

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ESNEKLİK VE BÖLÜNME

Yrd.Doç.Dr. Yücel UYANIK*

After flexiable production tecnologies is used, the classical organizational structure changed. In this period, labor force structure polirized as central labor force and surrounding manpower, labor market get into segmentation trend by qualification. In this structure, central labor force market, by the way surrounding labor force is allocated at secondary labor force market. In this period, the secondary labor force market rapidly enlarging and the stable employment oppourtinity is getting reducing trend.

GİRİŞ

Özellikle II. dünya Savaşı'ndan sonra hızla yükselen Fordist üretim sisteminin 1970'li yılların başında ciddi ekonomik bunalımları atlatma noktasında sıkıntıya düşmüş ve bu sistemin temelleri yeniden köklü bir değişim ve dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Kitlesele üretim piyasalarının doyuma ulaşması bu üretim süreci içerisindeki teknolojilerin gelişme potansiyelini kaybetmesi ve artan maliyetleri düşürememesi yanında bilhassa gelir düzeyi yükselen ülkelerde kitlesele talebin, farklılaşmış talebe yerini bırakması üretim sürecinin yeni yollar aramasına neden olmuştur. Bu arayış sürecinde bilhassa 1960'lı yıllardan itibaren hızla geliştirilmeye başlanan yeni teknolojilerin de bu dönemde üretim sisteminde kullanılmaya başlaması ile birlikte esnek üretim ve esnek organizasyon kavramları gündeme gelmiştir. Yeni teknolojilerin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması neticesinde ortaya çıkan esnek üretim vasıtasıyla işin organizasyonu da köklü bir değişime uğramıştır. Post-Fordizm olarak ifade edilen bu yeni üretim sistemi, üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, firmalararası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına, bilginin kullanımından sınıfsal yapılanmalara kadar her alanda Fordist sistemden farklı bir yapıyı ifade etmektedir.

Hiç şüphesiz ki çok geniş bir alanda dönüşüm ve değişimi ortaya koyan bu süreçte işgücü piyasaları da yeni döneme uygun bir yapılanma

* G.Ü.İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi.

içerisine girmiştir. İşgücünün gerek üretim süreci içerisindeki rolü gerekse örgütlenmesi Post-Fordist üretim sisteminde farklılaşmaktadır.

1. Yeni Teknolojiler ve Esnek Üretim

Günümüzde özellikle enformasyon, bilgisayar ve iletişime dayanan mikro elektronik alanda yaşanan gelişmeler endüstriyel üretimin doğasını da radikal bir değişime uğratmaktadır. Mühendislik sanayilerinde ürünlerin dizaynı ve üretiminde kullanılan bilgisayar tabanlı otomasyon teknolojilerinin son yıllarda başta gelişmiş ülkeler olmak üzere hızla yayılması bir "teknolojik devrim" yaşanmasına neden olmuş, mikro elektronik ve iletişim alanındaki gelişmeler yeni ürünlerin çıkmasının yanında, üretim sürecini ve üretimde kullanılan araçların da etkilenmesini beraberinde getirmiştir (Bilgin, 2000;22). 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 T, 1998;27). Yeni üretim sisteminde yaratıcılığa dayalı ve katılımcı ilişkiler içeren yeni organizasyon modelleri geliştirilmiştir. Esnekliğin ve verimliliğin birlikte gerçekleştirilmeye çalışıldığı bu modellere de, işletmede yatay örgütlenme ve hiyerarşik düzen sayısının en aza indirilmesi, birimler arasında çok yönlü bağlantıların sağlanması gibi düzenlemeler yer almaktadır. Yeni modelde işçinin yaptığı işlerin sayısının artması, yatay iş entegrasyonu işçinin değişik nitelik taşıyan işler yapması, yürütme işlevine planlama, organizasyon ve denetim işlevini uygulamak suretiyle dikey düzeyde karar alma yetkisinin artırılması, bekleme nedeniyle geçen zamanın azaltılmasına, işçinin zihinsel ve bedensel yeteneklerinin kullanılmasına yol açmaktadır. Yatay iş bölümünde işin kısa aralıklarla mekanik kontrolü azaltılmış, bilgisayarlı bilgi kontrol sistemleri sayesinde aynı işletme içindeki atölyeler arasında rekabet ve karşılaştırma gibi denetim mekanizmaları oluşturulmuştur. Ayrıca grup çalışmaları önem kazanmış, nitelikli işçilerden oluşan gruplarda iş tanımları gruplar esas alınarak yapılmaya başlanmıştır. Grup üyelerinin yatay işbölümü ve görev alanları geniş olup, dikey işbölümüne göre iş rotasyonu sözkonusudur. Grup, kalite denetimi de dahil işin tamamında sorumluluk almaktadır (Tokol; 2001, 112). 1980 sonrasında Post-Fordist üretim yapısı içinde yalın üretim ve esnek uzmanlık modeli olmak üzere iki sistemin ön plana çıktığı görülmektedir.

Bunlardan ilki kitle üretimine dayanan ve üretim sürecinde hiç bir gereksiz unsur taşımayan 1960'lı yıllarda Japonya'da Toyota Motor Co-

pany tarafından geliştirilen ve daha sonraki yıllarda diğer ülkelere yayılan, bu nedenle Toyotaizm de denilen yalın üretim sistemidir (Sapançalı; 1998, 72-73). Özellikle büyük firmalarda esnek üretimin yapılanmasına imkanveren bu modelde; büyük firmaların desantralizasyona giderek 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. (Bilgin; 2000, 72-73). Yalın üretim sistemi içerisinde yer alan toplam kalite kontrolü üretim sürecinde hatalı ürünü ya da üretimi daha ortaya çıkmadan önlemeye ya da tamamen ortadan kaldırmaya çalışan sıfır hatalı üretimi gerçekleştirmeye yönelik bir tekniktir. "Talebe göre üretim"i ifade eden tam zamanında üretim, sıfır stokla ve müşteri siparişine göre üretimi ifade etmektedir. Verimliliği artırma arayış ve sorumluluğuna bütün işçilerin katılımının sağlanması da yalın üretim sisteminde kalite kontrol çemberleri vasıtasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Bozkurt;1996, 66).

