söz konusudur. Bir işletme ortaklığında, her bir işletme tüm sistem içinde sadece ufak bir kısım üzerinde kontrol gücüne sahiptir. Ürünlerin tasarım, üretim ve dağıtımının sağlanabilmesi için işletmeye ait stratejik bilgi ve teknolojilerin paylaşılması gerekmektedir. Bu durum işletmeler için tehdit haline dönüşebilmektedir. Bu nedenle sanal örgütlerde operasyonlar için yüksek derecede güven ortamı gerekmektedir (Mirap, 2004: 40-41). Güvenilir taahhütler ve paylaşımlar gerçekleştirebilmek için bu oldukça önemlidir. Aksi halde paylaşılan gizli veriler kötüye kullanılabilir.

2.2. SANAL ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

Ekonomik, teknolojik ve sosyolojik değişimlerin bir sonucu olan, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın bireysel ve örgütsel alanda çeşitli etkileri bulunmaktadır. Günümüzde pek çok örgüt küçülmekte ve yatay organizasyon yapılarını uygulama baskısı altında kalmaktadır. Ayrıca, hem bilgi teknolojilerindeki ilerlemelerin hem de örgüt yapısı ile yönetimdeki değişmelerin, çalışanların iş yapma taleplerini değiştirmesi ve onların gelişimine katkı sağlaması açıktır. Nitekim sanal çalışma ile kişilerin zamanını ve mekanını kendileri düzenlemesi, iş üzerinde öz denetim olanağının olması verimliliklerini de arttıracaktır. Sanal çalışmanın hızlı bir şekilde yayılıyor olmasından dolayı, çeşitli alanların bundan etkilenmesi ve tartışılıyor olması doğal bir sonuç olmaktadır. Bu kısımda, sanal çalışmanın örgütsel alanda etkileri ile bireysel alanda etkileri ele alınmaktadır.

2.2.1. Sanal Çalışmanın Örgütsel Etkileri

Sanal çalışmanın örgütsel bağlamda çeşitli alanlarda etkileri bulunmaktadır. Bu kısımda sanal çalışmanın bireysel ve toplu iş ilişkileri, sosyal güvenlik, güven ve çalışanların yönetimi üzerine etkileri incelenmektedir.

2.2.1.1. Sanal Çalışmanın Bireysel İş İlişkilerine Etkisi

Uluslararası düzeyde ‘sanal çalışma’yı öngörececek yasal düzenlemeler çok yetersizdir. Sanal çalışanların net bir biçimde tanımlanamaması, sanal çalışanların statüleri konusundaki belirsizlikler, çalışma türlerindeki farklılıklar sanal çalışma konusunda uluslararası ve ulusal düzeyde yasal düzenleme yapılmasını güçleştirmektedir. Uluslararası düzeyde ILO’nun sanal çalışma ile ilgili özel bir sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak örgütün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile 184 sayılı Tavsiye Kararı sanal çalışmadan bahsetmese bile, sözleşmede yer alan evde çalışma tanımının evden çalışmayı da içine aldığı konusunda bazı görüşler bulunmaktadır. Avrupa Birliği’nin de konu ile ilgili bazı çalışmaları bulunmasına karşılık henüz yeterli düzeyde olduğu söylenememektedir (Tokol, 2003). Ancak sanal çalışmanın bir ön ayağı olan, tele çalışma ile ilgili çeşitli düzenlemeler söz konusudur. Bunlardan, Avrupa Komisyonu istihdam ilişkilerini iyileştirme

konusunda yaptığı toplantılarda, sosyal ortaklarını tele çalışma konusunda müzakereler başlatmaya davet etmiştir. Bu görüşmelerin sonunda, Avrupa sosyal ortakları “*Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması*”nı 16 Temmuz 2002'de imzalamıştır. Çerçeve Anlaşma kapsamında istihdam ve çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik, eğitim ve tele çalışanların toplu hakları gibi hususlara düzenleme getirilmektedir. Avrupa Çerçeve Anlaşması, tele çalışmanın gönüllü nitelikte olmasının sağlanması ve tele çalışanların işyerlerinde çalışan meslektaşlarıyla aynı toplu haklara sahip olmasının gerekmesi gibi tele çalışanlar için daha iyi çalışma koşulları sağlamaktadır. Tele çalışanların sağlık ve güvenliğinin düzgün şekilde izlenmesi, gizlilik ve verilerin korunması da anlaşmanın hükümlerinden biridir. Ancak, tedbirlerin geleneksel işyerleri dışındaki yerlerde uygulanmasındaki zorluklar nedeniyle bazı ülkelerde bu hususa uyumun zayıf olduğu görülmektedir (Avrupa Birliği’nde Tele Çalışma, 2009). Tele çalışma ile ilgili antlaşma, direktif olarak uygulamaya geçmemiş; üye ülkelerin mevzuatına göre uygulamaya geçmiştir. Ancak Anayasa’nın yürürlüğe girmesi halinde, imzalanan çerçeve antlaşmalar, tarafların talebi üzerine, direktiflerin muadili olan Avrupa çerçeve yasaları ile değil; ancak Avrupa tüzüğü veya kararları ile yürürlüğe girebilecektir. Anlaşma, anlaşmanın tamamlanması için yapılan düzenlemelerin raporlarla belirtilmesini öngörmekte, taraflardan birinin isteği üzerine beş yıl sonra yeniden gözden geçirilmesine olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra, Çerçeve Anlaşma aday ülkelerdeki üye örgütleri, anlaşmayı tamamlamaya davet etmekte ve tele çalışmanın gelişebilmesi için esneklik ve iş güvencesi ile iş kalitesinin birlikte sağlanması gereği üzerinde durmaktadır. Avrupa Birliği açısından tele çalışmanın önemli bir aşamaya gelmesi yapılan bu çerçeve anlaşma ile olmuştur (Uçkan, 2005: 129; Zengingönül, 2003: 166).

Sanal çalışma uygulayan ülkelerin çoğunda da hiçbir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Sadece Almanya’da sanal çalışma ve tele çalışma gibi uygulamalar, 1996 yılında çıkarılan, ‘Evde Çalışma Yasası’ kapsamında düşünülmekte ve yapılan işin yapısını dikkate almadan, evde yapılan işlerin tüm formlarına uygulanmaktadır. Hollanda’da 1999 yılında esnek çalışanların yasal statüsünü güçlendirmek amacıyla çıkarılan ‘Esneklik ve Güvenlik Yasası’ işçinin en az üç hafta işverene bağlı olarak düzenli biçimde çalışması halinde işçi ile bir akit yapılmasını öngörmektedir (Tokol, 2003; Kandemir, 2011: 56).

Türk Hukukunda ise, sanal çalışmaya yönelik bir yasal düzenleme mevcut değildir. Ancak 29.11.2010 tarihli, “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”nın İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yapan 61. maddesinde, ‘evden çalışma’ ve ‘uzaktan çalışma’ adı altında hükümlere yer verilmekle birlikte, tasarının meclis görüşmeleri sırasında, bu çalışma şekilleri metinden çıkarılmıştır (Kandemir, 2011: 49). Öte yandan, hukukumuzda açıkça düzenlenmeyip, bu istihdam şekline dayanak teşkil edebilecek hukuki temeller mevcuttur. Anayasa’nın ‘çalışma ve sözleşme hürriyeti’ başlığını taşıyan 48. maddeye göre, ‘Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.’ 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 9. maddesinde de sözleşme özgürlüğü ilkesine uygun bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, ‘ taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.’ (Işıklı, 2005: 62-64). Getirilen bu düzenleme taraflara, yasal sınırlar içerisinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü tanımaktadır. Çalışanlar açısından esneklik çeşitli biçimler alabilse de, işletmeler açısından özel önem taşıyan konu *sözleşmelerin* esnekliğidir. İşletmeler, çalışanların belli bir bölümünü çalıştırabilmek amacıyla belirli süreli veya geçici iş sözleşmeleri yapmak durumundadırlar. Çalışanlar açısından da bu tür sözleşmeler, güvensizlik, dışlanmışlık hissi, kariyer ve örgütsel bağlılık konularında kayba neden olabilmektedir.

Geleneksel çalışma şekillerinin dışında çalışan sanal çalışanlarla imzalanan sözleşmeler de kavram kargaşasına yol açmaktadır. Kimi araştırmacılar ile sanal çalışmayı kullanan örgütler ve hatta farklı ülkeler yasaları gereği, geçici iş sözleşmesi bağitlarken; bazıları belirli süreli iş sözleşmesi yapmaktadır. Son yıllarda yaygınlık kazanan sanal örgütler, *adhokratik* istihdam modelini benimsemektedir. Adhokratik istihdam modeli, informel iletişim sistemlerine dayanan standart dışı bir

örgütlenme modelidir. Latince ad-hoc denilen geçici ve özel amaçlarla kurulan, sonra da ortadan kaldırılan örgüt modelidir. Adhokratik örgüt uygulamalarında, sanal çalışanın işyeri ile ilişkisi, çoğunlukla proje bazlı işler olduğundan belirli sürelerle sınırlıdır. Proje tamamlandığında sanal çalışanın o işyeri ile ilişkisi kesilmektedir (Tutar, 2002: 8-9).

Bu sözleşmelerin dışında özellikle sanal çalışanlar için bir diğer sözleşme türü de *psikolojik sözleşmedir*. Psikolojik sözleşmenin kökeni ve ilk gelişimi Argyris (1960), Levinson, Price, Munden ve Solley (1962) ile Schein'in (1978) çalışmalarına dayandırılabilir. Psikolojik sözleşme kavramını ilk kez kullanan Argyris (1960) kavramı, "iki taraf arasında, birbirlerinin normlarına saygılı olmaya yönelik, örtük ve yazılı olmayan anlaşma" olarak tanımlamıştır. Schein (1980) benzer bir tanımla; "çalışanın kendisi ve içinde bulunduğu örgüt arasındaki yazılı olmayan karşılıklı bir dizi beklentiler" olarak tanımlamıştır. Kotter (1973) psikolojik sözleşme kavramını, "kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözle ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşma" olarak tanımlamıştır (Aktaran; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2-3).

Bireyden, örgüt yapısından, iş sözleşmesinin içeriğinden ve daha geniş kavramsal faktörlerden kaynaklanan psikolojik sözleşme, sözleşme taraflarının tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bir çalışan psikolojik sözleşmesinin terimlerinin iyi bir şekilde yerine getirilmesiyle örgütün kendini desteklediği ve örgüt için önemli olduğu yargılarını geliştirecek ve bu yargılar da çalışanın örgüte sadakat, güven ve duygusal bağlılığını artıracaktır. Çalışanın örgütün faydası için harekete geçmeye hazır olması anlamına gelen duygusal bağlılık, karşılıklı gönüllü anlaşmalar olan psikolojik sözleşmelerle bu özellikleri itibarıyla da ilişkilidir. Bir sözleşmenin gönüllü olarak kabul edilmesi, o sözleşme terimlerinin, çalışan tarafından diğer alternatif iş imkanlarıyla karşılaştırıldığında daha tercih edilebilir olduğunun bir göstergesidir. İşveren ve çalışanın bir anlamda hür irade ile sözleşmeyi kabul etmeleri, sözleşme terimlerinin yerine getirilmesiyle ilgili olarak beklentileri sebebiyle bağlılık oluşturacak ve sözleşme terimleri kabul edilebilir derecede yerine getirildiği sürece bu bağlılık devam edecektir (Karcioğlu ve Türker, 2010: 129).

Yazılı ve biçimsel olan bir sanal çalışanın iş sözleşmesi içerik olarak şu öğeleri kapsayabilmektedir; çalışma mekanı, çalışma saatleri, görev tanımları, değerlendirme kısıtları, fazla mesai, tazminatlar, işletmeye ait ekipmanlar, çalışana ait ekipmanlar, denetim, sözleşmenin sona erme hükümleridir (Demirbilek, 2007: 77-78). Psikolojik sözleşmenin maddelerinin ne olacağı ise, tamamen kişi ve örgütün özelliklerine bağlıdır. Belli bir kişiliğe, belli bir sosyal-kültürelenden kaynaklanan beklentilere sahip çalışanın iş ortamında beklediğinin bulamaması veya birtakım beklentilere sahip örgütün çalışana olumsuz şekilde değerlendirmesi psikolojik sözleşmenin aksadığını, ihlal edildiğini ifade edecektir. Psikolojik sözleşme ihlali, ihanet duygusunu, şiddetli psikolojik sıkıntıları, kızgınlığı, adaletsizlik ve haksızlık duygusunu içermektedir. Dolayısıyla taraflarının kendi üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediğinin karşılaştırılması süreci sonunda “psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği” sonucuna varılmaktadır (Kaldırımçı, 1987: 119). Özetle, yüz yüze iletişimin olmadığı sanal çalışmada çalışan ve örgüt arasında yapıldığı varsayılan yazılı olmayan bu anlaşma, tarafların karşılıklı olarak birbirlerinden beklediklerinin uygunluğu ve gerçekleşmesi oranında motive edici bir işlev görecektir. İki tarafın da ihtiyaç ve birbirlerinden beklediklerinin belirli ölçüde de olsa tatmin edilmesi, güven ve dürüstlük ortamının yaratılabileceği sonucuna götürülebilir.

Sanal çalışmanın bireysel iş ilişkileri üzerine etkisine bakıldığında, çeşitli sözleşme türlerinden bahsedilse bile, gerek ulusal gerek uluslararası bir yasal düzenleme olmadığı söylenebilmektedir. Ancak birçok ülkede tele-çalışma ile ilgili uygulamalar bulunmakta, sanal çalışmanın ise ülkelerin yasal mevzuatının geniş yorumlanması halinde var olabileceği sonucuna varılabilmektedir.

2.2.1.2. Sanal Çalışmanın Toplu İş İlişkilerine Etkisi

Teknolojide yaşanan gelişmeler, kol gücü yerine makinelerin kullanılması, beyin gücü yerine bilgisayarların ikame edilmesi, hem dünyadaki üretim yöntemlerini hem de tüketim ve yaşam standartlarını temelden değiştirmektedir. Teknolojik gelişimin endüstri ilişkileri ve sendikalara etkisi dolaylı olmaktadır. Söz konusu olan teknolojinin kendisi olmayıp, işgücünün yapısına ve üretim şekillerine getirdiği yenilikler sendikaların önünde ciddi engeller oluşturmaktadır.

Teknolojik gelişimin kaçınılmaz sonucu olan, emek yoğun teknolojiden sermaye yoğun teknolojiye geçilmesiyle birlikte, bir taraftan işçinin yerini makineler alırken, diğer taraftan işçinin niteliği değişmektedir. Hem dünya ekonomisindeki hem de ulusal ekonomilerdeki mikro teknolojinin öncülük ettiği bu yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi arttırmaktadır. Böylece ortaya çıkan işsizlik, sendikaların yeni üye sayısını ve pazarlık gücünü daraltırken; mavi yakalı işçilerin yerini alan beyaz yakalı işçilerin sahip olduğu bireysel pazarlık gücü örgütlenme gereksinimini ortadan kaldırmaktadır (Kocabaş, 2004: 6). Endüstri Devrimi sendikaların ortaya çıkması için gerekli ortamı hazırlarken, bilgi teknolojisi sendikaları olumsuz yönde etkilemektedir. Yeni teknolojilerin yaygınlaşması sonucu gelişen üretim ve yönetim yapısı hem sendikalaşabilir işgücü miktarını hem de çalışanların sendikalaşma eğilimlerini azaltmaktadır. Yeni teknolojilerin uygulanmasıyla işçi işveren ilişkileri bireyselleşme eğilimine girmiştir (Balcı, 1999: 225).

Böylece ortaya çıkan işsizlik, sendikaların yeni üye sayısını ve pazarlık gücünü daraltırken; mavi yakalı işçilerin yerini alan beyaz yakalı işçilerin sahip olduğu bireysel pazarlık gücü örgütlenme gereksinimini ortadan kaldırmaktadır. Üretimde tasarım ve uygulamanın bütünleşmesi sonucu işçinin geniş bir mesleki yeterliliğe sahip olması ve çok çeşitli işleri yürütebilmesi gerekmektedir. Üretim sürecini anlamış, bilgili ve becerili, zihinsel işlevlerde bulunarak üretim sürecini değiştirebilme potansiyeline sahip işçi profilindeki yoğunlaşma sendikal etkinlik bakımından yeni açılımlar gerektirmektedir (Tokol, 2008: 95-96). Öte yandan vasıf düzeyindeki artışlar çalışanların yüksek gelir elde etmelerini pozitif olarak etkilemiş, buna karşılık vasıf düzeyi düşük işçilerin gelirlerinde ise bir değişiklik olmamıştır. Bu bağlamda, nitelikli işçinin zaten yüksek ücret düzeyi sendikası olmadan da sağlanabilmekte, niteliksiz işçilerin ise sendikalı olmalarının önünde ciddi engeller bulunmaktadır (Öztürk, 2007: 483).

Bir başka değişle, yeni teknolojilerin istihdam seviyesi üzerine olumsuz etkisi hizmet sektörü istihdamındaki artış ile esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması sendika üye sayısını ve pazarlık gücünün olumsuz etkilemektedir. Nitekim, çevre işgücü tümüyle sendikasızlaşma ile karşı karşıya kalırken, az sayıda nitelikli çekirdek

işgücünün sürekli işgücü haline gelmesi kitle sendikacılığı ve işkolu sendikacılığı yerine firma ile bütünleşmiş işyeri sendikacılığını ön plana çıkaracak bir gelişmedir. Ayrıca esnek üretimde sendikalaşma eğilimi büyük işletmelere göre daha sınırlı olan küçük ve orta ölçekli işletmelerin ön plana çıkması ile kitle sendikacılığını tehdit etmektedir (Yentürk, 1995: 809).

Genel olarak; ekonomik koşullar, izlenen ekonomi politikaları, teknolojik değişimlere bağlı yeni üretim ve çalışma biçimleri, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, devletin ve işverenlerin sendikalara ve endüstri ilişkilere yaklaşımı sendikacılık ve toplu pazarlık sistemini etkileyen başlıca unsurlar olmaktadır. İstihdamın, sanayi sektöründeki payı yeterince artmadan hizmetler sektörüne kayması, kadın işgücü istihdamındaki artış sendikal yapıyı önemli ölçüde etkilemiştir. Hizmetler sektörünün hızla büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı işçiler için sendikalaşma ne bir gelenek ne de bir miras olarak algılanmakta ne de ortak bir dayanışma duygusu yaratmaktadır. Bu tür ileri teknoloji ile çalışan yüksek vasıflı çalışanlar, hem çalışma koşulları nedeniyle hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından, sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi yeğlemektedirler (Yorgun, 2005: 141-145).

Sendikaların tüm bu sebepler nedeniyle üye sayılarının düşmesi, çalışanların sendikasızlaşma eğilimleri ve sendikaların yeni sendikacılık stratejileri geliştirememeleri sonucunda, gelecekte sendikaların etkisinin tümüyle azalacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Gelecekte sendikaların varlıklarını zayıfta olsa sürdürememeleri söz konusu olursa, inisiyatifin tamamen yönetimin eline geçtiği bir endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkma ihtimali vardır ki, bunun sonucu olarak sendikasız endüstri ilişkilerinin gelişme riski yüksektir (Şenkal, 2008: 124).

Sendikasız endüstri ilişkileri sistemini, geleneksel sistemden ayıran en önemli fark, sendikasız sistemin *insanı* sistemin temel taşı olarak görmesidir. Yeni teknolojik uygulamaların işçi-işveren ilişkileri üzerindeki en önemli etkileri, işçi ve işveren taraflarının görüşmesi, uzlaşma ve işletme yönetimi sürecinde pozisyonlarında ve güçlerindeki değişiklik olarak belirtilebilmektedir. Yüksek teknolojinin geleneksel sanayilerle ve beyaz yakalı mesleklerin mavi yakalı mesleklerle yer değişimi, sendikasız mesleklerin sendikalı mesleklerle yer değişimini

ifade etmektedir. Bu şekilde hem istihdamın yapısı değişmekte hem de işçi-işveren ilişkilerinin klasik çerçevesini ve kurumlarını olumsuz etkilemektedir. Klasik iş hukukunda işçi, işverenin emir ve direktifleri altında işyerinde çalışan bir kişi olarak tanımlanmakta iken, yeni teknolojiler sayesinde işçi işvereni tanımadan, evinde istediği gibi çalışıp, emeğini uzaktan sunan bir yapı kazanmaktadır (Şenkal, 1999: 70: 110). Dolayısıyla, yükselen bu yeni çalışan sınıf, endüstri toplumuna ait bilinen her söyleneni itaatkar bir şekilde yerine getiren proletarya dışında, çalışanların çoğunun kendi kararını kendi verebilen, firmayla oturup kendi adına pazarlık yapabilen ve haklarının elde edilmesinde sendikaya ihtiyaç duymayan, toplu yerine bireysel sözleşmeyi tercih eden ve buna göre istihdam edilen yapıya sahip kişilerdir. Böylece, sendikalara olan ihtiyaçları azalmaktadır. Sendikasız endüstri ilişkileri sisteminde, çalışma ilişkileri bu açıdan bireysel bir nitelik göstermektedir.

Sendikasız sistemde etkin olan firma tiplerinden biri de sanal şirketlerdir. Yapılan gözlemlerde oldukça esnek özellik gösteren sanal şirketlerde sendikalaşmaya uygun bir ortamın mevcut olmadığı görülmektedir. Bu tür şirketler yoğun talebe kolay adapte olabilen, yüksel nitelikli çalışanları olan şirketler olmaları nedeniyle sendikaların örgütlenme sorunu yaşadığı söylenebilir (Şenkal, 1999: 131).

Sendikasız sistemin gelişim göstermesi ile birlikte ortaya çıkan önemli bir gelişme de *toplu pazarlığın* kapsamında görülen daralmadır. Bu sistemde toplu pazarlık, işyeri düzeyine doğru bir daralma göstererek, bireysel bir şekilde yapılmaktadır. Ayrıca, teknoloji ve rekabet koşullarındaki değişiklikler, işletmelerin küçük ve birbirinden bağımsız ünitelere bölünmeleri, böylece işletme içinde endüstri ilişkileriyle ilgili kararların daha alt düzeyde yönetim ve çalışanlarca alınması olanağını doğurmuş bu da adem-i merkezileşme eğilimlerini arttırmıştır (Tokol, 2011: 66; Kurtulmuş, 2001: 235).

Nitekim son yıllarda değişen çalışma koşulları ve istihdam yapısı içinde sendikalar yeni arayışlar içine girmişlerdir. Geline nokta, geleneksel sendikacılık anlayışından farklı olarak internete dayalı bir sendikacılık anlayışı egemen olmaktadır. Bu bağlamda sendikalar ile yeni iletişim teknolojileri arasındaki ilişki araştırmalara konu olmakta, iletişim teknolojilerinin sendikalar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmektedir. Sendikaların teknoloji karşıtı tavırlarında

değişimin yaşandığı, hatta yeni üretim ve yönetim anlayışına göre yapılanan piyasalara ancak teknolojik donanımı sağlayarak karşı koyabilecekleri iddia edilmektedir (Yorgun, 2005: 154). Günümüzde birçok sendika; üyeleri ile iletişim, eğitim ve bilgi akışı konusunda yeni teknolojileri ve interneti kullanmaya başlamış, günlük bağlantılarla işçilerin bireysel ihtiyaçları doğrultusunda bütünsel bilgi sunmakta ve belli uygulamaları protesto amacıyla da interneti yoğun olarak kullanmaktadırlar.

Sendikaların günümüzün yeni teknolojilerinden yararlanmaları ya da bu teknolojileri kullanma biçimi ile ilgili konu; sendikal faaliyetlerde bilgisayar kullanılması ve sendikal faaliyetlerde internet kullanılması olarak iki açıdan ele alınabilir. Bilgisayarlar; üye kayıtları, üye sayısı ve profilinin içerildiği veritabanları, ücret sözleşmeleriyle ilgili verilerin saklanması gibi konularda işlemlerin hızlı ve etkin yapılmasını sağlar. İnternet ile bilgisayarlar birleştiğinde ise, üyelere ulaşma, dünyaya açılma gibi fonksiyonlar gündeme gelmektedir. Sendikalar kurdukları web siteleri ile sanal grevden, e-toplu pazarlığa kadar pek çok faaliyeti bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanarak daha hızlı ve etkin yürütmektedirler (Özgüler, 2012: 323-324). Bir diğer taraftan bu konuda daha geniş anlamda gelişmiş ülkelerde e-sendika başta olmak üzere yeni arayışlar gündemde olmasına karşılık, yetersizdir.

E-sendika yaklaşımının en önemli temsilcilerinden Darlington'a göre sendikalar, bilgisayarları yalnızca bazı etkinliklere destek olmak amacıyla kullanmamalıdır; sendikalar interneti, tüm strateji ve amaçlarının merkezine almalıdırlar. Dolayısıyla, e-sendika yaklaşımıyla yapısını ve işleyişini değiştiren sendikaların üyeleriyle, diğer sendikalarla ve kamuoyuyla ilişkilerini geliştirme, üyelerinin haklarını koruma, ulusal ve uluslararası alanda mevcut bilgi bankalarına bağlanma, yeni üyeleri örgütlenme ve çalışma yaşamındaki değişim ve dönüşümleri takip etme, pazarlıklar ve örgütlenme kampanyaları hakkında bilgilendirme ve onların organize olmaları, işçi eğitimi süreçleri, konferanslar ve sempozyumların düzenlenmesi biçimlerini, sendikaların uluslararası ilişkilerini ve hatta toplu sözleşme süreçlerini etkileyerek, daha verimli hale getireceği konusunda etkinleştireceklerini vurgulamaktadır (Darlington, 2004'den Özdemir, 2009: 40; Başaran, 2010: 19).

E-sendika'nın bir sonraki aşaması ise sanal sendikadır. Sanal sendika, 'çok uluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki işletmelerinde veya çok uluslu şirketin farklı ülkelerdeki yerel ortaklarında örgütlü farklı sendikalar yerine, bir sendikaya ulaşma hedefidir.' (Özdemir, 2009: 41). Zaman ve mekan farklılıkları bu tür bir sendikanın var olmasının koşullarını yaratmaktadır ve özellikle sanal çalışanlar için geçerlidir. Sanal sendika olarak adlandırılan bu gelişme geçmişte rastlanmayan bir sendikacılık modelidir. Bu konuda özellikle Japonya'da ciddi mesafeler alınmıştır. Geleneksel çalışma ilişkilerini reddederek, bağımsız çalışanların kurduğu, adına 'Guilde Japan' dedikleri sanal sendika, 6 milyon üyesiyle faaliyet göstermektedir. Bir başka girişim de ABD'dendir. Bilgi toplama ve çalışanların sorunlarını belirlemeye yönelik forum oluşturmak için, kaynak sağlayan sendikaların organize olmalarına yardımcı olmak amacıyla bir sendika organizatörü olan, Courtney tarafından kurulmuştur (Şenkal, 2003: 35). Bu anlamda sendikalar, bilgi teknolojilerini kullanarak hem daha iyi bir pazarlık yapmakta hem de kamuoyu oluşturmada başarılı olabilmektedirler.

Günümüzde iletişim teknolojisini kullanan sendikalar açısından sanallık, farklı ülkelerde ve bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerde işçileri örgütleyen sendikalar, iletişim teknolojisi yardımıyla, birbirine bağlanan sistemler yoluyla işçileri örgütleyerek, sanal bir greve gidilmesini mümkün kılmaktadır. Sanal grev, değişik ülkelerde ve bölgelerde çalışan işçileri iletişim teknolojileri aracılığıyla örgütleyerek, aynı yerde çalışıyorlarmış gibi iş bırakmalarını ve greve gitmelerini ifade eder (Bingöl ve Tanrıver, 2011: 133-137).

Sanal grevde, çalışanlar normal olarak çalışmalarını sürdürürler, işletmeler de üretimlerine devam ederler; fakat her iki kesim de maddi olarak bir yarar sağlamamaktadır. Çalışanlar ücretlerini kaybeder, işveren de grev boyunca kâr elde edemez. Bu nedenle, grev süresince çalışanlar hiçbir şey için çalışmazlarken, işveren de kendi gelirlerinden vazgeçer. Bu süre boyunca para, devlete ya da hayır kurumuna gidebilir ya da üretim gelirleri müşterilere verilmek üzere bırakılabilir. Sanal grev sırasında, ekonomide herhangi bir duraksama yaşanmaz. Sanal grevin işlemesi için, taraflar mutlaka kendi kural ve prosedürleri, ücretleri ve tüm kârları konusunda önceden anlaşmalıdırlar (Nicita and Rizzolli, 2009: 142).

Sanal greve bir örnek olarak, Eylül 2007'de İtalya'daki IBM çalışanları tarafından gerçekleştirilen ve başarıya ulaşan sanal eylemin benzerini tekrarlayan IBM Türk şirketi çalışanlarının 2008 yılında Second Life adlı internet sitesinde, gerçekleştirdikleri Türkiye'nin ilk sanal gösterisi verilebilir. Beş yıldır maaş zammı alamayan, sendikalı oldukları için çoğunluğu mühendis olan bilişim şirketi çalışanları işten çıkarılmışlardır ve toplu sözleşme haklarını kullanmak için Çalışma Bakanlığına yetki başvurusunda bulunulmuştur. 26 Mart 2008 tarihinde ise Çalışma Bakanlığı 209 IBM çalışanlarının başvurusu onaylanarak 11.06.2008'de IBM'e bildirim yapmıştır. Bu tarihten sonra IBM yönetiminin yasal yollar ile yürütmeyi durdurma girişimleri sonucunda IBM çalışanları sanal greve gitmişlerdir. İlk eylemi Secondlife.com'da sanal kimlikleriyle gerçekleştiren şirket çalışanları, 'IBM sendika hakkımızı istiyoruz' yazan tişörtler giyip, afişler taşımışlar ve sanal olarak grev, miting, gösteri ve basın açıklaması yapmışlardır. Böylece gerçek hayattaki eylemciler sanal oyundaki avatarlarla temsil edildikleri eylemi ilk olarak 1 Ekim 2008'de sokağa taşımışlardır. İnternet üzerinden örgütlenip başlangıçta sokaklarda yapılan eylemlerden farklı olarak bu eylem, sanal gerçeklikte yapılmış sonradan sokağa taşınmıştır (Bingöl ve Tanrıver, 2011: 139).

Dolayısıyla günümüzde sendikaların önünde önemli engeller bulunmasına karşılık, sendikalar için iletişim teknolojileri büyük bir avantaj oluşturmaktadır. Teknoloji sayesinde sendikalar, her türlü faaliyetlerini internet sitelerinden ilan edebildikleri gibi, farklı yerlerde bulunan üyeleri arasından da bağlantı kurabilmekte, sanal grev uygulaması oluşturarak üyelerinin tek bir tıkla grevin içerisinde yer almaları ve örgütlenmeleri mümkün olmaktadır. Üyeler de kendi aralarında günün her saatinde iletişim sağlayabilir, ortak sorunları paylaşabilirler. Böylece, meslekler ve işyerleri farklı olsa bile çalışanlar arasında eskiden var olan 'sınıf bilinci' ortamı oluşturulabilir.

2.2.1.3. Sanal Çalışmanın Sosyal Güvenlik Üzerine Etkisi

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan sanal çalışma, teknolojinin kullanılmasıyla, işin işyeri sınırlarında yapılmasının zorunlu olmadığı, çalışanların tamamen bağımsızlığa sahip olduğu bir çalışma türüdür. Çalışanlar işlerini evden, ofisten, otelden, yapabildikleri gibi; uçakta, trende seyahat halindeyken de

yapabilmektedir. Nitekim ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatlarının oturmuş olduğu dikkate alındığında; bu çalışma türünün oldukça yeni olması, yapılacak sözleşmelerin tam olarak belirlenememesi, işyeri olgusunun farklılığı ve sanal çalışanların statüleri konusundaki belirsizlikler, sosyal güvenlik konusunda da bir karmaşıklığa neden olmaktadır. Öte yandan, sanal çalışanların birçoğu farklı işverenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile proje bazlı işlerde çalışmakta iken, bir kısmı da kendi hesabına bağımsız statüde çalışmaktadır. Dolayısıyla bu şekildeki sanal çalışanların sosyal güvenlik mevzuatına dahil olabilmeleri, her ülkenin sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerine göre işçi veya kendi hesabına çalışan bağımsız işçi kategorilerine girmeleri ile söz konusu olabilmektedir. Böylelikle sosyal güvenlik uygulamalarından faydalanmaları mümkün olabilmektedir.

Diğer yandan sanal çalışanlarla ilgili olarak sosyal güvenlik mevzuatında daha açıklayıcı ve kapsayıcı birtakım yeni düzenlemelerin olması bu şekilde çalışanlar için daha yararlı olabilir.

2.2.1.4. Sanal Çalışmanın Güven Üzerine Etkisi

Güven, bir kimsenin dürüstlüğüne, adilliğine ve namuslu olmasına duyulan kökleşmiş inancı; bir kimsenin herhangi bir şeyi yapacağını ve söylediği bir şeyin doğruluğunu, bunların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini incelemeden inanmayı ifade eder. Çalışma yaşamında güven zaman içerisinde değişik bir seyir izlemiştir. Endüstri toplumu öncesinde önemli bir olgu olan güven, endüstri toplumunda yerini güvensizliğe, düşük düzeyde güvene bırakmıştır. Günümüzde ise, özellikle sanal çalışmanın yükselişi ile birlikte bir yandan yüksek güvene dayalı çalışma ilişkileri zorunlu bulunurken, bir yandan da düşük güvenin göstergesi olan kontrol ve gözetim anlam değiştirmiş, önemini korumuştur (Çiftci, 2009: 60).

Literatürde güven ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Yapılan güven tanımlarının birçoğu, tarafların davranışlarının zarar verici olmaktan ziyade, yararlı olacağı yönündeki temel düşünce etrafında yapılandırılmaktadır. Bu bağlamda güven, etkileşim içerisinde olan taraflar arasında birbirlerinin davranımlarından zarar görmeyeceği ya da riske girmeyeceği beklentisine dayalı olarak itimatın bir ifadesi

olarak tanımlanırken, etkileşim içerisinde olan bireylerin duyacağı güvenin diğer tarafın iyi niyetine dayandığına vurgu yapmaktadır. Yani, karşı taraftaki kişinin davranışları belirsiz olsa da, birey o kişinin yapacağı eylemlerin kendisine zarar vereceğini düşünmüyorsa o kişiye güveniyor demektir (Börü, 2005: 304). Örgütsel güven ise bir çalışanın; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algılar, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inanç ile çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder ve güven bu anlamda hem yatay hem de dikey olarak tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturur (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Örgütsel güven, örgüt içinde tüm örgüt üyelerinin katılımıyla yaratılması gereken psikolojik bir ortam olarak değerlendirilebilir. Bu ortamın yaratılmasında da yönetim kademesinin yaklaşımı temel belirleyici faktör olmaktadır. İlişkilerin derinliği, rol ve sorumlulukların tam anlaşılması ve çalışanlarda iş yapabilme konusundaki yeterlilik, örgütün güvenilir bir kültüre sahip olmasını sağlayan önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bakımdan yönetim, çalışanlar arasında iletişim sağlama, görev ve sorumlulukları tam olarak belirleyebilme ve çalışanların iş yapma becerilerini geliştirme yönünde adım atmalıdır (Asunakutlu, 2002: 6).

