

Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri

Information Technologies and New Labour Relations

Beyhan AKSOY¹

ÖZET

Bu çalışmada bilgi teknolojileri (BT) ile yeniden biçimlenen çalışma yaşamında, çalışanların işveren karşısındaki konumunun nasıl değiştiği ana sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çerçevede çalışanların BT vasıtasıyla nasıl denetlenip izlendiğine, kadın emeğinin BT yoğun iş ortamlarındaki konumuna, BT yoğun işlerin çalışanların sağlığı üzerinde yarattığı etkilere, BT'nin sendikaları ve sendikal örgütlenmeyi nasıl etkilediğine değinilmektedir. İşin "uzaktan olabilme" niteliği ile çalışanın "izolasyonu" tartışmasından yola çıkılan çalışmada, bu yeni iş ortamının görünürdeki değişime rağmen özünde Taylorizmin temel prensiplerine hizmet eder nitelikler taşıdığı sonucuna varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi teknolojileri, çalışma ilişkileri, kadın emeği, işçi sağlığı, sendikalar

ABSTRACT

This study is attempting to answer the main question of "How has the position of employees against the employer been changed in a work life that reshaped by Information Technologies (IT)?" In this context, the following questions are addressed: How employees are inspected and monitored by means of IT; what is the position of women's labor in IT-intensive work environments; what are the effects of IT-intensive jobs on employees' health, and How IT effects unions and unionization. As a conclusion, based on the discussion of "remote and isolated work", there is an apparent change in this new work environment which essentially serves to the basic principles of Taylorism.

Keywords: Information technologies, labor relations, women's labor, employee health, trade unions.

1. GİRİŞ

Teknoloji insanların yaşam tarzlarını etkilediği gibi, çalışma yaşamını da önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle 1970 sonrası yaşanan teknolojik değişimler ve 1990'larda hız kazanan BT'deki gelişmeler çalışma ilişkilerinde birçok yeni konuyu gündeme getirmiştir. Teknoloji, üretim tekniklerini, bilgisayarları, bilgi teknolojilerini de içine alan çok boyutlu bir kavramdır. Teknolojinin çalışma yaşamının bugünkü görünümü üzerindeki etkileri küreselleşmenin ve neo-liberal ekonomi politikalarının etkileri ile eş zamanlı ve eşgüdümlü bir biçimde olmaktadır. Yaşanan değişimin en belirgin yanı, istihdamın sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayması ve fikir emeğinin belirginliğinin daha çok hissedildiği bir üretim yapısının oluşmasıdır. Beyaz yakalı işçilere olan ihtiyacın artması, insanları iş sahibi olmayla ilgili yalnızca para kazanmakla ilgili sınırlı bir algıya sahip olmaktan çıkarak, çalışma hayatında ve sonrasında güvence sağlayan, gelişme imkânı tanıyan, mesleki birikimi destekleyen çalışma ortamları aramaya sevk etmiştir.

Teknoloji, kavramsal olarak, çalışanların tutum ve davranışları, ücretlendirme türleri, işletmelerin yapı ve işleyişleri gibi sosyal olguların açıklanmasında önemli bir araç niteliği kazanmaktadır. Sanayileşme-

nin ve ona bağlı olarak teknolojinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin küresel düzeyde tecrübe edildiğini söylemek mümkündür. İletişim ve bilişim teknolojileri kapsamında üretime yardımcı araçların tüm dünyada benzer özelliklere sahip olması sonucu iş süreçleri ile çıktılar ve bununla bağlantılı olarak işletmeler küresel anlamda benzer nitelikler kazanmaktadır.

Küreselleşme ve yol açtığı etkilerin en önemli katalizörlerinden birisinin, başta internet olmak üzere haberleşme teknolojilerinin gelişimi ile bilgi transferinin miktar ve hızındaki artış olduğu söylenebilir. Otomasyonun artışı, belirli teknik alanlarda yeni mesleklerin ortaya çıkması, teknoloji ve internetin eğitimde kullanılmasıyla farklı ülkelerde birbirlerine benzer bilgi birikimine sahip bireylerin sayısında artışlar olmaktadır. Kullanılan teknolojinin ve onun iletişimdeki etkilerinin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de etkilerini görmek mümkündür. DPT'nin Mayıs 2009'da yayınladığı Bilgi Toplumu İstatistikleri raporuna göre 2008 yılı Ocak ayında girişimlerde bilgisayar kullanım oranı % 90,6 ve internet erişimine sahiplik oranı ise % 89,2'dir. Yine 2008 yılı Ocak ayında bilgisayar kullanılan girişimlerde çalışanların % 26,7'si haftada en az bir kez bilgisayar kullanmıştır. Bilgisayar kullanılan tüm girişimlerde istihdam edilen bilişim uzmanı oranları 2008 yılında % 12,5 olarak

¹ Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, beyhanaksoy@akdeniz.edu.tr

gözükmele birlikte, 250 ve üzeri çalışan sayısına sahip girişimlerde bu oran % 48,6'ya çıkmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde konuya dair kavramsal bir çerçeve oluşturmak amacıyla BT ve üretim sistemlerinin esnekleşmesi arasındaki ilişkiye, BT ile ilişkili yeni çalışma alanları, meslekler ve becerilere değinilmektedir. İkinci bölümde BT'nin çalışanın işveren karşısındaki konumunu nasıl değiştirdiği sorusuna cevap vermek üzere tele çalışma, fabrika ve işyerinde çalışanların durumu, çalışanların denetimi ve izlenmesi konuları tartışılmaktadır. Üçüncü bölümde ise BT'nin çalışma yaşamına etkileri detaylandırılarak, BT'nin kadın emeği, işçi sağlığı, sendikalar ve sendikal örgütlenme üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Son bölümde ise genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

BT tüm boyutlarıyla bilginin yönetilmesi ve işlenmesi ile ilişkili teknolojileri de içine alan geniş kapsamlı bir kavramdır. BT profesyonelleri, bilgisayar yazılım ve donanımları ile internet dahil olmak üzere bilgi ağlarının tasarlanması, geliştirilmesi, desteklenmesi ve yönetilmesinden sorumludurlar. Kelime işlemciler, hesap programları, veritabanları, e-posta programları ve web tarayıcılar gibi yaygın masaüstü uygulamaları; veri girişi ve bordrolama, faturalandırma, banka işlemleri, sigorta talepleri gibi işlemlerle ilişkili sistemler; yerel ağlar; bilgisayar destekli tasarım; ATM'ler, EFT için banka ağları, alıcı ve tedarikçiler arasında otomatik sipariş ve ödeme için elektronik veri değiş tokuşu; barkod okuyucular ve satış noktası cihazları çalışma yaşamındaki göze çarpan BT uygulamaları arasında sayılabilir (Michael, 2003). BT'nin çok hızlı yayılması ile özellikle yüksek bilgi ve beceriye sahip mühendisler, yazılım geliştirenler, sistem analistleri ve programcıların yanı sıra; sektördeki daha temel ve orta düzeydeki teknik çalışanlar ile bu teknolojileri kullanma becerisine sahip diğer çalışanların istihdamıyla ilişkili konular hakkında yeniden düşünmek gerekmektedir.

İstihdamın genel görünümü ve BT ile dolaylı ya da doğrudan ilişkili bu meslek gruplarının iş yaşamındaki konumlarını daha iyi anlamak için BT'nin yayılmasının ardından ihtiyaç duyulan mesleki bilgi ve beceri motifine değinmek faydalı olacaktır. Bu bilgi ve beceriler başlıca üç maddede toplanmaktadır (Michael, 2003): Bunlardan ilki bilgisayar ekipmanları ve yazılımlarını kullanma becerisidir. İkincisi kavramsal/soyut akıl yürütme ve problem çözme becerisi olup, bu beceriye bilgisayarların sembolleri ve bilgiyi idare etmeyi gerektirmesi bakımından ihtiyaç du-

yulmaktadır. Üçüncüsü ise bilgisayarı gerektirmeyen işlerde dahi bilgisayarlaşmanın iş ortamlarında değişimler yaratmasından ötürü yeni iş tanımları ve görevleri içeren bu ortamlarda çalışabilme becerisidir.

Tüm dünya ekonomilerinde üretim süreçlerine yeni teknolojilerin entegre edilmesinin üretimi esnekleştiren önemli unsurlardan biri olması nedeniyle esnek üretim sistemleri özel olarak ele alınması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. 1980'lerden sonra birçok firma, bir yandan esnek üretim sistemlerini uygulamaya başlarken, diğer yandan da yeni teknolojileri giderek daha yoğun bir biçimde üretim süreçlerine adapte etmiştir (Bilgin, 2001). Teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak üretim modelindeki değişim, geleneksel çalışma biçimlerini değiştirerek kısmi zamanlı, proje/sözleşme temelli, esnek, uzaktan, çağrı üzerine ve evde çalışan yeni bilgi işçilerini yaratmıştır.