Kitle üretiminden vazgeçilmemekle beraber büyük hacimli üretimin gerksiz unsur ve hantallığını taşımayan yalın üretim, işin organizasyonunda ve gerçekleştirilmesinde işçiler açısından daha fazla sorumluluğa imkan tanımaktadır. Bunun önemli bir aracı takımlar içinde yapılan çalışmalardır. Takım çalışmasının ardındaki temel fikir, zenginleştirilen iş kapsamı, daha geniş vasıf temeli, karar sürecine işçinin katılımı, daha bağımsız organizasyon, çalışma yerinin saptanmasında daha fazla grup egemenliğine izin vermesidir. Böylece seri üretimden farklı olarak işçi, el-sanat üretiminde olduğu gibi üretimin tamamını görerek iş tatmini elde edebilmektedir (Ekin; 1999, 32/Parlak; 1997, 320)

Post-Fordist üretim sistemi içerisinde yer alan bir diğer üretim sistemi olan esnek uzmanlık modeli, kitle üretimi yapan dev firmaların istikrarsız piyasalara karşı küçük firmalar kadar uyum gösteremediği anlayışının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Model ile birlikte büyük ölçekli fabrikalardaki üretim desantralize olmuş, böylece daha küçük üretim birimleri ortaya çıkmıştır. İşletmeler ağı modeli olarak ta isimlendirilen esnek uzmanlaşma modelinde, üretim sürecinin çeşitli aşamaları taşeronlara devredilmiş, yeni teknolojiler sayesinde üretim daha küçük birimlerde ve ekonomik olarak yapılmaya başlanmıştır. Esnek uzmanlaşma modelinde işçilerin vasıflı ve zanaatkar bazlı olması, çeşitli ve çok sayıda nitelik isteyen işin bu işçiler tarafından yapılması ve bir ölçüde tasarım ve uygulamanın birleştirilmiş olması esasına dayanmaktadır (Ansal; 1994, 30).

2. İşgücü ve İstihdamda Değişim

Yeni üretim teknikleri ve bilgi teknolojisinin gelişimi;istihdamda ciddi bir yapısal değişime neden olmaktadır. Bilindiği üzere endüstri toplumunun gelişiyile beraber istihdam içinde tarımın payı çok büyük ölçüde gerilemiş ve sanayinin payı ise toplam üretimde olduğu gibi istihdam içinde de artmıştır. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren istihdam içerisinde sanayi payının ciddi şekilde gerilediği görülmektedir.

Kısa dönemde yeni teknolojilerden en fazla etkilenen ve istihdamın sektörel dağılımının yoğunlaştığı sektörün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Sermaye yoğunluğunun veya büyük çaplı bir değişimle yeneden yapılanmanın gerektiği, ürün tasarımında temel değişikliklerin zorunlu olduğu sektörlerde yeni teknolojilerin yayılması nispi olarak yavaş gerçekleşmektedir (Tokol; 2001, 114). Dolayısıyla diğerlerine nispeten daha düşük verimliliğin bulunduğu hizmetler sektöründe yeni teknolojilerin kullanılması ile bu sektörün önemi artmakta, hizmet sektörü değişim yaşamakta, anlam ve kapsam olarak değişmekte ve zenginleşmektedir. Bilgi teknolojisi kullanımının artması hizmet sektörünün endüstriyel üretimde ağırlığını artırmaktadır. Bilgisayar destekli tasarım ve üretim devreye girmekte, üretimde sayısal kontrollü makineler ve robot kullanımı artmaktadır. Bunun sonucunda üretim süreci ile hizmet sektörü bütünleşmektedir (Tokol; 2001, 115).

Ekonomik gelişme sürecine paralel olarak istihdamda sektörel dağılımın değişmesi ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmanın yanısıra, özellikle esnek otomasyon teknolojilerinin kullanımı sanayide istihdamın daralması sonucunu beraberinde getirmiştir. Üretim sistemlerindeki değişim ile birlikte demir-çelik, otomotiv ve petro-kimya gibi geleneksel sektörlerde istihdam daralırken hizmetler sektöründe istihdam artışı görülmekte ve sanayi ötesi topluma geçilmektedir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz gelişmelere öncülük yapmakta olan ABD'de 1920 yılında istihdam içerisindeki payı % 58'e ulaşan sanayi, özellikle 1960'lardan sonra hizmetler sektöründeki hızlı gelişmeye paralel olarak 1985'te % 28'e, 1998 'de ise % 23. 6'ya düşmüştür. Buna karşılık hizmetler sektörü ise hızlı gelişmeye paralel olarak istihdam içerisindeki payını 1985'te % 68. 8'e 1998 yılında ise % 73. 7'ye çıkarmıştır(OECD). Ancak bu gelişme ABD'de imalat sektöründe toplam üretimin gerilediği anlamına gelmemektedir. Çünkü gayrisafi milli hasılaya oranı 1975 yılında % 29'a, 1990 yılında % 23'e gerilemiş olmasına rağmen gayrisafi milli hasıla ikibuçuk kat artmıştır (Bozkurt; 1996, 116-117). Benzer gelişmelerin yaşandığı Japonya'da toplam istihdam içerisindeki payı % 46. 9 olan hizmetler sektörünün payı 1994 yılında % 58. 7'ye, 1998 yılında da