Çalışanlar eğer çalıştıkları şirketin kendi lehlerine ya da en azından kendilerinde zarar vermeyecek kararları alacağı konusunda inanç duyuyorsa, o örgütün kendisine güvenebilmektedirler. Çalışanların kurum tarafından değerli görüldükleri algısı, üyesi buldukları kuruma güven duymalarına zemin hazırlar. Çalışanlar kendilerinden beklenen davranışları ve tutumları yerine getirmeleri durumunda, örgütün onların farkına varacağına ve ödüllendirileceklerine inanırlar. Örgütsel güvenin sağlandığı ortamlarda kişi, iş arkadaşları ile üst yönetimi yeteneğine ve kalitesine inanmaya, iş arkadaşlarının davranış ve tutumlarından emin olmaya, iş arkadaşları ve yöneticilerinin iyi niyetli olduklarına dair güçlü bir inanç geliştirmeye eğilim göstermeye başlayacaktır. Dolayısıyla çalışanların kendilerine ve birbirlerine yüksek derecede güven duymaları çalışma şartlarına olumlu etki eden bir örgütsel atmosferin oluşumuna katkı sağlayacaktır (Gürbüz, 2012: 37-41).

Ayrıca örgüt içi güven; işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu oluşturma, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte, örgütlerde güven bilgi paylaşımını artırır, örgüt içindeki bölünmeleri engelleyerek, alınan kararlarda belirsizlikleri giderir. Çalışma gruplarındaki güvenli iklim, bağlılık ve tutarlılık oluşturduğu gibi, yeni fikirlerin ve yaratıcı düşünmenin gelişimini sağlar (Tüzün, 2007: 105).

Günümüzde örgütlerin yönetenler ve yönetilenler arasındaki hiyerarşik yapının eskinin çok katlı ve katı niteliğini yitirdiği görülmektedir. Buna göre örgütler, hiyerarşinin daha az katlı olduğu ve yatay bir şekilde yeniden yapılanma yoluna gitmektedirler. Bu yeni oluşumla örgüt içi ilişkiler de farklılaşmaktadır. Yeni yetki ve sorumluluklar ile farklılaşan örgütsel ilişki düzeni ortaya çıkmaktadır. Farklı özellikleri ve yetenekleri olan insanların benzer amaçlar etrafında toplanması ve bunu yüksek katılım ve güven ile gerçekleştirmeye çalışmaları, günümüzde oldukça önemlidir (Erdemir, 2013: 172). Son dönemlerde güvenin çok fazla vurgulandığı örgütlerden biri, günümüzde sayıları hızla çoğalan ‘sanal örgütler’ olmaktadır. Bu örgütlerde farklı kültürere ait bireyler, çoğu zaman birbirini tanımadan zaman ve mekandan bağımsız olarak çalışmaktadırlar. Dolayısıyla burada güven oluşturulması geleneksel örgütlerden farklı olmaktadır.

Handy tarafından ele alınan bir makalede, teknolojik imkanlar ile sanal örgüte geçilmesinin çekici olduğu vurgulanmaktadır. Ancak sanal örgütün yönetim ve insani boyutu düşünüldüğünde örgütün ne anlama geldiğinin tekrar düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir. Yönetim boyutu açısından, yöneticilerin göremedikleri çalışanları nasıl idare ve kontrol edeceği sorusu hemen akla gelmektedir. Handy, bu soruyu “güvenle” diyerek yanıtlamaktadır. Güven ortamının, etkinliğin ve kontrolün birbirleriyle bağlantılı olduğunu ve biri olmaksızın diğerinin olamayacağını düşünen geleneksel yönetim tarzı ile oluşturulması kolay olmamaktadır. Handy “eğer sanal örgütün sağladığı etkinlik ve diğer yararlılardan faydalanmak istiyorsak, örgütlerin kontrol yerine güvenle nasıl çalıştığını yeniden keşfetmemiz gerekmekte sanallığın başarısı güvene bağlıdır.” demektedir (Handy, 1995: 42-47).

Jarvenpaa ve Leidner'in çalışmasına göre de, sanal örgütlerde güven söz konusudur ancak geleneksel örgütlerde olduğu gibi gerçekleşmemektedir. Sanal örgütlerde güvenin gerçekleşip gerçekleşmemesi kuruluş aşamasında belli olmaktadır. Bu bağlamda, ekip üyelerin ilk etkileşimleri önemli olmaktadır. Yapılan araştırmada yüksek düzeyde güvene sahip olan ekiplerin şu üç ortak özelliği barındırması gerekmektedir. İlk olarak, kişiler sosyal yönlerini ortaya çıkaracak, kişisel bilgilerini sunarak etkileşime girerler. Burada dürüst olmaları önemlidir. İkincisi, her bir kişinin rol ve görevleri açık bir şekilde belirlenmeli ve son olarak kişiler birbirleriyle coşkulu, istekli, uyum sağlamaya dönük ve iyimser olabilmelidir. Dolayısıyla sanal örgütlerde ilk mesajlar ve iletişim güven açısından önemli olduğundan, verilen bilgilere oldukça dikkat edilmelidir (Varol ve Tarcan, 2001: 99; Jarvenpaa ve Leidner, 1999: 792-794).

Örgütsel yaşamda çalışanlar, örgütleri, yöneticileri ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerini bazı güven temellerine dayandırır. Bunlardan biri, geçmiş temelli güvendir. Geçmiş temelli güven, kişiler arası tekrarlanan ilişkiler üzerine kurulan güvendir. İlişkinin geçmişi boyunca yaşanan olayların olumlu veya olumsuz olmasına göre güven artabilir veya azalabilir. Bir başkası, üçüncü kişiler yoluyla elde edilen güvendir. Burada karşı taraf ile ilgili bilgi edinme ihtiyacının, güvenilir üçüncü kişi ve gruplara dayanarak elde edilmesi söz konusudur. Kategori temelli güven, kişilerin kendileriyle aynı sosyal örgüte üye olan kişilerden gelen bilginin daha güvenilir olduğu algısı ile ortaya çıkan güvendir. Rol temelli güven, güvenilen kişinin tam olarak yetenekleri, tasarrufları, güdüleri ve niyetlerinden çok, örgüt içinde yer aldığı rolü gereği duyulan güvendir ve son olarak kural temelli güven ise, örgüt içindeki uygun kural ve davranışlar ile ilgili ortak paylaşılan anlayışlardan oluşan güvendir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62).

Oysa yukarıda sıralanan güven temellerini sanal örgütlerin tam olarak taşıdığını söylemek güçtür. Çünkü güven oluşturabilmek için sanal örgütlerde eksik olan birebir karşılıklı etkileşime ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, güvenin sağlanabilmesi için en önemli ön koşullardan biri, kişisel ortak noktaların ve kültürel benzerliklerin olmasıdır. Sanal örgütlerde ise, benzer teknoloji kullanımı veya operasyonel bağlantılar kurularak benzerlik yaratılabilir. Bir diğeri de, sürece dayalı

güvenin olmasıdır yani geçmiş iş yapma biçimleri, tekrarlanan satın almalar veya geleceğe yönelik beklenen değiş tokuşlara bağlı güven tipidir. Ancak sanal örgütlerde geçmiş tecrübe ve etkileşimlere bağlı tekrarlanan işlemlerin olmaması, çalışanların herhangi bir ortak geçmişlerinin olamayacağı ya da çok kısa olacağı gibi, gelecekle ilgili plan sunmaları da olanaksız olabilmektedir. Bu bağlamda, sanal örgütler işbirliği yaptıkları ortaklarının temel yetenek alanlarına saygı duymalı ve korumada yardımcı olmalıdırlar.

2.2.1.5. Sanal Çalışanların Yönetimi Üzerine Etkisi

Yeni ekonominin yeniliklerinden biri olan yeni iş modellerinin sonucunda yeni bir işletme kültürü ortaya çıkmıştır. İşbirliğini, paylaşmayı, karşılıklı güveni, iletişimi esas alan bu yeni işletme kültürü geleneksel işletme anlayışının yerini almıştır. Nitekim işletmeler de değişime ne derece hazır olduklarına ve uyum gösterdiklerine göre, o derece de fırsatları yakalayabilme olanağına sahiptir. Günümüzde üretilen, satılan ürünlerin çoğu bilgi temelli olduğu için bilgi sahibi olmak, bilgiyi doğru bir şekilde kullanmak, yönetmek ve entelektüel sermayeyi bulup geliştirmek büyük önem taşımaktadır. Özellikle disipline dayalı, otoriter ve bürokratik yönetim felsefesinin yeni ekonomiyle beraber esnekleştiği görülmektedir (Öztürk, 2005: 86-87).

Endüstri toplumunun geleneksel örgüt kuramı içinde insanı makinenin bir uzantısı olarak gören, onun önceden programlanabilir olduğunu öne süren, ceza, otorite, disiplin, denetim, hiyerarşi ve maddi ödüllendirmeye dayalı yönetim anlayışı endüstri sonrası toplumda geçerliliğini kaybetmektedir. Endüstri sonrası toplumlarda, işin yaratıcılığa ve yenilikçiliğe dayalı olması, iş konsantrasyonu açısından bireyi cesaretlendiren, işe motive eden, sorumluluk veren, çalışanın kendini gerçekleştirmesine önem veren bir yönetim anlayışının önem kazanması söz konusu olmaktadır. İşletmelerde insan unsurunu ön plana çıkarılmakta ve insanı işe motive edebilen yönetim anlayışı önem kazanmaktadır (Zencirkıran, 2005: 22).

Yönetim teorileri açısından değerlendirildiğinde ise, endüstri-sonrası bilgi toplumlarında ortaya çıkan gelişmelerin bütün örgütlerde yönetimsel anlamda önemli değişimler gerçekleştirdiklerini söylemek mümkündür. Bu yönüyle bilgi toplum

sürecinde yönetim yaklaşımlarında; daha katılımcı ve adem-i merkezi yönetim anlayışının geliştiği, çalışan ve müşterilerin önerilerine daha fazla önem verildiği, kariyer basamaklarının kısaldığı, çalışan yönetim arasında iletişim tarzlarında ast-üst ilişkisine dayanan dikey yapılanmanın kırıldığı, iletişim hızının arttığı ve insan unsurunun örgütte önem kazandığı ve örgütün merkezine yerleştiği genel olarak söylenebilmektedir (Zencirkıran, 2012: 32).

Dolayısıyla, yeni işletme kültüründe yönetim-çalışan ilişkilerinin işbirliğe dayandığı, stratejik ortaklıkların kurulduğu ve hiyerarşinin çok fazla dikkate alınmadığı bir yapı hakimdir. İşbirliği kültürü, paylaşma kültürü, anlaşma ve çözüm kültürü, güven kültürü, iletişim kültürü, kazan-kazan kültürü yeni işletme kültürü içerisinde ortaya çıkmıştır. Bir diğer taraftan, bilgi çağı ile birlikte emek tekdüzelikten çıkarak, çalışanlarda yüksek derecede vasıf aranmaya başlanmıştır. Yeni işler, sürekli eğitimi, teorik ve analitik bilgiye sahip olmayı ve bu bilgileri kullanma yeteneğini gerektirmiştir. Teknolojik gelişmeler, çalışanlara daha üst düzeyde karar vermeyi, bilgi ve becerilerini kullanmayı ve belirli bir yetki sahibi olmayı gerektiren işleri bırakmıştır. Artık çalışanlarda, temel bazı yetenek ve beceriler yerine birçok konuda sahip olunması gereken yeterlilik, öğrenmeye açık olma ve öğrendiklerini uygulayabilme önemli hale gelmiştir (Öztürk, 2005: 88-91; Tınar, 2005: 65). Yeni ekonomi ile birlikte ön plana çıkan bilgi yoğun işgücünü yönetmek ve ortak bir kültür oluşturabilmek oldukça güçtür. Farklı özelliklere sahip bu işgücünün ortak motivasyon ve misyonu benimsemesinde sorunlar oluşabilmektedir. Daha fazla esnekliğe ve bireysel çalışma tarzına sahip olmaları ortak amaçlar çevresinde toplanmalarına engel olmakta, bireysel kültürün yaşanması ile grup kültüründen uzaklaşmaktadır.

Nitekim bilgi işçilerinin değişen nitelikleri söz konusu işçilerin yönetiminde yeni yaklaşımların geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bilgi işçilerinin kapasitelerini daha verimli kullanabilmeleri için bu çalışanlar üzerinde kontrolün azaltılması ve yönetimle çalışanlar arasındaki ilişkilerin komuta-kontrol esasına değil, karşılıklı güven esasına dayanması gerekmektedir. Zira bilgi işçileri uzman profesyoneller olduklarından, yerine getirdikleri görevlerle değil, ulaştıkları sonuçlarla değerlendirilmeleri, uzmanlaşmış bilgi işçilerinin idare edilmeye değil, motive

edilmeye ve cesaretlendirilmeye ihtiyaç duyduğu saptanmıştır. Bu sebeple bilgi işçilerinin yönetiminden sorumlu yöneticilerin, çalışanların uzmanlık ve bilgilerine saygı duyarak onlara güvenmeyi öğrenmeleri gerekmekte, emrinde çalışanları sevk ve idare eden katı bir yönetici modelinden sıyrılarak, onlarla müşterek hedef ve değerleri paylaşan, onları daima yüreklendiren, teşvik eden ve destekleyen, katılımcı bir anlayışla “lider-yönetici” modelini benimsemeleri gerekmektedir (Zaim, 2005: 604-605; Akkirman, 2007: 98). Dolayısıyla bilgi işçilerinden oluşan sanal çalışanların yönetimi, geleneksel yönetimden farklı unsurları içermektedir. Oluşan bu yeni yönetim modeline uzaktan yönetim de denilmektedir. Uzaktan yönetim, şirketin merkez ofisi dışında uzaktaki yerlerinde belli bir projeyi tamamlamak için, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışanların yönetildiği bir süreçtir. Literatürde de remote management, managing from afar, managing at a distance, telemanagement gibi değişik şekillerde adlandırılmaktadır. Sanal çalışanları yönetmeyle merkezdeki çalışanları yönetmedeki temel fark; yönetici ile çalışan arasındaki etkileşim sürecinden kaynaklanmaktadır. Geleneksel ofis ortamındaki çalışmalarda, yöneticiler hangi işin yapılıp yapılmadığını ve kimin yapıp yapmadığını görebilmektedir. Ancak uzaktan yöneten yöneticiler, sanal çalışanın çalışmalarını direkt olarak gözlemleme fırsatına her zaman sahip olamamaktadır. Bu nedenle, uzaktan yönetim sonuçlara göre yönetimi esas almakta ve yeni teknolojilerin yoğun kullanımını gerektirmektedir (Ölçer, 2004: 55).

Bir başka deyişle sanal işyeri çalışma tarzını değiştirmekte ve yöneticiler için iki zorluk getirmektedir. Sanal işyeri ile ilgili zorluklar, çalışanlar ile yöneticilerin fiziksel olarak ayrı mekanlarda olmasından kaynaklanmaktadır. “Eğer onları göremezsem nasıl yönetebilirim?” sorusu birçok sanal çalışanların yöneticileri tarafından sorulan sorudur. Birinci yönetsel zorluk, zaman yönetiminden, (faaliyet odaklı) proje yönetimine (sonuç odaklı) geçişte kaynaklanmaktadır. İkinci zorluk ise; fiziksel olarak mevcut olmayan çalışanları yöneten yöneticilerin üst yönetim tarafından hala bir değerinin var olup olmadığına dair belirsizliğin üstesinden gelmektir. Bu açıdan uzaktan yöneten yöneticilerin çok iyi iletişim yeteneğine ve yüksek seviyede çalışanlarına güven duyacak çalışma tarzına ihtiyacı vardır (Akkirman, 2004: 91-93).

Cascio' ya göre sanal çalışanları yönetmede en önemli sorun 'iletişim' dir. Birçok yönetici yeni iletişim şekillerini öğrenmeli ve çalışanlarını izole olmaktan korumalıdır. Örneğin e-posta ile sesli mesajların kullanımı, video konferansların düzenlenmesi ve hepsinden önemlisi mümkün olduğu sürece yüz yüze iletişimin sıklığıdır. Yöneticiler, sanal çalışanlarıyla ayırt etmeden düzenli olarak iletişim kurabilmelidir. Onlardan düzenli olarak güncel geri bildirimleri alabilmelidir. Sanal ortamlarda kişiler daha özerktir, daha fazla risk alabilir, daha çok deneme yanılma yöntemlerini kullanabilirler. Yöneticinin işi, performansı belirlemek, en yüksek performansı etkileyecek engelleri aşmak ve çalışanların işini en iyi şekilde yapmaları için gerekli kaynakları sağlamaktır (Cascio, 2000: 87).

Yöneticilerden bazıları da, sanal çalışana sahip olmanın kendilerine ekstra yük getireceğini, kontrolü kaybedeceklerini ve çalışanların kaytarabilecekleri konusunda endişeler taşıyabilir. Ancak çalışanları masa başında ve çalışırken gözlemek onların verimli olacağı ve kaliteli iş çıkaracakları anlamına gelmemektedir. Bunun için, yöneticilerin sanal çalışanların kişisel özelliklerini, becerilerini, güçlü ve zayıf yönlerini ve çalışma tarzlarını daha iyi anlamaları gerekir. Yöneticiler bu durumda güvene dayalı ilişkiler geliştirecek ve çalışanları kontrolden çok onların performansları üzerinde duracaktır (Çiftci, 2009: 68). Performansın artması için yönetici, çalışanları cesaretlendirmeli ve motive etmelidir. Özellikle kendi kendini yöneten sanal takımlarda sorumlulukların açık olarak belirlenmesi gerekir.

Sonuç itibariyle zaman ve mekandan bağımsız olan sanal çalışanların yönetilmelerinde birtakım zorluklar bulunmaktadır. Bu nedenle geleneksel yönetim anlayışında değişimler yaşanmakta, katı kurallar esnekleştirilmektedir. Yeni çalışma şekillerine uygun olarak yöneticilerin çalışanlara güven duymaları ve 'uzaktan yönetim'i bilimsel esaslara uygun olarak oluşturmaları gerekmektedir.

2.2.2. Sanal Çalışmanın Bireysel Etkileri

Bireylerin yaşamlarını kendi isteklerine göre koordine etmesine büyük olanak tanıyan esnek çalışma türlerinden biri olan sanal çalışmanın örgütsel olarak çeşitli etkileri bulunmakla birlikte, bireysel olarak da birtakım etkileri bulunmaktadır. Bu kısımda, sanal çalışmanın; iş-yaşam dengesi üzerine ve kariyer-liderlik üzerine etkisi olmak üzere literatürde en çok tartışılan iki etkisi ele alınmaktadır.

2.2.2.1. Sanal Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Her bireyin toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması, farklı gruplarda farklı statü ve roller üstlenmesini gerektirmektedir. Ancak bireyin sahip olduğu, tüm roller her zaman birbiriyle uyumlu olmayabilmektedir. İş yaşamı ve aile yaşamı bireylerin genel olarak yaşamlarına ait iki önemli alan olması nedeniyle, yaşamın tüm alanlarını da hakimiyet altına alabilmektedir. Bu sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme arzusu ve sorumluluklar eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerektiğinde; birey, yaşamının en önemli çelişmesini iş yaşamı ve aile yaşamı rollerini gerçekleştirme sürecinde yaşayabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 2).

İş-yaşam dengesi anlam olarak çok sık değişen bir kavramdır. Anlamı kişiden kişiye farklılık göstermekte, kapsamı sürekli değişmekte ve genişlemektedir. İş-yaşam dengesi çalışanlar için iş sorumlulukları ile kişisel ve aile sorumlulukları arasında bir denge sağlamak, bu alanların birbirini olumsuz etkilemesini engellemektir. Bir diğer kavramsal karşıtı olan iş-yaşam çatışması ise, bireylerin hayatlarında üstlendikleri farklı rollerin gerektirdiği zaman ve enerji birbiriyle uyuşmadığında ve üstlenilen bir rol diğerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 25). Bu durum literatürde, işin aile ile çatışması ve ailenin iş ile çatışması olarak iki boyutta ele alınmaktadır. İşin aile ile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerinin yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür. Ailenin iş ile çatışması ise, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışmadır (Çarıkçı vd., 2010: 55-56). Buna göre, çalışanlar

işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ya da işteki yoğunluk aile ve ev sorumluluklarını geciktiriyorsa iş yaşam dengesi tehlikeye girmektedir.

Greenhaus ve Beutel (1985)'in iş-aile çatışmasının, zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç temelde incelediği teorisi iş-yaşam dengesi açısından oldukça önemlidir. Zaman temelli çatışma, kişilerin bir rolü yerine getirmek için harcadıkları zamanın, diğer rollerin beklenti ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması sonucunda yaşanan çatışmadır. Duygu temelli çatışma, bir rolü gerçekleştirirken yaşanan bitkinlik, huzursuzluk gibi duyguların diğer rolün yerine getirilmesini güçleştirdiğinde yaşanmaktadır. Örneğin birey, işin çok yoğun olduğu durumlarda bitkin olabilmekte ve eve geldiğinde ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için enerji bulamıyorsa duygu temelli çatışma yaşayabilmektedir. Davranış temelli çatışma ise, iş ve aile yaşamına ilişkin farklı rollerin gereği olarak yapılması beklenen davranışların birbiri ile uyumsuz olması durumunda yaşanan çatışmadır. Bir başka deyişle, bir rolde başarılı olmalarını sağlayan davranışlar diğer rolde başarısız sonuçlarla karşılaşmalarına neden oluyorsa, davranış temelli çatışma yaşamaları olasıdır (Aktaran; Turgut, 2011:158). Dolayısıyla günlük hayatta ve çalışma hayatında bu durumlarla sürekli karşılaşmakta ve sanal çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları bireylerin bu durumu en aza indirebilmesine olanak tanımaktadır.

Bir başka açıdan iş yaşam dengesi, çalışma yaşamında kontrol sahibi olmak ile iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği kapsamaktadır. Bu dengenin, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlandığını ifade etmektedir. Bireyler, toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşısı içindedirler. Her geçen gün değişen koşulların artmasıyla birlikte, bireysel çabalarla dengeye ulaşmak daha da zorlaşmakta, bu zorluktan kaynaklanan stres birey tarafından daha da çok hissedilmektedir. Bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında, kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle iş yaşam dengesi sağlanmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). Ayrıca iş-yaşam dengesi özellikle çalışma hayatı ve istihdamın yapısında

meydana gelen bazı çarpıcı gelişmelere bağlı olduğu kadar, insanların yaşamdan beklentisi, toplumsal cinsiyet ve geleneksel aile yapısının değişime uğraması gibi bazı sosyolojik değişkenlerin de etkisiyle her geçen gün daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir.

Endüstri-sonrası toplumlarda, işgücünün yapısında yaşanan demografik değişiklikler, özellikle erkeklerin çalıştığı tek kazanımlı ailelerin yerini, ailede hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazanımlı ailelere bırakmıştır. Bununla beraber işgücünde küçük çocuklu çalışan annelerin artması, kadınların ve erkeklerin işgücü içerisindeki benzerliklerinin artması; kadınların esnek çalışma olanaklarından yararlandığı gibi tam zamanlı standart çalışma şekillerinden de yararlanması, çocuğunun doğumundan sonra uzun süre işgücü dışında kalmaması, yemek pişirme, temizlik, çocuk bakımı gibi işlerin sadece kadının sorumluluğunda olmamasının anlaşılması gibi nedenler, kadınların işgücü kalıplarının erkeklerinkinden ayırt edilmesini güçleştirmiştir (Kapız, 2002: 144). Ayrıca, yeni aile modellerinin çoğalması, endüstri toplumunun modern aile yapısındaki çekirdek ailenin baskınlığını azaltmış, roller üzerinde odaklanan tek gelirli çift gelirli ailelerin yanında, tek ebeveynli (boşanmış, üvey anne babaların olduğu) gibi karışık aile modelleri yaygınlaşmıştır. Bir diğer önemlisi ise, iş dışı yaşamın kalitesine artan ilgi ve çalışanların değişen beklentileri: evde babanın bağlılığına verilen sosyal değer artması söylenebilmektedir (Bianchi ve Milkie, 2010: 707). Yani endüstri-sonrası topluma geçiş sürecinde, yaşanan demografik ve tutumsal değişiklikler iş ve aile yaşamını etkilemiştir. Özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ile kariyer sahibi olmaları ile çocuk sahibi olma yaşındaki artış ve kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerin de iş rollerine olduğu kadar, aile rollerine verdikleri önemin artmasıyla sonuçlanmaktadır.

Nitekim hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasının kişi üzerindeki etkileri sadece iş ya da aile alanını içermez; kişinin bütün yaşamına yansır. İş hayatındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin hayatına etki etmeye başlar ve hayat tatmininin azalmasına neden olur. Bu durum, bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığını bozmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156). Dolayısıyla

bireylerin iş ve aile yaşamlarını ve sosyal rollerini dengeleyebilmeleri sosyal yaşamda bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi açısından önemlidir. İş aile yaşamı dengesinin, birey, organizasyon ve toplum açısından faydaları şöyle özetlenebilir (Sandra, 1991: 6);

- Yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir.
- Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.
- Verimliliği artırır, işe devamsızlığı azaltır.
- Çalışanların moralini olumlu etkileyerek, çalışanın organizasyona bağlılığını artırır, işgücü devrini azaltır.
- Kamu ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili vatandaşlar yaratılmasını sağlar.
- Çocukların sağlıklı yetiştirilmesinde önemlidir.

Sonuç itibarıyla, bireyin iş ve aile sorumluluklarını hakkıyla yerine getirmesi, iş aile çatışması nedeniyle belli zamanlarda çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Bunlar; işten tatmin alamama, işten bıkkınlık, yorgunluk, evlilikten tatmin alamama vb. olarak ifade edilebilir. Özellikle kadınların, işyeri kaynaklı sorunları daha fazla yaşadıkları ve daha fazla etkilendikleri bunun sonucunda da işten ayrılma eğilimlerinde bulunmalarını göz önüne alınırsa, sanal çalışma gibi alternatif çalışma türlerine olan ihtiyacın gerekliliği kaçınılmaz olmaktadır (Önel, 2006: 55). Öte yandan, sıklıkla ekonomik gelir amacıyla çalışma yaşamına katılan kadınlar için başka bir boyut olarak, çalışmanın verdiği keyif ve saygınlık, çalışmaya olan sevgi ve bağlılığı etkilemektedir. Alternatif çalışma şekilleri, gün içerisinde iş ve ev arasında gidip gelmek durumunda kalan ve özellikle kentsel alanlarda yaşayan çalışanlar için ya da bakıma muhtaç çocukları olan çalışanlar için yerinde bir seçenek olabilmektedir (Alp, 2007: 67).

Alternatif çalışma biçimlerinin uygulanmaya başlanması ve iş aile yaşamı üzerinde odaklanan araştırmalar, iş ve aile yaşamındaki deneyimler açısından toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koymaktadır. Kadınlar çoğunlukla bir aile

kurmak ve eş olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşmaktadırlar. Kadınlar için ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak daha çok ikinci sırada yer almaktadır. Kadınlar çalışmak ya da kariyer yapmak isteseler bile, erkeklere kıyasla ev ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman harcamaktadırlar. Aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından daha çok ailede adaletli bir iş bölümünün sağlanamamış olması, aile ile ilgili işlere ayrılan zamanın çokluğu ve çocuklar ile ilgilenme zorunluluğu (çocuk sayısı) gibi nedenler ile kadınlar çoğunlukla stres ve çatışma yaşamaktadırlar (Özmete ve Eker, 2012: 5).

Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda kadının öğrenim düzeyinin yükselmesi ile birlikte uzman mesleklerde çalışan kadınların sayılarında da artış gözlenmektedir. Ancak İlkaracan'a göre evli olmak yani "eş" ve "anne" olma rolü kadınların işgücü piyasasına katılmaları önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Kentli evli kadınların işgücüne katılım oranları % 15 iken; bekar kadınlar için bu oran % 35'dir. Türkiye genelinde ise evli kadınlarda iş gücüne katılma oranı % 20,9 iken, bu oran hiç evlenmemiş olanlar için % 55' e kadar yükselmektedir. Oysa erkekler için durum farklılaşmaktadır. 20-44 yaş gurubundaki neredeyse tüm eğitim seviyelerindeki evli erkeklerin iş gücüne katılma oranı %100'e yakındır (İlkaracan, 2010: 23). Nitekim, kariyer ile aileyi birleştirmek isteyen ve çocuklarının yetiştirilmesine aktif olarak katılmanın yanında kariyerlerini de geliştirmek isteyen kadınların çalışma yaşamında yer alabilmesi, ihtiyaç duydukları esnekliği ve aile desteklerini sağlamakla mümkün olabilecektir (Apgar, 2001: 126). Buna bir çözüm olarak sanal çalışma gibi uygulamalarla bireyler, iş yaşam çatışmasını en alt düzeye indirebilir, özenli bir çalışma planı yaparak, deneyimlerini ve yeteneklerini en iyi şekilde geliştirebilirler.

Öte yandan Hall ve Richter tarafından ABD'de sanal çalışma konusunda yapılan bir araştırmaya göre de tam tersi bir durumla karşılaşmaktadır. Görüşülen kişilerin bir kısmı evden çalıştıklarında, genellikle iş ve evin sınırını birbirinden ayıramadıklarını söylemektedir. Özellikle evde çalıştıklarını söyleyen kadınlar, küçük çocuk olduğunda çalışmanın çok mümkün olmadığını, çocuğun sürekli ilgi istediğini, gösterilmediğinde ağlayarak evdeki her şeye zarar verdiğini söylemektedirler. Bu nedenle bu şekilde çalışan bireyler, 'bakıcı' tuttuklarını ifade

etmişlerdir. Araştırmada birtakım işçilere, evden çalışmak isteyip istemediklerini sordukları ankette; her gün ofise gitmek isteyenler %56; ev ve iş arasında az mesafe olsun diyenler %36 ve tamamen evden çalışmak isteyenler %7'dir. Görüşülen kişiler, evde işine yeterince odaklanamayacağı, başarılı olamayacağı görüşündedirler (Hall ve Richter, 1988: 219).

Yapılan bir başka araştırmada da; erkekler evde çalıştıklarında, çalışmak için özel bir odaya ihtiyaç duymakta, eşleri de onları sürekli dikkatlerini dağıtacak şeylerden uzak tutmaya çalışmaktadır (çocuklardan, telefonlardan ve beklenmedik misafirlerden). Ancak kadınlar, özel bir odaya gerek duymadan her yerde çalışabilirler aynı zamanda da çocuklarıyla ilgilenebilirler. Bu da kadınların daha fazla iş yaşam çatışması yaşamasına sebep olabilmektedir. Araştırmada 28 kişi ile görüşülmüş ve 5 erkekten sadece biri çocuğuna bakmak için evden çalışmayı tercih ettiğini söylemiştir. Erkekler sanal çalışmayı daha çok işle ilişkili kişisel nedenlerden dolayı tercih ederken, bayanlar daha çok ailevi sebeplerden tercih etmektedirler. Kadınlar hem ev işleri yaparken hem de çalışırlar onlar için bu bir fırsat olmaktadır (Sullivan ve Lewis, 2001: 127-134). Dolayısıyla erkeklerin ve kadınların aile içi rollerde farklı bakış açısına sahip olduğu söylenebilir.

2.2.2.2. Sanal Çalışmanın Kariyer ve Liderlik Üzerine Etkisi

Sanal çalışma ile geleneksel çalışma arasındaki en önemli fark, ortak bir çalışma alanının olmamasıdır. Dolayısıyla, aynı mekanda çalışmamak, bireyin örgütle bütünleşmesini güçleştirmektedir.

Sanal örgütlerde sanal çalışanların kariyer gelişim fırsatlarından yararlanamamasının yarattığı motivasyon eksiliği önemli bir sorundur. Sanal örgütlerde çalışanlar genellikle projelerde görev almakta, projenin bitmesi ile de görevleri sona ermektedir. Çalışanların işlerinin geçici olduğunu düşünmesi, gelecek garantilerinin olmaması kariyer fırsatlarını değerlendirememelerine sebep olmaktadır. Bu durum çalışanlarda moral bozukluğu yaratmakta, kendini örgüte ait hissedememektedir. Buna çözüm olarak, yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örneğin, projeleri bitmeden yeni proje planlama sürecine çalışanları dahil etmek, fikirlerini almak, örgütün gelecekteki kariyer planlarında sanal çalışanların yerlerini

ve hedeflerini göstermek çözüm önerileri olabilir. Bunun yanında, sanal çalışanların en büyük iletişim aracı olan teknoloji ile çalışanlar arası diyalog güçlendirilebilir, örgütte gerçekleşen sosyal faaliyetlere katılımları arttırılarak, çalışanlar kaynaştırılabilir (Kırel, 2007: 105).

Öte yandan sanal çalışanlar, başkalarından bağımsız, tek başına, yöneticilerin gözetiminden uzak çalıştıkları için kendi kendilerine yöneticilik ve koçluk yapmaları gerekmektedir. Bu da sanal çalışanların kendilerini motive etmesi için önemlidir. Sanal çalışanların yaptıkları, başardıkları, projede almış oldukları ilerleme hakkında kendi kendilerine sürekli olarak geri bildirimde bulunması, neyi ne kadar başardığı ne kadar başaramadığı konusunda sürekli kendisini teftiş edebilmesi, kendini örgütten kopmuş hissetmeyerek motive etmesi ve amaç eğilimli olabilmesi açısından gerekli ve önemlidir. Yapılan bir araştırma insanların kendi kendilerine söyledikleri şeylerin %75'nin olumsuz olduğunu ortaya koymuştur. İnsanlar genellikle kendilerine neyi yapamadığı, neyi yanlış yaptığı ve ne yapması gerektiği hakkında bir şeyler söylemektedir. Araştırmada, insanlar elde ettiği başarılarında kendilerini ödüllendirmedikleri, bu durumu mutlak olarak kabullendiklerini ortaya koymaktadır (Akkirman, 2004: 166). Bu da bireylerde strese ve sürekli bir motivasyon eksikliğine sebep olmaktadır. Dolayısıyla insanların kendisine vereceği geri bildirimlerde daha olumlu ve yapıcı olması gerekmektedir.

Bunların yanında, sanal ortamda çalışanlar, başarılı olabilmek için, zamanı etkin kullanmak konusunda bilinçli ve yetenekli olmalıdırlar. Örneğin, işleri önemi bakımından sıralamalı, belirli bir takvime göre yapılacak işleri planlamalı, gün içerisinde yapılacak işler hakkında fikir sahibi olma gibi sorularla kendilerini sürekli değerlendirmelidirler. Bu bağlamda bireylere büyük sorumluluk düştüğü gibi, yöneticilerin de çalışanlarının yalnızlık duygusunu bastırması, güven duygusu yaratması, iş tatmini ve örgütsel adaleti sağlaması ve ödüllendirmesiyle çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırmaları gerekmektedir. Tüm bunların gerçekleştirilmesiyle çalışanın iyi bir şekilde motive edilebilmesi ancak yöneticinin özellikle liderlerin iletişim araçlarını çok etkin kullanmasına bağlıdır (Afgün, 2006: 119).

Sanal çalışanlar, kendi kariyerleri için sorumluluk sahibidirler. Sorumluluğunu bilen, fırsatlar yaratan ve onları değerlendiren, çözümler getiren bir davranış sergilerler. Ne yapacaklarını yöneticilerine sormazlar. Örgütün vizyonuna uygun önerilerde bulunabilecek yetenek ve tecrübeye sahiptirler. Nitekim sanal çalışma ortamında başarılı olabilmek için sahip olunması gereken nitelikler; kendi kendini motive edebilen, sadakat, örgütsel yetenekler, kendine güven, zamanı yönetebilme kabiliyeti ve bilgisayar bilgisi olarak sıralanabilir (Mirap, 2004: 76).