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 çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır (Kocabaş, 2004, Yavuz, 2000, Parlak ve Özdemir, 2011). 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 endüstrilerdir. BT'nin 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 (Söylemez, 2001). Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimin üretim, satış, pazarlama ve genel yönetim sistemlerinde yarattığı yenilikleri barındıran yeni ekonomi, bir yandan işsizliği azaltacak yeni işler ve meslekler yaratmakta; diğer yandan etkisizleştirilmiş ve örgütlenmemiş bireylerin korunmasız bir şekilde istihdam edilmelerine yol açmaktadır (Keser, 2004). Teknoloji, sunmuş olduğu yeni talep ve tüketim alternatifleri ile üretim süreçlerinde de yeni durumlar yaratmakta bu da istihdam biçimlerine yansıkça yaşam biçimlerini de dönüştürmektedir.

BT, üretim sistemlerinde esnekleşmeyi daha kolay ve daha mümkün kılmaktadır. Esnek üretim sistemleri ise, ara veya nihai tüketicilerin değişik istek ve ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla, yaşamlarını sür-

dürebilmeleri için yapılacak değişikliklerle farklı mal ve hizmetlerin üretilebileceği; ancak rekabet şartları içinde işletmeleri koruyan bir bakış açısıyla tasarlanan sistemlerdir (Eryiğit, 2000). Esnek üretim, çalışma ilişkileri bakımından işveren lehine bir hareket alanı yarattığı için BT'nin etkileri incelenirken çalışanın durumu ekseninde yapılacak değerlendirmelere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Esnek üretim; üretim sisteminin piyasadaki değişikliklere hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlayabilmesi ile ilgili bir kavramdır (Eryiğit, 2000). Bunun için kitle üretiminden farklı olarak üretim araçlarına daha küçük partiler halinde üretim yapabilmek üzere çok amaçlı olma niteliği kazandırılmakta ve bilgi akışı için mikro elektronik teknolojisinden yararlanılmaktadır (Erdut, 1999). Bu sistemde çalışanların eskiden olduğu gibi bir konuda profesyonelleşerek bir kurum için vazgeçilmez hale gelmesi ise çok istenen bir durum değildir. Sennett'a göre (2010: 422) çalışanın bürokrasi içindeki konumunu koruma yeteneği belli bir işi ne kadar iyi beceremediğiyle değil, bazısını henüz öğrenmemiş olduğu pek çok iş becerisine sahip olmayla ilgilidir. İronik bir şekilde kişinin yeri uzmanlık becerisine ne denli az bağlı hale gelirse yetenek ve sosyalliğine de o denli değer biçilir.

Parlak ve Özdemir (2011), kavramı ayrıntılı olarak ele almak üzere yaptıkları sınıflamada esnekliği, *istihdam ilişkilerinde esneklik, emek süreci esnekliği ve çalışma sürelerinde esneklik* olarak üç temel başlıkta ele almışlardır. Belirli süreli istihdam, kısmi zamanlı çalışma, ödünç işçi büroları, taşeronlaştırma ve tele çalışma, istihdam ilişkilerinde esnekliğin sonuçlarıdır. Emek süreci esnekliği, işçilerin farklı işleri yapabilme ve farklı şekillerde çalışabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İşin standart çalışma gününün geleneksel çalışma süreleri ve işyeri dışında düzenlenmesi ise çalışma sürelerinde esnekliği ifade etmektedir. Bu grup esneklikle ilgili yaygın uygulamalar yoğunlaştırılmış iş haftaları, iş paylaşımı, çalışma sürelerinin yıllık olarak hesaplanması, esnek zaman, çağrı üzerine çalışma, vardiya çalışması, esnek emeklilik ve fazla çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.

Esnekliğe dair eleştirel bakış açısına göre esneklik talepleri, işçileri korumak amacıyla yapılan yasal düzenlemelerin, rekabet ortamında işletmelerin optimum işçi sayısını yakalamasını ve birim maliyetlerle rekabet kabiliyetlerini korumak amacıyla düşürmesini engellediği görüşünden hareket etmektedir (Kutal, 2005). İşgücünün esnek kullanımı, bir yandan standart dışı taşeron, geçici işçi çalıştırma gibi çalışma biçimleri yaratırken öte yandan ücret ve çalışma

koşullarının bireyselleşmesine yol açmaktadır. (Koray, 1996). Belirli süreli iş sözleşmeleri için yapılan analizlerde, güvensizlik ve güvencesizlik unsurları ön plana çıkmakta ve kimi yaklaşım bu sözleşme türünün; gerçekte kurumsal yapının geliştirdiği koruyucu önlemlerin dışında kalmayı mümkün kılan bir araç olduğu görüşünü ortaya koymaktadır (Ongan, 2004: 126).

Bu çalışmada temel olarak BT'nin çalışma yaşamı üzerinde yarattığı değişimlere odaklanılmakta ve özellikle son yıllarda yapılan çalışmaların bir yeniden değerlendirilmesi yapılmaktadır. Çalışmada bu genel değerlendirmeyi yapabilmek için "BT çalışanın işveren karşısındaki konumunu nasıl değiştirdi ve çalışma yaşamını nasıl etkiledi?" ana sorusuna yanıt aranmaktadır.

3. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANIN İŞVEREN KARŞISINDAKİ KONUMUNU NASIL DEĞİŞTİRDİ?

BT yayıldıkça tam anlamına kavuşan otomasyonun ciddi bir biçimde artışı, insan beyninin iş süreçlerinin içine koyulmasıyla gerçekleşmektedir. Fabrika ve ofislerde ileri BT daha geniş ve daha derin bir şekilde yayıldıkça özerk, program yapmaya ve işin tüm aşamalarına karar verme konusunda istekli ve bilgili çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (Castells, 2000). Öte yandan günümüzde hizmet işletmelerinde yürütülen işlerde gittikçe daha çok bilgi yazılımların içine yerleşik hale gelmektedir. Bu ve BT'nin içine kurulduğu elektronik izlemenin yaygınlaşması, müşteri hizmetleri fonksiyonlarının ciddi ölçüde standartlaşmasına, işin vasıfsızlaştırılmasına ve bunun bir sonucu olarak da insani yönünü yitirmesine (dehumanization) yol açmaktadır (Russel, 2002). Çok yönlü olarak başlayan, özerk iş hızlı bir şekilde firma eğitim programlarının, standartlaştırılmış iş tanımları ve katı çalışma prosedürlerinin etkisi altında rutinleşmiştir.

BT yoğun çalışma ortamının işgücüne esnek ve daha fazla bireysel/izole iş görme nitelikleri katmasıyla işgücünün ortak amaçlar için bir araya gelmesi, yönetilmesi ve ortak bir örgüt kültürü oluşturabilmesi güçleşmektedir (Keser, 2004). Belirsiz süreli sözleşmelerle tam gün istihdam edilen işçilere çekirdek işçi denilmekte, bunlarda birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları ve günün koşullarına göre ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de bunlar günümüzde ayrıcalıklı bir grup olarak görülmektedir.

Ekonomik ve sosyal bütünleşmenin sağlanabilmesi için çekirdek işçilerin daha kapsamlı eğitilmesi ve daha işbirlikçi bir endüstriyel ilişkiler sisteminin

uygulanması gerekmektedir. Çekirdek işçiler, yenden örgütlenmenin gerektirdiği bir işten diğer işe çabucak geçebilmeyi başarmak için, birçok iş/görev öğrenmeye teşvik edilmekte; işçilere meslekleriyle ilgili temel eğitimler verilmektedir (Şen, 2004). Esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler ise çevre işçileri olarak adlandırılırken, bu grubun çalışma koşulları giderek kötüleşmekte ve örgütlenme, toplu pazarlık, iş güvencesi gibi sosyal haklarını kullanmaları olanaksızlaşmaktadır (Kutal, 2005).

Teknolojik değişimler çalışma ilişkilerinin daha hiyerarşik ve merkezi olarak kontrol edildiği yapıları mümkün kılmaktadır. BT hem çalışan hem de yöneticiler açısından bilgiyi dağıtma ve kullanmaya imkân sağlasa da yöneticiler otoritelerinin bir dayanağı olarak gördükleri bilgiyi ellerinde tutmak istemektedirler. Bu yüzden BT'nin işi yeniden örgütlerken ortak kazançlar üretmek için bir araç mı, yoksa eskiye göre daha basıklaşmış bir hiyerarşinin tepesinde yer alan kesimin kazançlarına hizmet eden verimlilik artışı için mi var olduğunu sorgulamak gerekir. Bu sorunun cevabını almak ise BT'nin çalışanların da lehine olan bir esneklik ve otonomi sağlayıp sağlamadığına dair bir analizle mümkün olacaktır. Bunun için "BT'nin çalışanların işverenler karşısındaki konumunu nasıl değiştirdiği" sorusuna, tele çalışma, fabrika ve işyerinde çalışanların durumu ve de çalışanların denetimi ve izlemesi boyutlarında cevaplar aranmaktadır.

3.1. Tele Çalışma

BT ile yeniden biçimlenen çalışma yaşamı, uzaktan olabılme ve izole olma gibi çok önemli iki özellik kazanmıştır. Tele çalışma da bu özellikleri doğrudan yansıttığı için BT yoğun bir çalışma düzeninin temel örneklerinden biri olarak ele alınacak ve konunun ayrıntısına bu ana örnek üzerinden gidilecektir. Ancak BT, ekonomik faaliyetlerin tüm formları içinde merkezi bir konuma geçtiği ve üretim süreci, müşteri davranışları, çalışanların performansı hakkında eş zamanlı bir şekilde bilgi sunma gücüne sahip olduğu (Russel, 2002) için bu değerlendirmenin kapsamı tele çalışma ile sınırlandırılmamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımından ötürü değişen diğer çalışma yaşamı konu ve sorunlarına da sonraki başlıklarda değinilecektir.