% 62. 7'ye çıkmıştır. Sanayi sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı 1990 yılında % 34. 1 iken 1998 yılı itibarı ile % 32 olarak gerçekleşmiştir (OECD). Söz konusu gelişim sürecinin AB ülkelerinde de yaşanmakta olduğu, bu ülkelerden bir bölümünün ABD bir bölümünün de Japonya'dakine benzer bir gelişim gösterdiği söylenebilir. 1960'lı yıllarda istihdamın önemli bir kısmı sanayi sektöründe çalışmakta iken 1980'li yıllarla beraber tarım sektörü yanında sanayi sektörü istihdamında da gerileme yaşanmaya başlamıştır. 1960 yılında % 37 civarında olan hizmet sektörü istihdamı 80'li yılların sonuna doğru % 60'lara yükselmiştir. 1990'lı yılların sonuna gelindiğinde ise AB ülkelerinde hizmetler sektörü erkeklerin % 50-60 oranında kadınların % 70-80 oranında çalıştığı kesim haline gelmiştir (Ekin; 2000, 124-125). İstihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması ve kadınların istihdam imkanlarının artması sonucunda 1970'li yıllarda kadın işgücünün oranı toplam işgücü içerisinde artmıştır. Özellikle kadınların ücretsiz aile işlerinden aile dışı işlere kaymaları da bu gelişimi hızlandıran önemli bir faktör olmuştur. Bu oranın 1980'li yıllarda da az da olsa artmaya devam ettiği görülmüştür. Dünyanın yetişkin kadın nüfusu içinde işgücüne katılanların oranı 1960'larda % 36 iken 1990'larda % 48'e yükselmiştir (Bozkurt; 1996, 123). Kadınların işgücüne özellikle güçlenen hizmet sektörünün kendilerine sunduğu part-time, short-time v. b. çalışma şekillerinden faydalanarak katıldıkları, sanayiden hizmetler sektörüne geçen işgücü grubunda yoğunluk oluşturmadıkları görülmektedir.

Kadın işgücünün yanısıra gençlerin işgücüne katılma oranındaki artış da dikkati çekmekte, yeni teknolojiler, esnek üretim sistemleri ve bunların beraberinde getirdiği yeni çalışma şekilleri işgücünü yaş bakımından da yapısını etkilemiş, gençlerin işgücüne katılım oranlarını artırmıştır.

3. İşgücü Piyasalarında Esnekliğin Görünümü

Fordist üretim sistemi içerisinde ortaya çıkan geleneksel istihdam modeli, ölçek ekonomisine uygun olarak geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına imkan tanıyan bir modeldir. Bu modelin temel özellikleri, ücret karşılığında tek bir işverene bağlı olarak onun yönetimi altında tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmaktadır. Bu koşulların birarada bulunduğu hallerde istihdamın hukuksal güvenceye kavuştuğu görülmektedir. Oluşturulan hukuk sistemi içerisinde işgücünün bir dizi haklardan ve güvencelerden yararlanmalarının yanısıra, işverenlerin ve devletin de belirli yükümlülük ve sorumlulukları üstlendikleri bir istihdam modeli ortaya çıkmıştır (Erdut T; 1998, 52). İşgücü piyasasındaki istikrarlı yapılanma, ekonomik alanda sağlanacak istikrarın bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda; kitle üretimiyle, bir yandan ekonomi-

deki talebin karşılandığı diğer yandan işgücü piyasasının katı ve istikrarlı biçimde oluşmasına imkan tanıdığı görülmektedir. Toplumsal alandaki ideolojik uyumluluğu tamamlayan işçi haklarının da ekonominin işleyişinde sürekliliği sağlamak üzere, bu sürekliliğin teknik temellerini oluşturan Fordist üretim biçiminin toplumsal bakımdan kabul edilebilirliğini sağladığı söylenebilir (Erdut T; 1998, 53). Ancak 1970'li yıllardan itibaren işgücü verimliliğinin önemli ölçüde azalması ve bunun yanısıra işgücü verimliliğinin yüksek olduğu mikro-elektronik teknolojilerinin yayılmaya başlaması ile esnek üretim teknolojilerine uygun yapılanma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Özellikle 1980'li yıllarla beraber ekonomik kriz ve işsizliğin yanısıra, küreselleşen dünyada firmaların değişen ekonomik ve sosyal şartlara, artan uluslararası rekabet, yeni teknolojiler ve esnek üretim sistemlerine uyum sağlaması amacıyla makro ve mikro düzeyde işgücü piyasalarının esnekliğine yönelik uygulamaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu dönemde işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesi uygulamaları ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle "savunmacı" bir karakter taşımış ve makro seviyede genel ücret artışlarının sınırlandırılması, sosyal harcamaların azaltılması ve işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma hayatını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek işgücü piyasasında işgücü talebinin artırılması amaçlanmıştır (Erdut T; 1998, 55).

İşgücü piyasalarının esnekleşmesine yönelik makro düzeyli politikalar şunlardır;

a) Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi yoluyla gerek işletmelerin üretim kapasitesinin piyasa ve rekabet koşullarına uyumunun sağlanması gerekse çalışanların sosyal ihtiyaçlarına cevap verebilmesi amacıyla, yasalardaki katılığın yumuşatılarak taraflara daha fazla serbesti tanıyan sistemin yerleştirilmeye çalışılmaktadır (Tuncay; 1999, 94).

b) İstihdam politikalarında değişim; 1970'li yıllarda ortaya çıkmaya başlayan işgücü ve istihdamdaki değişiklikler ile yüksek işsizlik oranları hükümetleri daha aktif işgücü piyasası politikalarına yöneltmiş, esnek ve etkin bir işgücü piyasası oluşturmaya yönelik programları ortaya çıkarmıştır. Aktif istihdam politikaları içerisinde çalışma sürelerinin azaltılmasına olanak tanıyan atipik (standart dışı) istihdam biçimleri işsizliğin önlenmesine yönelik bir politika olarak gündeme gelmiştir (Sınav; 1999, 260).

c) Ücret artışlarının sınırlandırılması; fiyat artışlarının ücretler üzerindeki etkisinin endeksleme yöntemiyle telafi edilmesi uygulamasının

enflasyonu artırdığı gerekçesiyle eleştirilere hedef olması nedeniyle makro düzeyde öneminin azalması, bunun yerine verimlilik artışlarının dikkate alınması ön plana çıkmış ve uygulama alanı bulmuştur (Erdut T; 1998, 56).

d) Vergi ve sosyal harcamalarının azaltılması; özellikle işsizliğin artmasına neden olabileceği gerekçesiyle vergi ve sosyal harcama politikaları üzerinde durulmuş, ücret dışı ücret maliyetlerinin azaltılmasına çalışılmıştır.

e) Yeni liberal politikaların etkisiyle devletin ekonomiye katılımının azaltılması amacıyla özelleştirme çalışmaları yoğunluk kazanmış ve kamu istihdam yükü azaltılmaya çalışılmıştır.