Bir diğer taraftan sanal çalışanlar, kendi kendilerine oto kontrol sağlayarak çalışabildikleri gibi bir takım içerisinde de çalışabilmektedirler. Burada da takımı bir arada tutacak, takım ruhu yaratabilecek lider kişilere ihtiyaç vardır. Takım oluşturma ve takımın etkili bir şekilde çalışmasındaki en önemli öge, liderlerin çalışanlarıyla arasındaki statü engellerini en aza indirmede gösterdiği başarıdır. Bu manada etkili lider, davranış tarzı ile gruptan birisi gibi algılanan aynı zamanda tüm grup üyelerinin kendilerini grup içerisinde lider kadar rahat hissetmelerine yardımcı olan bir örgütsel ortamı yaratabilen kişidir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146-147). Bir anlamda liderlik, kişiler üzerinde güç sahibi olma değil, onları etkileme ve yönlendirme sorunudur.

Liderlik sürecinde liderlerden, takım üyelerinin işlerinden memnun oldukları, işlerini iyi yapmanın gayreti içinde oldukları ve karşılıklı güvenin olduğu bir ortam yaratmaları beklenmektedir. Takım lideri, takım başarılarına katkıda bulunacak bir anlayış ve kabul edilmiş prensipler geliştirilmesine yardımcı olarak liderlik sağlayabilmelidir. Bu prensiplerin içerisinde, takım içerisinde uygulanması için örneklere, başarıyı değerlendirmek için kriterlere, performansın kalitesine karar vermek için standartlara ve takımın başarısını takdir etmek için tanımlanmış ödüllendirme sistemlerine yer verilmelidir (İnce vd., 2004: 437-438).

Bilindiği üzere sanal takımlara üyeler, aynı ofisi hatta aynı yerleşim yerini paylaşmazlar, birbirlerini düzenli olarak göremezler, bir araya gelemezler. Bu yüzden aralarındaki zaman koordinasyonu en büyük problemi oluşturmaktadır. Olası eksik iletişim veya yanlış anlaşılma sorunlarından dolayı sanal liderler, birbirlerinden uzak çalışanlar arasında etkin iletişimi nasıl sağlaması gerektiği konusuna önem vermelidir. Bu nedenle üyelerin birbirleri hakkında detaylı ve hızlı bilgi

edinebilmeleri için; elektronik yıllık veya albüm, belirli zamanlarda bir araya gelerek toplantı veya sosyal faaliyetlerde bulunma, sanal çalışanların bulunduğu çalışma ortamına ziyaretler gerçekleştirmek v.b. gibi çeşitli yöntemleri uygulamaya koymalıdır. Sanal lider ve üyelerinin coğrafi uzaklığın istenen amaçlara ulaşması yolunda bir engel olmayacağı anlayışı benimsetilmelidir (Sivunen, 2008: 47).

Kültürel farklılık da aynı zamanda liderler için bir güçlük yaratmaktadır. Sanal liderlerin, aynı ortamda çalıştığı çalışanlarla, aynı ortamı paylaşmayan ve uzakta olan diğer sanal çalışanlara eşit ve adil davranması gerekmektedir. Sanal liderin sanal çalışanlara eşit uzaklıkta olduğunu, tüm takım çalışanlarına güvendiğini ve fikirlerine aynı derecede değer verdiğini takım üyelerine hissettirmesi, sanal takımın içerisinde iş birliği ve başarıyı sağlamada önemli etken olacaktır. Aksi takdirde, sanal takım liderinden uzakta çalışan takım üyeleri kendi fikirlerine önem verilmediğini algılayıp, kendilerini takımın bir parçası olarak görmeyecek, yalnızlığa itilmiş olarak hissedecektir.

Yapılan araştırmalarda sanal takım üyelerinin liderlerden istedikleri en önemli şeyler; onları motive etmeleri, destek vermeleri, iletişim teknolojileri hakkında rehberlik edip yönlendirmeleri, diğer üyelerden haberdar olabilecek bir ağın oluşturulmasına öncülük etmeleri ve geleceğe yönelik açık hedefler belirleme olmaktadır. Sanal çalışanları istenen amaçlara odaklanmış ve motive edilmiş olarak tutabilmek için liderin vizyon, misyon ve hedefleri açık bir şekilde ortaya koyması gerekmektedir. Vizyonun ortaya konulması ile sanal çalışanların, birlikte geleceği paylaşması durumu ortaya çıkar ki, bu da sanal çalışanların bütünleşmesi için önemlidir (Afgün, 2006: 120-123; Sivunen, 2008: 48-50).

Dolayısıyla sanal çalışanların kariyer gelişimleri diğer çalışanlardan farklı olmaktadır. Diğer çalışanlarda kariyer geliştirme işletmenin sorumluluğunda iken, sanal çalışanlarda kariyer, tamamen kişilerin kendilerine ait olmaktadır. Kişilerin sürekli öğrenme ve kendini geliştirme çabasında olmaları ve kendilerine geri bildirimlerde bulunup, ödül vermeleri gerekmektedir. Diğer yandan grup içerisinde çalışılması halinde grubun koordinasyonu ve iletişimi açısından bir lidere ihtiyaç duyulmaktadır. Buradaki liderin çalışanları denetlemekten çok, yol gösterici olması, grup üyeleri arasında düzeni sağlaması yeterli olabilmektedir.

2.3. SANAL ÇALIŞMA İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan baş döndürücü gelişmeler, üretim tekniklerinde yaşanan ilerlemeler, sınırların ortadan kalkması ve dünyanın daha da küçülmesi sonucu ortaya çıkan uluslararası rekabet vb. nedenlerle hem işletmeler hem de çalışanlar çalışma sürelerinde esnekliğe gereksinim duymuş, böylece değişime ayak uydurabilmeleri mümkün olmuştur.

Post-Fordizm olarak adlandırılan bu yeni dönemde, üretim ilişkilerinin temelinde esneklik yatmaktadır. Esnek çalışmanın ortaya çıkışıyla, Fordist üretim süreci ve çalışma ilişkilerinin tamamen ortadan kalkması da baskın konumunu yitirmiştir. Bir başka deyişle, çalışanların yalnızca bir işverene bağlı olduğu, bu işverene ait işyerinde standart istihdam ilişkisi içinde tam gün çalıştığı, çalışma yaşamı; 1970'li yıllardan itibaren değişmeye başlamış, Fordist dönemin ürünü katı çalışma ilişkilerinden uzaklaşarak, esneklik ekseninde yeni iş ilişkilerinin tanımlandığı yeni bir dönem başlamıştır. Geleneksel işyerindeki bireyler genellikle yüksek bir işbölümü ile ortak bir alanda yinelenen işlerde çalışırlar. Bu anlayış Sanayi Devrimi ile doğmuştur ve düşük işgücü maliyetini amaçlayan bürokratik model ile devam ettirilmiştir. Kararlar yukarıdan aşağıya doğru alınır ve örgütün gerekli basamaklarınca karar süreci yürütülür. Oysa insanlar ve örgütler artık iletişim teknolojileri ile yeni bir yapılanma sürecine girmişlerdir. Katı kuralların esnekleştiği, dikey yapılanmaların yerini yatay yapılanmalara bırakarak, hiyerarşik düzeni en aza indirdiği hatta insanların istedikleri bir işi, istedikleri yer ve zamanda yapabilme seçenekleri gibi talepleri esnekliği ve esnek çalışma türlerini (sanal çalışmayı ve sanal örgütleri) gündeme getirmiştir.

Esnek çalışma işçi ve işverene, yaşam ve ülke koşullarına bağlı olarak göreceli avantaj ve dezavantajlar sunan bir sistemdir. Öte yandan geleneksel çalışma şekillerinden uzaklaşarak, esnek çalışma düzenlemelerine geçilmesine, gerek akademisyeler gerek de sosyal tarafların konuyu algılayışı açısından farklılıklar olmaktadır. Bu görüşlerden bahsetmek gerekirse;

İşçi sendikaları esnekliği 'kuralsızlaştırma' olarak değerlendirmekte ve Türkiye'de zaten kayıt dışı sektörün taşeron, fason üretim, kaçak çalıştırma, geçici ve

mevsimlik işçi uygulamalarıyla tümüyle bir esnek istihdam alanı olduğunu savunmaktadırlar (Köstekli, 1999: 51) İşçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp bireyselliği arttırarak sendika üyeliğini zayıflatması, çalışanların istihdam güvencesini azaltması, tam gün çalışanlarla esnek çalışanlar arasında eşitsizlikler yaratması gibi nedenlerle esnek çalışmaya karşı çıkan işçi sendikaları, değişken ve istikrarsız pazar koşullarına ve ürün tercihlerine uyum sağlamaya çalıştığını iddia eden işveren kesiminin uyguladığı esnek çalışma biçimleri sayesinde, işçilik maliyetlerinin asgari ücretin altına çekildiğini, çalışma sürelerinin uzadığını, iş yoğunluğunun, sendikasızlaştırma ve kayıt dışı istihdamın arttığını, çalışma koşullarının kötüleştiğini ifade etmektedirler (TÜRK-İŞ, 1999: 890). Esneklikle ilgili bu görüşü destekleyen Belek'e göre; esnek istihdam sermaye açısından maliyet düşürme, emek gücünü ucuzlatma yoludur. Aynı iş esnek istihdam edilenlerce daha ucuza üretilir. Esnek çalışanların sendikasızlığı, esnek işin başka bir işin üzerine ek olarak yapılıyor olmasının çalışana verdiği kabullenme tutumu, işsizlik baskısı gibi faktörler esnek çalışmayı burjuvazi açısından bir fırsat durumuna getirir. Fazla mesai uygulaması fiilen ortadan kaldırılır. Ayrıca duruma göre (evden çalışmada ya da uzaktan çalışmada olduğu gibi) işveren pek çok sabit sermaye yatırımından ve sosyal güvenlik harcamalarından kurtulmuştur (Belek, 2010: 153). Fakat zamanla işçi sendikaları esnek çalıştırmanın önlenemez olduğunu düşünmüş, 'toplu sözleşmeler var oldukça sendikalara gereksinim olacaktır' görüşüyle diyalog sürecini geliştirme yoluna gitmişlerdir (Ataman, 2008: 136- 137). Toplu ve bireysel iş sözleşmelerinin sorunlara çözüm getireceği konusunda birleşen işçi sendikaları ve işverenler diyalogun geliştirilmesinden yana bir tavır içindedirler.

İşveren temsilcileri ve esnekliğe taraftar olanlar ise işçiyi korumak amacıyla biçimlenen ve ceza yaptırımlarıyla güçlendirilen İş Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavuşturulup, işverene, rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlayan bir konum sağlamaya yönelik bir yaklaşım olan esnekliğin ve esnek çalışma biçimlerinin kuralsızlık anlamına gelmediğini (Günay, 2004: 4; Centel, 2003: 1) savunmaktadırlar. Centel'e göre esneklikle rekabet güçlerini arttıracak olan işletmeler, işletmelerini açık tutarak işçilerin işsiz kalıp mağdur olmalarını önleyecek ve bu sayede çalışanların yararına sonuçlar ortaya çıkacaktır (Centel, 2003: 1).

TİSK'in genel hatlarıyla konuya yaklaşımı ise şöyledir; esneklik kavramı, devletin işçi-işveren ilişkilerinde daha az rol oynamasını, çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerinden arındırılmasını, sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile çalışma şartlarını düzenleme serbestisi tanınmasını öngörmektedir. İşletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu, rekabet gücünün ve verimliliğin artırılmasını sağladığından işin ve işletmenin devamını mümkün kılmaktadır. Bu da çalışanlara, istihdam ve gelir güvencesi, daha yüksek gelir, iş tatmini, çalışma koşullarının geliştirilmesi gibi yararlar olarak yansımaktadır (TİSK, 1997: 13). Bu görüşü savunan kişilerden Sabuncuoğlu'na göre esnek çalışma, 'eleman bulmayı kolaylaştırdığı gibi çalışanlara çalışma saatlerini ve günlerini seçme özgürlüğü vermesi nedeniyle, iş tatmini, çalışma motivasyonu sağlamakta ve dolayısıyla iş verimini de etkilemektedir. Buna bağlı olarak esnek çalışma sistemi uygulayan işletmelerde işten ayrılmalar azalmakta ve işçi devir hızı düşmektedir' (Sabuncuoğlu, 2000: 280).

Sanal çalışma, esnek çalışma düzenlemelerinden birisi olan sanal çalışma düzeninde bireyler, çalışma mekanını ve zamanını büyük oranda kendileri tercih edebilmektedir. Yukarıdaki kısımlarda belirtildiği üzere sanal çalışmanın çeşitli avantajları ve dezavantajları bulunmakta, geleneksel çalışma şekillerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Çok sayıda işletme, maliyetleri azaltmak ve farklı mekanlardaki nitelikli işgücünden faydalanmak amacıyla sanal çalışmayı teşvik etmektedir. Ayrıca sanal çalışma, olanağı bürokratik kuralların ve iletişimin önündeki engelleri kaldırmaktadır. Başkasının koyduğu kurallara ve talimatlara bağımlı olmaksızın can sıkıcı olan denetim ve gözetimden uzak çalışma ortamında çalışma, daha tatmin edici olmaktadır. Nitekim bireylerin tercih etmesindeki en önemli etken, gerek çalışma hayatlarında gerek özel hayatlarında esneklik ve özgürlüğe sahip olabilmeleridir.

Öte yandan sanal çalışma özellikle kadınlara erkeklere oranla daha fazla avantaj sağlamakta, çeşitli dezavantajlı grupların iş yaşamına girmesindeki engellerin önünü açmaktadır. Bir diğer açıdan sanal çalışma ile bireyler iş yaşamının stresinden uzak kalmakta, haksız yere işten çıkarılmalarının önüne geçilebilmektedir. Örneğin, işyerinde kişisel özellikleri ve ideolojik tutumları ya da dini vecibeleri nedeniyle

çalışma ortamında kabul edilmeyen kişiler, performansları yüksek olsa da, örgüt kültürüne ve çalışma disiplini uymadıkları gerekçesiyle işten çıkarılma ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Ancak bu kişiler sanal çalışma yoluyla sadece performanslarına dayalı olarak değerlendirilebilir ve işte çıkarılabilir.

Sanal örgütlerin farkı, farklı coğrafyalardaki farklı işletmelerden konusunda uzman olan kişilerin bir arada çalıştığı çapraz takımlara olanak sağlamasıdır. Geleneksel takımların aksine sanal takımlar iletişim teknolojilerinin sağladığı olanaklar sayesinde zaman, mekan ve örgütsel işletmecilik faaliyetlerinin bir arada yürütülmesi sayesinde üretim ve dağıtım faaliyetlerinin hızlandırılması, çift taraflı karşılıklı öğrenme sayesinde kalitenin her koşulda korunmasına olanak sağlamaktadır.

Bir başka açıdan, geleneksel bir şekilde ofiste çalışmak, genellikle iş arkadaşlıklarının kurulması, insanların birbirlerini desteklemek üzere ilişki ağları oluşturmaları ve örgütte neler olduğuna dair fikir edinebilmelerini sağlamaktadır. Kafeteryada bir rastlantı sonucu yapılan toplantılar, öğle yemeğinde alınan kararlar geleneksel çalışma ortamlarında sık rastlanılan bir durumdur. Oysa sanal çalışma ortamında çalışanlar bu programlanmamış ortamlardan uzakta olduklarından, kendilerini dışlanmış hissedebilirler. Daha az takdir edilme duygusuna kapılabilmekte ve yeni işlerin yarattığı fırsatlardan yararlanma olanakları daha az olmaktadır.

Özellikle fiziksel olarak ayrı yer, ülke veya şehirde olan, birbirleriyle iletişim için teknolojiyi kullanan, birbirlerini nadiren veya hiç görmeyen çalışanlar için fiziksel ve psikolojik uzaklık, ortak bir iş geçmişinin olmaması güveni azaltmaktadır. Ancak bu konularda da internet ortamında sanal tartışma olanakları yakalanması teknoloji sayesinde gerçekleşebilmektedir. Her ne kadar yüz yüze iletişim kadar olmasa da çalışanlar birbirleriyle sanal ortamda görüşebilmektedirler. Kısaca, sanal çalışma birçok açıdan gerek olumlu yönleriyle gerek olumsuz yönleriyle geleneksel çalışma şekillerinden ayrılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE SANAL ÇALIŞMA VE ÜLKELERARASI KARŞILAŞTIRMA

18. yüzyılda Endüstri Devriminin gerçekleşmesi ile birlikte teknolojik bir devrim yaşanmış ve günümüze kadar devam etmiştir. Günümüzde ise, yaşanan teknolojik değişimler ile birlikte endüstri toplumundan endüstri sonrası toplumun kültürel yapısına işaret eden bilgi toplumuna geçiş hız kazanmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, uydu teknolojileri, biyoteknoloji, gen mühendisliği gibi yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi en büyük değer haline gelmiştir. Yeni teknolojiler bir yandan ekonomik ve toplumsal yapıyı değiştirirken, diğer yandan örgütlerin yapısını, stratejilerini, hedeflerini de hızla değiştirmiş, çalışma yaşamı ve çalışma şekillerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bilgi toplumunun oluşması ile birlikte rekabet unsuru hız ve kalitenin yanı sıra ‘insan’ faktörüne daha çok odaklanmıştır.

Yaşanan bu sosyal değişim süreci, Türkiye’de de etkisini göstermiştir. Özellikle 1990’lı yılların sonu ve 2000’li yıllar çalışma yaşamındaki katı kuralların daha esnekleştiği, teknolojinin geliştiği ve birçok alanda etkisini hissettirdiği yıllar olmuştur. Endüstrileşme sürecini geç tamamlamış olan Türkiye de bilgi toplumuna geçiş sürecinde ilerlemeler kaydetmiştir. Bu bölümde birinci kısımda, tarihsel olarak sosyal değişim sürecinde Türkiye’de çalışma ilişkilerinin seyri ve çalışma kavramının dönüşümü incelenmektedir. İkinci kısımda ise, Türkiye’de bilgi toplumuna geçiş sürecindeki gelişmeler incelenip, sanal çalışma konusundaki mevcut durum irdelenmektedir. Son kısımda da dünyada çeşitli ülke örnekleri ele alınarak, sanal çalışma konusunda mevcut durum karşılaştırmalı bir şekilde analiz edilmektedir.

3.1. SOSYAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ

Dünyada yaşanan tarım, endüstri ve bilgi devrimlerinden Türkiye de önemli ölçüde etkilenmiştir. Ülkemizde siyasi ve ekonomik alanda yaşanan gelişmeler sosyal yapıyı da değiştirmiş, çalışma ilişkilerini farklı boyutlara taşımıştır. Bu kısımda Türkiye’nin Osmanlı Dönemi’nden başlayarak, Cumhuriyet öncesi ve sonrası özellikle 1990’lı yıllara kadar olan dönemde çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim ve dönüşüm anlatılmaktadır.

3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma İlişkileri

Cumhuriyet öncesi dönemde, Osmanlı İmparatorluğu hüküm sürmüş ve bu dönemde modern anlamda çalışma ilişkilerinin gelişimi için gerekli koşullar oluşmamıştır. 13. yüzyılda kurulan İmparatorluk, neredeyse yıkılışına kadar tarım toplumu özelliği taşımıştır. İmparatorluk, geniş yayılma alanında farklı nitelikler göstermekle beraber tarım için kullanılan toprağın mülkiyeti yüzyıllar boyunca devlete ait olmuştur. Dirlik veya Tımar düzenlemesi ile tarım arazileri yıllık gelirlere göre has, zeamet ve tımar olmak üzere ayrılmış, arazilerin kullanımı, başlıca görevleri vergi toplamak ve asker sağlamak olan görevlilere bırakılmıştır (Tokol, 2012:1). Yüzyıllarca süren bu sistem, toprak mülkiyetine sahip bir sınıfın oluşmasını da geciktirmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu’nda, ücretlilerin çalışma hayatı hakkında bilinenler nazariyattan ve basmakalıp malumattan öteye gidememektedir (Gülmez, 1991:399). 19.yüzyıla kadar Osmanlı İmparatorluğunda, büyük ölçekli imalat sanayi ve fabrikalar bulunmadığından, ücretli çalışanların maddi koşullarını oluşturan imalat sanayi daha çok küçük atölyelerde, un değirmenleri, zeytinyağı imalathaneleri ve fırınlar başta olmak üzere gıda, dokumacılık, dericilik, sabun imalatı gibi geleneksel üretim dallarında toplanmıştır. Bölgenin ve kentin gereksinimlerini karşılamının yanında, Selanik, Edirne, Bursa, Konya, Diyarbakır, Musul, Şam, Halep gibi merkezlerde diğer bölgelerin de ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde büyük çoğunluğu kadın ve çocuklardan oluşan on binlerce dokuma işçisi çalıştırılmaktaydı. İhracat merkezleri olan İzmir gibi kentlerde ise, incir, üzüm ve tütünün işlenip, ihracata hazır

hale getirilmesinde çalışan işçilerin sayısı da önemli boyutlara ulaşmaktaydı (Akkaya, 2002: 132). Bunun yanında, liman kentlerinde, ulaşım sektöründe, madenler ve inşaatlarda çalıştırılan işçiler ise ücretli emeğin bir diğer önemli kesimini oluşturmaktadır. Özellikle madenlerde çalıştırılan işçilerin bir kısmını asker işçiler oluştururken, diğer kısmını da çiftçi işçiler ya da köylü işçiler oluşturmaktaydı. Ancak çiftçilerden ve köylülerden oluşan maden işçiliği süreklilik taşımamaktaydı. İnşaat işlerinde çalıştırılanlar, cami, kale, köprü, gemi inşası yapımı gibi işlerde mevsimlik, vasıfsız emek gerektirecek şekilde kullanılmaktaydı. Kapitalist ev sanayi olarak tanımlanan sistemde de başlıca halıcılık alanı yer almaktaydı. Bu sistemde, kullandıkları aletleri ve hammaddeleri imalatçılarından sağlayan, ürünleri üzerinde mülkiyet hakkı iddia etmeksizin parça başı ücret karşılığında halı dokuyan, kendi evlerinde çalışan ve büyük bir kısmı kadın ve genç kızlardan oluşan ‘kapitalist ev sanayi işçileri’ bulunmaktaydı (İleri, 2009: 82-84).

İmparatorlukta Devlet memurları da yer almaktaydı ancak memurları, günümüz anlamında bağımlı çalışanlar olmaktan çok, toplumun temel ve egemen sınıflarından biri olan asker-sivil bürokrasisinin bir parçası olarak ele almak daha uygun olmaktadır. Burada çalışanların görevleri devlet hizmetlerinde olmakta, oldukları yerlerde dirliği korumaktan sorumlu bulunmaktadırlar. Bu hizmet karşılığında da hazineden nakit para ödenmekte idi. Osmanlı’da ordu çok önemli bir kurum olarak toplumun ekonomik hayatını da yakından etkilemiştir. Dolayısıyla asker-sivil bürokrasisinin tüm toplumsal katmanlar içerisinde her daim ayrıcalıklı bir konumu olmuştur (Ergin, 2007: 14). Nitekim Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışanlar, genel olarak vasıfsız işçilerden oluşmuş, dağınık faaliyet alanlarında yer almışlardır. Buna karşılık, batı ülkelerinde kapitalist yoğunlaşmanın sonucu olarak beliren büyük sanayi işletmelerinde çok sayıda işçi çalışmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu, bir tarım ülkesi olarak kalmış, ileri sanayi ülkelerince aranan ayrıcalıklı yatırımlar ve ticaret olanakları açısından elverişli bir dış pazar oluşturmuştur. Sanayileşmemesinin arkasında yatan en önemli sebep de önce İngiltere’de sonra da Avrupa ülkeleri ile imzalanan ticaret sözleşmeleri önemli bir dönüm noktası olmuştur. İmzalanan ticaret sözleşmeleri memlekette sanayinin belini doğrultamaz hale getirmiş, Avrupa’nın makine mamulleri karşısında Türkiye’nin el ve tezgah mamullerinin ezilmesine de

neden olarak, güçsüz geleneksel sanayinin çökmesine ve yok olmasına yol açmıştır (Gülmez, 1991: 151-152).

İmparatorluğun çöküş dönemindeki sıkıntılar ve ekonomik dar boğaz batı ile sosyal ve ekonomik alanda rekabet ortamının giderek yok olması, hükümlerlik gücünün azalması gibi nedenler, işçi hareketi bağlamında da kendini göstermiş, batıdaki gibi bir işçi hareketi gelişmemiştir. İşçi hareketinin gelişebilmesi için Osmanlı'da sosyal ve ekonomik ortam hazır değildi, çünkü sanayi gelişmemiş olup, sınıf bilinci yerleşmemiştir (Ergin, 2007: 24). Bu nedenle, Osmanlı döneminde sanayi faaliyeti yerine el sanatlarına dayanan işler mevcut olmakta ve esnaf biçimi örgütlenme görülmektedir. Yapılan üretimlerin nitelik, nicelik yönünden denetimi ve çalışma ilişkileri, aynı meslek veya ticareti yapanların oluşturduğu 'ahi' adı verilen örgüt tarafından düzenlenmiştir. Ahilik, Anadolu'da başta Kayseri, Konya ve Kırşehir'de esnaf birlikleri olarak ortaya çıkmış, toplumun orta kesiminin kalkınmasına yardımcı olan Türklerin sanat ve meslek alanlarında yetişmelerini, ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir sosyo-ekonomik müessesenin adıdır. Amacı, zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek olan Ahilik, bu amacına sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla ulaşmaya çalışmıştır (Öztürk, 2002: 4-5).

Ahilik, Anadolu'nun hemen her yerine uzanan bir örgütlenme yapısına sahipti. Yerleşme birimlerinde her sanat kolu için ayrı birlikler kurulmuştu. Ülke sınırları içinde bulunan bütün birlikler Kırşehir'de bulunan Ahi Evran Zaviyesi'ne bağlı idiler. Bu zaviyenin başında bulunan Ahibaba, Ahi Evran'ın halifesi konumunda idi. Öncelikle kişilerin eğitimini hedefleyen ahiler, kendileriyle birlikte olmak isteyenler için edebi, tevazuu, güler yüzlülüğü, en önemlisi de dürüstlüğü değişmez bir ilke edinmişlerdi. İnsanlığın sadece dış görünüşüyle değil, ruh zenginliği ve iç temizliği ile gerçek kimliğini kazanacağına inanan ahiler, üyelerine verdikleri eğitimle bir yandan sosyo-kültürel ve ekonomik hayata derinlik ve zenginlik kazandırmakta, öte yandan da toplumda başkalarına, ihtiyaç sahiplerine yardım elini uzatan kimseler yetiştirmekteydiler (Hızlı, 2011: 34). Bunların yanında Ahilik, Orta Asya'dan göç eden çok sayıdaki sanat ve meslek sahibine kolayca iş

bulabilmek, yerli sanatkarlar ile rekabet edebilmek, sanat ve ticaretlerinde tutunabilmeleri için malın kalitesini korumak, üretimi ihtiyaca göre hazırlamak, ülkeyi savunmada devletin ordusuyla birlikte hareket etmek ve onlara yardımcı olmak gibi amaçlar da gütmüşlerdir (Sarıkaya, 1999: 3).

Ahilikte sosyal dayanışma Orta Sandığı ile kurulmuştur. Buna göre, çalışanlar arasında ahi birliğine bağlı olanlar, işlerini bitirdikten sonra kazançlarından bir bölümünü birliğin başkanına getirmekte, bu para ile gerekli şeyler alınarak ihtiyaç sahiplerine verilmektedir. Ayrıca mensuplarının, iş hayatı dışındaki sıkıntılarıyla ilgilenilmekte, ihtiyacı olan ahiye, hastalara, bir felakete uğrayanlara, yardımda bulunulup, borç para sağlanmaktadır. Bu vesileyle, ahilik kurumunun sosyal yardım fonksiyonu sağlanmış olmaktadır (Taşcı, 2010: 67-68).

1727 yılına kadar varlığını sürdüren ahi örgütleri yerlerini, Osmanlı İmparatorluğu'nun gayrimüslimler üzerinde egemenlik alanının büyümesi, sanat ve sanatkarların çoğalması üzerine din ayrımı gözetmeyen, eski yapısından da büyük farklılık göstermeyen lonca sistemine bırakmışlardır. Ahilikle bağlantıları bulunan loncalarda, bugünkü anlamda işçi-işveren ilişkileri söz konusu olmamış, çırak, kalfa ve ustalar aynı örgüt çatısı altında yer almışlardır. İşçi denebilecek çırak, üretim sürecinin her aşamasına katılmış, beceri ve ustalık kazanan çırağın önce kalfa sonra usta olabilmesine ve işletme açabilmesine olanak tanınmıştır. Orta sandığı adı verilen yardımlaşma biçimi de etkisini sürdürmüştür (Tokol, 2012: 3). 19. yüzyılda Avrupa'nın makineleşmesi ve büyük fabrikalar kurması ile artan rekabet gücü, devleti, ekonomik bakımdan etkisi altına almıştır. Özellikle kapitülasyonların yıkıcı rekabete karşı konulmasını engellemesi, öte yandan az da olsa yurt içinde yer yer makineli üretimin başlaması yüzünden devlette küçük sanayi iyice çökmüştür. Bunun sonucu olarak, esnaf loncaları ve bunların kurmuş oldukları yardımlaşma sandıkları gittikçe sarsılarak, bütünüyle ortadan kaybolmuşlardır (Şen, 2002: 31).

Osmanlı İmparatorluğu kuruluşundan itibaren teokratik ve monarşik bir devlet anlayışına hakim olmuştur. 1876 yılında kabul edilen ve çok kısa bir süre yürürlükte kalan Kanun-u Esasiye gerçek meşrutî ve parlamenter sistem getirmemiş, devletin yapısını değiştirmemiştir. 1908 yılından önce de bireysel iş ilişkileri ile ilgili doğrudan hukuki düzenlemeler yapılmamıştır. Madenlerle ilgili olarak çıkarılan

nizamnamelerle Mecelle 'de bireysel iş ilişkileri ile ilgili sınırlı sayıda düzenlemeye yer verilmiştir (Tokol, 2011: 27). İlk Türk Medeni Kanunu olan Mecelle iş ilişkilerini çeşitli maddelerde düzenlemiştir. Çalışma ilişkileri alanına ilişkin olarak yaptığı düzenlemeleriyle, işçi ve işveren ilişkilerine liberal ve bireyci görüşle yaklaşan, işçi-işverenin tam bir özgürlük içinde iş ilişkilerini düzenleyen bir yapıya sahip olmuştur. İş ilişkilerini dönemin anlayışına uygun olarak insan kirası şeklinde ele almış, işçiyi 'nefsini kiraya veren kimse' olarak tanımlamıştır (İleri, 2009: 97).

Toplu iş ilişkileri ile ilgili ilk hukuki düzenleme ise, Meşrutiyet sonrası artan grevler sonucunda, İttihak ve Terakki Hükümeti yabancı sermayenin baskısı ile Kanun-u Esasi'nin yetkilerine dayanarak 1908 yılında 'Tatil-i Eşgal Kanunu' yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Devlet, yasaklamadan yana bir tavır alarak kamu hizmetlerinde sendikacılık ve grevleri yasaklamıştır. Kamu sektörü dışında önemli bir endüstrileşme olmaması sonucu, dolaylı olarak işçi sendikacılığının gelişmesini de önleyici bir etki yapmıştır (Koray, 2000:100).

Osmanlı İmparatorluğu'na bakıldığında, endüstrileşmenin doğmamış olması, sosyal sınıfların doğup güçlenememesine neden olmuş, böylece toplumsal bir istek veya toplumsal bir çatışma yönünde bir gelişme olmamıştır. Devletin sosyal sorunlara müdahalesi koruyucu bir nitelikten öte, yasaklayıcı olmuştur. Çalışma yaşamı ile ilgili çıkan olaylara karşı pasif ve geçici çözümler getirilmiş, hukuki olarak kapsayıcı düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca bu dönemde modern anlamda bir 'çalışma' ve 'çalışma ilişkileri'nden söz etmek pek mümkün gözükmemektedir.

3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Çalışma İlişkileri ve Geleneksel Çalışmanın Yükselişi

Bu kısım, erken Cumhuriyet döneminde çalışma ilişkileri, 1940-1960 arası dönemde çalışma ilişkileri, 1960-1980 arası dönemde çalışma ilişkileri olarak üç başlıkta incelenmektedir. Son olarak da Türkiye'de çalışma ilişkilerinin ve geleneksel çalışmanın değerlendirilmesi yapılmaktadır.

3.1.2.1. Erken Cumhuriyet Döneminde Çalışma İlişkileri (1923-1940)

Osmanlı İmparatorluğu'ndan oldukça kötü bir sanayi devralan Cumhuriyet Türkiye'si, varlığı ve ekonomik kalkınması açısından büyük zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle var olan zorlukları yenmek ve ekonomik kalkınmayı sağlamak açısından endüstrileşmeye önem veren bir politika belirlemiş ve 1923 tarihinde İzmir'de Türkiye İktisat Kongresi toplanmıştır. Ülkenin endüstrileşmesi konusunda izlenecek politikaların belirlenmesi amacıyla düzenlenen Kongre'ye her ilçeden çeşitli temsilciler katılmıştır. Kongre işçilerin taleplerini ilk defa derli toplu biçimde dile getirmelerine olanak sağlaması bakımından oldukça önemli olmuştur (Tokol, 2012: 21-26). Kongrede her grup kendi taleplerini ortaya koymuştur. İşçi grubunun Kongrede ortaya koyduğu talepler şöyledir: Amele olarak anılan emek erbabına işçi denilmesi, çalışma süreleri ve çalışma yaşına ilişkin bazı düzenlemelerin yapılması, (örneğin minimum çalışma yaşı olarak sanayi kesimi için 12, madencilik kesimi için 18 yaş önerisi), ücretlerin en alt düzeyinin ülkenin geçim düzeyi ile orantılı olarak her 3 ayda bir belediye meclislerince saptanılması ve benzeri. Ayrıca, ara dinlenmeleri, izin günleri ve sosyal güvenliğe ilişkin başkaca talepler de söz konusu olmuştur. Fakat diğer gruplar, kendilerine maddi yük getiren işçi taleplerinin reddi doğrultusunda oy kullanmış, işçi talepleri pek dikkate alınmamıştır (Şişman, 2012: 46).

Kongrede, ülkenin her yöresine yayılmış olan yabancı sermayeye son verilmesi ve bunun yerine ulusal sanayin kurulması ve geliştirilmesi konuları üzerinde durulmuş ve bu amaçla 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Kanun, müteşebbislere, sanayi kuruluşları için yer sağlanması, vergi ve gümrük bağışıklarının tanınması, devletin ulaşım araçlarında taşıma ayrıcalıkları vermesi, gümrük koruması, devlet alımlarında yerli malların yeğlenilmesi gibi sanayiye canlılık sağlayacağı düşünülen pek çok kolaylık getirilmiştir. Ayrıca sanayinin gelişmesine engel olacağı kaygısıyla 1925 yılında Takrir-i Sükun Kanunu ile mesleki yönden örgütlenebilme engellenmiştir (Altan, 2004: 68).