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 çalış-

mayı gerektirmektedir (Tingöy, 2002). 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 (Golden, 2009). Tele çalışma ele aldığımız tartışma için önemlidir çünkü işlerini yaparken başta internet olmak üzere günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerini bir şekilde kullanan her çalışanın az ya da çok düzeyde işlerini uzaktan yapma imkân ve olasılığı bulunmaktadır.

Özellikle ileri teknoloji işlerinde daha hızlı bir şekilde yaygınlaşma gösteren tele çalışma uygulamaları çalışanlar ve işverenler açısından farklı imkânlar sunmaktadır. Hem anne hem de babanın çalıştığı hane halkları ile bekâr anne ya da baba sayısındaki artış, çalışanların aileleriyle ilgili taleplerinde de bir artışa yola açtığından tam zamanlı ya da kısmen tele çalışma uygulamaları bu taleplerin giderilmesi yönünde bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır (Golden, 2009). Ayrıca çalışanların işlerini nasıl yapacaklarına dair bir esneklik sunması bakımından boş zaman etkinlikleri ayarlayabilme imkânı sunarken, işin yapılacağı mekâna dair kısıtlamaları da kısmen azaltmaktadır.

Bunların yanı sıra tele çalışma için evde özel bir çalışma alanı gerekmede, telefon, ısınma, aydınlatma, aylık sabit ev giderlerinde artış, ev eşyalarının yıpranma payı giderleri ortaya çıkmakta, bu maliyetler ise çoğunlukla çalışanın üzerine kalmaktadır (Tokol, 2003). Bu sebeplerle tele çalışma, çalışan cephesinden bakıldığında yukarıdaki imkânları sunarken işverenlere daha fazla avantaj sağlayabilmektedir. Daha az ofis alanı ile araç gereç gerektirmesi ve diğer kaynakların kullanımını önemli ölçüde azaltması bakımından işveren için maliyet düşürücü bir etki yaratmaktadır.

Tele çalışma uygulamasının işe gidiş geliş, trafik ve kötü hava koşulları ve işe gitmek üzere yapılan hazırlıklar da dahil olmak üzere geçirilen süreleri çalışanın kendisine bıraktığı ve işe gidiş geliş sürecinde yaşanan stresi azalttığı çeşitli çalışmalarda bulunmuştur. Bununla birlikte bilgi toplumunda ilginç bir tarihsel döngü olarak tele çalışma kavramıyla işler yeniden evlere taşınmaya başlanmış; ancak bu kez insan, sanayi döneminin fabrika ortamında tanımadığı kalabalıkları kaybetmekle kalmamış, aynı zamanda geleneksel ailenin güven veren iklimini de kaybetmiştir (Tutar, 2007). Ekip halindeki sanal çalışma, ekip içindeki herkesin eşzamanlı olarak çalışmasını gerektirdiği için bu durum aile fertleriyle uyumsuzluk yaratmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999: 60). Ayrıca aile

ve iş arasındaki geleneksel sınırları ortadan kaldırdığı için aileyle ilgili sebeplerden ötürü işin kesintiye uğraması da söz konusu olmaktadır (Golden, 2009).

Kavi ve Koçak (2010), tele çalışanlara işyerinde çalışanlara göre daha az ücret verildiğini, sosyal yardımlar, sosyal güvenlik açısından çalışanın aleyhine bazı düzenlemeler yapıldığını ifade etmektedir. Bununla birlikte iş yeri daha disiplinli çalışma ortamı sağladığı ve evden çalışma iyi bir zaman yönetimi ve iş disiplini gerektirdiğinden her çalışan için uygun değildir. Ayrıca iş yerinin sunduğu sosyal olanaklardan uzak kalmak da çalışanları yalnızlığa itebilmekte, asosyalleştirebilmekte ve psikolojilerini bozabilmektedir. Çalışanlar işyeri ortamında bulunmadıklarından kariyer planları ve gelecekleri belirsizleşmektedir -ki bu da fırsat eşitsizliği anlamına gelmektedir. İşverenlerin, evden çalışanlara rahat çalıştıkları düşüncesiyle daha fazla iş yüklemeye eğilimi olabilir. Bu da çalışanları gece ve hafta sonları çalışmak zorunda bırakabilir.

Takım çalışmasını zorlaştırması, statü kaybı korkusu, terfi sorunları, psikolojik problemler, sosyal izolasyon, teknolojik kaynakların eksikliği, işkolikliğe eğilim (Alkan-Meşhur, 2007: 267) ise diğer dezavantajlar arasında sayılabilir. Ayrıca tele çalışmanın kadınları ve özürülleri geleneksel işyerinden uzaklaştırarak ayrımcılığa yol açtığı ileri sürülmektedir. Özellikle evde tele çalışmanın kadının yükünü artırdığı, gelir düşüklüğü ve sosyal izolasyona yol açtığı, kariyer fırsatlarını yok ederek, bugüne kadar elde ettiği kazanımları ortadan kaldırdığı belirtilmektedir (Tokol 2003). BT çalışanlarının okumak, araştırmak ve incelemek için ihtiyaç duyacakları zamanın resmi çalışma saatlerinin dışına taşmasıyla çalışılan ve çalışılmayan zaman ayırımı da gittikçe belirsizleşmektedir (Kelleci, 2003).

3.2. Fabrika ve İşyerinde Çalışanların Durumu

Yeni çalışma sistemleri çalışanların üretim süreçleri üzerindeki denetimini artırmıştır. Ancak başka bazı araştırmacılara göre de bu teknikler katılımcı yönetim, işçilere güç devri, takım çalışması gibi isimler altında gerçekte çalışanların iş yoğunluğunu artırmıştır. Powell ve Snellman (2004), BT'nin geleneksel iş sınıflandırmalarını bulanıklaştırdığını, bireysel temelde işçilerin sorumlulukları artarken ödüllendirilmede yeterli bir artışın olmadığını ifade etmektedir. Bu anlamda iş yoğunlaştırma olarak adlandırılan çabalar işin yeniden yapılması değil katılımcı bir dilin ardında gizlenen Hiper-Fordizmdir.

Bu tartışmayı daha iyi aktarabilmek üzere eleştirel emek süreci perspektifine değinmek faydalı olacaktır. Eleştirel emek süreci perspektifi, BT yoğun iş ortamlarında emeğe dair pazarlık süreçleriyle ilgili

yönetim stratejilerinin değiştiğini, ancak ücretli emeğin istihdamına dair temel mantığın değişmediğini savunur. Emekten verimli ve ekonomik faydalanma, yönetsel imtiyazın kilit unsurudur ve yeni çalışma yaşamında da aynı mantık devam etmektedir. Buna göre emeğin becerileri ile herhangi bir işin gereklerinin tam olarak uyuşması gerekmektedir. Eğitim yoluyla, iş için gerekli olan becerilerin kazandırılması ve işçinin maliyetlerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Bilgiye dayalı bir kapitalizmde bilgi ve beceriler işin yapıma biçimine göre bir araya getirilmekte ve görevler kolay tanımlanabilecek şekilde basitleştirilip birbirinden ayrıştırılmaktadır. Ayrıca yeni teknolojiler bu sayılanlarla birlikte ve onların değerini yükseltip destekleyen bir şekilde sisteme eklenirken, çalışanların bu tür bir sisteme uyumunu sağlayan insan ilişkileri yapılarının kurulması hedeflenmektedir (Russel, 2002). Fiziksel teknolojiler madde, enerji ve bilgiyi insan için faydalı şekillerde dönüştüren tasarım ve süreçler olup, aynı zamanda insanların teknolojiyle fiziksel olarak etkileşmesine de izin vermektedirler (Nelson ve Sampat, 2001). Fiziksel teknolojilere yerleşik yönetsel kontrol önem arz ederken, bahsedilen uygulamalar beceri sahibi ustaları sistematik olarak yarı nitelikli hale dönüştürecek şekilde bir beceri kaybına hız kazandırmaktadır. Böylece Taylorizmin temel prensiplerinin hizmet ve bilgi işinin kendi de dâhil olmak üzere tüm iş aktivitelerine uygulanmasıyla emek değersiz hale gelmektedir (Russel, 2002).

Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, ödünç iş ilişkisi, tele-çalışma ve alt-işveren uygulamaları gibi çeşitli çalışma biçimlerini ifade etmek üzere atipik istihdam türleri deyimi kullanılmaktadır. Birçok hallerde de, çeşitli atipik sözleşme türleri bir arada ya da iç içe uygulanmaktadır. İşletmeler içinde giderek bir çeşit kast sisteminin oluşmakta olduğu, "çekirdek" nitelikteki bir işgücünün etrafında "periferik" bir işgücünden giderek daha çok yararlanma yoluna gidildiği belirtilmektedir (Dereli, 2001). Periferideki bu işgücü Kalfa ve Topateşe'ye göre (2010) teknolojik gelişmelerin çalışma kavramı üzerindeki etkisinin bir devamı olarak, kaydedilecek, depolanacak ve sistematik hale getirilecek verilerin işlenmesi amacıyla bilgisayar kullanımına hâkim çalışanlara ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkmıştır. Böylece, BT'nin merkezde olduğu yeni bir tür vasıfsız büro ya da bilgi işçisi doğmuş ve tıpkı sanayi işçileri gibi bilgi işçileri arasında da yoğun bir yabancılaşma olmuştur.