İşgücü piyasalarının esnekleşmesine imkan tanıyan makro düzeydeki politikaların yanısıra mikro seviyede, başka bir ifadeyle işletme düzeyine; ulusal ve uluslararası rekabetin üst seviyeye çıkması, ekonomik durgunluklar, uluslararası boyutu aşım uluslarüstü üretim ve hizmet yapan şirketlerin varlığı verimliliğin artırılması ve rekabet edebilme gerekliliğini ortaya koymuştur (Aktay; 1999, 15).

Teknik ve ekonomik açıdan ortaya çıkan bazı zorunluluklar yanında işletmenin çalışma zamanı ile işgücünün çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanması gereksinimi esnekli gereklilmiştir (Tokol; 2001, 149). Bu noktada işletme düzeyinde işgücü piyasası esnekliği; işgücü miktarı ve çalışma zamanını talebin durumuna göre değiştirebilme, ücret seviyesini verimlilik ve işletmenin ödeme kabiliyetine göre ayarlayabilme, işgücünü talepte meydana gelebilecek değişikliklere göre farklı işlerde görevlendirebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Ozakı; 1999, 2). Yukarıdaki tanımlamalar ışığında işletme düzeyindeki esneklik türlerini sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esnekli ve diğer esneklik türleri olarak sınıflandırılabilir.

Sayısal esneklik; firmaların piyasa dalgalanmalarına göre işgücü miktarı ve niteliğini belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanabilir. Dışsal esneklik olarak ta ifade edilebilen sayısal esneklik, işletmelerde çekirdek işgücü grubu ile çevresel (geçici) işçi grubunu birbirinden ayırarak işletme için gerekli ve nitelikli bir işgücü ile kendisinden gerektiği kadar ve gerektiği zaman yararlanılan bir işgücü oluşturmaktadır (Bilgin; 2000, 42).

Fonksiyonel esneklik işgücünün işletme içerisinde değişik alanlarda görev ve sorumluluk üstlenebilmesini ifade etmektedir. İçsel esneklik olarak da ifade edilebilen fonksiyonel esneklik çekirdek işgücü açısından önem taşımaktadır. Bu uygulamada işçilerin iş tanımlarının değişen üre-

tim metodlarına, teknolojik koşullara ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilmesi sözkonusudur (Tokol; 20001, 162).

Ücret esnekliği; bir taraftan ekonomik koşullara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret düzeyleri, diğer taraftan göreceli ücret esnekliği ile ilgilidir. Göreceli ücret esnekliği; ücretlerin, bölgeler, işletmeler ve meslekler arasında değişen ihtiyaçları karşılamak üzere uyum gösterebilmesidir (Erdut T; 1998, 40). Bu noktada ücret esnekliğini, işgücünün ücretlerinin artması, azaltılması hususunda işletmelere esnek davranabilme yetkisinin verilmesi olarak ifade edilebilir. Ücret esnekliği ile sayısal ve fonksiyonel esneklik desteklenmekte, liyakat, beceri ve verim ödüllendirilmektedir. İşletmelerde ücretlerde önemli bir artış olmadan çalışanların başarıları ödüllendirilerek işçilerin verimli çalışmaları ve işletmede verimin artması sağlanmaktadır. Ücret esnekliği ile işletmeler, standartlaştırılmış toplu olarak belirlenen ücretler yerine " bireyselleştirilmiş ücret" uygulamasına geçmektedirler (Tokol; 2001, 163-164).

Çalışma sürelerinde esneklik; sendikaların çalışma sürelerinin azaltılması taleplerine karşılık işverenler tarafından gündeme getirilmiştir. Teknolojik gelişmeler ve üretim sistemlerinde meydana gelen değişimlerin ortaya çıkardığı bu esneklik türü, sürekli değişkenlik gösteren ihtiyaçlar ile hizmet ve üretim taleplerine uyum sağlayarak işletme maliyetlerinin düşürülmesi için gerekli olduğu düşüncesinden hareket etmektedir (Treu; 1992, 503). Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi çerçevesinde bir çok ülkede part-time çalışmayı kısıtlayıcı hükümler kaldırılmış, haftalık ve günlük çalışma süresi ile haftasonu ve yasal tatil günleri ile ilgili standartlar, kadın işçilerin gece çalışması ve zorunlu dinlenme süresi ile ilgili sınırlamalar yumuşatılmış veya kaldırılmıştır. Bazı ülkelerde erken veya aşamalı emeklilik, belirli süreli sözleşmeler, dayanışmalı sözleşmeler ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları çeşitli biçimlerde kendisini gösterebilmektedir. Bunlar;

Kayan iş süresi; işgücünün günlük çalışma süreleri toplamı aynı kalmakla beraber, işe başlama ve bitirme zamanını belirleyebilmesidir (Aktay; 1999, 56).

Çağrı üzerine çalışma; tarafların önceden belirli bir süre (hafta, ay, yıl) içerisinde işçinin çalışacağı süre belirlenmektedir. İşgücünün bu süre içerisinde işini ne kadar süre ile ve ne zaman yerine getireceğine işveren karar vermektedir (Aktay; 1999, 57).

Yoğunlaştırılmış iş haftası; önceden belirlenmiş haftalık bir çalışma süresini işgücünün haftanın tüm günleri yerine, çalışmasını 3-4 güne sıkıştırmasıdır.

Esnek iş senesi; İşgücünün bir yıl içerisinde çalışması gereken süre belli ve sabit olmakla beraber, değişen üretim ve Pazar şartlarına bağlı olarak çalışılan sürelerdeki değişikliği ifade etmektedir (Yavuz; 1999, 94).