Çalışma ilişkileri açısından değerlendirildiğinde, tarım kesiminde küçük arazi mülkiyetinin, sanayi alanında ise el sanatları ve küçük imalathanelerin başat olduğu bu yapının doğal sonucu olarak, işçiler içerisinde kendi hesabına çalışanlar ve

ücretsiz aile işçileri ağırlıklı, buna karşılık ücretliler azdır. Üstelik bu dönemde, ücretliler henüz kırsal kesimle bağlarını kopararak sürekli bir sanayi işçisine dönüşmemişlerdir ve büyük ölçüde eğitimsiz ve niteliksizdirler. Dönem içerisinde, çalışma ilişkileri alanının gelişmemesine paralel olarak, alana yönelik yasalastırma çabaları da sınırlı olmuştur (Makal, 2003: 4).

Cumhuriyet Dönemi'nde Devletin çalışma yaşamına ilk müdahaleleri, yukarıda özetlenen şartlar altında ilk olarak 1921 yılında yürürlüğe konulan Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Umumiyesine Olarak Fütuhtuna Dair Kanun ile olmuştur. Bu Kanunla kömür üretiminden arta kalan kömür tozlarının işçilerin genel yararına ayrılması ve açık arttırma ile satılarak parasının Ziraat Bankasına yatırılması öngörülmüştür (Tokol, 2012: 19-20). Aynı yıl kabul edilen Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunla ise, kömür madenlerinde yeraltı işlerinde 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağı kabul edilmiştir. Ayrıca, maden işçilerinin zorla çalıştırılması ve angarya suretiyle bir işe yollanması yasaklanmıştır. Kanun, işverenlerin iş kazalarına karşı gerekli önlemleri almalarını zorunlu tutmuş, kaza geçiren işçilere gerekli parasal yardımların yapılmasını öngörmüştür (Talas, 1992: 84–85).

Zonguldak ve Ereğli bölgesindeki kömür madenlerinde çalışan işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasına ilişkin 1921 yasının önemli bir bölümü yardımlaşma ve sağlık konularıyla ilgilidir. İşverenler tarafından kurulacak ihtiyat ve yardımlaşma sandıklarına, her ay için çalıştırdıkları işçilerin ücretlerinin yüzde birinden az olmamak üzere parasal yardımda bulunmaları zorunludur. Böylece, bu sandıkla kendi mensuplarına yaşlılık, hastalık, iş görmezlik durumlarında yardımda bulunabilmişlerdir. Kömür madenlerinde çalışan işçiler açısından bu düzenlemeler, sosyal sigortaların ortaya çıkması doğrultusundaki ilk adımlar olması nedeniyle önemlidir (Talas, 1992: 85).

Bunu izleyen yıllarda Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu, İş Kanunu gibi işçileri doğrudan korumaya yönelik kanunlarla; Medeni Kanun, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Borçlar Kanunu gibi kanunlar da bireysel çalışma ilişkileri ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak bu kanunlar, çalışma

ilişkileri açısından dolaylı bir nitelik taşımakta ve bu alanı bütünsel olarak düzenleme amacı gütmemekte, sınırlı konularda düzenlemeler yapmaktadır (Tokol, 2011: 30).

Bireysel çalışma ilişkileri alanındaki düzenlemelerden 1936 tarihinde yürürlüğe giren “3008 sayılı İş Kanunu” devletin çalışma hayatına ilk geniş kapsamlı müdahalesini oluşturmuştur. Kanun tek parti sistemle, planlı devletçi ekonomik politikaların izlerini taşımıştır. Kanun ile çalışma hayatı ilk defa sistematik olarak düzenlenmiştir. Bireysel iş ilişkileri bakımından önemli hükümler getiren kanunun uygulama alanı oldukça dar tutulmuştur. Bu kanun, işçi ve işveren ilişkilerinde otoriter bir tutum sergilemekte, sendikacılık ve toplu pazarlık bahis konusu edilmediği gibi, grev ve lokavt hakları açıkça yasaklanmaktadır. İş Kanunu, ülkedeki bütün çalışanları korumayı amaçlamamış, tarım işkolunu ve beden-fikir işçisi ayrımı yaparak, fikir işçilerini kapsam dışı bırakmış, belirli işletme büyüklüğünü öngörerek, ücretli çalışanların tamamını kapsamamıştır (Ekin, 1987: 234). İş Kanunu’nun bu otoriter niteliği, ‘içtimai sınıf esasına göre cemiyet kurulamayacağı’ hükmünü getirerek sendikacılığı yasaklayan 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile daha da pekiştirilmiştir. Böylece, işçiler örgütlenme özgürlüklerinden tamamen yoksun bırakılmıştır. Toplu çalışma ilişkilerinin yok edildiği bu dönemde 2. Dünya Savaşı’nın başlamasıyla savaş ekonomisi uygulanmış, Devlet endüstri ilişkilerinde otoriter tavrını daha da arttırmış ve üretimi arttırmak amacıyla çalışma ilişkileriyle ilgili bazı zorunlu önlemler almıştır (Koray, 2000: 103).

3.1.2.2. 1940-1960 Arası Dönemde Çalışma İlişkileri

Türkiye 2. Dünya Savaşı’na girmemiş ancak savaşa girmiş kadar etkilenmiştir. İthalatın yarıya düşmesi bunun endüstrileşme çabaları üzerindeki etkisi, büyük bir ordu bulundurma zorunluluğunun bütçe üzerinde yarattığı mali yük, işgücü özellikle nitelikli işgücü yetersizliği, 1945 yılına kadar olan dönemin ekonomik açıdan bir gerileme dönemi olması sonucunu doğurmuştur (Makal, 1999: 287). Diğer yandan 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, 2. Dünya Savaşı’nın başlaması ile kesintiye uğrayacaktır. Milli Koruma Kanunu (MKK) başta olmak üzere çıkarılan çeşitli kanun ve vergi düzenlemeleri ile üretim ve tüketim düzenlenmeye ve denetlenmeye çalışılmıştır. Devletin ekonomi üzerindeki denetim ve yasakları büyük boyutlara ulaşmış, savaş süresince hükümet endüstrileşme

programını büyük ölçüde durdurmuştur. Özel sektör yatırımları hükümetin iznine bağlanmış sadece mevcut işletmelerin işletilmesine çalışılmıştır (Şahin, 1995: 84-89). Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler veren yasa ile sermayeye karşı, hükümetlere; özel işletmelere geçici el koyma, ithalatta ve iç ticarete azami, ihracatta asgari fiyatları saptama, temel malların vesikayla dağıtılması gibi yetkiler verilmişti (İleri, 2009: 198).

Öte yandan, savaş döneminin olağanüstü koşullarında yürürlüğe giren Milli Koruma Kanunu'nda çalışma ilişkileri de yasa uygulamasından etkilenmiştir. Milli Koruma Kanunu'nun çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeleri, seferberlik dolayısıyla emek arzında ortaya çıkan azalmayı ve işgücü açığını değişik biçimlerde gidermeye yöneliktir. Bunlardan biri, çalışma sürelerini uzatarak ve yasal tatil olanaklarını sınırlayarak mevcut işgücünü daha uzun sürelerle çalıştırmak, diğeri ise kadın ve çocuk işgücünün istihdamı konusundaki yasal sınırlamaları bertaraf ederek, hem uzun sürelerle çalışmayı onlar açısından da geçerli kılmak, hem de yeni kadın ve çocuk işçi istihdamını olanaklı hale getirmektir. Tüm bu önlemler madencilik sektöründe ihtiyaç duyulan işgücünü sağlamaya yeterli olmadığı için, bu kesimin işgücü ihtiyacı ise zorunlu çalıştırma ile sağlanmaktaydı (Makal, 2007: 166-167).

Özellikle Zonguldak Maden Kömürü Havzasıyla Batı Anadolu Linyit Havzasında ücretli iş zorunluluğu konulmuştur. Bütün sanayi işyerleri Hafta Tatili Kanununun uygulama alanı dışına çıkarılmıştır. Her çeşit iplik ve dokuma imalathane ve fabrikalarıyla, Sümerbank'a bağlı tüm fabrikalarda günde 8 saat ve haftada 48 saatlik iş süresinden vazgeçilerek devamlı olarak günde 3 saate kadar fazla mesai yapılmasına izin verilmiştir. 16 yaşından yukarı erkek çocukların maden işlerinde çalışmasına müsaade edilmiştir. Kadınlarla 12 yaşından yukarı kız ve erkek çocukların dokuma sanayinin gece ve gündüz vardiyalarında çalıştırılmalarına izin verilmiştir (Şişman, 2012: 50). Dolayısıyla MKK uyarınca yapılan uygulamalar değerlendirildiğinde, önemli sosyal-insani sorunlar yarattığı, aralarında korunmaya muhtaç çocuk ve kadınların da bulunduğu insan gücünün geniş bir biçimde istismarına olanak sağlayarak, helak ettiği söylenebilmektedir. Yasa uyarınca yapılan uygulamalar ucuz ve sürekli bir işgücünün varlığını garanti altına almıştır. Nitekim bu olumsuz tablo siyasete de yansımış ve bu duruma muhatap olan halk yığınlarının

tek parti olarak egemen olan Cumhuriyet Halk Partisi'ne karşı kopuşlarına yol açmış, çok partili yaşama geçiş sürecinin yolu açılmıştır.

2. Dünya Savaşı sonrasındaki uluslararası konjonktür ve Türkiye'nin siyasi ve ekonomik alanda dünyada kendine yer bulma çabaları, içsel dinamiklerle birleşerek çok partili siyasal yaşama geçilmesi gibi çalışma ilişkileri alanında önemli değişimler getirmiştir. Çok partili siyasal yaşama geçişle birlikte, demokrasiye işlerlik kazandırmak amacıyla sendikaların önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmıştır. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte, sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Böylelikle sendikal örgütlenmenin önü açılmış ve sendika yasağı sisteminden sendika özgürlüğü sistemine geçilmiştir (Uçkan, 2004: 228-229).

Bir taraftan çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren taraflarının sendikalarda örgütlenmesi mümkün hale gelirken; diğer taraftan devlet de geliştirmekte olan çalışma ilişkileri alanına yönelik olarak örgütlenme ve düzenleme çabaları içerisine girmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Aynı yıl 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile ülkemizde ilk kez bir sosyal sigorta koluna işlerlik kazandırılmıştır. Cemiyetler Kanunu değişikliğiyle kurulması mümkün hale gelen sendikalara ilişkin yasal düzenleme ise 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'la yapılmış ve böylece sendika hakkı rejimine geçilmiştir (Altan, 2004: 71-72). Bu Kanun ile sendikaların faaliyetleri yardımlaşma, ortak çıkarları koruma ve temsil etme şeklinde belirlenmiş, sendika hakkı bakımından işçilerle işverenler arasında ayrıma gidilmemiştir. Kanun, sendika çokluğu ilkesini benimseyerek, aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmasını, farklı işlerde çalışanların bu işlere ait sendikalardan birine veya birkaçına üye olmalarına imkan tanımıştır. İşçiler ya da işverenler bir sendikaya girip girmemekte özgürdürler. Kurulan sendikalar devletçe denetlenebilmekte ve yargı organlarının kararı ile kapatılabilmektedir (Tokol, 1994: 23-24). Ancak o dönemde yürürlükte olan Anayasa'da sendikalarla ilgili bir hüküm bulunmadığından, sendikalar anayasal güvenceden yoksundur. Kanun, belirli hükümlerine karşın sendika kurma, üyelik ve denetim alanlarına getirilen sınırlamalar nedeni ile tam bir serbestiyeye dayalı değildir.

Ekonomik açıdan bakıldığında, belirli yıllar dışında sağlanan büyüme, bireysel hakların daha geniş tutulabilmesini olanaklı kılmıştır. Bu dönemde ulusal gelirden, önemli artışlar sağlanmıştır. 1948-1960 döneminde GSMH'daki artış oranı %91, kişi başına artış oranı ise %39 olarak saptanmıştır. GSMH artarken, sektörel dağılım da sanayi kesimi lehine, tarım kesimi aleyhine değişmiştir. İstihdamın sektörel dağılımında tarımın payı 1944'te %86.5 iken 1960'ta %74.8'e düşmüş, sanayinin payı %8.3'ten %11.5'e yükselmiştir. Sürece çalışma ilişkileri açısından bakıldığında da, işçinin statü dağılımı değişim göstermiştir. Ücretlilerin sayısında artışlar olmakla birlikte, ücretli işçiler zaman içerisinde nitelik olarak da değişmiştir. Eski dönemin köylü-işçi tipi, yerini sürekliliğe dayanan, modern bir işçi tipine bırakmıştır. Kırsal kesimdeki oluşumlar ve bunun bir sonucu olarak ortaya çıkan iç göç, bu gelişimin önemli etmenleri arasında yer almaktadır (Makal, 2003: 9).

3.1.2.3. 1960 Sonrası Türkiye'de Çalışma İlişkileri

Türkiye'de 1950'li yıllarda, hızla oluşup gelişmeye başlayan sosyal nitelikli politikalar, 1960'lı yıllarda yeniden ivme ve etkinlik kazanmaya başlamıştır. Özellikle çalışma ilişkilerine ileri boyutlar kazandıran bu gelişme 1961 Anayasası hükümlerince uyarılmıştır. Bu dönemde, Türk endüstri ilişkileri sistemi bütün eksiklik ve yetersizliklere karşın çoğulcu kapitalist sistemlerin gerektirdiği çağdaş bir model üzerine oturtulmuştur. 1961 Anayasası'nda benimsenen sosyal hukuk ve sosyal adalet düşünceleri birçok düşüncenin de gelişmesine etken olmuştur. Bu düşüncelerin sonucu olarak, çalışma hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkı, sendika hak ve özgürlüğü, çalışma koşulları, dinlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi ilkeler anayasal güvence altına alınmıştır. Sendika-devlet ilişkileri daha sağlam temellere oturtulmuştur (Koray, 2000: 105).

Anayasanın çizdiği çerçevede doğrultusunda 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu, serbest örgütlenme ve üyelik esasına dayanan özgürlükçü, uluslararası normlara uygun ilerici, çoğulcu ve ayrıntılı düzenlemelere yer veren bir kanundur. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise, ilk kez grev ve lokavt konusunda yasaklayıcı değil, düzenleyici bir yol izlemiştir. Böylece,

sendikacılığın örgütlenme ve toplu pazarlık ayakları, grev ve lokavt ayağı ile tamamlanmıştır (Uçkan, 2004: 230-231).

İşçilerin yanı sıra 1961 Anayasası'nda yer alan düzenlemeyle Devlet Personeli Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı veren Kanun, toplu sözleşme ve grev hakkı tanımamış, sendikaların siyasi faaliyetlerine sınırlamalar getirmiştir. 1961 Anayasası'nın getirdiği demokratik kurumlar, hak ve özgürlükler 1971 ve 1980 yıllarında yapılan müdahalelerle büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır. 1971 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kamu görevlilerine tanınan sendikalaşma hakkı kaldırılmış, 274 sayılı kanunda da önemli değişiklikler yapılmıştır (Tokol, 2011: 33). Bir başka yönden, 1960'lı yıllarda 3008 sayılı iş kanunu kapsamının sınırlı olması nedeniyle, ülkenin ekonomik ve toplumsal yapısındaki gelişmeleri yansıtabilmede yetersiz kalmaktaydı. Nitekim, bu sebeplerle yeni bir iş kanununun çıkarılması zorunlu olmuştur. 1964 yılında 931 sayılı ile kabul edilen yeni bir iş kanunu tasarısı hazırlanarak, 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak, TBMM'de yapılan şekil hataları nedeniyle Anayasa Mahkemesi tarafından tümüyle iptal edilmiştir. Böylece 931 sayılı İş Kanunu'nun çok benzeri olan ve hiçbir köklü değişiklik getirmeyen 1475 sayılı İş Kanunu 1971'de kabul edilmiştir. Bu kanun, 2003 yılına dek bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel kanun olmuştur (Altan, 2004: 74).

1960-80'li yıllar, 1970'lerin son yılları hariç tutulursa, siyasal ve ekonomik açıdan olduğu kadar, çalışma yaşamı açısından da önemli gelişmelerin ve açılımların sağlanmış olduğu ve bunun ücretlilerin çalışma ve yaşama koşullarına olumlu yönde yansıdığı bir dönem olmuştur. 1980'li yıllara gelindiğinde, 24 Ocak 1980 kararları döneme damgasını vurmuştur. 24 Ocak kararlarıyla uygulanmaya başlanılan yapısal uyum ve istikrar tedbirleri ile ekonomi politikalarına serbest rekabete dayalı piyasa ekonomisi ilkeleri egemen olmuştur. Yaşanan bu dönüşümle Türkiye ithal ikamesine dayalı büyüme modelinden, ihracata dayalı/dışa açık büyüme modeline geçmiştir. İthal ikameci politikaların terk edilmesiyle, işverenler işgücü maliyetlerini oldukça düşük tutarak uluslararası piyasalarda yer alma eğilimine girmiştir. Maliyetlerin düşürülmesi gerekliliği de ücretler üzerinde büyük bir baskı oluşturmuştur. Bu baskının etkileri çalışma yaşamına ilişkin kurumsal düzenlemeler ile sendikacılık

hareketi üzerinde de hissedilmiştir. Sendikalardan ve toplu pazarlıktan kaçış, işverenleri bu dönemde kayıt dışı işçi, taşeron ve geçici işçi kullanımını doğrultusunda uygulamalara yöneltmiş, özelleştirme uygulamaları işsizlik sorununun daha da büyümesine yol açmıştır (Şişman, 2012: 56).

Oldukça olumsuz bir dönemde yürürlüğe giren, 1982 Anayasası çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler bakımından 1961 Anayasası'ndan farklı özellikler göstermiştir. 1961 Anayasası işçi-işveren arasındaki ilişkilerde işçi tarafına ağırlık vererek biçimsel eşitlik düzenlemesinden uzaklaşırken, 1982 Anayasası koruma ilkesi yerine düzenleme ilkesini ön plana çıkarmıştır. Yine 1961 de olduğu gibi 2. maddede sosyal devlet ilkesini kabul etmiş, 5. maddesinde de devlete bu ilke doğrultusunda görevler vermiştir (Tokol, 2011: 34). 1982 Anayasası, hakları ve özgürlükleri ilan eden ve ilkelerini güvence altına alan bir metin olmaktan çok, sınırlamaların ve kısıtlamaların belirlendiği bir metin özelliği taşımaktadır. Çalışma yaşamı ile ilgili; çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt, sosyal güvenlik gibi haklar güvenceye alınmıştır (Işıklı, 2005: 25).

Sendika kurma ve grev hakkında önemli kısıtlamalar getiren Anayasa; sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Anayasanın çizdiği çerçeve doğrultusunda kapsamlı ve sınırlayıcı hükümler getiren, Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere aykırı hükümler içeren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Sınırlayıcı hükümleri olan bu kanunlardan 2821 sayılı Kanun; işkolu esasına göre Türkiye çapında faaliyette kurulmayı öngörmüş, meslek ve işyeri sendikalarını yasaklamış, üst örgüt olarak sadece konfederasyonlara izin vermiştir (Tokol, 2012: 163). Öte yandan 2822 sayılı Kanun, bir sendikanın toplu sözleşme yetkisine sahip olabilmesi için gerekli süre ve kuralları ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. Örneğin, sendikanın toplu sözleşme yetkisine sahip olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'una, toplu sözleşme yapmak istediği işletme ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasına sahip olması gerektiği gibi kısıtlayıcı kurallar getirmiştir (Talas, 1992: 288).

Bu iki kanun yanında iş hukuku alanında da sınırlayıcı, geçmişte elde edilen hakları ortadan kaldıracı düzenlemeler gündeme gelmiştir. 19. yüzyılda patlak veren Endüstri Devrimi ve çalışma ilişkilerini yakından ilgilendiren, bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler üretim ve organizasyon yapılarını değişime uğratmıştır. Bu değişimden etkilenen Türkiye’de de çalışma ilişkilerinde 1475 sayılı İş Kanunu’nda değişiklik yapılmasına neden olmuş, yerine 4857 sayılı İş Kanunu gelmiştir. Yasa gerekçesinde, günümüz mevcut bunalımın önemli bir unsuru olan, işsizliğin, artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu değil evrensel bir boyut kazandığı belirtilmekte; çözüm, çalışma yaşamında ‘esneklik’ olgusunun gerçekleştirilmesinde somutlaşmaktadır (Işıklı, 2005: 29). Yeni bir İş Kanunu’nun katı olarak nitelendirilen hükümlerinin kaldırılması ve çalışma ilişkilerinin daha serbest anlayışının egemen kılınması amacının yattığı sonucuna varılmaktadır.

3.1.2.4. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Türkiye’de Çalışma İlişkilerinin Değerlendirilmesi

Türkiye çalışma ilişkileri tarihine genel itibariyle bakılacak olunursa; Cumhuriyet Türkiye’si Osmanlı’dan sermaye birikimi ve sanayi işletmesi açısından gelişmemiş bir ekonomik yapı devralmıştır. En büyük üretimin tarımdan geldiği ve istihdamın yüzde 90’ının tarımda yer aldığı Osmanlı İmparatorluğu’nda sanayi işletmesi olarak un değirmenleri, yağ ve sabun imalathaneleri, dokuma, halı, ayakkabı üreten atölyelerin varlığı Osmanlı’da sanayinin olmadığını gösteren bulgulardır. Bu nedenle, Cumhuriyet’le birlikte devlet eliyle kalkınmayı gerçekleştirmek bir zorunluluk olmuş, 1930’lu yıllarda da devletçilik ekonomi politikası benimsenmiştir (Boratav, 2003: 300).

Küçük üreticiliğe dayalı tarımsal yapının, tarım kesiminin kendi içinde geniş bir ücretliler kitlesinin ortaya çıkmasını engellemesi yanında, mülksüzleşerek sanayi kesimine yönelecek potansiyel işçi kitlesinin oluşumunu da mümkün kılmamıştır. Bu koşullar altında Osmanlı İmparatorluğu’nda olduğu gibi 1930’lu yıllarda da köylü-işçi kavramıyla ifade edebileceğimiz, süreklilik kazanmamış bir işçi kesiminin varlığı söz konusu olmaktadır. Bu kesimde kişiler, yılın belirli dönemlerinde geçici süreler için sanayi kesiminde işçi olarak çalıştıktan sonra, para biriktirip köylerine dönmeyi tercih etmektedirler. Süreklilik kazanmamış bir işçi kesiminin varlığı, aynı

zamanda işgücünün nitelik kazanamaması anlamına gelmektedir (Makal, 1999: 298-302).

1950 sonrası Türkiye’de ekonomik ve toplumsal anlamda büyük bir hareketliliğin ortaya çıktığı bir dönemdir. Bu dönemde daha liberal ve özel sektörü destekleyen bir anlayış hakim olsa da devletin ekonomideki rolü aynıdır. Ancak bu yıllar, birçok sanayici için iş hayatına atıldıkları veya birikimlerini sağladıkları dönem olmuştur. Bu dönemde bir yandan tarımsal gelirler artmakta bir yandan yabancı ortaklıklar büyümekte ve devletin kalkınma politikası söz konusu olmaktadır (Keyder, 2005: 191). Bu yıllarda, ücretli işgücünün de daha sürekli hale geldiği bunun sonucunda da işçi devir oranlarının görece olarak düşmesi söz konusu olmuştur. Ancak bu durum bölgeler arasında, kamu-özel sektör arasında ve işgücünün niteliği itibariyle farklılıklar göstermektedir. Zaman içerisinde işçilerin sanayi yaşamına uyum sağlamaya başlamasıyla işgücünün niteliğinde de yükselme olmuş, geçmiş dönemin geçici, mevsimlik işçiliğine dayanan köylü-işçi tipi yerini, sürekliliğe dayanan yeni işçi tipine bırakmıştır (Makal, 2002: 115- 117)

1950’li yılların ortalarından itibaren Türkiye artık dışarıdan aldığı malların kendi ülkesinde üretilmesi arayışına girmiştir. Bu nedenle 1980’ne kadar iç pazara yönelik ithal ikameci birikim modeli bir kalkınma stratejisi olarak ekonomiye damgasını vurmuştur. Öte yandan sanayi işletmeleri içinde kamu işletmelerinin büyüklüğüne karşılık, özel sektörde küçük işletme ağırlıklı yapı devam etmektedir. İmalat endüstrisinde büyüyen bir özel sektör vardır ancak bu büyüme özel sektörün ekonomik anlamda güçlü ve bağımsız bir konuma geldiğini göstermekten uzaktır (Pamuk, 1987: 52).

Türkiye 1980’ler boyunca uygulanan ve 1990’lı yıllarda daha da güçlenen neo-liberal politikalar doğrultusunda, artık piyasa toplumuna dönüşmeyi ve dış dünya ekonomisi ile bütünleşmeyi amaçlamaktadır. Nitekim yavaş da olsa bir işçileşme yaşandığı söylenebilmektedir. İşçileşme sürecinde devletin merkezi bir rolü olmuştur bu nedenle, devlete bağımlı bir işçi sınıfının ortaya çıktığı bir gerçektir. Gerek endüstrileşmenin ve işçileşmenin yavaş seyri, gerek devletin önemli bir işveren konumunda olması, gerekse devletin işçi sınıfının önemli bir mücadelesi

olmaksızın getirdiği haklar nedeniyle tüm bu dönemler boyunca işçi kesimleri ile devlet arasında büyük bir uzlaşmazlık olmamıştır (Koray ve Çelik, 2007: 247-252).

Bu gelişme süreci içerisinde Türkiye; ekonomik koşulların yetersizliği, devletin korumacı tavrı, toplumsal ve kültürel yetersizlikler, işletmelerin küçüklüğü gibi nedenlerle endüstrileşme ve işçileşme dönemini geç tamamlamıştır. Özellikle 1950'lere kadar olan dönemde tarımın ve tarımsal işgücünün egemen olması, devletin işveren konumu, 1950'lerden sonra ağırlığını azaltmış ve özel sektör kısmen de olsa yaygınlaşmaya başlamıştır. 1980'lere dek olan dönemde ise, çalışma ilişkileri alanında önemli gelişmeler olmuştur. Hem yasal anlamda hem de kültürel anlamda çalışma ile ilgili ilerlemeler kaydedilmiştir. Modern anlamda çalışmanın ise 1980'li yıllarla beraber daha fazla görünür olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Sonuç itibariyle Türkiye, endüstrileşmede olgunluk dönemini tam olarak tamamlamadan hızlı bir gelişme ile bilgi toplumuna yönelen bir ülke olmuştur.

3.2. BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SANAL ÇALIŞMA

Türkiye'nin yasal ve endüstriyel arka planı incelendikten sonra, bu kısımda özellikle 1990'lı yıllardan günümüze bilgi çağına yönelik dönüşüm göstergeleri incelenmektedir. Bunlardan; sektörel yapıdaki değişim, eğitim, işgücü, kadın istihdamı, teknolojik görünüm gibi alanlara bakılarak bilgi toplumuna geçiş sürecinde Türkiye'nin görünümü irdelenmektedir. Çünkü çalışmanın dönüşümü ülkemizde bu dönemden sonra hissedilir olmuştur. Çalışmada yaşanan dönüşüm ise, bilgi toplumuna geçiş ile ilgili göstergelerle son derece ilintilidir. Daha sonraki kısımda ise, Türkiye'de sanal çalışmaya yönelik bir alt yapının olup olmadığı ve sanal çalışma ile ilgili olarak yapılması planlanan uygulamalar ortaya konulmaktadır.

3.2.1. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye

Bilgi çağında itici güç olan teknolojinin kaynağını iki farklı devrim oluşturmaktadır. İlki iletişim teknolojisi devrimi (telefon), ikincisi ise bilişim teknolojisi (bilgisayar) devrimidir. Bu ikisi yani telefon ve bilgisayar bir arada geliştiği için yeni bir teknoloji 'İletişim ve Bilişim Devrimi' doğmuştur. 1967

yılında ABD’de sosyal gelirin %25’ini bilgi-iletişim mal ve hizmetlerin üretimi, işletme ve dağıtımından kaynaklanması nedeniyle ‘bilgi toplumu’ olduğu belirtilmiştir. Bilgi sektörünün ürünü olan mallar arasında bilgisayarlar iletişim ve elektronik araçlar, elektronik haberleşme, reklam, eğitim, iletişimi geliştirme araştırmaları ve hizmetleri, sigortacılık, danışmanlık, araştırma-geliştirme firmaları yer almaktadır. ABD’nin daha 1977 yıllarında mali gelirinin yaklaşık yarısı bu sektörlerden elde ediliyordu. Bu nedenle yeni doğan bu toplumsal yapıya çeşitli yazarlar ‘bilgi ekonomisi’ gibi değişik adlar vermiştir (Kocacık, 2003: 3).

1990’lı yıllara gelindiğinde çeşitli yazarlar yaşanan çağı, insanlık tarihinde akıllara durgunluk veren bir teknolojik yenilenme, benzeri görülmemiş ekonomik olanaklar ve şaşırtıcı siyasi gelişmeler ile kültürel yeniden doğuşlardan dolayı, 1990-2000’li yılları büyük yönelimler çağı olarak ilan ediyorlardı. Bu yeni yönelimlerin temelinde bilgi işlem/bilişim teknolojisi yatmaktaydı. Bu teknolojiye dayalı şekillenen bilgi toplumunun itici gücü, bilgiyi işleyen depolayan, yeni bilgiler üretip insanlığın hizmetine sunan bilgisayarlar oluyordu. Bilişim teknolojilerinin desteğini alan insanoğlu, bir yandan sorunlarına çözümler üretebiliyor bir yandan da toplumu yeniden şekillendiriyordu. Nasıl ki endüstri toplumuna geçişin motoru buharlı makineler ise; bilgi toplumuna geçişi de bilişim teknolojisinin temelindeki bilgisayarlar gerçekleştirmiştir (Erkan, 1998: 72-73).

Bilgi toplumu sürecinde Türkiye’nin endüstrileşme sürecine geç başlamış bir ülke olması ve bilgi toplumu olabilmenin alt yapısının temel koşullarını oluşturamaması sürecin işleyişini önemli derecede ve olumsuz yönde etkilemiştir. Türkiye’nin yarı endüstrileşmiş bir toplum olduğu, endüstrileşmeyi ithal teknoloji olarak kullandığı görülmektedir. Oysa bugünkü endüstrileşmiş ve bilgi toplumuna girmiş olan toplumlara bakıldığında hepsinin teknoloji üretebilir bir konumda olduğu söylenebilmektedir. Bu noktada, Türkiye’de yenilik, yaratıcılık çabalarının sınırlı kaldığı söylenebilmektedir (Güney, 2008: 237-261).

Nitekim son on yıllık dönem, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda köklü değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönemi temsil etmektedir. Bu değişim süreci bir yandan daha rekabetçi ekonomi ve piyasa odaklı bir model geliştirirken, öte yandan kamunun sistemdeki ağırlığının azaldığı, tarımın göreceli öneminin

kaybolduğu ve küresel rekabetle bütünleşmiş bir yapının gelişmesine zemin hazırlamıştır. Bu dönüşümün ülkemizdeki işgücü piyasalarını, istihdam yapısını ve sektörel dağılımları etkilemesi kaçınılmaz bir sonuçtur. Üretkenliği sınırlı, rekabete kapalı ve esnekliği olmayan bir işgücü piyasasından küresel rekabete ayak uydurmaya çalışan işletmelerin beklentilerine uygun bir işgücüne dönük evrimleşme sürecinin sancuları sürmektedir. Bu süreçte daha esnek, daha rekabetçi ve yüksek vasıflı bir işgücü profili, yeni ekonomik modelin de beklentisi olarak ortaya çıkmaktadır (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 4). Türkiye’de bilgi toplumu sürecinde mevcut gelişmeler sanal çalışmanın zeminini oluşturmaktadır. Ülkemizde bu alanda meydana gelen gelişmeler aşağıda kısaca özetlenmektedir.

3.2.1.1. Sektörel Yapıdaki Değişim

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile sıkı sıkıya ilişkilidir. İstihdam edilenlerin yaptıkları işler genellikle üç sektörde toplanmaktadır. Bu sektörler tarım, sanayi ve hizmetlerdir. Her ülkede istihdamın sektörlere göre dağılımı birbirinden farklılık arz etmekte ve bu farklılık gelişmekte olan ülkelerle, gelişmiş ülkeleri birbirinden ayırmaktadır. Çünkü bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayidir. Hizmet sektörünün durumu ise, diğer iki sektörün gelişmişlik seviyesine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü fazla gelişmiş olmadığından istihdamın büyük bir kısmı tarım alanında olur. Ekonomik gelişmeye paralel olarak istihdam tarımdan sanayi sektörüne doğru kayar. Sanayi sektörü iyice gelişince istihdam hizmet kesimine yayılır. Buna üç sektör kanunu da denir (Şahin, 2007: 557). Bu açıdan, Türkiye’de istihdamın sektörel yapısını, ekonomi politikalarında köklü dönüşümün yaşandığı 1980 yılından itibaren ele almak, daha açıklayıcı olabilecektir.

Tablo 1 : İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıl	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
1980	54.23	14.47	31.30
1985	50.36	15.52	34.12
1990	47.78	15.56	36.66
1995	47.73	15.20	37.07
2000	34.9	18.2	46.9
2005	29.5	24.7	45.8
2010	25.2	19.9	48.6
2013	22.4	19.9	51.4

Kaynak: TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25.

*Tablodaki veriler, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tablodan görüldüğü üzere, Türkiye’de 1980-2013 döneminde, tarım sektörünün payı %54.23’ten %22.4’e gerilemiş, sanayi sektörünün payı %14.47’den %19.9’a ve hizmetler sektörünün payı %31.30’dan %51.4’e yükselmiştir. Tablodan; tarım sektörünün payının 1980 yılında %54.23 gibi yüksek bir orandan %22,4’e düştüğü görülmektedir. Sanayi ve hizmetler sektörünün paylarının da bu dönemde sürekli arttığı ve 2013 yılında hizmetlerin payının %51 düzeyine eriştiği görülmektedir. Geçmişten bugüne bakıldığında istihdamın sektörler arasındaki dağılımında önemli değişimin tarım ve hizmetler sektöründe gerçekleştiği söylenebilmektedir. Tarım sektörünün payı azalmakla birlikte, AB ülkelerinde tarım sektörünün istihdam içindeki payının %3-4’ler seviyesinde olduğu dikkate alındığında, ülkemizde tarım sektöründeki istihdamın boyutlarının bir hayli geniş olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Sonuç itibarıyla, hizmetler sektörünün 2013 yılı içerisinde Türkiye’de meydana gelen istihdam artışını sağlayan temel bir sektör olduğu söylenebilir. Zira günümüzde hizmetler sektörü, gelişmiş ülkelerde %75’lerde iken, gelişmekte olan ülkelerde de %50’nin üzerindedir. Ayrıca hizmetler sektörü, hemen hemen tüm ulusal ekonomilerin en hızlı büyüyen sektörüdür. Hizmetler sektörünün toplam hasıladaki payı dünya ortalaması ve ülke ortalamaları olarak yükselmekte öte

yandan, tarım sektörünün toplam hasıla içerisindeki payı düşmekte ve sanayi sektörünün payı bazı ülkelerde önemli değişimler göstermezken, bazı ülkelerde yükselmekte fakat gelişmiş ülkeler dahil olmak üzere pek çok ülkede gerilemektedir (Dinçer, 2008: 93).

3.2.1.2. Eğitimde Meydana Gelen Değişim

Eğitim bilgi çağında ülkemiz açısından özel bir önem arz etmektedir. Aşağıdaki tabloda Türkiye’de eğitim durumuna göre istihdam edilenler gösterilmektedir.

Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (%)

Eğitim Seviyesi/Yıllar	1990	2000	2010	2013
Okur-Yazar Olmayanlar	15,20	7,74	4,50	4,21
Lise Altı Eğitimliler	71,03	66,88	59,01	56,32
Lise ve Dengi Meslek Lis.	8,73	16,58	20,33	20,08
Yüksekokul ve Fakülte	5,04	8,80	16,16	19,39
TOPLAM	100	100	100	100

Kaynak:TÜİK.<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13549>.

* Tablodaki veriler, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tablo 2’deki verilere göre, ülkemizde bilgi toplumu sürecinde istihdam edilenlerin eğitim düzeyinin yetersiz olduğu görülmektedir. Tabloda 1990 yılı verilerine göre, okur-yazar olmayanların istihdamdaki payı, %15,20 iken, 2013 yılında %4,21’e gerilemiş, lise altı eğitimliler %71,03’ten %56,32’ye düşmüştür. Yine 1990 yılında lise ve dengi okullardan mezun olanların istihdamdaki payı, %8,73 iken, 2013 yılında 20,08’e yükselmiş, yüksekokul ve fakülte mezunu olanların istihdamdaki payı, %5,04’ten %19,39’a yükselmiştir. Ancak tablodan çıkartılacak bir başka sonuç da, 2013 yılında okur-yazar olmayanların oranı azalırken, lise altı eğitimliler halâ çok yüksek seviyelerdedir. Ayrıca, yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdamdaki payı yıllar itibariyle artsa da yine çok düşük seviyelerde

kalmaktadır. OECD 2010 verilerine göre, 25-64 yaş arasında eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları hesaplanmıştır. Buna göre, ortaöğretim düzeyindekilerin oranı %55,5 iken Türkiye’de %48, 5’tir. Lise dengi okullardan mezun olanların payı %73,7 iken Türkiye’de %60’tır. Son olarak yükseköğretimden mezun olanların işgücüne katılım oranı ortalaması %83,1 iken ülkemizde %75,7’dir (OECD, Education at Glance 2012). Buna göre, Türkiye’nin eğitim seviyesine bakıldığında OECD ülkelerinin ortalama seviyesinden çok aşağıda olmadığı sonucu çıkarılabilmektedir.

Bir başka önemli gösterge de istihdam edilenlerin mesleki gruplara göre dağılımıdır. Yıllar itibariyle değerlendirildiğinde istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı aşağıdaki gibidir;

Tablo 3a: İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları

Meslekler	1990(%)	1995(%)	2000(%)
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri	5,9	6,2	7,9
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	1,8	2,3	2,3
İdari personel ve benzeri çalışanlar	4,7	5,3	6,1
Ticaret ve satış personeli	8,2	9,3	10,6
Hizmet işlerinde çalışanlar	7,5	7,7	9,3
Tarım, hayvancılık, orman, balıkçılar	47,8	43,9	35,9
Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar	23,8	24,8	27,1
Meslekleri tayin edilemeyenler	0,4	0,5	0,7

Kaynak: TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25.

Tablodan görüldüğü üzere, 1990 yılından 2000 yılına gelindiğinde meslek grupları içerisinde sadece tarım, hayvancılık, orman ve balıkçılık meslek grubunda

büyük bir oranda düşme görülürken, diğer meslek gruplarında artış olmakla birlikte en fazla artış oranı gösteren meslek grubu ticaret ve satış personeline olmuştur. 2000 yılından sonra, TÜİK tarafından meslek gruplarının sınıflandırılması değiştiğinden dolayı, istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre yeni dağılımı aşağıdaki tabloda gösterildiği şekildedir;

Tablo 3b : İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları

Meslekler	2005(%)	2010(%)	2012(%)
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	10,3	8,3	7,7
Profesyonel meslek mensupları	6,8	7,1	7,8
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	6,0	5,9	6,3
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	5,8	6,8	7,0
Hizmet ve satış elemanları	10,8	12,2	12,8
Nitelikli tarım, hayvancılık, ormancılık, avcılık	22,4	20,8	19,6
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15,2	13,6	12,9
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	10,6	10,3	10,2
Meslekleri tayin edilemeyenler	12,2	14,9	15,6

Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25.

2005 yılından 2012 yılına gelindiğinde meslek grupları içerisinde; kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler, nitelikli tarım hayvancılık ormancılık avcılık, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar istihdam oranları düşmüş iken; profesyonel meslek mensupları, yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar, hizmet ve satış elemanlarının istihdam oranları artış göstermiştir. Ancak tablodan görüldüğü üzere, en fazla artış, hizmet ve satış elemanlarında olmuş, en fazla düşüş ise, nitelikli tarım, hayvancılık, ormancılık, avcılıkta olmuştur. Dolayısıyla 1990

yılından 2012 yılına gelindiğinde tarım sektöründe istihdam edilenlerde ciddi oranda düşüş görülürken, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranında önemli artışlar görülmüştür.

3.2.1.3. Kadın İstihdamında Değişim

Türkiye’de işgücü piyasası genel olarak, düşük ve azalma eğiliminde olan işgücüne katılım oranına sahip, kadınların işgücüne katılımının ve işgücünün eğitim seviyesinin ve niteliğinin düşük olduğu, genç işgücünün fazla ve gençlerin işsizlik oranının yüksek olduğu, çalışma çağındaki nüfusun istihdamdan daha hızlı arttığı, işsizliğin uzun bir süredir yüksek düzeylerde seyrettiği, kayıtdışı istihdamın geniş boyutlarda olduğu, istihdam artış oranının birçok gelişmekte olan ülkeye göre geri kaldığı ve tarımdan hizmet sektörüne hızlı bir geçişin yaşandığı, ancak halen istihdamın görece verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe yoğun olduğu ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu bir yapı arz etmektedir (Filiz, 2011: 128). İşgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklara rağmen, ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarını kolaylaştırması beklenen önemli yapısal ve sosyal değişimler yaşamaktadır. Bunlara örnek olarak, kadın istihdamının Türk toplumunda daha kabul edilebilir hale gelmesi, kadınların daha eğitilmiş olması, daha geç yaşta evlenmeleri, doğum oranlarının düşmesi ve son krize kadar Türkiye’nin olumlu ekonomik koşullara sahip olması sıralanabilir (Filiz, 2011: 129).

Türkiye’de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya, kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir (Berber ve Eser, 2008: 3). Kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılmasını olumsuz yönde etkileyen toplumsal bakış açısı, kadınların yasalarda yer alan

haklardan tam olarak faydalanamamasına, toplumsal yaşam alanlarında tam olarak yer alamamasına neden olmuştur. Bunun en önemli yansıması ekonomik yaşamda kadının durumuna bakıldığında görülebilmektedir.

Tablo 4: Kadınların İstihdam ve İşgücüne Katılma Oranı

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı
1988	30,6	34,3
1993	24,3	26,8
2000	24,9	26,6
2005	20,7	23,3
2010	24	27,6
2012	26,3	29,5

Kaynak: TÜİK. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>.

* Tablodaki veriler, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden derlenmiştir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, oranların oldukça düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. 1988 yılında %30,6 olan kadınların işgücüne katılma oranı 2000’li yıllarda %24,9’a düşmüş ve 2012 yılında da %26,3 olarak gerçekleşmiştir, yani her dört kadından biri işgücündedir. Erkeklerde ise, işgücüne katılma oranı 2012 yılı itibariyle, %71’dir. Dolayısıyla, cinsiyet temelinde işgücüne katılma oranlarına bakıldığında arada büyük fark olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Birincisi, genç nüfusun öğrenimde geçirdiği sürenin son zamanlarda uzamış olmasıdır. Gerçekten de, hem geçmiş yıllara göre üniversitede okuyan kişi sayısındaki artış hem de zorunlu eğitim süresinin artışı ile birlikte, kadınların işgücü piyasasına girişi gecikmektedir. İşgücüne katılmada görülen düşüş eğiliminin bir diğer nedeni, işgücünün yapısında görülen, tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere kayıştır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente göç

ile birlikte eğitimsiz ve de deneyimsiz olmaları nedeniyle işgücü piyasasına hemen katılamamakta, bu da işgücüne katılım oranını olumsuz etkilemektedir (Tansel, 2002: 5). Bu nedenlerin yanında, kadınların Türkiye’de işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen, değişik kaynaklardan doğan pek çok neden saymak mümkündür. Örneğin; aile içinde kadına yüklenen rol, işyerinde yaşanan ayrımcı uygulamalar, çocuk, hasta ve yaşlı bakımında ülkenin sunduğu kamusal hizmetlerin yetersizliği, enformel sektörde çalışma zorunluluğu gibi çok sayıda faktör rol oynamaktadır.

Eğitim durumu itibarıyla bakıldığında, TÜİK verilerine göre, 2011-2012 öğretim yılında kadınlarda ilköğretimde okullaşma oranı %98,6; ortaöğretimde %66,1 ve yükseköğretimde %35,4’tür. İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında, kadınların eğitim durumları ile işgücüne katılımları arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Yani kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da artmaktadır. Özellikle lise ve dengi meslek lisesi mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 38,1 iken, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranları %73,8 olması, kadınların işgücüne katılımı açısından yüksek öğrenimin önemini göstermektedir (http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=41).

Kadın istihdamı açısından bir diğer önemli konu, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden biri olan, istihdamın sektörel dağılımıdır. Kadınlar açısından istihdamın yıllar itibarıyla sektörel dağılımı aşağıdaki gibidir;

Tablo 5: İstihdam Edilen Kadınların İstihdam Alanları

Yıl	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
2005	46,3	16,6	37
2006	43,6	16,3	40
2007	42,7	16,1	41,2
2008	42,1	15,7	42,2
2009	41,6	15,9	41,7
2010	42,4	15,9	41,7
2013	34,4	15,7	49,1

Kaynak: TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=41.

İstihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kollarına bakıldığında, 2005 yılında istihdam edilen kadınlar içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların payı %42,1; istihdam edilen kadınların %16,6'sı sanayi sektöründe ve aynı yıl istihdam edilen kadınların %37'si hizmetler sektöründedir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınlar tarım sektöründe yoğun bir şekilde istihdam edilmekte, ancak istihdam oranı azalma eğilimi göstermektedir. Tarımda istihdam edilen kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. 2013 yılına gelindiğinde ise, istihdam edilen kadınların %34,4'ü tarım sektöründe, %15,7'si sanayi sektöründe ve %49,1'i hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam oranlarında artış görülmektedir. Ülkemizde tarım sektörü hala yüksek seviyesini korusa da, özellikle hizmet sektöründe büyük oranda artış gerçekleşmiş olup, kadınların tarım sektöründeki istihdam oranını geçmiştir.

Günümüzde hizmetler sektöründe kadın istihdamının yaygınlaşmasının nedeni, ilgili işlerin kadın işi olarak tanımlanması ve istihdam seçiminin buna uygun olarak yapılmasıdır. Hizmet sektöründe kadın istihdamı, özellikle eğitim ve sağlık alanlarında yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede kadın istihdamının gelişme yönünün hizmetler sektörü olduğu söylenebilir. Kadınların en yoğun meslek alanları; tekstil, öğretmenlik, tıp, bankacılık, borsa, gıda, otomotiv, medya, turizm, sigortacılık ve bilişim sektörü olarak saptanmıştır. Ancak kadınların istihdam edildikleri meslek grupları arasında, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlükler oldukça azdır. Kadınlar çoğunlukla, tarım, ormancılık, imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret, insan sağlığı ve sosyal hizmetler ve nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedirler (İpekyolu Kalkınma Ajansı Raporu, 2011: 9).

Ülkemizde kadın istihdamının Dünya ülkeleriyle kıyaslandığında aşağıdaki gibi bir görünüm ortaya çıkar:

Tablo 6: Kadınların İstihdamına İlişkin Türkiye-Dünya Bölgeler Kıyaslaması

	İşgücüne Katılım Oranı		İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Türkiye	24,5	26	21,6	22,3	11,6	14,3
Dünya	51,7	51,6	48,6	48	6,1	7
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	53,2	52,9	49,9	48,3	6,1	8,6
Merkez ve Güneydoğu Avrupa	50,7	50,6	46,6	45,6	8,1	9,8
Doğu Asya	66,6	66,5	64,2	64	3,6	3,7
Güney Doğu Asya ve Pasifik	57,4	57,4	54,2	54	5,5	5,9
Güney Asya	35,1	34,9	33,1	32,8	5,6	5,9
Latin Amerika ve Karayipler	51,6	51,7	47	46,5	8,8	10,1
Orta Asya	24,9	25,4	21,3	21,6	14,7	15
Kuzey Afrika	27,5	27,4	23,4	23,1	14,8	15,6
Sahra Altı Afrika	62,1	62,6	56,8	57,1	8,5	8,8

Kaynak: Sosyal-İş Sendikası Raporu, 2010: 21.

Küreselleşme sürecinde tüm dünyada kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları artarken Türkiye’de benzer bir artış söz konusu olmamıştır. Türkiye’deki sosyo-kültürel faktörler yani toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmektedir. Kadının, ev içi sorumlulukları işgücü piyasası dışına çıkmasını, iş aramasını büyük ölçüde engellemektedir. Özellikle, düşük eğitilmiş ve vasıflı kadınların ev dışında gelir getirici işler yapması, erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna karşı bir tehdit olarak algılandığında, kadına çalışma izni verilmemekte ya da kadınlara sunulan işler sınırlı ve belirli alanlarda yoğunlaşmaktadır (Toksöz, 2007: 1). Nitekim tablolardan da görüldüğü üzere, bilgi çağında Türkiye’de kadın istihdamı artsa da yeterli düzeyde değildir. Kadınlar ya evde kalıp, günlük ev işleri ve bakım işlerine emek harcamakta ya da iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırabilecekleri esnek çalışma biçimlerinden birini tercih etmek istemektedirler. Böylece işgücü piyasasının dışına itilmeyeceklerdir.

3.2.1.4. Teknolojik Altyapı ve Teknoloji Kullanımı

1990’ların ortalarında bilgisayar donanımı, yazılımı ve telefon hizmetlerindeki fiyat düşüşlerinin yanında, bilgisayar işlem gücündeki, iletişim kapasitesindeki artışlar ile internet teknolojisindeki çok hızlı gelişme birçok yazar tarafından ‘yeni ekonomi’ olarak ifade edilmiştir. Yeni ekonomi G-7 ülkeleri

arasında en çok Birleşik Devletlerde yayılmıştır. ABD bilgisayara dayalı, her 1000 kişi için en fazla sayıda internet bağlantısı olan ve yeni teknolojiyi ve elektronik ticareti en yoğun biçimde kullanan ekonomi olarak kabul edilmektedir (Aslan, 2007: 303).

Bilgi çağında, 1990'larda literatüre giren yeni ekonomi kavramı Türkiye'de de karşılığını bulma çabasıdır. Türkiye'nin İnternet'e bağlanması ODTÜ ve TÜBİTAK'ın ortaklaşa yürüttükleri bir proje ile 1992 yılında ABD üzerinden 64 Kbit/saniye hızında bir hatla sağlandı. Hızlı bir şekilde yürütülen çalışmalar sonucunda 1993 tarihinden itibaren resmen kullanıma alındı ve TR-NET adı verilen bu şebeke kullanmak isteyen herkese açıldı. İki yıl gibi kısa bir sürede çok hızlı şekilde yayılan ve artan kullanma taleplerine 1995 başlarında TR-NET ve bağlantı hat hızları cevap veremez hale gelmiştir. Yoğun talep karşısında, bazı özel firma ve girişimler çeşitli şekillerde İnternet bağlantısı sağlama yoluna girmişlerdir (Özçağlayan, 1998: 228). Ülkemizde 1993 yılında başlatılan çalışmalar, 2000'li yılların başlamasıyla, artarak devam etmiştir. Bu bağlamda, şu ana kadar enformasyon ve iletişim politikaları alanında yapılan bazı çalışmalara ve hazırlanan raporlara göz atılırsa (Yamaç, 2009: 43);

- Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu'na bağlı Enformatik Alanına Yönelik Bilim-Teknoloji-Sanayi Politikaları Çalışma Grubu (1992-1995).
- Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Projesi (TUENA) (1997-1999)
- Türkiye Bilişim Şurası (2002)
- E-Türkiye Çalışmaları (2002)
- Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Bilişim Teknolojileri ve Politikaları Özel İhtisas Komisyonu (2007)
- Vizyon 2023 Teknoloji Öngörüsü Çalışmaları ile bu alanda yoğun bir çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir.

Türkiye 2003 yılında 'e-Dönüşüm Türkiye Projesi'ni hayata geçirerek bilgi toplumuna dönüşümün planlı ve uyum içerisinde yürütülmesini sağlamaya çalışmaktadır. Türkiye'nin 'Bilgi Toplumuna Dönüşüm Politikası' hazırlanarak, bilgi

toplumu stratejisi hazırlık süresi başlatılmıştır. Ayrıca, TÜBİTAK tarafından Vizyon 2023 projesi hayata geçirilmiştir. Bu proje 2003-2023 yılları arasında kapsamakta ve bilim ile teknolojiye etkin biçimde yararlanma amacı gütmektedir. Vizyon 2023 projesinin ana teması, ‘bilim ve teknolojiye hakim, teknolojiyi bilinçli kullanabilen ve yeni teknolojiler üretebilen, teknolojik gelişmeleri toplumsal ve ekonomik faydaya dönüştürme yeteneği kazanmış bir refah toplumu oluşturmak’ olarak belirlenmiştir (Bayrakeri, 2012: 35). Bunun yanında, bilgi toplumu olma yolunda atılan adımları daha iyi değerlendirebilmek için Türkiye’deki birtakım istatistikî verileri değerlendirmek gerekmektedir. Bu bilgiler teknoloji, bilim ve bilgi toplumunun alt yapısı ile ilgili birtakım ipuçları içermektedir.

Tablo 7: Bireylerin bilişim teknolojilerine sahip olma durumu (%)

Yıl	Masaüstü Bilgisayar	Taşınabilir Bilgisayar	Cep Telefonu
2004	10	0,9	53,7
2005	11,6	1,1	72,6
2007	24	5,6	87,6
2009	30,7	11,2	87,7
2011	34,3	22,6	91,9
2012	31,8	27,1	93,2

Kaynak:TÜİK. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=60.

Tablodan görüldüğü üzere, Türkiye’de 2004 yılında Masaüstü Bilgisayara sahip olanlar %10 iken, bu oran 2012’de %31,8’e çıkmıştır. Taşınabilir Bilgisayar oranı 2005 yılında %0,9 iken, 2012 yılında %27,1’e yükselmiş, cep telefonu kullanımı ise %53,7’den %93,2’ye ulaşmıştır. Dolayısıyla, en fazla bilişim teknolojisi kullanımı cep telefonu olmaktadır. Özellikle son yıllarda cep telefonlarında çıkan yeniliklerle birlikte internete erişim çok kolay sağlanmakta ve bu telefonlara olan talebi arttırmaktadır. Ayrıca daha bağımsız harekete olanak tanıyan taşınabilir bilgisayar ve cep telefonu kullanım oranlarının artması, masaüstü bilgisayar kullanım oranının düşmesine sebep olmakta ve insanların belli bir mekana bağımlı olma zorunluluğunu azaltmaktadır.

Tablo 8: Bilgisayar ve İnternet Kullanımı (%)

Yıl	Bilgisayar	İnternet
2004	23,6	18,8
2005	22,9	17,6
2007	33,4	30,1
2009	40,1	38,1
2011	46,4	45
2012	48,7	47,4

Kaynak:TÜİK.<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>.

Türkiye’de Bilgisayar ve İnternet kullanım oranları tabloda görüldüğü gibi yıllara göre artış göstermektedir. 2004 yılı itibariyle %23,6 olan bilgisayar kullanımı 2012 yılında %48,7’ye yükselmiştir. 2004 yılında %18,8 olan internet kullanımı da 2012 yılında %47,4’e yükselmiştir. Türkiye’de 2004 yılından itibaren gerek bilgisayar gerek internet kullanımı önemli derecede artış göstermiştir. Bu durum teknoloji temelli çalışma şekilleri açısından çok önemlidir.

2012 yılı internet kullanımına eğitim durumuna göre bakıldığında ise; bir okul bitirmeyenlerin internet kullanımı %3,5, ilkokul mezunu olanların %17,7, ortaöğretim mezunları %57,6, lise mezunları %76,4 ve yüksekokul mezunlarının internet kullanım oranı %93 seviyesindedir. İnternet kullananların %70’i evde, %33,8’i işyerinde, %7,2’si eğitim alınan yerde, %16’sı internet kafede, %17,8’i başkalarının evinde ve %5,9’u kablosuz ağ olan yerlerde interneti kullanmaktadır. Son olarak 2012 yılında gerçekleştirilen Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye genelinde hanelerin %47,2’si evden internete erişim imkanına sahiptir. Bu oran 2011 yılının aynı ayında %42,9 idi. Evden İnternete erişim imkanı olmayan hanelerin %27,6’sı evden internete bağlanmama nedeni olarak internet kullanımına ihtiyaç duymadıklarını belirtmişlerdir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10880>)

Bilgi çağı olma aşamasında olan Türkiye’de önemli alanlardan bir diğeri de Gayri Safi Yurtiçi Hasıla içinde Ar-Ge’ye ayrılan paydır. TÜİK Araştırma Geliştirme

Araştırması 2011 verilerine göre, Türkiye’de Gayri Safi Yurtiçi Ar-Ge harcamasının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) içindeki payı %8,6’dır. Bu oran 2010 yılında %8,4’tü. 2011 yılında Gayri Safi Yurtiçi Ar-Ge harcamalarının %45,5’i yükseköğretim, %43,2’si ticari kesim ve %11,3’ü kamu kesimi tarafından gerçekleştirilmiştir(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10931>).

Önceki yıllara bakıldığında; 1995 yılında Türkiye’de GSYİH’den Ar-Ge’ye, %0.38 ve 2004 yılında %0.66 pay ayrılmıştır. 2006 yılında Türkiye’de Ar-Ge harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla(GSYİH) içindeki payının %7.6 olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde, Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı yıllar itibarıyla artarak 2009 yılında %0,85 seviyesine ulaşmasına rağmen bu oran %2’lik AB-27 ortalamasından düşüktür. Türkiye ile AB-27’nin Ar-Ge harcamalarının özel sektör ve kamu kurumlarına bakıldığında, Türkiye’de Ar-Ge harcamalarının %40’ı özel sektör tarafından yapılırken bu oranın AB-27’de %62,5 olduğu görülmektedir. Bu durum, AB-27’de Türkiye’nin aksine Ar-Ge harcamalarının çoğunlukla özel sektör tarafından yapıldığına işaret etmektedir (Bilgi Toplumu İstatistikleri, 2011: 132).

Son olarak önemli göstergelerden biri de Küçük ve Orta Ölçekli Girişim İstatistikleri olmaktadır. KOBİ’ler, çalışma yöntemlerindeki esneklik sayesinde değişen piyasa koşulları ve teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlayabilmektedir. Bürokratik olmayan; yalın ve yeniliklere açık yönetim tarzı, KOBİ’lere süratli karar alma ve uygulama avantajı sağlamaktadır. KOBİ’ler ürün farklılaşması sağlamakta ve büyük işletmelere ara malı temin ederek tedarik zincirini tamamlamaktadır. Dolayısıyla ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak değerlendirilmekte ve ülkelerin gelişme stratejilerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Avrupa KOBİ Haftası 2012 etkinlikleri kapsamında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) çalışmalarında yer alan Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, Dış Ticaret, Ar-Ge, Yenilik ve Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı araştırmalarında çalışan sayısı 250 den az olan girişimlere (KOBİ) ilişkin 2009-2011 yıllarına ait bazı istatistikler derlenmiştir. TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 yılı verilerine göre ülkemizde 250’den az çalışanı olan 3.222.133 girişim bulunmaktadır. Buna göre Türkiye’de toplam işletmelerin %99,9’unu KOBİ’ler oluşturmaktadır. 1-9

çalışana sahip mikro ölçekli işletmeler, toplamın %95,62'sini teşkil etmektedir. KOBİ'lerin %82'si hizmetler ve ticaret, %13'ü ise imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir. 2011 yılında ihracatın %59,6'sı, ithalatın ise %39,9'u KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Türkiye'de Gayri Safi Yurtiçi Ar-Ge Harcaması 2010 yılında 9 268 Milyon TL olarak hesaplanmıştır. Bu harcamanın %14,9'u (1 376 Milyon TL) KOBİ'lere aittir ve KOBİ'lerin %34,6'sı teknolojik yenilik faaliyetinde bulunmuştur (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13146>).

3.2.1.5. Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye'deki Gelişmelerin Değerlendirilmesi

Bilgi toplumu olma sürecinde Türkiye'deki gelişmeler değerlendirildiğinde; Türkiye 1980'lerin sonuna kadar tarımın ekonomik ve toplumsal ağırlığının etkin olduğu bir toplum olmuştur. Ancak bilgi toplumunun sağladığı dönüşümler etkisini Türkiye'de önemli bir biçimde göstermiştir. Bu tespitin ilk göstergesi tarımın ekonomik ağırlığındaki düşüşlerdir. Bir diğer önemli dönüşüm işgücünün mesleki dağılımında yaşanmıştır. Bilgi toplumunun istihdam karakteristiklerinden birisi ofis işlerinin artışıdır. Buna göre, 1990 yılında ilmi ve teknik elemanlar %5,9; üst kademe yöneticileri %1,8 iken 2013 yılında bu oranlar %7,8'lere yükselmiştir. Örneğin bilgisayar operatörlüğü mesleğinin istihdamdaki ağırlığı 1980-2000 arasında %6129.3 artarken, istatistikçi ve matematikçilerin oranında %1115.4'lük bir artış yaşanmıştır. Buna karşın tarımda çalışanların oranı 1990 yılında %47,8'lerden 2013 yılında %19,6'lara gerilemiştir. Yine kadınların istihdama katılma oranlarında çarpıcı artışlar yaşanmış ve %49,1'nin hizmetler sektöründe çalıştığı saptanmıştır.

Bunun dışında tamamlanmış bir olgu olmaktan ziyade bir dönüşümün yaşandığı bilgi toplumunda Türkiye gibi hızla değişmekte olan bir ülkenin bilgi çağının neresinde olduğunun ortaya konulması için toplumun olmazsa olmaz koşulu olan eğitim, bilim ve teknolojiye bakılması gerekli olmaktadır. Buna göre, Türkiye'de eğitimin durumuna bakıldığında bilgi çağının gerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca Bozkurt'a göre Türkiye'deki yaygın inanç; bugün hala eğitim sisteminin düşünmeyi değil, söyleneni yerine getirmeyi öğreten, tekdüze insanlar yetiştirdiği şeklindedir. Türkiye'de sistem rekabeti değil standartlaşmayı teşvik

etmektedir. Oysa günümüz toplumunun temel karakteristiği hızlı değişimdir, dolayısıyla eğitim sürecinde son derece katı bir disiplin içinde ezberletilen bilgiler çok kısa sürede eskiyeceğinden, esas olan bireylerin yaratıcılığını teşvik etmektir (Bozkurt ve Baştürk, 2011: 513).

Bilgi toplumunun başka biri boyutunu oluşturan teknolojiye bakıldığında da olumlu gelişmeler görmek mümkündür. Ülkemizde 2012 yılı itibariyle masaüstü bilgisayar kullananlar %31,8, taşınabilir bilgisayar kullananlar %27,1 ve cep telefonu kullananlar %93,2'dir. İnternet kullanımı ise %47,4'tür. Dolayısıyla Türkiye bilgi toplumunun alt yapısının oluşturulmasında büyük bir yere sahip olan telefon hatlarının yaygınlaşmasında oldukça hızlı bir ilerleme kaydetmiştir. Bir diğer taraftan ekonomik kalkınmanın önemli belirleyicilerinden olan örgütlere bakıldığında, özellikle 2000'li yıllardan sonra rekabete ve esnekliğe açık olan KOBİ'lerin sayısındaki artış önemli olmaktadır. Var olan işletmelerin %99'unu KOBİ'ler oluşturmaktadır. Bu da Türkiye'nin geleneksel fabrikasyon yapısının (yaygın olarak tekstil sektöründe) büyük oranda ortadan kalktığını göstermektedir.

Tüm bu veriler ışığında, Türkiye'nin yıllar itibariyle kendini geliştirdiğini ve çeşitli alanlarda ilerlemeler kaydettiğini söylemek mümkündür. Geleneksel tarımsal ekonomik yapının ve tarımsal işgücünün yerini, günümüzde hizmetler sektörü ve ofis işleri almakta, çalışanların da niteliklerinin yükseldiği ve üst düzey işlerde çalıştığı söylenebilmektedir. Öte yandan bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının her geçen yıl artış göstermesi, insanları bağımsız hale getirebilmekte özellikle işlerin yapıldığı mekan açısından ortaya çıkan işyeri bağımlılığını azaltmakta ve sanal ofis, sanal çalışma gibi kavramları gündeme getirmektedir. Ancak Türkiye'nin endüstrileşme sürecine geç başlamış bir ülke olması, bilgi toplumunun alt yapısının temel koşullarını oluşturan gelişmelerden yeterince yararlanmasını da geciktirmiştir. (Erkan, 1998:214). Bununla birlikte Türkiye açısından bir diğer sorun ise, nitelikli insan gücünün yeterli olmamasıdır. Yeni teknolojileri üretecek ve kullanacak bu insan gücünün üretilmesi bazen bir nesil gerektirebilir. Bu insan gücünü yetiştirmek kadar, elde tutabilmek de güç hale gelmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin bilgi çağını yakalaması büyük ölçüde bu hızla artan nüfusunu yeni gelişmeler doğrultusunda iyi eğitebilmesine bağlı olmaktadır (Bozkurt, 2000b: 276). Bu bağlamda, Türkiye'nin

uluslararası alandaki gelişmeleri takip ederek bilgi toplumuna yönelik uygulamaları yakından izlemesi ve bu alana öncelik veren politikaların oluşturulması gerekmektedir.

3.2.2. Türkiye’de Sanal Çalışma ve Sanal Çalışanlar

Teknolojinin ulaştığı son aşama, yaşamımızın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma yaşamında da birçok değişime neden olmakta ve işin işyeri sınırları dahilinde ve belirli bir zamanda yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Bununla birlikte, işletmeler de esneklik katsayılarını arttırarak, çalışanların iş ve yaşam dengesini kurmalarında büyük rol oynayan ve bu değişime uyum sağlanmasını kolaylaştıran alternatif çalışma programları geliştirmeye ve uygulamaya başlamışlardır. Özellikle Avrupa’da evde çalışmanın farklı bir şekli yaygınlaşmaya başlamış, geleneksel kol gücüne dayalı üretimin yanında, iletişim teknolojilerinin kullanımıyla genellikle hizmet sektöründe gerçekleştirilen evden çalışma/sanal çalışma olarak ifade edilen çalışma biçimini de kapsar hale gelmiştir. Çalışmanın bu kısmında, Türkiye’de mevcut durumda sanal çalışmaya yönelik bir düzenleme olup olmadığı ve yapılması gerekenler tartışılmaktadır.

3.2.2.1. Bireysel İş İlişkileri Açısından Sanal Çalışma

Türkiye’de esnek süreli çalışmanın ilk uygulaması, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. Yürürlükteki İş Kanunundan önceki İş Kanunları, esnek süreli çalışma ile ilgili düzenlemeleri içermemekteydi. Hatta bu kanunlar, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında son derece katı ve tarafların anlaşmalarına imkan tanımayan düzenlemeler içermekteydi. Hem işçi, hem işveren hem de ülke ekonomisi açısından yararlı olabilecek uygulamalar söz konusu hükümler nedeniyle hayata geçirilememekteydi. Bu durum ülkemiz çalışma hayatı açısından büyük engeller oluşturmuştur. Nitekim artan rekabet şartlarında Türkiye’nin esnekliğe ve esneklik türlerinden biri olan çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarına büyük önem vermesi gerekmektedir. Ayrıca Türkiye’nin AB’ye uyum çabalarının içinde, esneklik daha da önem kazanmaktadır (Noyan, 2007: 147). Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu önemli yenilikler getirmiştir. En önemli özelliklerinden biri, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde zaman içinde oluşturulan

ekonomik ve sosyal gerçeklere dayanan yeni iş sözleşmesi türlerinden bazılarını özel olarak düzenleme konusu yapmış olmasıdır. Bu düzenlemelerle bir taraftan yeni çalışma türlerine ve onların özelliklerine uygun sözleşmelerin yapılmasını sağlamak, bir taraftan da bu tür sözleşmelerin yapılması halinde işçilerin hak ve çıkarlarını yasal koruma altına almak amaçlanmıştır. Dolayısıyla, 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde uygulamada rastlanan ve çoğunlukla borçlar kanunu hükümleri çerçevesinde geçerlik kazandırılan ve yorumlanan bu yeni sözleşme türleri yeni yürürlüğe giren yasa ile hukuki açıdan belirli koşullara bağlanmış, işçiler bakımından da koruyucu hükümlerle güvence altına alınmaya çalışılmıştır (Karlıdağ, 2011: 60).

Türkiye açısından esnek süreli çalışma çeşitlerine bakıldığında, önemli düzenlemeler olmasına karşılık, yeterli düzeyde olduğunu söylemek pek mümkün gözükmemektedir. Bu düzenlemelerden 4857 sayılı İş Kanununda bahsedilenler; ‘geçici iş ilişkisi, kısmi süreli iş sözleşmesi, belirli süreli sözleşme, sürekli/süresiz iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, iş zamanı denkleştirilmesi, telafi çalışması’dır. Yasal düzenlemelerde esneklik uygulamaları ve yeni çalışma biçimleri yer alsa da özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan, evden çalışma/uzaktan/sanal çalışma ile ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu duruma sanal çalışmanın oldukça yeni uygulanan bir çalışma şekli olması, henüz çok fazla yaygınlaşmamış olması, sanal çalışanların net bir biçimde tanımlanamaması, sanal çalışanların statüleri konusunda yaşanan belirsizlikler ve sanal çalışmaya her geçen gün yenilerinin eklenmesi neden olarak gösterilebilir. Bu nedenle, sanal çalışanların bir işçi mi veya kendi kendini istihdam eden bağımsız bir çalışan mı olduğu ya da evde çalışma ile ilgili düzenlemelere mi tabi olacağı konusunda literatürde tartışmalar vardır.

Öte yandan, daha önce de belirtildiği üzere hukukumuzda sanal çalışmanın açıkça düzenlenmeyip, bu istihdam şekline dayanak teşkil edebilecek hukuki temelleri mevcuttur. 1982 Anayasası’nın ‘çalışma ve sözleşme hürriyeti’ başlığını taşıyan 48. maddesi bu duruma dayanak oluşturmaktadır. İş Kanunu’nun 9. maddesinde de sözleşme özgürlüğü ilkesine uygun bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, ‘ taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı

kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.’ Getirilen bu düzenleme taraflara, yasal sınırlar içerisinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü tanımaktadır (Süzek, 2011: 221). Dolayısıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işverenler bu tür çalışanlara yönelik diledikleri sözleşmeyi yapabilir; kişilere yönelik iş ve işyeri tanımlamalarını düzenleyebilirler.