Çağrı merkezleri günümüz Taylorizmini yansıtan, işin rutin, çalışanın çok az yetkiye sahip olduğu ama en önemlisi tüm bunlardan ötürü çalışanı izole eden bir çalışma şekli olarak önemli bir örnektir. Çağrı mer-

kezleri; kurumun kendisiyle temas etmesini istediği tüm tarafların başta telefon olmak üzere web, faks, e-posta gibi diğer tüm iletişim biçimlerini kullanarak etkileşim içinde olmasını sağlayan "iletişim merkezlerine" verilen addır (Keser, 2006). Bu işletme türleri çoğunlukla anlık ya da sürekli müşteri/kullanıcı ihtiyaçlarını karşılamak için erişilebilir olmak üzere günün neredeyse tamamını kapsayan çalışma zamanlarını benimsemektedirler.

Çağrı merkezlerinde yapılan iş genel olarak yüksek düzeyde standartlaştırılmış, rutin iş akışlarının olduğu, aşırı performans takibine dayalı, çalışanın iş üstünde takdir yetkisinin düşük olduğu ve çalışan üzerinde stres yaratan çalışma ortamları olarak karakterize edilir (Thite, 2010). Çağrı merkezleri gibi tüm BT yoğun rutin işlerde çıktı ve performans, elektronik olarak izlenirken çalışan bunun farkındadır ve elindeki bir birim iş tamamlanmadan bir diğerinin sırada beklediğini bilir, oysa daha hızlı çalışması mümkün değildir. Taylor ve Bain, (1999) bu durumu "zihnin içindeki montaj hattı" olarak adlandırmıştır. Üstelik monotonluk, rutin olma ve stres tanımlanmış ya da gösterilmiş hedeflerin dayatılmasıyla şiddetlenebilir.

Geçmişte insanlar her günü neredeyse aynı olan işlerde yıllarca çalışmakta ve insanların yaşantıları içinde zaman doğrusal akmaktaydı. Bürokratik yapı ise zamanın kullanımını rasyonalize ederek insanlara maddi ve manevi birikimler oluşturabileceği bir yaşam öyküsü sunuyordu. Sennett'a (2011a) göre insanın karakteri içinde sadakat, karşılıklı bağlılık, uzun vadede bir hedef için gösterilen çaba ya da gelecek için bugünkü kazanımlardan vazgeçmeyi barındırmaktadır. Oysa günümüz çalışma koşullarında çalışanlar, sürekli iş ve konum değiştirmekte, güvensizlik ve kayıtsızlık duyguları içinde çalışmaktadırlar. Yeni kapitalizmin zaman boyutu insanın karakteri ile bu karakterin süregiden bir anlatıya dönüşmesini engelleyen zaman deneyimi arasında bir çatışma yaratmaktadır. Sonuç olarak bu da yön duygusunun yitirilmesine ve karakter aşınmasına yol açmaktadır (Sennett 2011a: 10-22).

Yukarıda kısaca değinmeye çalıştığımız post-endüstriyel çağda, Gorz'a göre, çalışma ortadan kaybolmuştur, çünkü hayat evrenden çekilmiştir. Artık kimse yoktur; sadece sessizce, duyarsız ve dilsiz oldukları tartışmasız, rakamları kovalayan rakamlar vardır. Operatöre yaptığı işten günün sonunda kendisine hiçbir şey kalmaz. Görülebilir, ölçülebilir hiç bir fiziksel başarısı yoktur. Hiç bir şey gerçekleştirmemiştir. Bu hiçlik duygusu onu tüketir: Çalışma günü (veya gecesi) boyunca duygusal varoluşunu bastırarak,

kendi kendisini inkâr ederek var olur. Yerine getirmesi gerektiği işlevi bozabileceğini düşündüğü için gövdesiyle ve gövdesi aracılığıyla yaşam dünyası arasındaki kurmuş olduğu, bütün canlı bağları bastırır, yok eder (Aktaran; Bozkurt, 1999a: 65)

Zanaatin insanı bütünleyen yönünün yeni kapitalist düzen içinde nasıl yitirildiğine dair önemli eleştirilerden birini de Richard Sennett yapar. Sennett (2009) çalışanın bilgisayar teknolojileri kullanarak işini yapmasının onu işinden nasıl soyutladığına mimarların bilgisayar destekli tasarımı kullanmaları (CAD) örneği üzerinden değinmektedir. Ona göre CAD programları bir binanın ihtiyaç duyduğu çelik ve tuğla gibi unsurları kusursuz hesaplasa da bilgisayar ekranları farklı malzemelerin dokularını layıkıyla yansıtamaz ya da bunların renklerinin seçiminde fayda sağlamaz. Sıkıcı olsa bile tuğlaları elle çizmek tasarımcıyı malzemenin doğası hakkında düşünmeye, ilgilenmeye sevk eder. CAD tasarımcının ölçek hakkında düşünmesini de önler, ölçek sadece büyüklük karşısı bir şeymiş gibi gelir. Oysa ölçek oran muhakemelerini içerir; ekran üzerinde yer alan oranlar ise tasarımcıya piksellerin bir yığını olarak görünür (Sennett, 2009: 57-61).

3.3. Çalışanların Denetimi ve İzlenmesi

11 Eylül sonrasında yaşanan güvenlik krizi ve bunun toplumsal anlamda dalga dalga yayılan etkisiyle tüm dünyada yönetimler özellikle vatandaşlarının güvenliğini sağlamak için BT vasıtasıyla bilgi toplama ve bunları daha sofistike karar verme süreçlerinde kullanma konusunda bir hakimiyet ve meşruluk kazanmışlardır (Haque, 2005). Algı ve tutumlarda yaşanan, sıkı ve yakından denetimi normalleştiren bu değişim, makro yapılardan başlasa da zamanla işletmelerin içindeki yönetim anlayışlarına kadar nüfuz etmiştir. Böylece izleme konusundaki bu meşruluk tüm toplumsal düzeylerde olduğu gibi, işletme yönetimleri için de geçerli hale gelmiş ve çalışanların denetlenmesi ve izlenmesi daha önce hiç olmadığı kadar yoğun bir şekilde tecrübe edilmeye başlanmıştır.

İşletmeler için BT artan bir şekilde ayrıntılı zaman takibi, performans ve verimlilik değerlendirmeleri ve BT'nin çalışanlar tarafından ne amaçlarla kullanıldığını izlemede bir araç haline dönüşmektedir. Bu uygulamalar ise özünde çalışanın güçlendirilmesi, özerklik verilmesi, işbirliğinin ya da bilgi paylaşımının özendirilmesi gibi söylemlerle çelişmektedir (Tafti, Mithas ve Krishnan, 2007). Çalışanları izlemek ve denetlenmek üzere kısa mesajlaşma ve/veya video konferans uygulamalarına yasaklamalar getirilmekte, güvenlik gerekçesiyle e-postalar takip edilmekte ve işle ilgili

olmayan konulardaki internet erişimine kısıtlamalar getirilmektedir. Ayrıca verimliliği takip amacıyla yazılım programları, çalışanların rollerinin sınırlarını tanımlayan insan kaynakları yönetimi teknolojileri, standart prosedürleri öğrenmeyle sınırlandırılmış elektronik eğitim kaynakları da yaygınlaşmaktadır (Orlikowski vd., 1995; Olson ve Olson, 2000; Tafti, Mithas ve Krishnan, 2007). Erdemir (2008), çalışanlara yönelik izleme faaliyetlerine dair Türkiye'deki durumu ortaya koymayı amaçladığı çalışmada internet, telefon, bilgisayar ve sohbet programlarının denetlenmesinin en sık başvurulan izleme faaliyetleri olduğu; buna karşılık, masa ve ofislerin aranması, kurum içi hareketliliğin parmak izi, retina taraması gibi teknolojilerle izlenmesi, çalışanlara ait gönderilerin ve kameralı cep telefonlarının denetlenmesi gibi yöntemlerin ise en az karşılaşılan yöntemler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bilgi ve internet teknolojileriyle oluşan düzenlemelerle birlikte işyerlerinde, fabrikalarda çalışanlar üzerinde kurulan denetim yoğunlaşmış, iktidarın gözü, teknolojik gelişmelerle işlevini artırmıştır. Kamera ve internet vasıtasıyla uygulanan denetim sistemleri ise çalışma yaşamında yeni bir Panoptikon oluşturmuştur (Kalfa ve Topateş, 2010). Foucault (2000), Jeremy Bentham tarafından geliştirilen ve ideal hapishane tasarımı olarak adlandırılan Panoptikon metaforu üzerinden iktidarın gözetleme ve denetim pratiklerine değinmektedir. Panoptikon büyük bir daire üzerindeki birleşik düzende sıralanan hücrelerden oluşan bir binadır ve ortada bir gözetleme kulesi yer almaktadır. Bütün hücreler kuleden izlenebilmekte ve kulede kimse olmasa bile mahkûmlar her zaman izlendiklerini düşünmektedirler. Foucault'ya göre görünürlük bir tuzaktır ve mahkûm, görülmekte ama görememektedir. Bir bilginin nesnesidirler ancak bir iletişimin öznesi olamamaktadır. Tutukluda iktidarın otomatik işleyişini sağlayan bilinçli ve sürekli bir görünebilirlik hali yaratmak Panoptikonun asil etkisini oluşturmaktadır (Bozkurt, 1999b).