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle beraber işletmelerin uluslararası rekabet kurallarına uyma zorunluluklarından dolayı istihdam türlerinde de önemli ölçüde değişimlerin olduğu görülmektedir. İstihdam türleri korumacı hukuk düzeninin getirdiği uygulamaların dışında yeni tarzlar ortaya çıkarmıştır (Aktay; 1999, 58). Standart dışı ta da atipik istihdam olarak ta ifade edilen, aynı zamanda işgücü piyasalarının esnekleşmesini ortaya koyan düzenli olarak tam gün çalışma dışında kalan esnek istihdam türleri ortaya çıkmıştır. Part-time çalışma, iş paylaşımı, belirli süreli çalışma, evde çalışma, tele çelişme, ödünç iş ilişkisi ve taşeronluk uygulamaları bu süreçte yaygınlık kazanmış esnek istihdam türleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. İşgücünün Kutuplaşması ve İşgücü Piyasasında Bölünme

Esnek üretim ve esnek çalışmanın işgücünün iş organizasyonu içerisindeki konumunu değişikliğe uğrattığı görülmektedir. Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması ile bir çok alanda otomasyona gidilmiş, bu alanlarda köklü bir değişim yaşanmıştır. Üretim sistemi, yalnızca teknik iş sürecini içeren bir örgütlenme olmadığından üretim sistemlerinde yaşanan değişimler, teknik iş bölümünün yanısıra üretimin sosyal organizasyonu ve iş örgütlenmesini de yeniden biçimlendirmiştir. Nitekim klasik iş organizasyonunun gerçekleştirildiği fiziksel iş bölümünün ötesinde, zihinsel işbölümünü gündeme getiren yeni yayılgan teknolojilerin işler ve iş organizasyonu üzerindeki etkisinin tek boyutta olmadığı görülmektedir. (Benli/Gümüş; 2002, 594). Klasik iş organizasyonundaki üretim sürecinin işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı örgütsel yapıdan uzaklaşarak, üretim sistemlerinin mantığına ve nesnellğine göre esnek organizasyon olarak ta karakterize edilen yeni örgütsel yapılanmalara geçilmiştir.

İşgücünün iş üzerinde çok az denetim ve kontrolünün bulunduğu işyeri esasına göre kurulan klasik iş organizasyonunda vasıfsız veya yarı vasıflı işgücü tarafından yerine getirilecek olan iş, zamana göre iş talimatları çerçevesinde bölümlendirilerek, karar verme yetkisi yönetici veya birim şeflerine bırakılmıştır. Bu organizasyonun en temel özelliği, montaj

hattında çalışan işgücünün sürekli olarak basit düzeyde aynı hareketleri tekrar etme ve gün boyunca süren monoton görevlerdir (Ozakı; 1999, 33).

Esnek üretim organizasyonu ile birlikte becerilerini kullanan, geliştiren, sistemi analiz etmeyi, onu nasıl geliştirebileceğini hesaplamayı bilen ve kendiliğinden harekete geçen, karar verme sorumluluğu taşıyan işgücü zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Üretim sürecinin belirli bir aşamasından sorumlu olan ve ikame edilme imkanı bulunmayan işgücü, yeni üretim organizasyonunda önem kazanmaktadır. Diğer taraftan esnek iş organizasyonu ile birlikte işçiler bir noktada sabit kalmayıp değişik iş noktalarında faaliyet göstermeye ve tek bir görev yerine birçok görevi üstlenmeye başlamışlardır. Özellikle yeni sistemin işgücüne bağımlı olması iş ortamında güven esasına dayalı bir atmosfer ihtiyacı ortaya çıkardığından, güven, bağlılık ve katılım gibi klasik organizasyon ve yönetim anlayışının ötesinde yeni olgular önem kazanmaktadır (Benli/Gümüş; 2002, 595).

Sonuç olarak esnek organizasyonel yapılanma, klasik organizasyon anlayışının ortaya koyduğu homojen yapıdaki işgücünün bu özelliğini kaybederek heterojen bir yapıya dönüşmesine neden olmuştur. Bu süreçte imalat ve hizmet sektörlerinde ortaya çıkan yeni dengeler; işletmelerin küçülmesi, çalışma sürelerinin esnekleşmesi ve esnek istihdam türlerinin uygulanması ile hem makro seviyede hem de firma düzeyinde işgücünün kutuplaşması ve işgücü piyasasının bölünmesi sürecini hızlandırmıştır.

a) İşgücünün Kutuplaşması

1980'li yıllarla beraber ortaya çıkan yeni ekonomik düzen ve bu yapı içerisinde gelişen uygulamalar ile birlikte işgücünün nitelik düzeyinde de önemli değişimlere neden olmuştur. Özellikle teknolojik gelişmelere bağlı olarak, geçmişte tekrara dayalı, niteliksiz veya yarı nitelikli işgücünün yaptığı işlerde otomasyona gidilmesi, bu tür işgücüne yönelik talebi azaltarak sayısal kontrollü makinaları ve yeni teknolojileri kullanabilen nitelikli işgücüne olan talebi artırmıştır. Üretimde bedensel emeğin önemi azalırken zihinsel emeğin önemi artmaktadır. Bu nedenle beyaz yakalı işçilerin sayısında mavi yakalı işçilere oranla önemli bir artış yaşanmaktadır. Bununla birlikte yeni teknolojiler yalnız bedensel değil, zihinsel olarak da basit ve standartlaşmış işleri elimine etmekte ve bu işleri yapmakta olanlara talebi azaltmaktadır. Bunların yerini daha nitelikli ve uzmanlık gerektiren işer almaktadır (Sapançalı; 1998, 153). Bu gelişim süreci de işgücü piyasasında kutuplaşmalara neden olmaktadır (Giles; 1996, 45). İşletme düzeyinde uygulanmakta olan esneklik türlerinden özellikle sayısal ve fonksiyonel esneklik uygulamaları içsel işgücü piyasa-

larında çekirdek ve çevresel işgücü olarak kutuplaşmayı beraberinde getirmektedir.