Bununla birlikte hukukumuzda sanal çalışma olmamasına karşılık, ‘evde çalışma’ yer almakta bu da çoğu zaman ‘evden çalışma kavramı’ ile karıştırılmaktadır. Evde çalışma, evden çalışmaya yapı olarak benzetmekle birlikte önemli ölçüde farklılıkları bulunmaktadır. İş Kanunu’nda evde çalışma olarak bahsedilen çalışma türü ev hizmetleri ve evde çalışma olarak ikiye ayrılmakta ve Kanunu’nun kapsamı dışında bırakılmaktadır. Burada ilk olarak kastedilen ‘evlerde yapılan el sanatları işleri’ dir. Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde yapılan el sanatları işlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz. Yasa koyucu, halı dokumacılığı gibi evlerde yapılan bazı el sanatlarını göz önünde tutarak bu istisna hükümlerini koymuştur. Bunun dışında bir de evlerde yapılan ev hizmetleri vardır. Ev hizmetleri; yemek, temizlik, çamaşır gibi evin günlük işlerinin üçüncü bir kişi tarafından yapılmasıdır. İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldığından bu işleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasında hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdi hükümleri uygulanır(Çelik, 2011: 74). Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışan üçüncü kişiler 5510 sayılı Kanunda ücretle ve sürekli olarak çalıştıkları takdirde sigortalı sayılırlar (Şakar, 2011: 52).

Bazı yazarlar evde çalışmanın geniş yorumlanması halinde evden çalışmayı da kapsayacağı görüşündedirler. Bunlardan Süzek’e göre, evde çalışanlar kural olarak işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içinde örgütlenmiş durumdadırlar. İş organizasyonu ölçütü nedeniyle, iş görme edimini yerine getirirken işverene karşı belirli bir serbestiye sahip olanlar da bu organizasyon içinde yer aldıklarından, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmaksızın işçi sayılırlar. Ancak, evde çalışanlar bir şekilde işverenin iş organizasyonuna katkıda

bulunmakla birlikte eğer bağımsız bir girişimci niteliğini taşıyorlarsa işçi sayılmazlar. İş organizasyonu içinde yer alan evde çalışanlar işçi sayılmalarına ve bireysel, toplu iş yasalarının uygulanmasına bir engel bulunmamasına karşın, söz konusu kişilerin işyeri dışında çalışmaları nedeniyle iş mevzuatının bazı hükümlerinin uygulanmasında güçlükler çıkabilmektedir. Bu durum da her şeyden önce işverenin işçiyi gözetme borcu konusunda ortaya çıkar (Süzek, 2011: 252-253). Tuncay da atipik iş sözleşmelerinin birçoğunda bağımlılık unsurunun azalmasından dolayı, bu tür sözleşmelerin aslında iş sözleşmesinden çok, yapılan işin sonucunun önem kazandığı istisna akitlerine benzetmektedir (Tuncay, 1995: 72). Akyiğit'e göre ise evde çalışmada yapılan işin türü önemli değildir. Ona göre, bu ilişkinin önemli yanı, işçinin kendi evinde ve işverenin emir ve talimatlarından uzak biçimde çalışmasıdır. Bu durum bu tür çalışmanın, kişisel bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılık taşıdığı sonucuna götürmekte, hukukumuzda da bu tür çalışanlar işçi, ilişkileri de iş ilişkisi olarak kabul görür, demektedir (Akyiğit, 2008: 453).

Nitekim bir işin evde çalışma olarak kabul edilebilmesi ve 5510 sayılı Kanuna tabi olabilmesi için çalışanların bir işyeri veya bir işverene bağlı olması ve düzenli bir şekilde evde çalışması gerekmektedir. Ev eksenli çalışma da denilen bu çalışma şekli, genellikle tekstil ve konfeksiyon alanında yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda, çalışanlara ihtiyaç duydukları esnekliği sağlayan bir iş tercihini ortaya koyan evden çalışma ise, geleneksel ve merkezi işyerinin coğrafi ve kurumsal engelleri kaldırmak için, bilgi teknolojilerinin esnek işyeri ile birleştirilmesidir. Evden çalışanlar evde ya da başka bir yerde zaman ve mekandan bağımsız olarak işyerleri ile e-posta, faks, telefon ve internet ile bağlantı kurarlar. Ayrıca ILO sözleşmelerinde de 177 sayılı, Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı ile evde çalışma düzenlenmiş ancak evden çalışma henüz düzenlenmemiştir (Kavi ve Koçak, 2010: 77).

Tarihsel olarak incelendiğinde de evde çalışma geleneksel bir çalışma şekli olarak çok eskilere dayanmaktadır. Geleneksel evde çalışmada, daha çok nitelik gerektirmeyen işler yapılırken, sanal çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına dayalı yüksek nitelikler gerektiren ve profesyonelce yapılan işler söz konusu olmaktadır. Diğer yandan, sanal çalışanlar işin süresini, ücretini kendileri

belirleyebildiği gibi, evde çalışmalarının dışında işletmeye iletişim teknolojilerini kullanarak off-line (hat dışı) olarak da bağlanıp çalışabilirler.

Sanal çalışanların yasal kapsama alınacağı yönünde de görüşler bulunmaktadır. Yasal kapsama alma; yasal düzenlemeler, yargı kararları, sözleşmeler ve işyeri düzenlemeleri ile gerçekleşebilmektedir. Sanal çalışanların yasal düzenlemelerle kapsama alınması iki farklı şekilde mümkündür. Sanal çalışanlar, ya genel iş yasası ile ya da özel iş yasaları ile kapsama alınabilirler. Genel iş yasası, sanal çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilirse, istihdam edilen işgücü içinde giderek artan bir paya sahip olan önemli bir grup, kapsam içine alınmış olacaktır. Sanal çalışanlar, herhangi bir yasa ile kapsama alınmamışlarsa; bu grubu kapsama almanın en pratik yolu, genel iş yasasının sanal çalışanları kapsama alacak şekilde yorumlanmasıdır. Sanal çalışanları yasal bir kapsama almanın diğer bir yolu, bu grup için özel bir iş yasası çıkartmaktır. Tıpkı; çalışma şartları, diğer çalışanlardan farklı olan gruplar için çıkartılan özel iş yasalarında olduğu gibi. Bu, kendine özgü çalışma şartları, farklı çalışma statüleri, farklı problemleri olan sanal çalışma için en uygun olanıdır (Meşhur, 2010: 8).

Özetle belirtmek gerekirse Türkiye’de sanal çalışanları üçe ayırmak mümkündür: bir firmanın kadrolu çalışanı olabilirler, sözleşme üzerine ücretli statülü (daha çok proje bazlı işlerde) çalışabilir ve birden fazla işverene bağlı olabilirler ya da kendi hesabına bağımsız olarak çalışabilirler. Hukukçuların yorumlarına göre, işçi olabilmelerinin ön koşulu ‘bağımlılık’ unsurunun olup olmadığıdır.

3.2.2.2. Toplu İş İlişkileri Açısından Sanal Çalışma

Bireysel iş ilişkilerinin yanında sanal çalışmanın toplu iş ilişkileri üzerindeki etkisine bakılırsa, öncelikle kolektif iş ilişkilerinin merkezi konularından birini oluşturan sendika hakkı, hukukumuzda anayasal bir güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasa’nın Sendika Kurma Hakkı başlıklı 51. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekleri, kurulmuş olan bu tür kuruluşlara serbestçe üye olabilecekleri, bu kapsam da hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir. Sendika hakkının kullanımında uygulanacak şekil,

şart ve usullerin kanunla düzenlenebileceği de öngörülmüştür. Çalışanlara ve işverenlere sendika özgürlüğü verilmiştir (Çelik, 2011: 404). 07.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun 25. maddesinin 1. 2. ve 3. fıkrasında da sendika özgürlüğünün güvencesinden bahsedilmiştir. Örneğin 1. fıkrasında “işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları şartına bağlı tutulamaz” hükmüne yer vererek çalışanların sendikalara üye olup olmamasını çalışanların kendi isteklerine bırakmıştır (STSK. md.25).

Bununla birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, bir kişinin sendikaya üye olabildiğini iki şekilde ele almıştır. Yasal sistem bir yandan gerçekten işçiye, diğer yandansa gerçekte işçi olmadığı halde sırf sendikalaşma bakımından işçi sayılanlara işçi sendikası üyeliği şansı vermektedir. Önceki yasadan farklı olarak, işçi kavramını kendisi tanımlamak yerine, 4857 sayılı İş Kanununa göndermede bulunarak ondaki tanımı esas almıştır. Buna göre: ‘bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi’ denilir. Ancak işçi tanımında İş Kanununu temel alınmışsa da sendikalaşma bakımından ilgili işçinin iş ilişkisinin hangi iş yasasına (Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu) tabi olduğu önem taşımamaktadır. Ayrıca yeni sistemde de işkolu sendikacılığı esas alındığından, sendikalar belli bir iş kolunda faaliyet göstermek üzere kurulurlar. İşçinin bir işçi sendikasına üye olabilmesi için, halen iş sözleşmesiyle belli bir işkolunda çalışıyor bulunması zorunludur. Fakat bunun için fiilen çalışma zorunlu olmayıp, bu esnada (askıda bile olsa) iş sözleşmesinin hukuken devam ediyor bulunması gerekli ve yeterlidir (Akyiğit, 2013: 366-367). Bir başka düzenleme de 6356 sayılı Kanun 17. maddesinde, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde öteden beri mevcut olan sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı düzenlemesi yer almaktadır. Ancak, 17/3 ‘de aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir, denilerek esnek zamanlı çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olanağı sağlamaktadır (Dereli, 2013: 45).

Görüldüğü üzere, Kanun iş sözleşmesi ile çalışanların tümüne işçi sıfatı vermekte, ister sanal çalışmaya dayalı iş sözleşmesine ister başka bir iş sözleşmesi türüne dayalı olarak çalışsın, tüm işçiler 6356 sayılı Kanun kapsamında öngörülen tüm hak ve özgürlüklerden, sendikal güvencelerden yararlanabilmekte ve aynı işkolundaki farklı işverenlere bağlı olarak çalışıp, birden çok sendikaya üye olabilmektedirler. Öte yandan, sanal çalışanlar için bir diğer önemli nokta işin yapıldığı yer olmaktadır. Nitekim bu noktada sanal çalışan işçinin çalıştığı yerin bağımsız bir işyeri mi veya işyeri organizasyonu kapsamında işyerinden sayılacağı mı esastan hareketle bir çözüme varılabilecektir. Sanal çalışan işçiler açısından ön şart bir iş sözleşmesine tabi olmak bundan sonraki aşamalar için sendikal ilişki kurmaya engel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sendika özgürlüğüne ilişkin kuralların koruma amacı dikkate alınırca, sanal çalışan işçinin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla sendikal faaliyetleri yürütebileceği sonucuna varılabilir. Sanal çalışanların, internet, elektronik posta yoluyla sendikal faaliyetleri yürütmesi, mesleki konularla ilgili olarak sendikaları ve işyeri sendika temsilcileri ile iletişim kurmasında bir engel gözükmemektedir. Diğer yandan sendikalar da, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla üyeleri ile iletişim kurabilir, sendikal yayınlarını, etkinliklerini paylaşabilirler (Şenkal, 2003: 40). Ancak klasik iş ilişkilerine göre şekillenen toplu iş hukuku mevzuatı, sendikal faaliyetlerin bu şekilde yürütülmesi ile ilgili düzenleme içermemektedir. Öte yandan internetin kullanılmasına yönelik yapılan düzenlemeler içerisinde önemli bir örnek verilebilir. Buna göre kanunda, sendika üyeliğinin kazanılmasında ve kaybedilmesinde ulusal ve uluslararası çevrelerde noter koşulunu kaldırıp, sendikaya üyelik bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile üyelik e-devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır denilerek üyelikte elektronik ortama geçiş sağlanmıştır (STSK.17/5). Özellikle sendikalar tarafından teknolojinin sağladığı olanaklar kullanılarak yürütülen faaliyetler ve mücadeleler siber sendika, sanal sendika ve internet sendikacılığı olarak adlandırılmakta, ülkemizde yaygın olmayan yeni bir sendikacılık modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin günümüzde birçok sendika e-postalar, web sayfaları, uzaktan

eğitim modülleri ve video konferans olanaklarından yararlanmakta, i yazışma ve haberleşmelerini elektronik ortama taşımaktadırlar.

Sanal çalışmayla ilgili bir diğer önemli konu da, toplu iş sözleşmesi alanındadır. Bilindiği üzere, bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu, bu koşulu sağladıktan sonra da işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasını, yani salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekiyordu. 6356 sayılı yeni yasa ise işkolu temsil oranını yüzde 3'e düşürmüştür. 41. Madde 1.fıkraya göre, "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde  c n n  yesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi  yesi bulunması kaydıyla bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir." hükmi yer almaktadır (Tuncay, 2013: 68).

Dolayısıyla burada herhangi bir sözleşme ayırımından bahsedilmemiş, önemli olan, yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya  ye olup olmadığıdır. Herhangi bir sözleşmenin kapsamına giren bir işyerinde çalışan ve sözleşmeye taraf sendikaya  ye olan işçiler, sözleşmeden yararlanabilecektir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kişilerin iş sözleşmesine göre çalışması gerekli ve yeterli olurken, işçinin aynı zamanda sözleşme kapsamında yer alan işyerinde çalışması da gerekmektedir.

STSK'nda işyerinin tanımı bulunmadığından İş Kanunu dikkate alınabilir ve sanal çalışanlar gibi işyerinin coğrafi sınırları dışında ya da değişken işyeri esasına göre çalışanlar da toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde kabul edilebilmelidir.  nemli olan aynı yönetim altında ve iş organizasyonunun içinde çalışıyor olmaktır.

Sendikaların bir diğer önemli faaliyetlerinden birini de grev oluşturur. Hukukumuzda grev hakkı işçilere tanınmış olmakla birlikte, işçilerin kendi başlarına diledikleri zaman ve diledikleri yerde grev yapmalarına izin verilmemiştir. Klasik istihdam modeline göre şekillenen toplu iş hukuku açısından bir iş mücadelesi aracı olarak kanunda yer verilen grevin klasik işyeri dışında, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışan sanal çalışanlar için kendine özgü nitelikler taşıyıp

taşımayacağı tartışma konusudur (Kandemir, 2011: 208-210). Ülkemizde yerleşik olmamakla birlikte, bazı ülkelerde sanal grev örnekleri görülmüştür. Bir örnek vermek gerekirse; “Filipinler devlet başkanı Joseph Estrada’nın yolsuzluk yaptığı ve halkın kasasına el uzattığı gerekçeleriyle, istifasını istiyorlardı. Bu tarihte devam eden ve Estrada’nın yolsuzluğunu inceleyen dava “...10’a karşı 11 oyla takipsizlikle sonuçlandı.”. Davanın takipsizlik kararı sonrasında Senato Başkanı istifa etti, göstericiler cep telefonlarıyla “Go 2EDSA, Wear Black! (2EDSA’ya git, siyah giy!)” mesajı ile, 16 Ocak 2001’de Filipinler, Manila’da sayısız kişinin cep telefonuna ulaştı. Sadece cep telefonu ile değil internet üzerinden örgütlenen sosyal ağ kullanıcılarının da katılımı sağlandı. SMS’ler, e-maillerle birkaç saat içinde, belirtilen adreste siyah giyinmiş on binlerce eylemci buluştu. Manilalıların EDSA diye kısalttıkları *Epifanio de los Santos Avenue* caddesi, 16 Ocak’ı izleyen dört gün içinde dolup taşıdı. Bir milyondan fazla insan “çoğu siyahlar giymiş halde” eylemi gerçekleştirdi. Bu eylem mobil iletişimin ve internet üzerinden örgütlenme ile klasik eylem şekillerine kayan bir yapı sergilemiştir” (Tilly, 2008: 151-155).

Nitekim görüldüğü gibi günümüz internet çağında bir tıkla milyonlar bir araya gelebilmektedir. Geleceğin grevinin sanal olacağı yönünde de düşünceler bulunmaktadır. Bu grevlerde tek bir kişinin işi bırakması da mümkün olabilmektedir. Çünkü yüksek vasıflı bir işçi işletme açısından stratejik bir öneme sahip olabilir, böyle bir işçinin de işi bırakması işletme için ciddi kayıplara neden olabilir. Sonuç olarak, ülkemizde sanal çalışmaya yönelik bireysel ve toplu iş ilişkileri düzenlenmemiş olmakla birlikte kanunların geniş yorumlanması halinde bu tür çalışanları da kapsayabileceği yönünde görüşler bulunmaktadır.

3.2.2.3. Sosyal Güvenlik Açısından Sanal Çalışma

Esnek çalışma biçimleri ile ilgili olarak Türk Hukuk sisteminde, 4857 Sayılı İş Kanunu ile bazı standart dışı iş sözleşmeleri yasal düzenlemeye bağlanmıştır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi iş türleri ile telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası gibi çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar bunlar arasında sayılabilir. Belirtilen bu çalışma biçimlerinin sınırları çizilip asgari koşulları belirlenirken, bu kapsamda çalışanların sosyal güvenlik haklarının nasıl sağlanacağı önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede, standart dışı bir iş ilişkisi olan sanal çalışma kavramı, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'un sigortalı tanımında kullanılan bir kavram olmamıştır. Ancak bu konuda kanundaki düzenlemeye bakıldığında, 5510 sayılı SSGSSK açısından sigortalı niteliğinin kazanılmasının üç temel koşulu bulunmaktadır. Bunlardan biri, çalışma ya da iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması, diğeri Kanunda açıkça yer verilmemiş olmakla birlikte, işin işverene ait işyerinde yapılması ve çalışanın SSGSSK.m6'da sayılanlar arasında bulunması gerekir (Kandemir, 2011: 212). İşte sanal çalışan bir kişinin SSGSSK.m4/a kapsamında sigortalılığından söz edilebilmesi için bu koşulların ne oranda gerçekleştiğinin araştırılması gerekir. Bir başka açıdan ülkemizde sanal çalışanların birçoğu kendi hesabına bağımsız olarak çalışmaktadır. Bu kişilerin sosyal güvenlikleri 4/b hükümleri uyarınca gerçekleşmektedir. Son olarak da ülkemizde olmayan ancak uygulanmaya konulması istenen şekliyle memur olarak çalışacaklarsa 4/c'ye tabi olacaklardır ve sigortalılıkları da buna göre düzenlenecektir. Ancak çalışma mevzuatının bütününde olduğu gibi sosyal güvenlik düzenlemelerinde de sanal çalışanlara açık bir hükümle yer verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

3.2.2.4. Sanal Çalışma ile İlgili Veriler ve Güncel Gelişmeler

Sanal çalışma konusundaki bilgilerin Türkiye açısından daha anlaşılır olması için birtakım istatistiki verilere de ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak ülkemizde buna yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca yapılan akademik çalışmalar da oldukça sınırlıdır. Bu anlamda, alana ilişkin güvenilir verilere ulaşmada oldukça zor olmaktadır. TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Verilerinde istihdam edilenlerin işteki durumuna bakıldığında; sanal çalışma ile ilgili veri olmamasına karşılık, ücretli veya yevmiyeli çalışanlar %64,1, işveren %4,8, kendi hesabına çalışanlar %19,3 ve ücretsiz aile işçisi %11,7 olarak görülmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13532>). Dolayısıyla farklı işler yapan sanal çalışanların ücretli işçilere mi kendi hesabına çalışanlara mı dahil edildiği konusunda bir netlik yoktur. Konuyla ilgili bir çalışma da Bilişim Sanayicileri Derneği TÜBİSAD tarafından e-bülten olarak 2012 de yayınlanmıştır. Buradaki bilgiye göre; Webrazzi, IT sektöründeki problemleri ortaya koymak adına yaklaşık 20 sorudan oluşan ve bine

yakın IT sektörü çalışanlarını kapsayan bir anket yapmıştır. Konuyu ilgilendiren bilgilere bakıldığında, IT’de %51,4’ü şirkette kadrolu tam gün olarak çalışırken, sanal olarak çalışanların sayısı ise %20,5’tir. Sanal çalışanların %3,4’ü yazılımcı ve tasarımcı olan kadınlardan ve %96,5’i erkeklerden oluşmaktadır (TÜBİSAD, 2012).

İstatistiki verilerin sınırlılığının dışında, Türkiye’de ilk sanal ofisi Siemens Tıp Çözümleri oluşturmuştur. Şirket sanal işyeri programını uygulamakta, çalışanların belli bir mesaisi olmamakta, çalışanlar istedikleri yerde kendilerine tahsis edilen dizüstü bilgisayarları ve cep telefonları aracılığıyla çalışmakta, sonuçlara göre yönetim anlayışıyla birlikte her üç ay ve yıllık olarak performans değerlendirmesi yapılmaktadır (Akkirman, 2004: 195- 198). Bunun yanı sıra ülkemizde Petrol Ofisi, Shell, Nokia, Avea, Vodafone, Turkcell vb. gibi pek çok şirkette de sanal çalışma programları uygulanmakta ve konu ile ilgili çeşitli beyanatlar verdikleri görülmektedir. İnternet ortamında bu konuyla ilgili yazılara bakıldığında da, pek çok şirketin uzaktan çalışma yönünde girişimleri olduğu, pek çok yazar tarafından uygulanması gereken bir çalışma türü olması gerektiği ele alınmaktadır. Ayrıca hükümet de bu konuya duyarlı kalmamış, evden çalışma ile ilgili çalışmaları gündeme taşımıştır. Örneğin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın sitesinde yer alan ‘kadınların yaşamını kolaylaştıracağız’ başlıklı bir haberde, kadınlara yönelik esnek çalışma paketi haberi yer alır. Habere göre (<http://www.aile.gov.tr/tr/html/2461/Kadinin-Yasamini-Kolaylastiracagiz>);

“Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin, çalışmak isteyen kadının hayatını kolaylaştıracak mekanizmaların güçlendirilmesi gerektiğini, Kalkınma, Maliye ve Çalışma Bakanlığı ile işbirliği yapılarak kadınlara yönelik kreş destekleri, doğum izinleri, süt izinleri, esnek çalışma gibi düzenlemelerin gündemde olduğunu belirtir. Bakan Fatma Şahin, Bilgi ve teknoloji çağında bulunulduğuna dikkat çekerek, kadınlar için gerektiğinde home ofisten part time çalışma imkanı sağlanabileceğini dile getirir.”

13 Kasım 2012’de memurlar.net’de çıkan bir başka haber ise ‘Home Office Memurlara Geliyor’ başlıklı yazıdır. Bu habere göre (<http://www.memurlar.net/haber/306091/>);

“Milyonlarca memurun ve memur adayının merakla beklediği 657 sayılı devlet memurları kanununda yapılacak değişiklikler netleşmeye başladı. Bu çerçevede, yapılacak düzenlemede, özel sektörün ardından memurlara da esnek çalışma modelinin uygulanması öngörülüyor. Star'dan Hüseyin Özay'ın haberine göre düzenleme hayata geçerse, kamu kurumlarında home office dönemi başlayacak. Halen hazırlıkları devam eden kamu personel rejiminin değiştirilmesine ilişkin çalışmalarda, memurların özlük ve sosyal haklarının yanı sıra, çalışma saatleri de masaya yatırıldı. Çalışmalar esnasında, trafik sorununa çözüm getirmek, kamu personeli daha verimli çalıştırmak ve güvenlik sorununu nedeniyle hizmet götürülemeyen vatandaşlara hizmet sağlamak amacıyla esnek çalışma modelinin kamuya da uygulanması kararlaştırıldı. Düzenleme öncesinde, Avrupa ülkelerindeki örnekler incelendi. Yapılan incelemede, birçok Avrupa ülkesinde, kamu kurumlarında değişik esnek çalışma modellerinin uygulandığı görüldü. Uygulamalar doğrultusunda Türkiye için de bir esnek çalışma sistemi oluşturulması öngörüldü. Düzenleme öncelikle, pilot olarak bazı kamu kurumlarının bazı illerdeki birimlerinde uygulanacak. Başarı sağlanması durumunda, diğer kamu kurumlarına ve tüm illere de yaygınlaştırılacak.”

Bu tür haberlere istinaden, Türkiye’de bu konuda daha duyarlı hale gelmeye başlamış ve çalışmalara başlanmıştır. Konuyla ilgili ilk somut adım atılmıştır. Şubat 2012 yılında 2012-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı hazırlanmıştır. Taslakta, 2013 yılında istihdamın artırılması için belirlenen politika öncelikleri ve tedbirleri sıralanmıştır. Buna göre, kayıtdışı istihdamı önleme ve ilave istihdamı teşvik etmeye yönelik tedbirler alınacak ve işsizlikle mücadele kapsamında uygulamalar konulacaktır. Taslakta, istihdamı teşvik amacıyla esneklik de yer almış bununla ilgili, işgücü piyasasındaki katılıklar giderilecek ve esnek çalışma uygulamaları yaygınlaştırılacaktır. Bu kapsamda, evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeli gibi esnek çalışma yöntemlerine imkan sağlayacak düzenlemeler yapılarak, bu çalışma biçimlerinin hayata geçirileceği vurgulanmıştır (<http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/taslak1.pdf>).

Bir başka haber de İsteinsan.com sitesindedir. Sitede, ‘Evden Çalışma Fikri Giderek Yaygınlaşıyor’ başlıklı yazıya göre özellikle engelliler ve kadınlar için uzaktan çalışmayı başlatan Turkcell ile ilgili bir haber yayınlanmıştır. Habere göre (http://www.isteinsan.com.tr/isteinsan_gazete/evdencalismafikrigiderek yayginlasiyor.html);

Özellikle engelliler ve ev hanımları için istihdam imkânı yaratan 'evden çalışma' sistemine ilgi her geçen gün artıyor. Turkcell Global Bilgi 2012'de 100 kişi daha istihdam ederek evden çalışan müşteri temsilcisi sayısını 175'e çıkaracak". Çağrı merkezi sektörüne evden çalışan müşteri temsilcileri kavramını kazandıran ilk firma olan Turkcell Global Bilgi'de evden çalışanların sayısı artıyor. Şirket 2010 yılında başlatılan bu uygulama kapsamında 75 evden çalışan müşteri temsilcisine 2012'de 100 kişi daha ekleyecek Turkcell Global Bilgi olarak, kendi deneyimlerinden ve gelen taleplerden yola çıkarak evden çalışan müşteri temsilciliğinin gün geçtikçe tercih edilen bir alan olmaya başladığını ifade eden Turkcell Global Bilgi İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Ersin Aydın, "Evden temsilci olarak çalışmanın ofiste çalışmaya göre en önemli avantajı, insanların kendilerini en huzurlu hissettikleri yer olan evlerinde, katma değerli işler yapmalarına olanak tanınmasından kaynaklanıyor" diyor. Çalışanlar bir yandan ev ortamından vazgeçmezken, diğer yandan kendilerini iyi hissedecekleri, sonsuz gelişim ve değişim olanakları içeren, kişisel gelişimleri konusunda sürekli yatırım yapılan kurumsal bir çatıya dahil olmanın tatminini yaşadığını vurguluyor, demiştir."

18 Şubat 2011 tarihli “Avea’da evden çalışanlar” başlıklı bir yazı ise bu sistemin istihdamı artırıcı yönünü vurgulamakta ve kadınların bu çalışma biçimine olan uygunluğunu belirtmektedir (<http://www.evekseni.com/2011/06 /avea-da-evden-calisanlar.html>);

“Dünyada hızla yayılan evden çalışma tarzını GSM operatörü Avea da benimsedi. Söz özellikle bayanların veriminin arttığını vurguladı. Merkez Bankası Başkan Yardımcısı İbrahim Turhan da Türkiye'nin yılda bir milyon kişiye iş bulmak zorunda olduğunu söyledi. İnternet sayesinde dünyada ve

Türkiye’de evden iş yapma (home office) giderek yaygınlaşıyor. 3 bin çalışanı ile hizmet veren Türkiye’nin en genç cep telefonu (GSM) operatörü Avea’nın üst yöneticisi (CEO) Erkan Akdemir, “Yarı zamanlı ve ev ofis (home office) çalışma biçimini özendiriyoruz. Çünkü ciddi ofis giderleri oluyor ve bu yeni çalışma biçimi şirket içi maliyetlerimizi azaltıyor. Ayrıca uzmanların tam zamanlı çalışmaları mümkün olamayabiliyor.” dedi. Akdemir, bayanların ev ofis tarzıyla daha verimli olduklarını da söyledi.”

Yukarıda belirtilen örnekler gibi Türkiye’de sanal çalışma uygulamaları gün geçtikçe artmakta ve buna yönelik yapılması gerekenler tartışılmaktadır. İnternette de konuya ilişkin Türkçe kaynaklarda sanal çalışmayı özendirici ve yaygınlaştırmaya yönelik pek çok yazı, ilan vb. bulunmaktadır. Bu ilanların büyük kısmında sanal çalışmanın engelliler, emekliler ve kadınlar için uygun ve elverişli pek çok çalışma fırsatı sunduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca Türkiye’de sanal çalışmanın mevcut görünümü değerlendirildiğinde, daha önce de belirtildiği üzere bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda Türkiye hızlı bir şekilde ilerlemeler kaydetmektedir. Özellikle taşınabilir bilgisayar kullanımı ve internete erişimi sağlayan cep telefonlarındaki artışla birlikte, işin ofis dışında yapılması olanaklı hale gelebilmektedir. Bunun yanında son yıllarda belirli bir işyerine gidip gelmek istemeyen, bağımsız çalışmak isteyen profesyonel meslek grupları da yeterli düzeyde olmasa da artış göstermekte ve sanal çalışma gibi esnek çalışma düzenlemeleri talep etmektedirler. Nitekim hukuki bağlamda bireysel ya da toplu iş ilişkileri alanında herhangi bir yasal düzenleme olmamasına karşılık, bu taleplerin son yıllarda artıyor olması hukuki düzenlemelerin ve birtakım uygulamaların gündeme gelmesini sağlamakta ve sanal çalışma yönünde bir engel de bulunmamaktadır. Buna örnek olarak, bireysel iş ilişkilerine bakıldığında sözleşme özgürlüğünden bahsedilebilirken, toplu iş ilişkilerine bakıldığında da sendika özgürlüğünden bahsedilebilmekte ve birden fazla işverenle sözleşme yapılarak, birden çok sendikaya üye olabilmenin önü açılmaktadır.

3.3. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE SANAL ÇALIŞMA

Esnek çalışma türlerine yönelik yasal düzenlemelerin 2000’li yıllardan sonra tüm ülkelerde yaygınlaştığı söylenebilmektedir. Çeşitli ülkelerde sosyal politika uygulamalarına bakıldığında, işgücü piyasalarının yoğun bir dönüşüm geçirdiği hatta işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini engelleyen iş güvencesi, katı çalışma saatleri ve tek tip katı iş sözleşmelerinin değiştirildiği görülmektedir. Bunlardan çeşitli esnek çalışma türlerinin yasal dayanaklarına bakılırsa (Büyüksu, 2004: 68-70);

- Part-time work : 97/81/EC Framework Agreement on part-time work
- Temporary work: Proposal for a directive of temporary work,
- Fixed-term contract: 99/70/EC Framework Agreement on fixed-term contract or work
- Telework: Framework Agreement on Telework (16 July 2002)
- Work on Call: (According to national law and practices)
- Contracting out- Subcontracting-outsourcing: (National law and practices)
- Flexible working hours: (93/104/EC organization of working time)
- Posting workers (96/71/EC posting workers)
- 2002/14/EC framework directive for informing and consulting employees gibi türler görülmektedir.

Bu kısımda, konu esnek çalışma türlerinden sanal çalışma ile sınırlı olup, incelenen kaynaklarda ve raporlarda konu ile ilgili en çok dikkati çeken ülkeler ele alınarak, bu ülkelerde sanal çalışmanın durumu kısaca irdelenmektedir. Daha sonra ülkelerarası ve Türkiye ile bir karşılaştırma yapılmaktadır. Bu ülkeler; Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Danimarka ve Fransa’dan oluşmaktadır.

3.3.1. Almanya

Almanya’da sanal çalışmayı düzenleyen belirli bir yasa yoktur. Nitekim Alman toplumunda bu tür yeni çalışma şekillerinin tarihi çok eski değildir. Çünkü toplum, disiplinli, iş saatleri belirli olan ve emekliliğe kadar bir firmada çalışmaya alışkın olan kişilerden oluşmaktadır. 2000’li yıllardan sonra ekonomide rekabette yer

edinebilmek ve kadınları işgücü piyasası içerisine dahil etmek için birçok şirket ve girişimci yeni çalışma biçimleri arama yoluna gitmişlerdir. Şirketler, çalışanlarına sanal çalışmayı tavsiye etmiş, özellikle yüksek vasıflı olanlara ve kadınlara yönelik onları tatmin edecek bireysel talepleri değerlendirmiştir. Ancak birçok sendika ve sektörel düzeydeki işveren dernekleri bu duruma karşı çıkmış, düzenli olan yapının bozulmamasını istemişlerdir. Son yıllarda ise, eskinin katı, disiplinli zaman ve mekan kısıtlaması esnekleşmeye başlamış, çeşitli sanal çalışma uygulamaları başlatılmıştır (Collaboration@work Report, 2006: 66).

1996 yılında çıkarılan, işverenlerin evde çalışma konusundaki asgari çerçeve yükümlülüklerini içeren Evde Çalışma Yasası, sanal çalışmanın bir türü olan evden çalışma kapsamında da düşünülmektedir. Evde çalışma yasası, yapılan işin yapısını dikkate almaksızın, evde yapılan tüm işlerin tüm şekillerine uygulanmaktadır (Tokol, 2003).

Bunun dışında tele çalışma ile ilgili olarak, bağımlı tele çalışan işçiler çalışma zamanı, tatil ve dinlenme süreleri ve fazla çalışma gibi düzenlemelerde toplu iş hukuku kapsamına girmektedirler. Ancak firmanın mekânı olmayan yerlerde, işverenin bir işyerini temin etmesi gibi yükümlülüklerinin olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Örnek olarak, 1995 yılında, Posta İşçileri Sendikası ile bir 'tele ev çalışması toplu iş sözleşmesi' yapılmıştır. Sözleşme tüm personeli kapsamakta, firmanın mekanında çalışmaya alternatif olmak üzere evden çalışma imkânı sağlamaktadır. Programa katılım gönüllü olup, çalışanın istemesi durumunda tümüyle ofis esaslı çalışmaya dönüş garanti edilmektedir. Sözleşme yazılı olmak zorundadır. Almanya'da bu tarihten sonra Allianz, Bosch, Ford, Siemens gibi firmalarda da bu türde sözleşmeler imzalanmıştır (Tan, 2007: 72; Telework in the European Union Report, 2010: 9).

Alman İşveren Birlikleri Konfederasyonu (Confederation of German Employers' Associations) ve Alman Sendikalar Konfederasyonu (Confederation of German Trade Unions) 16 Temmuz 2002 de Tele Çalışma Çerçeve Anlaşmasını imzalamıştır. Deklarasyonun tavsiyeleri bağlayıcı olmamakla birlikte, tüm kuralları ile tanıtılmış ve sosyal taraflar kuralları uygulamaya koymaları için teşvik edilmiştir. Ülkede, sanal çalışma konusunda firmalar anlaşmalarını kendileri düzenlemektedir.

Çeşitli sendikalar, özel sektör işverenleri ve yerel kamu işverenleri sanal çalışanlara yönelik bir sözleşme hazırlamakta ve kişilere işe başlama aşamasında imzalatılmaktadırlar. Firmaların hazırladıkları bu sözleşmeler, genellikle Avrupa metinleri ile örtüşmektedir. Hazırlanan metinler, kişiye özel daha bireysel hazırlanabildiği gibi, Avrupa metinlerinde yer alan koruyucu standartların ötesine de gidebilmektedir. Dolayısıyla, sözleşme anlaşmayı imzalayan taraflar üzerinde bağlayıcıdır. Kişiler, firma ile belli konuları belirleyebilme serbestisine de sahiptir. Sosyal taraflar, bu tür sözleşmelerde problemlerle baş etmede son derece ademi merkezi olan bu yaklaşımın en iyisi olduğunu düşünmekte ve genel olarak Alman İş Hukuku'nda tüm çalışanlara yönelik koruma mekanizmalarının olduğunu, işçilerin ihtiyaç duyduğu çalışma koşulları, ücretleri, çalışma zamanı ve güvenlikleri en ileri düzeyde olduğundan Hükümet de bu tür çalışanlara yönelik özel bir yasa yapma zorunluluğu hissetmemektedir (Commission Staff Working Paper, 2008: 16-17).