Sennett (2011b: 38), BT'nin kaynakların ve performansın gerçek zamanlı haritalarını bilgisayar ekranına taşıyarak panoptik gözetlemeyi daha mümkün kıldığına değinmektedir. Esnek bir model olarak ağ tipi örgütlenmenin merkezinde (gözetleme kulesi) iktidar vardır; şirketin merkezî işleme birimi görevleri belirler, sonuçları değerlendirir, firmayı genişletir ve daraltır. Ağ tipi örgütlenmede bir anakaraya bağlı takım adalar gibi faaliyet gösteren çalışma grupları ise panoptikon metaforundaki resmi tamamlar. BT ise bu bağlanmayı dolayısıyla da gözetimi sağlayan ve kolaylaştıran bir unsur olarak devrededir.

Grimshaw ve arkadaşlarına (2002) göre BT yoğun işlerde yönetsel kontrol güç ilişkilerinin dengeli ya da dengesiz bir biçimde kurulması ve çalışana duyulan güvenin yüksek ya da düşük olması ile biçimlenmektedir. Buna göre güç ilişkisinin dengeli, güvenin ise yüksek düzeyde olduğu bir çalışma ilişkisinde çalışanlar işletme faaliyetlerine dâhil olurken bu faaliyetlerin ortak koordinasyonuna vurgu yapılmaktadır. Öte yandan çalışma ilişkisinde güç ilişkisi dengesiz ve güven de düşük düzeyde ise çalışan yüksek ölçüde izlenmektedir ve yine emeğin yüksek ölçüde kontrol edildiği görülür. Bu tür çalışma ortamlarında işletmeler eğitim ve geliştirmeye çok az yatırım yapmakta ve yeni görevler için işletme içinden değil işletme dışından personel sağlama yoluna gitmektedirler.

Denetim ve gözetim uygulamalarını BT'nin ivme kazandırdığı esnek çalışma ortamı bağlamında da ele almak gerekmektedir. Esnek zaman bir çalışana ödül olarak verilse de onu şirketin avucunun içine yerleştirir. İşverenler tele çalışanların üzerindeki kontrolü yitirme kaygısıyla yeni kontrol mekanizmaları geliştirmeye başlayabilirler. Şirketler bunu için çalışanların büroyu düzenli aramasını istemek, internet üzerinden denetlemek, e-postalarını takip etmek gibi yöntemlere başvururlar (Sennett, 2011a: 61).

4. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

BT, zaman ve yer kavramını ortadan kaldırarak elektronik ticarete imkân sağlaması, bilgi akışını daha serbest, daha kolay bir hale getirerek örgüt kültürünü; sanal işletmeleri ve ağ örgütleri 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 (Aksoy, 2005; Alkadi, Alkadi, Totaro, 2003; Benschir, 1996; DeMarie ve Hitt, 2000). 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 işletmelerle stratejik ve operasyonel anlamda birbirine bağlı hale getirmiştir (Townsend, Demarie ve Hendrickson; 2001: 276–278).

Teknolojik değişme sosyal, kurumsal ve ekonomik bağlamından ayrı düşünülemez. BT hem onlardan etkilenen hem de onları yeniden biçimlendiren yönüyle ele alınmalıdır. Elbette ki BT, veriyi işleyen, bilgiyi toplayan, elde edilen materyali depolayan, bilgiyi yayan ve iletişimi hızlandıran işlevleriy-

le; kullanıcılar ile onların işleri ve iş çevreleri üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu yüzden çalışma ilişkilerinde ve toplumsal anlamda gündeme getirdiği yeni durum ve sorunlardan ötürü BT'nin çalışma yaşamı ile olan ilişkisine dair analiz ve değerlendirmeler önem kazanmaktadır. Bu çalışma kapsamında BT'nin çalışma yaşamına etkileri kadın emeği, işçi sağlığı ve sendikalar boyutlarında ele alınmaktadır.

4.1. Bilgi Teknolojileri ve Kadın Emeği

Hizmet sektörünün feminizasyonu (ve informelleşmesi) olarak anılan süreçte, yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe katılaşmaktadır: yatay katmanlaşmayla, kadın işi kadın işi olarak kalmaya devam etmektedir: hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli, kamu hizmeti sunanların çok büyük çoğunluğu hala kadındır; yani ilişkisel/müşteriyle yüz yüze nitelik taşıyan işler daha çok kadınlar tarafından yürütülmekte, öte yandan mühendislik, montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir (Özkaplan, 2009).

BT işlerinin zor, izole, sosyal etkileşimden ve iş-aile dengesinden yoksun olma gibi özellikleri kadınların bu çalışma alanına girişini güçleştirmektedir. Aynı şekilde bu özelliklerinden ötürü BT kültürü erkek baskın, anti sosyal, bireyselci, rekabetçi, kapsamı geniş ve fiziksel olmayan özelliklerle tanımlanmaktadır (Wentling ve Thomas, 2009). Teknoloji genelde, toplumsal ve kültürel açıdan erkeklikle bağdaştırılırken; sosyal ve kültürel açıdan erillikle ilişkilendirilmektedir (Erdut, 2005). Kadınların BT ile ilgili işlerde yeterince temsil edilemeyişleri ve daha düşük seviyelerdeki işlerde çalışmalarının nedenlerini sorgulayan çalışmalarda (Rosenbloom vd., 2008; Faulkner, 2007; Peterson, 2010; Papastergiou, 2008) kültürel ve toplumsal alt yapının belirleyici olduğu ve ilgili eğitim süreçlerine kadınların katılımının da bunlardan etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Sözgelimi ABD'de bilgisayar ve BT programlarının lisans düzeyinden mezun olan kadınların oranı % 21 iken, mühendislik ve mühendislik lisansı alanında bu oran % 16,5'dir (Kleist, 2012).

Kendine ait jargonu ve monoton niteliklerinin yanı sıra, kişilerle iletişim kurmak yerine bilgisayarda yoğun vakit geçirmeyi tercih eden anti sosyal özellikler taşıyan kişilerin BT mesleklerini daha fazla seçtiğine dair mevcut imaj, kadınları bu alandan uzak tutmaktadır. Ayrıca aileler ve mesleki eğitim öncesindeki eğitim süreçleri genç kadınları ileri teknoloji alanlarına yönlendirmemekte, mühendislik fakültelerindeki akademisyenlerin de çoğunlukla erkek olmasından ötürü kadınlar bu alanlardaki kariyer gelişimlerinde

kendileri için rol model olabilecek kişilerden yoksun kalmaktadır (Gladis, 1998; Mörtberg, 2000). Toplumsal olarak da kadına aile bağlarını korumada erkeğe kıyasla daha fazla rol yüklenmesi de kadınları gece ve hafta sonlarında fazla mesai uygulamasına sıklıkla rastlanan bu işlerden uzak tutan bir başka nedendir.

Wentling ve Thomas (2009), BT işlerinin erkek baskın işler olması ve birbirini karşılıklı etkiler şeklinde kadınların bu işleri tercih etmemesi durumunu Berger ve Luckmann'ın (1966) *sosyal inşa* kavramından faydalanarak açıklamaktadır. Bu kavrama göre sosyal sistemler zamanla alışkanlık haline gelmiş norm ve roller geliştiren ve bunu karşılıklı etkileşerek sürdüren aktörlere dayanmaktadır. Aktörler arasındaki bu etkileşimler kurumsallaştıkça da bilgi ve gerçekliğin doğası bireylere ve topluma yerleşik hale gelmektedir. BT işlerinin yürütülmesi açısından bakıldığında evrensel anlamda kadın ya da erkek özellikleri bağlamında bir sınıflama olmamasına rağmen BT yoğun çalışma ortamlarının belirli kültürel özellikleri de, cinsiyet temelinde ayırmakta ve bu alanda erkek egemen yapı yerleşmektedir. Dolayısıyla kadın emeği, teknoloji yoğun hizmetlerden de dışlanmakta (Erdut, 2005) ve bu alanda istihdam edilen kadınların çoğunlukla veri girişi ve çağrı merkezleri gibi rutin, yaratıcılık gerektirmeyen ve daha düşük inisiyatifin olduğu pozisyonlarda görev aldıkları görülmektedir.