İş organizasyonundaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan çekirdek işgücü ekip halinde çalışmakta ve kendine özgü nitelikler taşıyan bir çalışma biçimine sahip bulunmaktadır. İşletme için duyarlı iş postalarında çalıştırılan çekirdek işgücünün ücret ve çalışma koşullarında çevresel işgücünden ayrılan ve geleneksel iş ilişkilerini anımsatan özelliklerinin varlığı görülmektedir. Genel anlamıyla iş güvencesine sahip olan çekirdek işgücünün ücretleri çoğu zaman yönetsel kararlarla belirlenmektedir. Bu anlamda düzeyi verimliliğe göre değişen ve toplu performansla dayalı bir grup ücretinin saptanması sözkonusudur. Çekirdek işgücünün en önemli özelliklerinden biri de belirsiz süreli hizmet sözleşmelerine dayanarak tam süreli çalışmaktadırlar (Erdut Z; 1998, 62-64). Çekirdek işgücü grubuna dahil edilecek olanlar çok sayıda aday arasından seçilmekte, iş ve gelir güvencesinden herkesin arzuladığı bir tür çalışmadan ve terfi imkanlarından yararlanmaktadırlar. Bunlar, özellikle statülerini mesleki açıdan en gerekli, ekonomik açıdan en verimli, bireysel açıdan da en çalışkan olmaları ile kazanmaktadırlar (Gorz; 1995, 90).

Çekirdek işgücünün yanısıra hızlı biçimde işe alınabilen ve kriz dönemlerinde hızla ve maliyetsiz şekilde işten çıkarılabilecek çevresel işgücü kutuplaşmanın diğer yönünü oluşturmaktadır. Çevresel işgücü kısmi süreli veya geçici biçimde çevre ya da taşeron firmalarla veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı, sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubundan oluşmaktadır. İşgücünün büyük kısmını oluşturan çevre işgücü, güçleri zayıf olduğundan iradeleri dışında bu statüde çalışmaktadırlar. Bu grupta yer alan işgücü çekirdek işgücüne göre daha az ücret almaktadırlar. Mesleki vasıfları ve eğitim düzeyleri düşük olan işgücünün çalışma koşulları da oldukça kötüdür.

Esnek organizasyon yapılarına uygun işgücü ihtiyacı bir taraftan niteliksiz işgücünü endüstriyel alandan uzaklaştırırken diğer taraftan niteliksiz işgücü için ikincil bir işgücü piyasası oluşturmaktadır. Bu gelişimin bir sonucu olarak içsel işgücü piyasalarında kutuplaşma olgusu nitelik düzeyine dayandırılmakta ve kutuplaşma atipik istihdam ile yoğunlaşmaktadır (Benli/Gümüş; 2002, 591).

b) İşgücü Piyasasının Bölünmesi

İşgücü piyasasının bölünmesinde temel tartışma alanını yeni bir toplumsal formasyona

geçiş bağlamında iki temel gelişmenin yönlendirdiği ifade edilebilir. Bunlar; üretim sistemlerindeki değişim odaklı gelişmeler ile hizmetler sektörünün endüstriyel alandan uzaklaşan niteliksiz işgücünü absorbe eden tek sektör konumunda olmasıdır.

İşgücü piyasasının bölünmesi ile ilgili olarak çeşitli yorumların yapıldığı görülmektedir. Bazı teorisyenlere göre işgücü piyasası teknolojik gereklere göre bölünmektedir (Hinchliffe; 1987, 143-144). Gelişen teknoloji ve günün rekabetçi ortamında ayakta kalabilmek yatırımlarda ve üretim birimlerinde istikrar sağlanmasına bağlı olmaktadır. Bu nedenle işletmeler işe alma ve diğer istihdam şartlarını belirli bir prosedüre bağlayarak birericişel piyasa oluşturmaktadırlar. Bu piyasalara belirli noktalar dışından girebilmek çok güçtür. Bazı teorik yaklaşımlar ise işgücü piyasasının bölünmesinin nedeni olarak, işgücünün bölünerek sınıf bilincinin azaltılması, üzerlerinde baskı uygulayarak çalışma şartlarını iyileştirmeden piyasa dalgalanmalarına ayak uydurarak maliyetleri düşük tutmak ve kar maksimizasyonunu sağlamak olarak belirtilmektedir (Reich/Gordon/Edwards; 1990, 172-173).

İşgücü piyasasının bölünmesi yaklaşımı içerisinde ekonominin bazı bölümleri gelişmiş, bazı bölümleri ise gelişmemiş durumdadır. Bu durum kaynakların bazı sektörlerde mevcut olup diğerlerinin bundan yoksun olması sonucu değil, diğer sektörlerden kapsam olarak farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu noktada işgücü piyasasının istikrarlı ve görece olarak iyi ücret ödenen "iyi işler" in olduğu bir birincil alan ve istikrarlı olmayan kötü ücret ödenen "kötü işler" in bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir bölünmenin olduğu kabul edilmektedir. Buradaki meslek türleri sadece işyeri kalitesi düzleminde iki ucu temsil etmekle kalmazlar, aynı zamanda bunlar, sosyo-ekonomik mekanizmalarla ayakta kalabilen ve birincil işgücü piyasasından ikincil işgücü piyasasına doğru olan sınırların kesinlikle geçirgen olmadığı iki bölünmeyi ifade eder (Hesapçioğlu; 1994, 396). İşgücü piyasasında bölünme yaklaşımı çerçevesinde tanımlanan dual yapı, ekonominin istikrarlı ve standartlaştırılabilir kitlesel üretimin egemen olduğu bir birincil monopolleşmiş alanı ile birbirleriyle rekabet eden küçük ve orta ölçekli işlerin yoğun olduğu, strüktürel, esnek üretimin geçerli bulunduğu ikincil bir alan biçiminde bölünmesinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Birincil işgücü piyasası çoğunlukla sermaye-yoğun endüstrilerde bulunmaktadır. Bu endüstrilerde düzenli bir üretim talebi bulunmaktadır. Bu piyasada çalışan işgücünün eğitim düzeyi yüksektir ve ekonomide öncü bir yere sahiptirler. Bunların çalıştıkları firmaları ve sendikaları ile