3.3.2. Amerika Birleşik Devletleri

Sanal çalışmanın en yaygın olduğu ülkelerden biri Amerika'dır. Ülkede sanal çalışmanın çeşitli türleri görülmekle birlikte en yaygın olanı tele çalışma ve evden çalışmadır. Ancak, Birleşik Devletleri'nde yürürlükteki mevzuatta sanal çalışmaya ilişkin bir özel düzenleme mevcut değildir. Bu anlamda, sanal çalışma iş ilişkilerini düzenleyen mevzuat çerçevesinde ele alınan bir çalışma şeklidir (Kandemir, 2011: 55).

Sanal çalışma için ilk yasal düzenleme 2000 yılındadır ve sanal çalışma tele çalışma kapsamında ele alınmıştır. Buna göre; sanal çalışan istihdam edecek her firma, öncelikle bu kişileri belirli bir eğitimden geçirdikten sonra, uygun bulmaları durumunda onlara yönelik bir sözleşme yapmalı ve bu kişilere imzalatmalıdır. Bu sözleşmenin içerisinde yönetim ve organizasyon şeması, insan kaynakları, teknik, lojistik destek gibi unsurların yanında; çalışanların ücret, performans, kariyer, işten çıkarılma, sosyal güvenlik gibi tüm haklarına ilişkin bilgiler yer almalıdır. Bu adımdan sonra, 2010 yılında Tele Çalışmayı Geliştirme Kanunu imzalanmıştır (The Telework Enhancement Act of 2010). Bu yasayla birlikte, tele çalışma konusunda önemli bir adım atılmıştır. Böylelikle, işgücü yönetiminde esneklik sağlayan tele çalışma sözleşmelerinin, Federal hükümetin desteğini alması önemli bir gelişme

olmuştur. Hazırlanan sözleşmeler, Kanunda tanımlanan sınırlamalara tabi olmalı ve firmalar tarafından belirlenen kurallar, toplu iş sözleşmeleri ile uyumlu olmalıdır. Kanun tele çalışanlara yönelik olmakla birlikte diğer sanal çalışma türlerini de içine almaktadır. Çalışanların sözleşmeye katılıp katılmaması gönüllülük esasına dayalıdır. Sözleşme kimseye bunu zorlamamakta aksine katılanların iş ve yaşam dengesini uyumlaştırmayı ve faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Status of Teleworking in the Federal Government Report, 2012: 7-10; Guide to Telework in the Federal Government, 2011: 4-14).

Bu yasa çerçevesinde hazırlanan sözleşmede, firmaların belli yükümlülükleri vardır. Öncelikle yasa, bir firmanın sanal çalıştıracağı kişilere karşı bir sözleşme hazırlamasını zorunlu tutmaktadır. Daha sonra sözleşmeyi imzalamak isteyen çalışanlardan kimlerin uygun olduğuna karar vermeli, bunu tüm çalışanlara bildirmelidir. Firmalar, tele çalışma mevzuatındaki değişikliklere karşı kendi sözleşmelerini zaman zaman gözden geçirmeli ve düzenlemelidirler. Yapılacak herhangi bir düzenlemede tele çalışma uzmanları ve firmanın personel yöneticisi iletişim içinde olmalı, sendikalar ile çalışarak toplu sözleşme taleplerini de göz önünde bulundurmalıdırlar. Sözleşme açık ve anlaşılır olmalıdır. Kısa ifadelerle yer verilmeli, sanal çalışanın kim olduğu, uygunluğu, görevi ve alternatif çalışma mekanları, çalışacakların iş tanımları yapılmalı ve nasıl sözleşme yapılacağı belirtilmelidir. Sanal çalışanlar ister belirsiz süreli çalışacak kadrolu eleman olsun, ister geçici/belirli süreli çalışacak olsun, her çalışan işvereni ile yapılan sözleşmeyi imzalamak zorundadır; aksi halde yasada yer alan haklardan faydalanamazlar. Belirli süreli çalışacaklar için sözleşmenin süresi 6 ay ile 1 yıl arasında değişir. Özellikle uzaktan çalışan kişiler, güvenlikleri için buldukları yerin adresini mutlaka bildirmek zorundadırlar. Yapılacak bu sözleşmelerle ilgili her yıl kurumların insan kaynakları yöneticileri tarafından bir rapor hazırlanır, tele çalışma programı kongrelerinde belirtilen yer ve zamanda hükümet temsilcilerine sunulur. (Guide to Telework in the Federal Government, 2011: 15-28).

2011 yılında Telework Research Network (Tele Çalışma Araştırma Ağı) tarafından hazırlanan bir rapora göre; çalışanların %45'i part-time tele çalışmaktadır. 50 milyon çalışandan 2.9 milyon kişi evden çalışmaktadır. Düzenli olarak tele

çalışanlar 2005 yılından 2010 yılına %61'lik bir artış göstermiştir. 2016 yılında tele çalışanların toplamının 4.9 milyona yani %69 'a çıkacağı tahmin edilmektedir. Çalışanların %66'sı özel sektörde çalışmaktadır. Çalışanların sadece %37'si tamamen uzaktan çalışma istemektedir. Çalışılan yerlere bakıldığında ise %63 ile ilk sırayı evden çalışma almıştır. Bunun dışında en çok çalışılan yerler olarak; müşterinin evinde veya ofisinde, arabada, otelde, tele çalışma merkezlerinde, kafelerde, havaalanı, uçak, tren, park ve kütüphanelerde çalışıldığı belirlenmiştir (Telework Research Network, 2011: 4-20).

3.3.3. Birleşik Krallık

Ülkede sanal çalışma ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. 2002 yılında imzalanan Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması Birleşik Krallık'ta da kabul edilmiş, İngiliz Endüstri Konfederasyonu (Confederation of British Industry) ve Esnaf Birlikleri gibi sosyal taraflar tarafından ortaklaşa bir broşür halinde hazırlanarak, 'Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu' adıyla uygulamaya konulmuştur. Bu kılavuza, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı ile endüstri ilişkilerinden sorumlu Hükümet departmanı destek vermiş ve kılavuz 2003 yılında yayınlanmıştır. Kılavuz niteliğindeki tele çalışma broşürü, bağlayıcı olmamakla birlikte Hükümet, yöneticilere ve işçi temsilcilerine sanal çalışanlara yönelik sözleşme yaparken, bu kılavuz çerçevesinde hareket edilmesini öngörmektedir. Kılavuzda yer alan bilgiler diğer ülkelerle kıyaslandığında zorunlu hükümler içermemekle birlikte uygulamada oldukça serbestiye sahiptir. İşçiye yazılı bilgilerin sağlanmasında Birleşik Krallık mevzuatı hakkında bilgi verilir; çalışanların sağlık ve güvenlikleri, iş ve aile yaşamı ile ilgili olan haklarına yer verilmektedir. Broşürün ülkenin tamamında sosyal taraflara ve firmalara gazetelerde, internette, çeşitli yayınlar ve toplantılar aracılığıyla duyurulması sağlanmış, sanal çalışmayla ilgilenen bütün işverenlere ve sendikalara kopyası elden dağıtılmıştır. İstihdam Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmada, işverenler sanal çalışma projesini başlatmanın ana faydalarını azalan maliyetler, daha fazla esneklik, alan tasarrufu ve çocuk bakımı sorumlulukları olan personelin istihdam edilebilme imkanları olarak belirtmişlerdir. Ana işveren örgütü İngiliz Endüstri Konfederasyonu, işverenlerin bakış açısından sanal çalışmanın temel

avantajının düşürülen maliyetler olduğuna işaret etmektedir (Commission Staff Working Paper, 2008: 32-33; Tan, 2007:)

Birleşik Krallığın 2007 İşgücü Anketi Sonuçlarına göre, 1997 yılında 2.3 milyon olan evden çalışan kişi sayısı 2007 de 3.2 milyon kişiye çıkmıştır. 2008 yılında Profesyonel Müteahhitler tarafından yapılan başka bir çalışmaya göre, İngiltere’de 1.4 milyon serbest çalışan (freelancer) bulunmaktadır. Son 10 yılda oran %14 artmıştır. Bu kişilerden %58’i tam zamanlı çalışırken, %42’si yarı zamanlı çalışmaktadır. Erkekler genel olarak IT (bilgi teknolojileri) sektöründe, yönetici ve mühendis olarak çalışmakta, kadınlar ise tercümanlık, kitap editörlüğü gibi işlerde çalışmaktadırlar (<http://www.contracteye.co.uk/contractornumbersuk.shtml2008>; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/uk0711039i.htm>)

3.3.4. Fransa

Fransız Hukukunda, sanal çalışmaya özgü yasal bir düzenleme mevcut değildir. Sanal çalışma ile ilgili yapılan değerlendirmeler, 1980 yılına dayanmaktadır. Literatürde sanal çalışma ile yasal bir düzenleme olmaması nedeniyle, özellikle bu türde çalışanların hukuki statüsü ve bu iş türünden kaynaklanan İş hukuku sorunları üzerinde durulmaktadır. Bu çerçevede yapılan değerlendirmelerde, sanal çalışan bağımsız statülü bir kişi, iş hukuku’nun kurallarına tabi bir işçi veya Fransız İş Kodu’nun evde çalışmayı düzenleyen 721. ve devamındaki maddelerde düzenlenmiş olan evde çalışmanın statüsünde de olabileceği belirtilmiştir. Özellikle sanal çalışanların bağımlı çalışan olup olmadığı konusunda Fransız Hukuku’nda yargı ve literatür tarafından geliştirilen yardımcı bir ölçüt, başkasının iş ya da hizmet organizasyonu çerçevesinde iş görme olarak belirtilmiştir (Kandemir, 2011: 54).

Diğer yandan Fransa’da 2002 tarihinde Tele Çalışma Avrupa Çerçeve anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşmayı 2005 yılında ulusal sektörler arası çerçeve bir anlaşma takip etmiş ve 2006 yılında telekomünikasyon sektörü düzeyinde imzalanmıştır. Son dönemde tele çalışmaya ilişkin olarak 2009 yılında France Telecom Orange’in (tele çalışma ulusal telekomünikasyon sağlayıcısı) dört sendika konfederasyonu ile grup düzeyinde tele çalışmayı geliştirmek için imzalanan anlaşma

önemlidir. Tele çalışma ile ilgili yapılan bu anlaşma, 2009-2012 yıllarını kapsayan ve Fransa Telekom Orange grubunda Fransız şirketlerinin yaklaşık 100.000 çalışanı ile ilgilidir. Anlaşmada tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işverenin işyerlerinde ya da başka herhangi bir yerde düzenli bir şekilde yapılan bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır. Şirketler bu anlaşmaya bağlı kalmak üzere, çalıştıracakları kişilere sözleşme imzalatacaklardır. Sözleşmede hangi konulara yer verilmesi gerektiği, tele çalışmanın türleri, çalışanların hakları gibi birçok konuya yer verilecektir. Buna göre tele çalışmanın üç türünden söz edilmektedir. Bunlardan birincisi, çalışanın istediği yerde evde ya da firmanın ofisinde çalışması ikincisi, çalışanın evine yakın bir yerde işyerinin uydu ofisinde çalışması ve üçüncüsü çalışanın istediği başka bir yerde uzaktan çalışması şeklinde belirlenmiştir. Dolayısıyla bu anlaşma ile tele çalışmanın kapsamı genişletilmiş, bağımsız olarak uzaktan yapılan diğer işler de kapsama alınmıştır. Sözleşmede tavsiye edilen çalışma türü, çıkacak herhangi bir olağan üstü duruma karşı çalışanların işverenin belirlediği ofislerde çalışmasıdır (Commission Staff Working Paper, 2008:16; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/08/articles/fr0908019i.htm>)

Anlaşmanın temel ilkelerine göre, çalışanlar sözleşmeyi imzalayıp imzalamamakta serbesttir. Sözleşme kabul edildiği takdirde işle ilgili özellikle teknik olarak bütün sorumluluklar işverene aittir. Çalışanlar kaza, hastalık, ölüm veya herhangi bir diğer durumda sosyal güvenliğin tüm haklarından yararlanabildikleri gibi temin edilen ekipmanlara yönelik de sigorta yapılır. Yapılacak olan iş sözleşmesinde çalışanların özel hayatına saygı duymak ilke olarak kabul edilmekte, buna yönelik çeşitli konular sözleşmede yer almaktadır. Örneğin; çalışanların çalışacakları yer, hangi günler şirkete geleceği, çalışma saatleri, hangi saatlerde çalışanların aranabileceği, çalışanların ekipmanları, güvenlikleri için koşullarının uygunluğu bununla ilgili tele işyeri sağlık ve güvenlik komitesinin görevlendirilmesi gibi. Özellikle uzaktan çalışanlar, nerede olursa olsun herhangi bir durumda yöneticilerine ulaşabilmeli ve bilgi vermelidir. Ayrıca, şirketle olan bağlarının kopmaması için, en az haftada iki gün işyerine gelip diğer takım çalışanlarıyla bilgi alışverişi yapmalı, toplantılara katılmalıdır. Anlaşma çerçevesinde, sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığını izlemek için şirket yönetimi tarafından belirlenecek temsilciler, sendika tarafından belirlenecek temsilcilerle ulusal izleme komisyonu

oluşturulur ve yıllık olarak genel değerlendirme raporu hazırlanır (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/08/articles/fr0908019i.htm>)

3.3.5. Danimarka

Danimarka'da konfederasyonlar ve sendikalar oldukça önemli bir güce sahiptir. Ülkedeki işgücü piyasası ile ilgili düzenlemeler büyük ölçüde Hükümet ya da Parlamento tarafından herhangi bir müdahale olmadan sosyal tarafların inisiyatifine bırakılmaktadır. Çeşitli düzenlemeler toplu sözleşmelerle yapılmakta, toplu sözleşmeler Danimarka işyerlerinin yaklaşık %76'sını kapsamaktadır. Ülkede sanal çalışma türlerinden sadece tele çalışma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş, 2002 yılında Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması kabul edilmiştir. Burada yapılan tele çalışma ile ilgili tanımlamalar, 2002 yılında başlangıç oluşturmuş gibi görünse de 1990'lı yıllardan itibaren toplu sözleşmelerde tele çalışmadan bahsedilmiştir. Buna göre sosyal taraflar toplu sözleşmelerde tele çalışmayı şu şekillerde tanımlamışlardır: işveren tarafından sağlanan bilgisayar ya da başka bir iletişim aracı kullanılarak, işverenin işyerinin dışında genellikle çalışanın evinde yaptığı çalışma olarak tanımlanmış, bu tanımlamanın içine uzaktan çalışma, mobil çalışma şekillerinin girmediği de açıkça belirtilmiştir. Tele çalışanlara yapılacak sözleşme belirli süreli olarak yapılır, yinelenebilir ve kişilerin ne kadar saat çalışacağı sözleşmede belirtilir (Commission Staff Working Paper, 2008: 13-14; Larsen ve Andersen, 2007: 186).

Avrupa sosyal ortaklarıyla imzalanan tele çalışma anlaşması Danimarka'da konfederal ve sektörel düzeyde toplu sözleşmeler ile ülkede yasal olarak zorunlu kabul edilmekte ve herhangi bir ihlal durumunda ulusal iş mahkemesine gidilebilmektedir. Ancak, konfederal ve sektörel düzeyde kabul edilen anlaşmalar, aksi toplu sözleşmede belirtilmediği sürece imzalayan tarafların üyesi olan çalışanlarını kapsamaktadır. Bunun dışında hükümet, toplu sözleşme kapsamında olmayan işçilerin güvenliğini sağlayacak bir yasa yapmak zorunluluğu duymamaktadır. 2002 ve 2006 yılında tele çalışma ve evde çalışma ile ilgili tanımlamalar ve hükümler tekrar gözden geçirilmiş, ancak tele çalışma ile ilgili kısıtlamalar devam etmiştir. Bu eksikliklerden en önemlisi tele çalışmayı dar tutarak, sadece evden çalışmayı geçerli saymış bunun dışında mobil tele çalışanları/uzaktan çalışanları kapsama dahil etmemiştir. Kapsamda olan tele çalışanlarla ilgili toplu iş

sözleşmelerinde birtakım haklardan bahsedilmiş, özellikle ücret ve çalışma koşulları ile ilgili ilkeler dönem dönem yenilenmiştir. Finans Bakanlığı tarafından tele çalışma ile ilgili toplu iş sözleşmesi yapılırken dikkate alınması gereken konular belirtilmiştir. Tele çalışanların iş tanımları, tele çalışma döneminin süresi, ofis tasarımları, sağlık ve güvenlik ile ilgili prosedürler, tele işyerinde işverenin çalışanını değerlendirmesi, tele çalışan ile işçi temsilci ve yönetim arasında iletişim, işletme maliyetleri, tazminat hakları, işletmede çalışanların iş yerleri, yerel ya da bireysel anlaşmalarda ihbar süresi gibi birçok konuya yer verilmiştir. Bireysel iş sözleşmelerinde ele alınması gerekenler ise; çalışanın sendika üyesi olup olmadığı, işinin kapsamı ve türü, çalışacağı yer ve saati, kullanacağı ekipmanlar, sağlık ve güvenlik prosedürleri gibi konulardır. Çalışanın, işvereni bilgilendirmesi zorunlu olup, her türlü bilgi güvenliği hakkı saklıdır (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/01/articles/dk0801029i.htm>).

Tele çalışmaya yönelik yapılan 2008 yılının istatistiklerine göre de 2006 yılında yaklaşık 716 000 kişi evden çalışmıştır. 2000 yılında evden çalışanların oranı %20,7 iken 2006 yılında %25,7 olarak saptanmıştır. Erkekler kadınlara göre daha fazla evden çalışmayı istemektedir. İşgücünün %25'i tele çalışmakta, %21,7'si ara sıra evden çalışırken, %4'ü düzenli olarak evden çalışmaktadır. Kadınların %10,6'sı erkeklerin %15,1'i tele çalışmaktadır (<http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>).

Sonuç olarak, Danimarka'da sosyal taraflar, Çerçeve Anlaşmasının başarılı bir şekilde yürütüldüğünü düşünmekte fakat etkileri çok önceden var olan toplu sözleşmelerin sonucu olarak sınırlılıklar bulunmaktadır. Ülkede sanal çalışmayı özel olarak düzenleyen bir kanun olmamakla birlikte, belirli aralıklarla toplu sözleşmeler aracılığıyla çerçeve anlaşmasının hükümleri çeşitli taleplere göre yinelenmektedir.

3.4. ÜLKELERARASI KARŞILAŞTIRMA

Ele alınan Almanya, A.B.D., Birleşik Krallık, Fransa ve Danimarka'da sanal çalışmaya yönelik yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak hemen hemen hepsinde sanal çalışmaya dayanak oluşturacak düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan; Almanya'da sanal çalışma türlerinden evden çalışma, Evde Çalışma Yasası

kapsamında değerlendirilmektedir. Bunun dışında da tele çalışanlardan bağımlı statüde olan işçiler toplu iş hukuku kapsamına girmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, en yaygın olan sanal çalışma türleri evden çalışma ve tele çalışmadır. Bu tür çalışma türleri iş ilişkilerini düzenleyen mevzuat çerçevesinde ele alınmaktadır. Ülkede 2010 yılında çıkarılan Tele Çalışmayı Geliştirme Kanunu, Federal Hükümetin de desteğini alması dolayısıyla oldukça önemlidir. Bu yasaya göre, sanal çalışmanın diğer türleri olan evden çalışma ve uzaktan çalışma da kapsama alınmıştır. Birleşik Krallık'ta, 2002 yılında imzalanan Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması çeşitli taraflarca broşür halinde bir Tele Çalışma Kılavuzu haline getirilmiştir. Hazırlanan bu kılavuzda tele çalışmanın kapsamı geniş tutularak sanal çalışmanın diğer türlerine de yer verilmiştir. Fransa'da ise, 2009 yılında tele çalışma ulusal telekomünikasyon sağlayıcısı ile dört sendika arasında imzalanan tele çalışmayı geliştirme anlaşması önemlidir. Bu anlaşmada da tele çalışma geniş tutulmuş, evden çalışma ve uzaktan çalışmayı da kapsamıştır. Son olarak Danimarka'da, sanal çalışma türlerinden sadece tele çalışma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 2002 yılında imzalanan Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması, toplu sözleşmeler ile ülkede yasal olarak zorunlu kabul edilmiştir. Bunun dışında Hükümet, toplu sözleşme kapsamında olmayan işçilerin güvenliğini sağlayacak bir yasa yapma zorunluluğunun olmadığını düşünmektedir.

Görüldüğü üzere, yapılan bu düzenlemelerde sanal çalışmanın genel bir çerçevesi çizilmiştir. Ülkelerde ortak özellik olarak sanal çalışma türlerinden evden çalışma ve tele çalışmadan bahsedilmiş, A.B.D.'de ve Fransa'da uzaktan çalışmanın da kapsam içerisinde yer aldığı belirtilmiştir. Hatta bununla ilgili olarak, bağımsız bir şekilde uzaktan çalışanların çalıştıkları yerin adresini yöneticilerine vermeleri ve yöneticileri ile sürekli iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Almanya'da ve Danimarka'da tele çalışmaya toplu iş sözleşmelerinde yer verilirken, A.B.D.'de, Tele Çalışmayı Geliştirme Kanununda; Birleşik Krallıkta Tele Çalışma Kılavuzunda ve Fransa'da France Telecom Orange Anlaşması'nda yapılan düzenlemelerde sanal çalışma ile ilgili uygulamalar, kişilerin hak ve çıkarlarını koruma açısından daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Almanya, ABD, Birleşik Krallık, Fransa ve Danimarka'da yukarıda bahsedilen belirli düzenlemeler dahilinde, sanal çalışanlar genel itibarıyla sözleşmeye tabi bağımlı bir işçi statüsünde ele alınmış, sanal çalışan kişilere yönelik işletmelere sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir. Sanal çalışanların ise bu sözleşmeyi imzalayıp imzalamaması gönüllülük esasına bırakılmıştır. Sözleşmede yer alacak olan hususlar da detaylı olarak belirtilmiştir. Örneğin, kişilerin görev tanımları, görev süreleri, görev yerleri, ücretleri, kişilere verilecek ekipmanların temini, sağlık ve güvenlik koşulları, veri koruma ve özel hayatın gizliliği, iş ve aile yaşamı ile ilgili olan tüm haklar açık bir şekilde sözleşmede yer almalıdır. Çalışanların sözleşmeyi imzalamaları halinde, tüm sorumluluk işverene ait olmaktadır. Bununla ilgili yapılacak denetim sisteminde iki ülkede önemli uygulamalar söz konusu olmuştur. Bunlardan ABD'de kurumların insan kaynakları yöneticileri tarafından her yıl bir rapor hazırlanıp, tele çalışma programı kongrelerinde Hükümet temsilcilerine sunulmalıdır. Fransa'da da yapılan anlaşma çerçevesinde sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığı şirket yönetimi ve sendika tarafından seçilecek temsilciler ile ulusal izleme komisyonu oluşturularak denetlenecektir. Yapılacak sözleşmeler belirli aralıklarla yenilenmeli, çalışanların ve sendikaların görüşü alınmalıdır. Özellikle Danimarka'da işgücü piyasasında atılan bütün adımlar ülkenin toplu iş hukuku hükümlerine aykırı olmamalıdır.

Türkiye açısından durum değerlendirildiğinde; Türkiye'de istihdamın sektörel yapısının tarımda azalarak, hizmetler sektörüne kayması, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ile internetin hemen hemen her yere ulaşması, kadın istihdamındaki yavaş da olsa artışlar, nitelikli işgücünün gelişmesi, kamu sektörünün yanı sıra özel sektörün de gelişerek işletmelerin örgüt yapılarını esnekliğe ve rekabete açık hale getirmesi bunun sonucu olarak da KOBİ'lerin sayısındaki artış tüm bunlar sanal çalışmaya geçişin alt yapısını hazırlayan etmenler olmuştur. Ancak yeterli düzeyde olduğunu söylemek güçtür. Bunun için de öncelikle bilgi teknolojilerinin üretimi ve kullanımı yönünde başta insana yatırım unsurlarından eğitime, bilime ve teknolojiye yatırım politikalarına önem verilmesi, teknolojik gelişmenin başlıca koşulu olan araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi ve insan kaynaklı gelişme politikalarının ön plana çıkarılması amaçlanmalıdır.

Bununla birlikte sanal çalışma Türkiye’de henüz çok fazla yaygınlaşmamış olup, diğer ülkelerden farklı bir uygulama görülmemektedir. Hukuki anlamda sanal çalışanlara yönelik herhangi bir düzenleme yoktur ancak Almanya’da olduğu gibi yasalardaki hükümlerin geniş yorumlanması halinde bu tür çalışanları da kapsayacağı öngörülmektedir. Öte yandan, diğer ülkelerde yasal bir düzenleme olmamasına karşılık, ülkelerin toplu iş sözleşmelerinde sanal çalışma ile ilgili uygulamalar sürekli gündemde bulunmakta ve şirketlerin sözleşme yaparken dikkate alacakları bir anlaşmaları ya da spesifik kanunları bulunmaktadır. Oysa Türkiye’de konuyla ilgili özel bir düzenleme yapılması yerine mevcut olan Bireysel ve Toplu İş Hukuku’ndan faydalanılmakta ve yapılacak sözleşmelerde belirsizlikler yaşanmaktadır. Bunun yanında ele alınan ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de sanal çalışanların gerekli haklardan faydalanabilmeleri için bağımlı işçi statüsünde olmaları ve işverenleri ile sözleşme yapmaları gerekmektedir.

Sonuç itibarıyla, son yıllarda Dünya’da ve Türkiye’de bilgi iletişim teknolojileri hızlı bir gelişim göstermiş ve çalışma mekanını da işyeri dışına taşımıştır. Yapılan araştırmalarda zaman ve mekandan bağımsız olarak çalışanların sayılarında ciddi artışlar bulunmakla birlikte bu konuda ülkelerde resmi istatistiksel verilerin düzenli olarak takip edilmediği sonucuna varılmıştır. Konuyla ilgili olarak öncelikle, ülkelerin mevzuatlarında nasıl ki çeşitli esnek çalışma türlerinden bahsedilmekteyse (özellikle en yaygın çalışma şekli olan part-time çalışma gibi) sanal çalışma konusunda da düzenlemeler getirilmeli ve bu kişiler yasal anlamda güvenceye kavuşturulmalıdır. Yapılacak düzenlemelerde de sanal çalışmanın ne olduğu, kapsamı ve türleri açık olarak belirtilmeli ve diğer çalışma türlerinden farkı ortaya konmalıdır. Bu tür çalışanlar gerek İş Hukuku’nda gerek Sosyal Güvenlik Hukuku’nda ve Toplu İş Hukuku’nda yer alan bütün haklardan faydalanabilmelidir.

SONUÇ

Çalışma kavramı ve çalışma hayatında değişim günümüzde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Çalışma hayatı ile ilgili süreç izlendiğinde, çalışma kavramının tarihsel süreç içerisinde farklı değişimler gösterdiği ve farklı anlamlara büründüğü görülmektedir.

Endüstri-öncesi toplumdaki endüstri-sonrası topluma kadar, birçok değişim yaşayan çalışma kavramına tarihsel açıdan bakıldığında; endüstri-öncesi toplumlarda salt geçim amaçlı yapılmış olan çalışma görülmektedir. Bu dönemde çalışma, kişiler için hayatın merkezi değildir. Aşırı kazanç hırsı dinsel ve toplumsal açıdan hoş karşılanmadığı gibi, daha toplulukçu ve kanaatkar insan yapısı öne çıkmaktadır.

Ancak artı değerlerin ortaya çıkışıyla köleci çalışmaya dayanan bir toplum yapısı ortaya çıkmış, bu toplum modern toplumdaki çalışma fikrinden farklılık göstermektedir. Çalışma belli bir kesimin işi haline gelmiş olmakla birlikte, alçaltıcı bir iş olarak görülmüştür. Endüstri toplumunda Protestanlığın da ortaya çıkmasıyla, kilisenin çalışma olgusuna bakışı değişmiş, çalışma aşağılayıcı olmaktan çıkarılmış, kutsallaşmış ve soylulaştırılmıştır. Çalışma olgusu adeta Tanrıya hizmet etmenin bir yolu olarak kabul edilmiştir. Tarihi süreç içinde incelediğimizde iki önemli olay, toplumları ekonomik, sosyal ve siyasi bakımdan olduğu kadar çalışma ilişkileri açısından da etkilemiştir. Bu olaylar endüstri devrimi ve bilgi devrimidir.

Endüstri devriminin ortaya çıkmasıyla çalışma hayatında köklü dönüşümler yaşanmıştır. Endüstri devriminin ilk safhalarında buharlı makinelerin dokuma tezgahlarına eklenmesi ile üretim kesintisiz devam etmiş ve standart üretime geçiş söz konusu olmuştur. Üretim kitlesel hale dönüşmüş ve büyük fabrikalar açılmıştır. Daha önce toprakta çalışan büyük bir emek yığını bu yeni süreçte fabrikalarda çalışmaya başlayan ücretli emek yığına dönüşmüştür. Endüstri devriminin ilk başlarında fabrikalara sahip olanlar tarafından, aşırı kârlılık gayesi ile düşük ücretlerle, ağır çalışma koşulları yaşanmıştır. Emeklerini belirli bir süre ve yoğun çalışma karşılığında fabrika sahiplerine kiralayan bu yoksul kesimler 'işçi sınıfı' olarak adlandırılan bir kitleyi oluşturmuşlardır.

Endüstrileşme sürecinde otomasyona geçişle birlikte beyaz yakalı adı verilen yeni bir çalışan sınıfı oluşmuştur. Bu dönemde daha nitelikli ve eğitilmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmuştur. Endüstri-sonrası toplum, bilgi toplumu, enformasyon toplumu, post endüstriyel toplum ifadeleri gibi kavramlarla ifade edilen bu süreçte üretim sistemindeki değişimlere paralel olarak düşünce biçiminde, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler belirleyici olmuştur. Bu dönemdeki en önemli gelişmelerden biri de hizmet sektörünün diğer sektörlerin önünde yer alması olmuştur. Endüstri devriminden sonra çok fazla mesaiye dayanan çalışma anlayışı yerini uzmanlığa ve verimliliğe dayanan çalışma anlayışına bırakmıştır. Ayrıca çalışma hayatına teknolojinin girmesiyle beraber uzmanlaşma önem kazanmış, çalışma saatlerinde esneklik kavramı standart mesaiye dayanan çalışma anlayışını değiştirmiştir. Bununla birlikte çalışmaya ilişkin değerlerde de bir takım farklılaşmalar dikkat çekicidir. Endüstri toplumunda fabrika düzeninin hakim olduğu, insanın geri plana itildiği, otorite, disiplin, hiyerarşi, merkeziyetçilik gibi özelliklerin olduğu bir yapıdan, endüstri-sonrası toplumunun küresel rekabet ortamında gelişen teknolojinin de etkisiyle başarılı olmak için insan unsurunun öne çıktığı, esnekliğin geliştiği, çalışana sorumluluk ve yetkinin verildiği, sosyal sorumluluğun, doğal çevrenin korunmasının, iş etiğinin önem kazandığı bir yapıya doğru gelişme yaşanmaktadır.

Dolayısıyla endüstri-sonrası toplumda endüstriyel mal üretiminden çok bilgi üretimi, teknolojik üretim, elektronik ticaret, finansal kâr gibi kavramların ön plana çıkmaya başladığını görmekteyiz. Özellikle çalışma ortamı ve araçlarının değişikliğe uğradığı görülmektedir. Ofis ortamının değiştiği, geleneksel ofis ortamının yerini giderek bir tür sanal ofise, sanal çalışma ortamına bıraktığını görmekteyiz. Teknolojik gelişmeler ve bilişim alanındaki gelişmelerle birlikte çalışma araçlarının da giderek teknoloji ve bilişim ağırlıklı özellikler içeren araçlara dönüştüğünü görmekteyiz. Modern dünya “iş” ve “işyeri”ni hayatın merkezi durumuna getirmiştir. Geleneksel toplumda "evde çalışan" insanlar, artık “fabrikalarda çalışma”ya başladılar. İş, aileden ayrıldı. Fakat bu eğilim günümüzde tekrar tersine dönmüştür. İş, yeniden eve dönmeye başlamıştır. Bu nedenle çoğu kez adına “sanal işgücü” olarak adlandırabileceğimiz, yeni bir işgücü çeşidinin, başka bir deyişle bilgi işçisi olarak adlandırılan ve ileri düzeyde bilgi teknolojilerini kullanabilen işgücünün

günümüzde süratle yaygınlaştığına tanık olunmaktadır. Bu nedenle süratle değişen ve gelişen teknoloji ve yenilikler karşısında bu teknolojileri kullanabilecek beceri ve bilgiye dayalı işgücü büyük önem taşımaktadır.

21.yüzyılda meydana gelen teknoloji devrimi ve değişen toplumsal yapı, globalleşme gibi gelişmeler; iş yaşamında da birtakım dönüşümlere neden olmaktadır. Bu gelişmeler, çalışma ilişkilerinde önemli değişikliklere sebep olurken, çalışan-çalıştıran arasındaki güç dengesi ve işçi örgütlerinin fonksiyonları da değişiklik göstermektedir. Geçmiş dönemden bu yana işgücünün yapısında mavi yakalıdan, beyaz yakalıya, pembe yakalıdan altın yakalıya doğru bir farklılaşma söz konusu olmakta, kol gücüne dayalı işlerin ortadan kaybolmaya başlayıp, daha çok yaratıcılığa dayalı iş ve mesleklerin önem kazandığına tanık olunmaktadır. İşyeri ve çalışma kavramlarının geçtiğimiz yüzyıldaki anlamlarını yitirdiğine yönelik görüşler yüksek sesle dile getirilmeye başlanmıştır. Tam istihdamdan, part-time çalışmaya geçiş hızlanmış, özellikle mikro-teknolojik gelişmeler kapsamında çalışmanın belirli bir mekana bağlı olarak (fabrika-büro) gerçekleştirilmesi zorunluluğunun ortadan kalktığı ve telekomünikasyon ağları yardımı ile internet teknolojisi ve dijital teknoloji sayesinde insanların istedikleri yerden çalışabildikleri anlaşılmış, sanal işletme, sanal işgücü, e-ticaret, e-çalışma, sanal çalışma gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca günümüzde bireylerin daha az çalışma ve kendilerine daha fazla zaman ayırma yönünde eğilimleri görülmüştür. Daha az emekle daha çok kazanıp tüketmek şeklinde kendini gösteren bu gelişmeler, insanların üretim ve tüketim anlayışlarında da çalışmanın toplumsal bir değer olarak değil, daha çok ve rahat tüketebilmek için kullanılan bir araç olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu anlayışla; topluluk kurallarından özgür kalmak, rahatlık ve esneklik, duygu ve hislerde bencillik, aktif ancak kişisel amaçlılık, gerçeklerden kopukluk, plansızlık ve geçicilik, genel yerine yerele yöneliklilik şeklinde kendini göstermektedir.