Mitter (2003), Malezya ve Hindistan gibi gelişmekte olan bazı Asya ülkelerinde yürütmüş olduğu araştırmaların sonuçlarına göre bilgisayar programcılarının % 20'sini oluşturan kadınların daha az beceri gerektiren, daha az katma değerli ve daha çok veri işleme rollerinin olduğu taşeronlaştırılmış işlerde çalıştığı sonucuna ulaşmıştır. Mitter, çalışmasında işleri, rutin, karar vermeyi sağlayan ve uzmanlaşmış olarak üç gruba ayırmış ve ilk iki grubun kadın baskın işler olduğu sonucuna varmıştır. Bu ilk iki grubun içinde veri çekme ve işleme, çağrı merkezlerindeki rutin talepler ve siparişlerle ilgili görevlerin olduğu işler ve uzaktan sekreterlik gibi işler vardır. Elektronik yayıncılık, web site tasarımı ve yönetimi, araştırma ve teknik yazım gibi özel uzmanlık ve yönetsel yetki gerektiren BT işleri ise erkek baskın işler olarak ayrılmaktadır.

Kelkar ve arkadaşları (2002) Hindistan'da kadınların çağrı merkezi ve tıbbi kayıt merkezleri gibi BT etkin hizmetler arasında düşük beceri gerektiren işlerde çalıştıklarını aktarmaktadır. Mckay, (2006) Filipinler'de yüksek teknoloji üretimi yapan firmalarda yerleşik toplumsal cinsiyet normlarının bir sonucu olarak endüstri içinde yüksek beceri gerek-

tiren işlerde çalışmanın kadınlar açısından çok zor olduğu sonucuna ulaşmıştır. Roan ve Whitehouse (2007), Avustralya'da web/multimedya işlerinde çalışan kadınların sayılarının görece olarak yüksek olsa da kadınların çoğunun BT ile ilişkili büro işlerinde çalıştıkları ve bilgisayar oyunları tasarımıyla ilgili daha doğrudan teknik rollerin olduğu işlere nadiren girebildiklerini bulmuştur.

Kadınların BT işleri için gerekli eğitim süreçlerine dahil olma yönündeki talepleri düşük olmakla birlikte BT işlerinde kadınların yükselmesi de sorunlu görünmektedir. Forster ve Al Marzouqi (2011) Birleşik Arap Emirlikleri'nde kadınların BT işlerinde üst düzeylere yükselmediklerine ve teknoloji girişimcisi olan kadınların sayısındaki azlığa değinmektedir. Bu bağlamda kadınlar için uzun vadeli bir kariyer yönlendirilmesi için BT işlerinin sunduğu koşulları da ele almak gerekir. Allen vd.(2006) yaptıkları çalışmada yapılan işe saygı duyulmaması, yaş ayrımcılığı, stres ve çalışma saatlerinin düzensizliğinin kadınların terfi olmasına engel teşkil ettiğini bulmuştur. Ayrıca BT işlerinde çalışan kadınların gönüllü işten ayrılma kararlarının, çalışma zamanlarındaki esneklik, aile sorumlulukları, iş stresi, iş nitelikleri ve işyeri politikalarında tutarlılığın olmayışından etkilendiği sonucuna varılmıştır (Allen vd., 2006).

Kadınların işte yükselmenin yanı sıra cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı sorunu da söz konusudur. Brynin, (2006) kadınların BT işlerinde daha düşük pozisyonlarda çalıştıklarına değindiği ve İngiltere, Almanya, İtalya ve Norveç'i karşılaştırdığı çalışmasında kadınların erkeklere oranla % 35 daha az kazandıklarını ancak işinde bilgisayar kullanan kadınların diğerlerinden % 18 daha fazla kazandığını tespit etmiştir. Bununla birlikte en temel ve rutin görevlerinde bilgisayar kullanan kadınların ücretlerinin düşük olmaya devam ettiği ve bilgisayar kullanan erkekler kadar kazanamadıkları bulunmuştur (Brynin, 2006).

4.2. Bilgi Teknolojilerinin İşçi Sağlığı Üzerinde Etkileri

İş ortamlarının her geçen gün BT'ye gittikçe daha bağımlı olmasıyla bilgisayar ya da bir bilgisayar terminali başında çok uzun saatler iş yapan çalışanların sayısındaki çoğalma, belirli bazı sağlık sorunlarını işçi sağlığının önde gelen konuları haline dönüştürmektedir. Bilgisayarlar çalışanların çalışırken yaptığı toplam hareketlerin ve iş istasyonundan doğal ayrılmaların sayısını azaltmıştır.

Tekrarlayan iş, yetersiz dinlenme araları, ergonomik olmayan çalışma koşulları kaslarda çeşitli hastalık ve rahatsızlıklara yol açmaktadır (Kirk ve Strong,

2008). Bu hastalıklar özellikle üst ekstremitelerde ve bel bölgesindeki tendonlar, kaslar, kemikler, sinirler, bağlar ve damarları etkilemektedir. Bu hastalıkların başında kas-iskelet sistemi (sırt, omuz, kol, bilek, bel, boyun) rahatsızlıkları, postüral yük, bacaklarda dolaşım problemleri, görme ve diğer göz problemleri (ışık, optometrik sorunlar, okülomotor dengebozukluklar, presbiyopi) genel halsizlik ve işle ilişkili ve psikolojik faktörlerden kaynaklanan stres sayılabilir (Sparks, Faragher, Cooper, 2001; Aaras, Horgen, Ro, 2000). Problemler ağrı, tutukluk, takatsizlik, kramplar, sızlama, titreme, şişlik gibi etkiler göstermekte ve tedavi edilmediği takdirde semptomlar kalıcı hasara dönüşmektedir. Kaya, Deniz ve Yazman'ın (1998) yapmış oldukları araştırmaya göre ülkemizde standart klavye kullanan kişilerin %30'unda karpal tünel sendromu görülmektedir. Yine aynı araştırmaya göre tıbbi tavsiyelere uyulmakta, ancak ergonomik tedbirler yeterince bilinmemekte ve uygulanmamaktadır.

BT'nin getirdiği imkânları kullanarak esnek olarak yeniden düzenlenen çalışma ortamı ve saatlerinin yarattığı stres de bir diğer sorundur. Buna göre çalışanın bizzat kendisi tarafından iş planı ve zamanlaması yapılmadıkça esnek çalışma başarısına ulaşmamakta ve beraberinde stres ve aile yaşamına işin müdahalesi söz konusu olmaktadır. Çalışma saatlerinin belirsizleşmesi ve uzaması ise çalışanın zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Sparks, Faragher, Cooper, 2001). İşçinin eseriyle kendi arasındaki sanal engeller nedeniyle, emeğinin somut olmayan (sanal) ürününe dokunamamanın getirdiği, eksik haz duygusuyla ortaya çıkan ve bilgi toplumu has olan sanal yabancılaşma (Tutar, 2007) ise duygusal sağlık bakımından değerlendirilmelidir. Genel olarak, işin yoğunluğu ve monotonluğu bu çeşit işlerde çalışanları mutsuzluğa, tükenmeye ve sonuçta devamsızlık ve işten ayrılmalara itmektedir (Dereli, 2001). Uzaktan çalışan kişiler ise işyerinin binasından ve onunla birlikte ofislerin, amblemelerin veya çalışanın çalıştığı kuruma aidiyetini pekiştiren diğer hatırlatıcıların olmayışından ötürü o kurumun bir parçası olduğu hissini daha az tecrübe etmektedirler (Golden, 2009).

Öte yandan çağrı merkezi çalışanlarının sağlıkları üzerinde çalışma koşullarının olumsuz etkileri olduğu ve yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı yaşadıkları görülmektedir (Charbotel ve arkadaşları, 2009). Stres ve stresle ilişkili rahatsızlıklar (tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan gerginlikler, göz ve seste aşırı efor kaynaklı gerilimler) dinlenme zamanlarının yetersiz olduğuna dair şikayetler, sıklıkla ödenmeyen fazla mesailer, çok yüksek düzeylerde personel devir oranı

ise çağrı merkezlerinin en öne çıkan çalışma sorunları arasında sayılmaktadır (Russel, 2002). BT'nin çalışanların ruhsal sağlığı üzerinde yarattığı etkiyi çağrı merkezleri bağlamında ele almak uygundur çünkü bu merkezler BT yoğun çalışma ortamları olmanın ötesinde çok miktarda ve tekrarlayan işi *duygusal emekle* sunmaları bakımından da bir uç örnek teşkil etmektedir. Gerçek duyguları ne olursa olsun pozitif duygular yansıtmak duygusal uyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu ise kas ağrıları ve duygusal stres için risk faktörü olarak kendini göstermektedir (Kirk ve Strong, 2008).

4.3. Bilgi Teknolojileri ve Sendikalar

Sendikalar açısından bakıldığında bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin birbirleriyle ilişkili ancak ayrı etkileri söz konusudur. Bunlardan biri BT'nin yazılım ve donanımlar yoluyla işgücü ve üretim süreçlerini destekleyen/güçlendiren bir yapı sunmasıyken, diğeri iletişim teknolojilerinin coğrafik mesafeleri azaltıp, bağlantılar yaratma imkânı sağlamasıdır (Townsend, Demarie ve Hendrickson; 2001: 276).