güçlü bağları mevcuttur. Bu piyasada işini kaybeden bir işçi Keynesgil anlamda irade dışı işsizdir. Böyle bir kişi başka bir iş aramak dolayısıyla değil, ekonominin genelindeki ay da çalıştığı istihdam daralmalarından dolayı işten çıkarılmıştır. Bu işçi büyük bir olasılıkla geçici olarak daha az çekici işleri kabul edecektir. Fakat esas olarak, tekrar daha önce çalıştığı türde bir iş almayı bekleyecektir (McNabb; 1987, 159).

İkincil işgücü piyasasında kötü ödenen, istikrarlı olmayan ve düşük değerli işler bulunmaktadır. İşten çıkarmalar günlük olaylardır. Buradaki işlerin çoğu kısa vadeli ve çekici olmayan türden oldukları için orada kalmak isteği pek bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi devri oldukça yüksektir. İkincil piyasadaki işsizlik, kötü ödenen işyerlerinden diğer kötü ödenen işyerlerine doğru ve çalışmama dönemlerinin refakat ettiği sürekli bir iş değiştirme süreci şeklindedir (Hesapçıoğlu; 1994, 397).

İkincil işgücü piyasalarının oluşumunda nitelik ve kalifikasyon kaybı ile hizmet sektörünün egemenliği önemli bir özellik göstermektedir. Bu açıdan giderek en büyük sektör olma özelliğine sahip olan hizmet sektörü için tipik istihdam biçiminin uygun olmaması nedeniyle ikincil işgücü piyasalarında atipik istihdam biçimleri tercih edilmektedir. Atipik istihdam biçimlerinin iş ve sektörel nitelikleri açısından en önemli özelliklerinden biri, işletmelerde çevresel bir istihdam şekli oluşturarak işgücünün kutuplaşmasına neden olmasıdır.

Günümüzde endüstrileşmiş ülkelerde yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı atipik nitelikteki işlerdir. Ayrıca OECD ülkeleri ve bir çok ülkede uzun süre işsiz kalanlar genellikle atipik ya da geçici nitelikte işler bulabilmektedirler. Atipik istihdam biçimleri, belirgin şekilde yeni teknolojilerin hızla yayıldığı ve iş basitleştirdiği ticaret, finans ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Diğer taraftan ikincil işgücü piyasası kapsamındaki işgücünün artmasına paralel olarak çalışanların dağılma, hareketlilik ve tek işverene bağlı olarak çalışmama eğilimine girmesi sendikaların güç kaybetmelerine neden olmaktadır. Atipik istihdam biçimlerinin kendi yapısından kaynaklandığı gözönüne alındığında özellikle hizmetler sektöründe mevcut çalışma koşulları ve bu koşullardan doğan sorunların iş ilişkilerinin güncel sorunlarını oluşturduğu söylenebilir. Sözkonusu sorunlar daha çok endüstri sektöründeki çalışma koşullarına göre biçimlenen istihdam modelinin yeni bir toplumsal formasyonun getirdiği dinamiklere uyumlu olamamasından kaynaklanmakta ve işgücü piyasasının bölünmesi de işgücünün homojenliğini azaltmaktadır (Benl/Gümüş; 2002, 593).

SONUÇ

Post-Fordist üretimin en temel farklılığı, işgücünün üretim süreci içerisindeki rolünde ve işgücünün örgütlenmesinde görülmektedir. Fordizm'in niteliksiz veya yarı nitelikli işgücü Post-Fordizm'de yerini nitelikli işgücüne bırakmıştır. Yeni üretim sürecinde, üretim sürecinin bütününe ilişkin bilgi sahibi olan, mikro-elektronik teknolojileri kullanabilen, ürün yenileme, kalite artışı ve buluş sürecine aktif katkıda bulunabilecek kapasitede nitelikli işgücü verimlilik artışı için temel unsur konumuna gelmektedir (Yentürk; 1993, 587). Üretim sürecinin belirli aşamalarında uzmanlaşarak, iş paylaşımında belirli bir aşamadan sorumlu olan ve yeri bir diğeri tarafından doldurulamayan işgücü bu sistemde nitelikleri ölçüsünde önem kazanmaktadır. Niteliklerinin kısıtlı olduğu veya olmadığı durumlarda işgücü, işgücü piyasasında istikrarlı ve güvenceli bir iş bulma imkanını kaybetmektedir.

Yeni gelişmeler vasıtasıyla işgücü piyasası birincil ve ikincil bölümlere ayrılmıştır. Birincil işgücü piyasasında iş güvencesi bulunurken, ikincil işgücü piyasasında ise güvensizlik ve istikrarsızlık hakimdir. Eksik rekabetin bulunduğu birincil işgücü piyasasında fonksiyonel esneklik, rekabet koşullarının bulunduğu ikincil işgücü piyasasında ise sayısal esnekliğin geçerli olduğu görülmektedir. Fonksiyonel esneklik vasıtasıyla teknolojik ve talep değişimlerine bağlı olarak, işgücünün işlerini çeşitlendirmek mümkün olurken, sayısal esneklik vasıtasıyla da, işletmelere, çalıştırdıkları işçilerin sayısını ve ücret düzeylerini belirleyebilme imkanı tanınmaktadır.

İşgücü piyasasındaki bölünme kendisini işgücünün çekirdek ve çevresel olarak ayrılması ve bunların iş ilişkileri ile de belirginleştirmektedir. Özellikle birincil piyasada yeralan çekirdek işgücü-ki işgücü piyasasının küçük bir bölümünü oluşturmaktadır, yanında kadınlar, gençler, vasıflı teknik ve profesyonel kadrolar, kısa süreli ve kısmi süreli çalışanların yoğun olduğu arızı ve istikrarsız istihdama tabi olan çevresel işgücünün bulunduğu ikinci işgücü piyasası hızla büyümektedir.