Sonuç itibarıyla çağımıza damgasını vuran bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerin en önemli sonuçları şüphesiz peşinde getirdikleri yeni değişim ve dönüşümlerdir. Bu çalışmada sosyal değişim sürecinde çalışmanın dönüşümü tarihsel olarak ele alınmıştır. Daha sonra çalışma yaşamına ilişkin tartışılmaya başlanan ve yakın gelecekte de çok sık konuşulması ve uygulanması

beklenen sanal çalışmanın ne olduğu, türleri gibi temel kavramsal ve kuramsal bilgiler tartışılmıştır. Son olarak da dünyada ve Türkiye’de sanal çalışmanın gelişim düzeyi incelenmiş ve bazı sonuçlara varılmıştır. Bu sonuçlardan dünyadaki duruma baktığımızda; seçilmiş ülkeler arasında sanal çalışmanın yaygın olduğu ancak henüz sanal çalışmaya yönelik hukuki olarak düzenlemelerin yetersiz olduğu ve istatistiki olarak da henüz yeterli verilerin olmadığı görülmüştür. Öte yandan bazı ülkelerde esnek çalışma ile ilgili var olan kanunlarda sanal çalışmaya da yer verilmiş, kimi zamanda tele çalışma içerisinde ele alınmıştır. Türkiye’de de durum çok farklı değildir. Mevcut kanunlarda sanal çalışmaya yer verilmemekle birlikte kanunların geniş yorumlanması halinde bu tür çalışma şeklini kapsayacağına yönelik görüşler bulunmaktadır. Özellikle ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’na, 5510 sayılı SSGSSK’da ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na bu çalışma şeklinin eklenmesinin yararlı olacağı kanaatindeyim. Ayrıca sanal çalışanların örgütlenmesi konusunun tartışılması ve buna yönelik yeni bir işkolunun doğabilme ihtimaline karşılık, sanal çalışmanın işkolu bakımından resmi kayıt altına alınabilmesi söz konusu olabilmektedir. Çünkü bilginin en önemli faktör haline geldiği günümüz şartlarında bilgi işçilerinin önemi ve değeri artarken, bilgi işçilerine olan talep de gittikçe artmaktadır. Bu bağlamda gerek dünyada gerek Türkiye’de bu farkındalığın olduğu ve birçok insanın da bu tür çalışma şekillerini tercih ettiği ve buna yönelik olarak yeni açılımların gerçekleştirilebileceğini söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- ADİYAMAN ERTUNÇ, Melike (2007). “Teknolojik Değişmenin Üretime ve İşgücü Yapısına Etkileri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- AFGÜN, Salim (2006). “Sanal Organizasyonlarda Yapı, Yönetim ve İletişim”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, “Kadının Yaşamını Kolaylaştıracamız”, <http://www.aile.gov.tr/tr/html/2461/Kadinin-Yasamini-Kolaylastiracagiz> (Erişim Tarihi: 20.05.2013).
- AKGEYİK, Tekin (2000). “ Teknolojik Değişim, Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, *Çimento İşveren*, Cilt 14, Sayı 3, 3-16.
- AKKAYA, Yüksel (2002). “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık”, *Praksis Dergisi*, Sayı 5, 131-176.
- AKKİRMAN, Ali Deniz (2004). *Sanal İşyerinde Örgütsel Davranış*, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- AKSOY, Beyhan (2012). “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, 401-414.
- AKTAN, Çoşkun Can ve İstiklal Y. VURAL (2004). Yeni Ekonomi ve Yeni Rekabet, *Ajans Türk Basını*, Yayın No 253, Ankara.
- AKTAY, A. Nizamettin; Kadir ARICI ve E. Tuncay SENYEN KAPLAN (2011). *İş Hukuku*, 4. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara.
- AKTAY, Nizamettin (1999). “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, *MESS-Mercek*, Sayı 15, 53.

- AKYİĞİT, Ercan (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2013). *İş Hukuku*, 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ALP, Alper (2007). “Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- ALTAN, Ömer Zühtü (2004). *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- ANSAL, Hacer (1999). “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, *Birleşik Metal İş Sendikası*, Ankara, 1-30.
- APGAR, Mahlon (1999). “Alternatif İşyeri”, *Harvard Business Review*(İş ve Yaşam Dengesi), (Çev. İbrahim Bingöl), *MESS Yayınları*, İstanbul, 161-200.
- ARENDET, Hannah (1994). *İnsanlık Durumu* (Çev. Bahadır Sinan Şener), İletişim Yayınları, İstanbul.
- ARISS Sonny ve diğerleri (2002). “Trust And Technology İn The Virtual Organization”, S.A.M. *Advanced Management Journal*, Vol 67, Iss 4, Cincinnati.
- ARON, Raymond (1974). *Sanayi Toplumu*, (Çev. Agah Oktay Güner), Boğaziçi Yayınları, İstanbul.
- ASLAN, Özgür (2007). “Yeni Ekonomi: Özellikleri ve Endüstrileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 52, 300-318.
- ASUNAKUTLU, Tuncer (2002). “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 9, 3-13.

- ATAMAN, B. Ceylan (2008). “Esnek Çalışmada Uzlaşma Arayışları”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt. 24, Sayı 225, 125-144.
- AYDEMİR, Cahit ve Sema GENÇ YILMAZ (2011). “Ortaçağın Sosyoekonomik Düzeni: Feodalizm”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 36, 226-241.
- AYDINLI, İbrahim (2004). “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, *Kamu-iş*, Cilt 7, Sayı 4, 1-20.
- AYKAÇ, Mustafa (2000). “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Yayını, No 38, Ankara, 553-596.
- BALCI, Yusuf (1995). “Bilgi Teknolojisi ve İstihdam”, *Çerçeve*, Yıl 4, Sayı 15, 77-85.
- BAŞARAN, Funda (2010). “Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 1, 11-32.
- BAYRAKERİ, Emel Fatma (2012). “Bilgi Ekonomisine Dönüşüm Sürecinde Türkiye ve Slovenya Üzerine Karşılaştırmalı Bir Uygulama”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- BELEK, İlker (2010). *Esnek Üretim Derin Sömürü*, Yazılama Yayınları, İstanbul.
- BELL, Daniel (1973). *The Coming of Post-Industrial Society A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, Inc., Publisher, Newyork.
- BERBER, Metin ve Burçin ESER YILMAZ (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, 1-16.

- BIANCHI, M. Suzanne ve Melissa A. MILKIE (2010). "Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century", *Journal of Marriage and Family*, No 72, 705-725.
- BİNGÖL, Yılmaz ve Nihal TANRIVER (2011). "Bilgi Çağında Değişen Sosyal Hareketler: Sanal Eylemler", *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 131-141.
- BORATAV, Korkut (2003). *Türkiye İktisat Tarihi*, 7. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara.
- BOZKURT, Veysel (2000a). *Yeni Çalışma Etiği*, Alesta Yayınları, Bursa.
- BOZKURT, Veysel (2000b). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, Sistem Yayınları, Bursa.
- BOZKURT, Veysel (2005). "Püritan Etiğin Sonu ve Post-Endüstriyel Dönüşüm", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara.
- BOZKURT, Veysel (2006). *Sosyoloji*, Ekin Yayınları, Bursa.
- BOZKURT, Veysel (2012). *Endüstriyel Post Endüstriyel Dönüşüm*, Ekin Yayınları, Bursa.
- BOZKURT, Veysel ve Şenol BAŞTÜRK (2011). "Bilgi Toplumu ve Türkiye", *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, (Ed. Memet Zencirkıran), 2. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 505-517.
- BÖRÜ, Deniz (2005). "Güven, Örgütsel Düzeyde Önemi, Anlamı, Temelleri, Sonuçları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara.
- BREVARMAN, Harry (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*, (Çev. Çiğdem Çıdamlı), Kalkedon Yayınları, İstanbul.

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza (2004). *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul.

CASCIO, F. Wayne (2000). “Managing a Virtual Workplace”, *Academy of Management Executive*, Vol 14, No 3, 81-90.

CENTEL, Tankut (2003). “AB’ye Üye Olmayı İsteyen Türkiye, Esnek Çalışma Biçimlerini İlişkin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez”, *TİSK İşveren Dergisi*.

CİHANGİROĞLU, Necmettin ve Şahin BAYRAM (2010). “Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, 1-16.

COLLABORATION@WORKREPORT(http://www.amicommunities.eu/www.amiatwork.com/ec.europa.eu/information_society/activities/atwork/hot_news/publications/documents/collaboration_at_work_report_2006.pdf) (Erişim Tarihi: 25.05.2013).

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Commission Staff Working Paper Report on the Implementation of the European Social Partners Framework Agreement on Telework

CONTRACTEYE,<http://www.contracteye.co.uk/contractornumbersuk.shtml2008>.(Erişim Tarihi: 24.05.2013).

ÇAĞLAR, Mehmet (2009). “Dünya ve Türkiye’de Yeni Ekonominin Etkileri ve Eleştirileri” Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

ÇAKIR, Özlem (2005). “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara, 107-123.

- ÇAKIR, Özlem (2009). “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, *Sosyo-Ekonomi*, Sayı 2, 77-94.
- ÇALIŞ, Şuayib (2012). “Çalışma Sosyolojisinde Klasik Yaklaşımlar”, *Çalışma Sosyolojisi*, (Ed. Zerrin Sungur), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 29-60.
- http://ec.europa.eu/competition/publications/annual_report/2011/part2_en.pdf
(Erişim Tarihi: 25.05.2013).
- ÇARIKÇI H. İlker ve Özlem ÇELİKKOL (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 9, 153-170.
- ÇARIKÇI, H. İlker; Münire ÇİFTÇİ ve Seher DERYA (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 53-65.
- ÇELİK, Nuri (2011). *İş Hukuku Dersleri*, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÇELİK, Sümeyra (2007). “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İşkurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- ÇİÇEK, Dönüş (2013). “Evde Çalışma Şekilleri”, *Ev Endüstrisi* (Ed. Dilek Baybora, Pembe Gül Çakır, Dönüş Çiçek), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 81-105.
- ÇİFTÇİ, Birgül (2009). “Çalışma İlişkileri ve Güven”, *Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt 46, Sayı 530, 59-72.
- ÇİFTÇİ, Birgül (2010). “İşte Var Ol (Ama) Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 1, 153-174.
- ÇİFTÇİ, Birgül (2012). “Örgütsel Etik”, *Örgüt Sosyolojisi*, (Ed. Memet Zencirkıran), Dora Yayınları, Bursa, 171-207.

- ÇOLAK, Aytül (2005). “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara, 341-365.
- DEMİRBILEK, Sevda (2007). “Sanal Çalışma Ekseninde Sanal İşgören”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, 69-89.
- DEMİRCAN, Nigar ve Adnan CEYLAN (2003). “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 10, Sayı 2, 139-150.
- DERELİ, Toker (2005). “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara, 3-11.
- DERELİ, Toker (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 1, 41-64.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI MÜSTEŞARLIĞI, Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı Bilgi Toplumu İstatistikleri, DPT Yayın No: 2826
http://www.bilgitoplumu.gov.tr/Documents/1/Diger/Bilgi_Toplumu_Istatistikleri_2011.pdf (Erişim Tarihi: 25.05.2013).
- DİNÇER, Gönül (2008). “Hizmetler Sektörünün Gelişimi: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası (2003). *Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri Kitapçığı*, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul.
- DOĞAN, İsmail (1996). *Sosyoloji*, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- DOĞRUL, Şefika Burcu ve Seda TEKELİ (2010). “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 11-18.

- DRUCKER, F. Peter (1992). *Kapitalist Ötesi Toplum*, (Çev. Belkıs Çorakçı), İnkılap Yayınları, İstanbul.
- EDGELL, Stephen (1998). *Sınıf*, (Çev. Didem Özyiğit), Dost Yayınları, Ankara.
- EKİN, Nusret (1987). *Endüstri İlişkileri*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ELLİSON, B. Nicole (1999). "Social Impacts: New Perspectives on Telework", *Social Science Computer Review* Vol 17, 338-356.
- ERAYDIN, Ayda (1992). *Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- ERDEM, Ziya (2005). "Sanayi İşçisinden Yeni Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 49,542-566.
- ERDEMİR, Erkan (2013). "Post Modern Örgüt Kuramı", *Örgüt Kuramı*, (Ed. Deniz Taşçı ve Erkan Demir), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 163-191.
- ERDOĞAN, Sibel (2012). "Yeni Emek Sistemleri: Ev Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ERDUT, Tijen (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi*, TÜHİS Yayını, İzmir.
- ERGİN, Berin (2007). "Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni", *Tisk Akademi* Cilt 2 Sayı 4, 7-55.
- ERKAN, Hüsnü (1998). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 4.Baskı, İzmir.
- ERKUL, İhsan (2010). *İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunundan Doğan Hakları, Yükümleri ve Sorumlulukları*, Ayrıntı Yayınları, Ankara.
- ERYİĞİT, Süleyman (2000). "Esnek Çalışma, Esnek Üretim, Esnek Organizasyon", *Kamu-iş*, 1-16.

EUROFOUND, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/uk0711039i.htm> (Erişim Tarihi: 24.05.2013).

EUROFOUND, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/08/articles/fr0908019i.htm> (Erişim Tarihi: 26.05.2013).

EUROFOUND, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/01/articles/dk0801029i.htm> (Erişim Tarihi: 26.05.2013).

EUROFOUND, Avrupa Birliğinde Tele alışma 2009,
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/tr/1/EF09961TR.pdf>
(Erişim Tarihi: 19.05.2013).

EVDE EK İŞ İMKANI COM, “Avea’da evden çalışanlar”,
<http://www.evekseni.com/2011/06/avea-da-evden-calisanlar.html>(Eriřim
Tarihi: 20.05.1013).

FİLİZ, Yeliz (2011). “Esnek alışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması”, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.

GIDDENS, Anthony (2000). *Sosyoloji*, (ev. Hüseyin zel ve Cema Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara.

GIDDENS, Anthony (2008). *Sosyoloji*, (ev. Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul.

GOLDEN, D. Timothy and Allan FROMEN (2011). “Does it Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, telework, virtual) across Subordinate Work Experience and Outcomes”, *Human Relations*, Vol 64, No 11, 1451-1475.

GORZ, Andre (1985). *Cennetin Yolları*, (ev. Turhan Ilgaz), Alfa Yayınları, İstanbul.

- GORZ, Andre (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi* (Çev. Işık Ergüden), Ayrintı Yayınları, İstanbul.
- GÖKER, Aykut (1991). “İş Sürecinde Değişim ve Teknoloji Sorunu”, *Petrol-İş 91 Yıllığı*, Nisan.
- GRİNT, Keith (1998). *Çalışma Sosyolojisi*, (Çev. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, Bursa.
- GÜLMEZ, Mesut (1991). *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, 2. Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No 236, Ankara.
- GÜLTEKİN, Mine (2009). “Çalışmanın Tarihsel Gelişimi”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- GÜNDOĞAN, Naci (2007). “İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren*, Cilt 21, Sayı 3, 22-37.
- GÜNAY, İlhan (2004). “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu-İş Yayınları*, Cilt. 7, Sayı. 3.
- GÜNEY, Nair (2008). *Bilgi Toplumu ve Türkiye*, Gündoğan Yayınları, İstanbul.
- GÜRBÜZ, Rüveyde (2012). “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- GÜVEN, H. Sami (2001). *Sosyal Politikanın Temelleri*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- HALL, Douglas and Richter, Judith (1988). “Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?”, *The Academy Of Management Executive* Vol 2, No 3, 213-223.
- HANDY, Charles (1995). “Trust and the Virtual Organization”, *Harward Business Rewiev*, Vol 73, No 3, 40-50.

- HILL E. Jeffrey; J. Alan HAWKINS and Brent C. MILLER (1996). "Work and Family in the Virtual Office", *Family Relations*, Vol 45, 293-301.
- HILL, E. Jeffrey; C. Brent MILLER and vd. (1998). "Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work-Life Balance", *Personel Psychology*, No 51.
- HILL, E. Jeffrey; C. Brent MILLER; Sarap WEINER and Joe COLIHAN (1998). "Influences Of The Virtual Office On Aspects Of Work And Work/Life Balance", *Personel Psychology*, No 51, 667-683.
- HIZLI, Mefail (2011). "Ahiliğin Anadolu'daki Gelişim Süreci", *Ahilik*, (Ed. Baki Çakır ve İskender Gümüş), Kırklareli Üniversitesi Yayınları, Kırklareli, 17-40.
- HUBERMAN, Leo (2011). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, (Çev, Murat Belge), İletişim Yayınları, İstanbul.
- IŞIĞIÇOK, Özlem (2005). "Çağımızın Yeni Gerçeği: Hızla Artan Altın Yakalı Bilgi İşçisi Talebi ve Sonuçları", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara, 69-77.
- IŞIKLI, Alpaslan (2005). *İş Hukuku*, 6. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara.
- İLERİ, Ülkü (2009). "Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri", TÜHİS Yayınları, No 62, Ankara.
- İLKARACAN, İpek (2010). "Uzlaştırma Politikaları Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, (Der. İpek İlkaracan), Mega Basım, İstanbul, 21-57.
- İNCE, Ezgi Hatice (2007). "Sanal Örgütlerde Güven Unsurunun Sağlanmasında İletişimin Rolü ve Kitapevleri Üzerine Bir Uygulama", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- İNCE, Mehmet; Aykut BEDÜK ve Enver AYDOĞAN (2004). “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.
- İPEKYOLU KALKINMA AJANSI, 2011 Kadın İstihdamı Raporu <http://www.ika.org.tr/dosya/raporlar/TRC1KadinIstihdamiRaporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2013).
- İŞ DÜNYASI VE YÖNETİM PORTALI, “Evden Çalışma Fikri Giderek Yaygınlaşıyor”, http://www.isteinsan.com.tr/isteinsan_gazete/evdencalismafikrigiderek yaygin lasiyorhtml (Erişim Tarihi: 20.05.2013).
- JARVENPAA, L Sirkka and E. Dorothy LEİDNER (1999). “Communication and Trust in Global Virtual Teams”, *Organization Science* Vol 10, No 6, 791-815.
- KAĞNICIOĞLU, Deniz (2013). “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, Cilt 27, Sayı 1, 22-39.
- KALDIRIMCI, Nurettin (1987). “Motivasyon İçin Anahtar Bir Kavram: Psikolojik Sözleşme”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 113-128.
- KALEMCİ TÜZÜN, İpek (2007). “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı 13.
- KANDEMİR, Murat (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal Yayınları, İstanbul.
- KAPIZ ÖZEN, Serap (2002). “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, 139-153.

- KARAGÖL, Erdal Tanas ve Tekin AKGEYİK (2010). “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*, Sayı 21, 1-28.
- KARCIOĞLU, Fatih ve Erkan TÜRKER (2010). “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 24, Sayı 2, 121- 140.
- KARLIDAĞ, Özlem (2011). “Çalışma Yaşamında Esneklik Uygulamalı Bir Çalışma”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KAVİ Ersin ve Orhan KOÇAK (2010). “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* Sayı 59, 69-88.
- KAYHAN KUZGUN, İnci (2012).“Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Sayı 2, 35-42.
- KESER, Aşkın (2004). “ Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1. <http://www.isguc.org/?p=article&id=177&cilt=6&sayi=1&yil=2004> (Erişim Tarihi: 01.06.2013)
- KESER, Aşkın (2005). “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 49, 362-377.
- KESER, Aşkın (2012). Teknoloji ve Çalışma Yaşamı”, *Çalışma Sosyolojisi*, (Ed. Zerrin Sungur), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 91-117.
- KEYDER, Çağlar (2005). *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar*, 10. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- KIREL, Çiğdem (2007). “Sanal Örgütlerde Örgütsel Davranışın Geleceği”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 93.

- KOCABAŞ, Fatma (2004). “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 10. 33-53.
- KOCACIK, Faruk (2003). “Bilgi Toplumu ve Türkiye”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 27, No 1,1-10.
- KOÇ, Muzaffer ve İbrahim GÖRÜCÜ (2011). “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 1, 149-178.
- KORAY, Meryem (2000). *Sosyal Politika*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- KORAY, Meryem ve Aziz ÇELİK (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- KOYUNCU, Ayşe Gözde (2006). “Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KÖLEOĞLU DEMİRSAT, Duygu (2012). “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 73-110.
- KÖSTEKLİ, İpek Şeyma (1999). “Esneklik ve Sendikal Politikalar II”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 333.
- KUMAŞ, Handan ve FİDAN, Fatma (2005). “Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50. Kitap, 507-532.
- KURT, Abdurrahman (2009). *İslam Çalışma Ahlakı*, Emin Yayınları, Bursa.
- KURTULMUŞ, Numan (1995). “Mega Teknolojiler ve Değişim”, *Çerçeve Dergisi*, Yıl 4, Sayı 15, 90-96.
- KURTULMUŞ, Numan (2001). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayınları, İstanbul.

- LARSEN P. Trine and Soren Kaj ANDERSEN (2007). “A New of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol 15, No 2, 181-198.
- LİSTER, Kate and Tom HARNİSH (2011). The State of Telework in the U.S How Individuals, Business and Government Benefit, Telework Network Research, <http://www.workshifting.com/downloads/downloads/Telework-Trends-US.pdf>.
- LORDOĞLU, Kuvvet ve Tuncay ÖZKAPLAN (2007). *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.
- MAHIROĞULLARI, Adnan (2005). “Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar”, *İstanbul Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı 32, 41-53.
- MAKAL, Ahmet (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, İmge Kitapevi, Ankara.
- MAKAL, Ahmet (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, İmge Kitapevi, Ankara.
- MAKAL, Ahmet (2003). “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, No 62, 1-21.
- MAKAL, Ahmet (2007). *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MEDA, Dominigue (2004). *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?*, (Çev. Işık Ergüden), İletişim Yayınları, İstanbul.
- MEMURLAR NET, “Home Office Memurlara Geliyor”, <http://www.memurlar.net/haber/306091/> (Erişim Tarihi: 20.05.2013)

- MEŞHUR ALKAN, H. Filiz (2007). “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, *Dumlupınar Üniversitesi 9. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Kütahya. 265-272.
- MEŞHUR ALKAN, H. Filiz (2010). “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 1-24.
- MİRAP OFLAZER, Selen (2004). “Sanal Organizasyonlar ve Sanal Organizasyonlarda Çalışanların Motivasyonu ve İletişimi Üzerine Uygulamalar”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- NAİR, Güney (2008). *Bilgi Toplumu ve Türkiye*, Gündoğan Yayınları, İstanbul.
- NAKTİYOK, Atılhan (2001). “Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 49-60.
- NAKTİYOK, Atılhan ve Ömer Faruk İŞCAN (2003). “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 6, 53-72.
- NICITA, Antonio and Matteo RIZZOLLİ (2009). “The case for the Virtual Strike”, *Port Econ*, 141-160.
- NOYAN, Ali Mehmet (2007). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- OECD (2012), *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- OLSON H., Margrethe (1983). “Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time”, *Communications of the ACM*, Vol 26, No 3, 182-187.

- ÖLÇER, Ferit (2004). “Uzaktan Yönetim: Yeni Bir Yönetim Yaklaşımı”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Cilt 11, Sayı 2, 53-67.
- ÖNEL, Nursun (2006). “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- ÖREN, Kenan (2013). *Çalışma Sosyolojisi*, Nobel Yayınları, Ankara.
- ÖZÇAĞLAYAN, Mehmet (1998). *Yeni İletişim Teknolojileri ve Değişim*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ÖZDEMİR YÜCESAN, Gamze (2009). *Emek ve Teknoloji*, Tan Yayınları, Ankara.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut ve Nihal ÇAKMAK DORUK “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı 33, 69-99.
- ÖZDİL, Tuncer; Doğan DEMİR ve Güncel YILMAZ (2008). “Bilgi İletişim Teknolojilerinin Girişimciliğe Etkisi: E-Girişimcilik”, 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*, Bişkek. 32-39.
- ÖZEN, Serap (2005). “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara.
- ÖZGENER, Şevki (2009). *İş Ahlakının Temelleri*, Nobel Yayınları, Ankara.
- ÖZGÜLER CANBEY, Verda (2002). “Yeni Ekonomi Anlayışı Kapsamında Gelişmiş Ve Gelişmekte Olan Ülkeler: Türkiye Örneği”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- ÖZGÜLER CANBEY, Verda (2012). “Yeni Teknolojiler Ve Örgütler”, *Örgüt Sosyolojisi*, (Ed. Memet Zencirkıran), Dora Yayınları, Bursa, 301-332.
- ÖZKALP, Enver (2005). *Sosyolojiye Giriş*, 14. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.

- ÖZMETE, Emine ve Işıl EKER (2012). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 1-23.
- ÖZTÜRK YAMAN, Melda (2011). “Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi”, *Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Kadın Emeği Konferansı*, Ankara, 56-62.
- ÖZTÜRK, Ahenk Şehriban (2005). “Yeni Ekonominin Emek Piyasasına Etkileri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ÖZTÜRK, Mustafa (2007). “Türkiye’de Ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 53, 477-514.
- ÖZTÜRK, Nurettin (2002). “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisinde Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 7, 1-12.
- PAMUK, Şevket (1987). “İthal İkamesi, Döviz Darboğazları ve Türkiye, 1942-1979”, *Kriz, Gelir Dağılımı ve Türkiye'nin Alternatif Sorunu*, (K. Boratav; Ç. Keyder; Ş. Pamuk), Kaynak Yayınları, İstanbul.
- PARLAK, Zeki ve Süleyman ÖZDEMİR (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 60, 1-60.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Yayınevi, Bursa.
- SAĞLANMAK, Handan (2010). “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- SANDRA, Kerka (1991). “Balancing Work and Family Life”, *Eric Digest*, Sayı 110.

- SARIKAYA, M. Saffet (1999). “Osmanlı Devletinin İlk Asırlarında Toplumun Dini Yapısına Ahilik Açısından Bir Bakış Denemesi”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Ankara, 1-20.
- SEÇİLMİŞ, Emrah (2010). “Sanal Organizasyon Çalışanlarının Yetkinlikleri Üzerine Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, İstanbul.
- SHİPSİDE, Steve (2002). *Flexible And Virtual Working*, Capstone Publishing, Oxford.
- SIVUNEN, Anu (2008). “The Communication of Leaders in Virtual Teams: Expectations and Their Realisation in Leaders’ Computermediated Communication”, *The Journal of E-working*, Vol 2. 47-60.
- SLADEK, Carol and Ellie HOLLANDER (2009). “Where is Everyone? The Rise of Workplace Flexibility”, *Voluntary and Worksite Benefits Second Quarter*, 17-22.
- SOSYAL-İŞ SENDİKASI (2010). 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf (Erişim Tarihi: 18.05.2013).
- STATISTICS DENMARK ,<http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280> (Erişim Tarihi: 26.05.2013).
- SULLIVAN, Cath and Suzan LEWIS, (2001). “ Home-based Telework, Gender and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents”, *Gender, Work and Organization* Vol 8, No 2, 123-145.
- SÜZEK, Sarper (2011). *İş Hukuku*, 7. Baskı Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞAHİN, Ali (1998). “Bürokrasi Kuramı ve Türk Bürokrasisi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- ŞAHİN, DİL Meltem (2009). “Sanal Örgütlerde Bilgi Paylaşımı Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya.
- ŞAHİN, Hüseyin (1995). *Türkiye Ekonomisi: Tarihsel Gelişimi, Bugünkü Durumu*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- ŞAHİN, Levent (2007). “Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 53, 544-575.
- ŞAKAR, Müjdat (2011). *İş Hukuku Uygulamaları*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞEN, Murat (2002). “Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 16, Sayı 6, 18-40.
- ŞENEL, Alaeddin (1982). *İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- ŞENKAL, Abdülkadir (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri, Kamu-İş Yayınları*, Ankara.
- ŞENKAL, Abdülkadir (2003). “İletişim Teknolojileri ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 30-44.
- ŞENKAL, Abdülkadir (2008). “Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kollektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 1, 119-145.
- ŞİŞMAN, Yener (2012). “Çalışma İlişkilerinin Türkiyede’ki ve Dünyada’ki Tarihsel Gelişimi”, *Çalışma İlişkileri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, (Ed. Deniz Kağmıoğlu), Eskişehir.
- TALAS, Cahit (1992). *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınevi, Ankara.

- TAN, Gizem (2007). “Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- TANSEL, Aysıt (2002). “İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirilmesi”, *ERC Working Papers in Economics*, 01/05T, <http://erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf> (Erişim Tarihi: 10.06.2013).
- TAŞÇI, Faruk (2010). *Sosyal Politikalarda Can Simidi Sosyal Yardım*, Nobel Yayınları, Ankara.
- TAYLOR, W. Frederick (2007). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, (Çev. H. Bahadır Akın), Adres Yayınları, Ankara.
- TILLY, Charles (2008), *Toplumsal Hareketler*, (Çev. Orhan Düz), Babil Yayınları, İstanbul.
- TINAR, Mustafa Yaşar (1996). *Çalışma Psikolojisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- TINAR, Mustafa Yaşar (2005). “2000 Yıllarda Çalışan İnsan”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara, 59-67.
- TİSK (1997). “Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı”, *TİSK*, Şubat.
- TOFFLER, Alvin (1981). *Üçüncü Dalga*, (Çev. Ali Seden), Altın Kitaplar Yayınları, İstanbul.
- TOKGÖZ, Emrah ve Oya SEYMEN (2013). “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 39, 61-76.
- TOKOL, Aysen (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*, Ezgi Kitapevi, Bursa.

- TOKOL, Aysen (2003). “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1. <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>(Erişim Tarihi: 10.03.2013).
- TOKOL, Aysen (2008). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Dora Yayınları, Bursa.
- TOKOL, Aysen (2011). “Türkiye’de Sosyal Politika”, *Sosyal Politika*, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Dora Yayınları, Bursa. 26-76.
- TOKOL, Aysen (2012). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara.
- TUNCAY, A. Can (2010). *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- TUNCAY, A. Can (1995). “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, *İstihdam Dergisi*, Sayı 20, Ankara.
- TURGUT, Tülay (2011). “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3-4, 155-179.
- TUTAR, Hasan (2002). “Sanal Ofislerde Koordinasyon ve İletişim”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Dergisi*, Sayı 2.
- TÜBİSAD, Türkiye IT Sektörü ve İşgücü Durum Raporu, http://www.tubisad.org.tr/duyuru/eylul12/tubisad_eylul2012_ebulten_24.html (Erişim Tarihi: 11.06.2013)
- TÜFEKÇİ, Emre (2011). “Post Modern Süreçte Çalışma, Değişen Anlamı ve İçeriği”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

- TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13439> (Erişim Tarihi: 17.05.2013)
- TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanımı Araştırması Haber Bülteni,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10880> (Erişim Tarihi: 20.05.2013).
- TÜİK, Araştırma Geliştirme Faaliyetleri Araştırması, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10931> (Erişim Tarihi: 21.05.2013).
- TÜİK, Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13146> (Erişim Tarihi: 10.06.2013).
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13532> (Erişim Tarihi: 12.06.2013).
- TÜİK, Kadın İşgücü İstatistikleri Haber Bülten,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> (18.05.2013)
- TÜRK-İŞ (1999). “Esnek Çalışma”, *97-99 Petrol-İş Yıllığı*, Kasım.
- TÜRKİYE BİLİŞİM DERNEĞİ, 2012 Değerlendirme Raporu,
http://www.tbd.org.tr/usr_img/raporlar/TBD_2012Degerlendirme%20Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 26.05.2013).
- UÇKAN, Banu (2004). “Türkiye’de Endüstri İlişkileri”, *Endüstri İlişkileri*, (Ed. Banu Uçkan ve Deniz Kağnıcıoğlu), Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir. 225-248.
- UÇKAN, Banu (2005). “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, *Çalışma ve Toplum* Sayı 3, 107-136.
- UÇKAN, Banu (2012). “Bireysel Çalışma İlişkilerinin Kurulması”, *Çalışma İlişkileri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, (Ed. Deniz Kağnıcıoğlu), Eskişehir.

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ TASLAĞI (2012-2023), <http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/taslak1.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2013).

UNITED STATES OFFICE OF PERSONEL MANAGEMENT, Status of Telework in the Federal Government Report 2012, <http://www.telework.gov/reportsandstudies/annualreports/2012teleworkreport.pdf>(Erişim Tarihi: 20.05.2013).

UNITED STATES OFFICE OF PERSONEL MANAGEMENT, Guide to telework in the Federal Government, http://www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_guide/telework_guide.pdf (Erişim Tarihi: 20.05.2013).

UYANIK, Yücel (2003). “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, *Kamu-İş*, Cilt 7, Sayı 2, 2-17.

ÜLGEN, Pınar (2013). “The Guild Organization in the Late Medieval Europe”, *International Journal of History*, Vol 5, Issue 2, 471-487.

ÜNAL, Aylin ve İ. Taylan ÇELİK (2010). “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 217-240.

VARGÜN, Hakan (2008). “Tam Zamanında Üretim Sistemi ve Muhasebe Uygulamaları”, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars.

VAROL, Ergin Sait ve Tarcan ERTUĞRUL (2001). “Gelişim Güvenden Yana”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı 2, 93-102.

WEBER, Max (1999). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, (Çev. Zeynep Gürata), Ayraç Yayınları, Ankara.

WEBER, Max (2003). “Bürokrasi”, *Sosyoloji Yazıları*, (Çev. Taha Parla), İletişim Yayınları, İstanbul.

- YAMAÇ, Kadri (2009). *Bilgi Toplumu ve Üniversiteler*, Eflatun Yayınevi, Ankara.
- YAVUZ, Arif (2000). “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.
- YENTÜRK, Nurhan (1993). “Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 56-61 Bahar.
- YENTÜRK, Nurhan (1995). “Üretim Ve Organizasyon Sisteminde Değişmeler Ve Türkiye Uygulamaları”, *93-94 Petrol-İş Yıllığı*, 802-813.
- YILDIZ, Halil (2010). “Çalışmanın Sosyolojik ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 58, 163-196.
- YILDIZ, Neslihan (2007). “Esnek üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- YILMAZ, Hüseyin ve Atila KARAHAN (2010). “Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak’ta Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 17, Sayı 2, 145-158.
- YORGUN, Sayım (2005). “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 3, 137-161.
- YÜCEBALKAN, Benan (2003). “Postmodern Yönelimli Sanal Organizasyonlarda Liderlik Konsepti”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli.
- YÜKSEL, Yusuf (2008). “Esnek Kapitalizm ve Maddi Olmayan Emek Üreticileri”, Mimar Sinan Güzel Sanatla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

- ZAİM, Halil (2005). “Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşi ve Bilgi İşçisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları* (Turan Yazgan’a Armağan), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 49.Kitap, İstanbul, 590-609.
- ZENCİRKIRAN, Memet (2005). “Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayınları, Ankara.
- ZENCİRKIRAN, Memet (2012a). “Çalışma Kültürünün Dönüşümü”, *Çalışma Sosyolojisi*, (Ed. Zerrin Sungur), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir. 184-209.
- ZENCİRKIRAN, Memet (2012b). “Örgüt ve Yönetim Kuramları”, *Örgüt Sosyolojisi*, (Ed. Memet Zencirkıran), Dora Yayınları, Bursa. 1-55.
- ZENGİNGÖNÜL, Oğul (2003). “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 157-171.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Büşra HALİS

Doğum Yeri : Bakırköy

Doğum Yılı : 1989

Medeni Hali : Bekar

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise (2003-2007) : Bahçelievler (Y.D.A) Lisesi.

Lisans (2007-2011) : Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yabancı Dil : İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

2011-Devam Ediyor : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalı,
Araştırma Görevlisi