Tarihsel olarak bakıldığında işletmeler belirli bir coğrafi sınır içinde o bölgenin yerel kaynaklarını, destek sanayilerini, doğal kaynaklarını ve pazarlarını kullanmak suretiyle işlevlerini sürdürürken BT'nin etkisiyle bu durum önemli ölçüde değişime uğramıştır. Sendikal hareket enformasyon ve iletişim teknolojilerinin yarattığı fırsatları ve mücadele alanlarını doğru ve zamanında değerlendirmek zorundadır (Selamoğlu ve Şenkal, 2006). Birçok ekonomik faaliyetin BT vasıtasıyla mekânlardan bağımsız hale dönüşmesi ve klasik uygulamada olduğu gibi yalnızca belirli bölgelerde sürdürülmemesi ile sektör ayrımları ya da sınırlarının bulanıklaşarak yeni tür örgütsel ağlardan oluşan örgütlenme modellerinin ortaya çıkması sendikaların gündemlerini de faaliyetlerinin şeklini de önemli ölçüde değiştirmektedir.

Önceki kısımlarda da değinildiği gibi esnek çalışma biçimi BT'nin yayılımı ile ivme kazanmaktadır. Esnek çalışma, çalışanların yasaların koruması altında ve bir işyerinde başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurullarla çalıştığı klasik/geleneksel çalışma düzeninden farklıdır. Esnek çalışma ile işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebildiği açık ve serbest bir sistem kurulmaktadır. Bu sistemde standart olmayan çalışma şekilleri ve süreleri vardır. İşçi işverenle karşılıklı olarak çalışma düzenini standart olan şekilden farklı olarak belirleyebilmektedir (Eryiğit, 2000). Esnek çalışma uygulamaları yönetsel

kontrolü güçlendirirken, iş kültürünü zayıflatmakta ve işçi sendikalarının mevcut gücünü azaltmaktadır. BT vasıtasıyla artan otonomi, sorumlulukları gözetmenlerden, müdürlerden işçilere aktarırken işçi açısından daha yoğun ve talepkâr bir iş yaratmaktadır (Powell ve Snellman, 2004).

Öte yandan bu yeni düzen içinde ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinin ve bu işlerde çalışanların durumlarındaki belirsizlik devam etmektedir. Sözgelimi tele çalışanların işçi mi yoksa kendi hesabına çalışanlar mı olduğunun belirlenmesi halen işçi hakları ve sendikal haklar açısından tele çalışanların yasal ve mali statülerinin belirlenmesinde önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Tele çalışanların açıkça ücretli olduğu durumlarda ise kısmi süreli çalışan olmaları veya belirli işleri yapıyor olmaları statü sorununu daha da karmaşık hale getirmektedir (Tokol, 2003). Sendikaların tele çalışmayla ilgili en belirgin endişelerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Alkan-Meşhur, 2007: 269): Genel anlamda evde yapılan düşük ücretli parça başı iş düzenine bir dönüş, tele çalışanların sosyal izolasyonu ve bireysel / kolektif istihdam haklarından yoksun bırakılması, işgücünün ev esaslı nitelik kazanması ve bunların bir sonucu olarak sendikaların ve işyerinde işçi temsilinin zayıflatılması.

İşin niteliği ve çalışma koşullarının bir gereği olarak tele çalışanların kolektif eğilimlerinin düşük olması sendikaların varlığı için bir tehdit unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışma ve işçi statüsü arasındaki sınırların bozulması, tele çalışanların çalışma koşulları ve taleplerinin diğer çalışanlardan farklı olması, sendikalar açısından önemli sorunlar yaratmaktadır. Ayrıca tele çalışmanın sendikaların yapısı, üye ilişkileri, toplu pazarlık ve grev hareketinde neden olabileceği sorunlar sendikalar tarafından önemli bulunmaktadır (Tokol, 2003). Çağrı merkezlerine bakıldığında ise güçlü bir sendikalaşmanın olmadığı ve ortaklaşa kimliğin işletme amaçlarına hizmet eden çalışma takımları boyutunda kaldığı görülmektedir. Bu yüzden bu bilgi işçileri endüstriyel dönemin işçilerine kıyasla izleme ve değerlendirmenin yeni biçimlerine karşı daha duyarsızdırlar (Russel, 2002).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsanlık tarihinin günümüze kadar kat ettiği yolu genel ve tarihsel bir sırayla ilkel toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi ötesi toplum yani bilgi toplumu olarak sınıflandırmak mümkündür. Sanayileşme, enerji kullanımı, teknoloji, eğitim ve aile yapısı açısından birçok değişimi beraberinde getirdiği gibi, ayrıca kurumsallaşmanın ve iletişimin de artma-

sına ve yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bilgi toplumu, insanlığın bilgi ve eğitime geçişinin, örgütlenmenin bilgiye dayalı olmasının ve bu örgütler içinde de bilgi işçiliğinin ortaya çıkması ile bilginin bir sermaye unsuru olarak ekonominin temelini oluşturmasının gözlemlendiği yeni bir dönemdir. BT'nin yaşamın her alanına nüfuz etmesi ve yaygınlaşması, bilgi toplumunun bir özelliği olarak öne çıkarken, çalışma yaşamını etkilemesi ve değiştirmesi de onun doğal bir sonucudur.

BT'nin etkileri ile ilgili temel sorunun etik olduğunu vurgulayan Lyon'a (2009) göre kişisel etik nispeten daha fazla gelişirken, günümüz teknolojisinin küresel ve uzun vadeli yönlerine uygun bir etik geliştirilememiştir. Ancak emeği vasıfsızlaştırmayan ya da yerinden etmeyen otomasyon bu noktada önem kazansa da bunlardan farklı stratejiler de mevcuttur. Var olan siyasi partilerin bünyesinde resmi siyasal etkinlikler yürütmek; toplumsal hareketler kanalıyla siyasal süreçlere katılmak; iletişim ya da eğitim politikalarını etkilemeye çalışmak ve yerel siyasal hareketler içinde yer almak bu stratejilere örnek oluşturabilir.

BT'nin etkisiyle değişen çalışma ilişkilerinde yöneticiler önemli bir odak noktası olarak işin uzaktan yapılabilme özelliğine dair bakış açılarını değiştirmeli, ortak ve karşılıklı beklentileri gerçekleştirmek için yapısal ve biçimsel düzenlemeleri hayata geçirebilirler. Yöneticiler ayrıca teşvik sistemleri ve politikalarını yeniden tasarlamak yoluyla istenen çalışma ortamını desteklemeli, eğitim ve sosyalizasyon programları düzenlenmeli, izolasyonun önüne geçmek için yüz yüze sosyal ve biçimsel olmayan iş faaliyetlerini kurumsallaştırmalıdır. Ayrıca bu yeni çalışma düzeni için çalışma barışını destekleyen niteliklere sahip yasal düzenlemelerin öncelikli olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

BT yoluyla işletmelere özel bilginin dışarı çıkması endişesi ve çalışanların BT'yi kullanarak mesai saatlerini işle ilgisi olmayan uğraşlarla geçirme kaygısı yönetimleri çalışanlarını daha yakından ve yoğun şekilde izleme ve denetlemeye yönlendirmektedir. Üstelik bu izleme ve denetleme BT'nin sağladığı imkânlarla artık daha da kolay hale gelmiştir. Ancak toplumun denetim ve gözetimlerle bireysel özgürlüklerin kaybolduğu bir yapıya dönüşmesinin önüne geçebilmek yöneticilerin teknoloji temelli politika inisiyatifleri ile ilgili rasyonel olmayan kararların ayırıcılığına olma-

larıyla mümkündür. Yasal düzenlemeler ve devlet politikalarının bu tür uygulamaların toplumsal onayını sağlamada etkileri sınırlıdır. Dolayısıyla işletme rasyonelliği ve ahlaki boyutun birbiriyle uzlaşması gerekmektedir. Bunun için işletme içi ve dışı gruplar arasında diyaloga dayalı bir uzlaşma zemini oluşturulmalıdır (Schulze, 1997: 42–43).

Kadınlar yenilikçilik süreçlerine farklı bir yaşam deneyimi ve farklı bir perspektif getirirler ki, yeniliğin içinde çeşitlilik olması daha çeşitli ürün ve hizmet ortaya koymayı sağlar. BT ile ilişkili mesleklerde kadın çalışanların azlığı kadının potansiyelinin değerlendirilememesi bakımından yetenek ve yaratıcılık kaybı olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla BT ile ilişkili pozisyonlarda kadınlara pozitif ayrımcılık yapmak kadar, mesleki eğitim süreçlerinde kadınları bu çalışma alanına yönlendirip teşvik edecek kültürel ve toplumsal bilince ihtiyaç duyulmaktadır.

BT yoğun çalışma ortamlarında ergonomi, ışıklandırma ve optometrik düzenlemelerle görmeyle ve kas-iskelet sistemi ile ilişkili ortaya çıkması olası rahatsızlıklar önlenilme veya hafifletilme özelliğine sahiptir. Özellikle kas-kemik hastalıklarından birincil korunma büyük önem taşımaktadır çünkü bu hastalıklara yakalandıktan sonra en önemli risk faktörleri azaltılsa dahi bunların tedavisi oldukça güçtür (Aaras, vd, 2000). BT yoğun çalışma ortamlarının işçi sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak üzere belirli bir disiplin içinde işin insana uyumlu kılınması yani ergonomik çalışma ortamlarının sağlanması birincil önlem olarak öne çıkmaktadır.