Gerek üretim sürecinin gerekse işgücü piyasalarının esnekleşmesi ile ortaya çıkan gelişmeler, yalnızca işin ve işgücünün içeriğini değil, tüm toplumsal yapıyı da değiştirecek bir dönüşümü ifade etmektedir. İşgücü piyasasındaki bölünme süreci, toplumun büyük bir kısmının ücret karşılığı çalışanlardan oluştuğu da gözönüne alınırsa, toplumsal yapıda da bölünme tehlikesini bünyesinde taşımaktadır. Bu nedenle istikrarlı ve verimli bir istihdamın gerçekleştirilmesi, gelir dağılımı adaletinin sağlanması amacıyla yeni süreçte de tedbirlerin alınması gerekliliği bulunmaktadır.

Bu noktada özellikle üzerinde durulması gereken nokta eğitimidir. Günümüzde gelişen teknolojik yapı ve üretim sürecine uyumlu bir eğitim büyük önem taşımaktadır. Fordist üretim sürecinin çalışma biçimlerinde kısa sürede nitelik kazandırabilen eğitim programlarının da yeni süreçte, içerik ve süreç olarak değişme zorunluluğu taşımakta olduğu görülmektedir. Artık kısa süreli sınırlı nitelik sağlayacak eğitim, yerini hayat boyu eğitim kavramına bırakmaktadır. Bilhassa işgücü piyasasında hızla büyüyen ve işgücünün büyük bir kısmını oluşturan, genellikle, yeterli derecede nitelik sahibi olmayan, istihdam imkanı bulamayan çevresel işgücünün varlığı da dikkate alındığında toplumsal yapıyı tehdit edebilecek boyutta sosyal adalet ve gelir dağılımının bozulmasının önüne geçilmesinde, eğitim politikalarının günün şartlarına uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Hiç şüphesiz ki, sadece eğitim politikaları değil, ulusal ve uluslararası düzeyde toplumsal deformasyonların ortaya çıkmasını önleyecek ya da zararlarını en az düzeyde tutabilecek tedbirlerin alınması, işgücü piyasalarının düzenlenmesi v. b. çok yönlü uygulamaların varlığı kaçınılmazdır.

Hiç bir zaman unutulmaması gereken husus, tüm üretim faaliyetlerinin temel amacı ; insan ihtiyaçlarının karşılanması ve insanca yaşama imkanlarının sağlanmasıdır.

KAYNAKLAR

- AKTAY, N. "İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları" Mercek Dergisi, Temmuz-1999, S. 15.
- ANSAL, H. "Kapitalist Üretim Esneklik Kazanıyor:Post-Fordizm", İktisat Dergisi, s. 346, Şubat-1994.
- BENLİ, A. /GÜMÜŞ, M. "Bilgi Eksenli Yeni Bir Toplumsal Formasyona Geçişin İşgücünün Homojenliği Üzerindeki Etkileri", I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmit-2002.
- BİLGİN, M. H. Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, Ankara-2000.
- BOZKURT, V. Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayıncılık, İstanbul-1996.
- EKİN, N. Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1999-47, Güncelleştirilmiş İkinci Baskı, İstanbul-1999.
- EKİN, N. Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-33, İstanbul-2000.
- ERDUT, T. Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, TÜHİS Yayınları, İzmir-1998.

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

- ERDUT, Z. Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi, TÜHİS Yayınları, İzmir-1998.
- GILES, St. P. Dual Labor Markets, The MIT Press, Cambridge Massachusetts London, England, 1996.
- GORZ, A. İktisadi Aklın Eleştirisi, Çeviren;Işık Ergüden Ayrıntı Yayınları, İstanbul-1995.
- HESAPÇIOĞLU, M. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş. İstanbul-1994.
- HINCHLIFFE, K. "Labour Market Theories and Education" Economics of Education Research and Studies, (Ed. G. Psharapoulos), The World Bank, Washington D. C. , Pergamon Press-1987.
- Mc NABB, K. "Labou Market Theories anad Education" Economics of Education Research and Studies (Ed. G. Psharapoulos), The World Bank, Washington D. C., Pergamon Press-1987.
- OECD, Employment Outlook, Paris-2001.
- OZAKI, M. Labour Negotiating Flexibility, The Role of The Social Partners and The State, ILO, First Pub. , Geneva-1999.
- PARLAK, Z. "Japon Üretim Sistemi ve İşletme Yönetim Teknikleri:Yeni Bir Üretim Paradigması" İktisat Dergisi, S. 370-371, Ağustos-Eylül-1997.
- REICH, M. /GORDON, D. M. /EDWARDS, C. "A Theory of Labor Market Segmentation" Radical Political Economy (Ed. Samuel Bowles, Richard Edwards), Vol. 1, Edward Elgar Publishing Ltd., England, USA -1990.
- SAPANCALI, F. "Üretimde Esnek Yapılanma İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkileri"Verimlilik Dergisi, S. 4, 1998.
- SINAV, T. "Çalışma Sürelerinde Esneklik Arayışı", Kamuoyunda Esneklik, Mess Yayınları No. 311, Ağustos-1999.
- TOKOL, A. Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Vipaş A. Ş., Bursa-2001.
- TREU, T. Labour Flexibility in Europe, International Labour Review, Vol. 131, N. 4-5, 1992.
- TUNCAY, C. "Değişim ve Esneklik İhtiyacı" Kamuoyunda Esneklik, Mess Yayınları No:311, Ağustos-1999.
- YAVUZ, A. "Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri" Mercek, Özel Sayı, Mess Yayınları, Temmuz-1999.
- YENTÜRK, N. "Türk Sanayiinde Yeniden Yapılanma İçin Dış Ticaret ve Teknoloji Politikaları", ODTÜ Gelişme Dergisi, C. 20, S. 4, 1993.