BT'nin çalışma yaşamındaki yayılımı ve bunun çalışma ilişkilerinde yarattığı değişim kaçınılmazken işçi sendikalarının da bu değişime bir yanıt olarak klasik ücret sendikacılığı modelinin ötesine geçerek faaliyetlerinin kapsamını ve biçimini yeniden ele almaya ihtiyaçları vardır. Sendikaların, ortaya çıkan yeni iş ve iş yapış biçimleriyle çeşitlenen üye çıkarlarına hizmet edebilmek üzere, bireysel temelde çözümler üretmeleri gerekmektedir. Sendikalar dinamik istihdam ilişkilerinin getirdiği belirsizlikleri yumuşatma, yeni çalışma türlerine dair yasal düzenlemeleri etkileme, özellikle yeni ortaya çıkan işler için eğitim gereksinimini karşılamak üzere faaliyetlerde bulunma ve BT'den faydalanarak hizmetlerin etkinliğini artırma yoluna gidebilirler.

KAYNAKLAR

- Aaras, A., Horgen, G. ve Ro, O. (2000) "Work With the Visual Display Unit: Health Consequences" *International Journal of Human Computer Interaction*, 12: 107-134.
- Ahuja, M.K. (2002) "Women in the Information Technology Profession: A Literature Review, Synthesis and Research Agenda" *European Journal of Information Systems*, 11: 20-34.
- Aksoy, B. (2005) "Bilgi Teknolojilerinin Yarattığı Örgütsel Değişim:Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi?" *Bilgi Dünyası*, 6 (1) 58-77
- Alkadi, I., Alkadi, G. ve Totaro, M. (2003) "Effects of Information Technology On The Business" *World Human Systems Management*, 22(3): 99-103.
- Alkan-Meşhur, H.F. (2007) "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar" Dumlupınar Üniversitesi 9. Akademik Bilişim Konferansı Bildiriler Kitabı, 265-272
- Allen M. W., Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K. ve Reid M. F. (2006) "Making Sense of the Barriers Women Face in the Information Technology Work Force: Standpoint Theory, Self-disclosure, and Causal Maps" *Sex Roles*, 54: 831-44.
- Bensghir, T.K. (1996) *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*, Ankara, TODİE.
- Bilgin, M.H. (2001) "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler" *Kamu İş Dergisi*, 6(2):56-64.
- Bozkurt, V. (1999a) "Puritan Etiğin Sonu ve Post Endüstriyel Dönüşüm" T. Yazgan (eds.) *Bilgi ve Toplum*, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Bozkurt, V. (1999b) Gözetim Toplumu ve İnternet. V.Türkiye'de İnternet Konferansı, Kasım 19-21, Ankara.
- Brynin, M. (2006) "Gender, Technology and Jobs" *The British Journal of Sociology*, 57(3): 437-453.
- Büyükuşlu, A.R. (1999) "Bilgi Çağı, Değişim ve Yeni Çalışma İlişkileri" T. Yazgan (eds.) *Bilgi ve Toplum*, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Castells, M. (2000) *The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Charbotel, B., Croidieu, S., Vohito, M., Guerin, A.C., Renaud, L. Jaussaud, J., Bourboul, C., Imbard, I., Ardiet, D. ve Bergeret, A. (2009) "Working conditions in Call-Centers, The Impact on Employee Health: A Transversal Study. Part II" *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82:747-756.
- DeMarie, S.M., Hitt, M.A. (2000) "Strategic Implications of the Information Age" *Journal of Labor Research*, 11(3):419-429.
- Dereli, T. (2001) "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri" *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2):2-9.
- DPT (2009) Bilgi Toplumu İstatistikleri Raporu, Ankara.
- Erdemir, E. (2008) "Bilgi Toplumunda Çalışma ilişkilerinin Yeni Boyutu: İşyeri ve Çalışanlara Yönelik İzleme Faaliyetleri ve Türkiye'deki Durum" Sakarya Üniversitesi I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 40-52.
- Erdut, T. (1999) "Esneklik ve İş Süresi" *Mercek*, 15:102-112.
- Erdut, T. (2005) "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü" *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2005(3):11-49.
- Eryiğit, S. (2000) "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma" *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 5(4):1-16.
- Faulkner, W. (2007) "Nuts and Bolts and People: Gender-Troubled Engineering Identities" *Social Studies of Science*, 37(3):331-356.
- Foucault, M. (2000) *Büyük Kapatılma*, 2. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Gladis, S. (1998) "Let's Close Gender Gap in Information Technology" <http://www.bizjournals.com/washington/stories/1998/06/22/focus7.html>, (20.07.2012)
- Golden, T.D. (2009) "Applying Technology to Work: Toward a Better Understanding of Telework" *Organization Management Journal* 6, 241-250.
- Grimshaw, D., Cooke, F.L., Grugulis, I. ve Vincent, S. (2002) "New Technology and Changing Organisational Forms: Implications For Managerial Control And Skills" *New Technology, Work and Employment* 17(3):186-203.
- Haque, A.(2005) "Information Technology and Surveillance: implications For Public Administration in a New World Order" *Social Science Computer Review* 23:480-485.
- Kalfa, A., Topateş, H. (2010) "Çalışma İlişkilerinde Denetimin Gizilleşmesi Bağlamında Elektronik Gözetim Pratiklerinin Otoritesi" *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 429-448.

Kavi, E., Koçak, O. (2010) "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu" *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.

Kaya, D., Deniz, O. ve Yazman, Y.N. (1998) "Klavye Kullananlarda Karpal Tunel Sendromu (kts) Sıklığı ve Bu Kullanıcılar İçin Ergonomik Yaklaşım" *Altıncı Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı*.

Kelkar, G., Shrestha, G. ve Veena. N. (2002) "IT Industry and Women's Agency: Explorations in Bangalore and Delhi, India." *Gender, Technology and Development*, 6(1): 63-84.

Kelleci, M.A. (2003) *Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler*, Ankara, DPT Yayınları.

Keser, A. (2004) "Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler" *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (1):1.

Keser, A. (2006) "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması" *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1):100-119.

Kirk, E., Strong, J. (2010) "Management of E-Work Health Issues: A New Perspective On An Old Problem" *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 35(2):173-181.

Kleist, V.F. (2012) "Social Networking Ties and Low Interest, Underrepresentation and Low Status for Women in Information Technology Field" *Sex Roles*, 66(3-4):253-255.

Kocabaş, F. (2004) "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10:33-54.

Koray, M. (1996) "Değişen Bir Dünya ve Sendikalar İçin Bazı Tartışma Noktaları" *Mercek Dergisi*, 3:62-81.

Kurland N.B. ve Bailey D.E.(1999) "Telework: The Advantages And Challenges Of Working Here, There, Anywhere And Anytime" *Organizational Dynamics*, 28(2):53-68.

Kutal, G. (2005) "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları" *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1):23-43.

Lyon, D. (2009) "Bilgi Teknolojisi ve Bilgi Toplumu, A. Giddens (eds.) *Sosyoloji: Başlangıç Okumaları*, İstanbul, Say Yayınları.

Mckay, S.C. (2006) "Hard Drives and Glass Ceilings: Gender Stratification in High Tech Production" *Gender & Society* 20(2):207-235.

Michael, J.H. (2003) "Complex Picture of Information Technology and Employment Emerges" *SRI International July*, 1-11.

Miller J.S., Cardy, R.L. (2000) "Technology and Managing People: Keeping The "Human" in Human Resources" *Journal of Labor Research*, 24(1):73-84.

Mitter, S. (2003) "Globalization and ICT: Employment Opportunities for Women" <http://gab.wigsat.org/partIII.pdf>.

Mörtberg, C. (2000) Information Technology and gender Challenges in A New Millenium. *Women and the Information Society Conference*, April 14, Reykjavik, Iceland.

Nelson, R.R. ve Sampat, B.N. (2001) "Making Sense of Institutions as a Factor Shaping Economic Performance" *Journal of Economic Behavior and Organization*, 44:31-54.

Olson, G.M. ve Olson, J.S. (2000) "Distance Matters" *Human- Computer Interaction* 15:139-178.

Ongan, T.N. (2004) "Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi" *Çalışma ve Toplum*, 3(3):123-142.

Orlikowski, W.J., Yates, J., Okamura, K. ve Fujimoto, M. Shaping (1995) "Electronic Communication: The Metastructuring of Technology in The Context Of Use" *Organization Science*, 6(4):423-444.

Özkaplan, N. (2009) "Duygusal Emek ve Kadın İş/ Erkek İş" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 23, 15-23.

Papastergiou, M. (2008) "Are Computer Science and Information Technology still masculine fields? High School Students' Perceptions And Career Choices" *Computers & Education* 51: 594-608.

Parlak, S., Özdemir, S. (2011) "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik" *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60 (1): 1-60.

Peterson, H. (2010) "The Gendered Construction of Technical Self-Confidence: Women's Negotiated Positions in Male-Dominated, Technical Work Settings" *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(1):66-88

Powell, W.W., Snellman, K. (2004) "The Knowledge Economy" *Annual Review of Sociology*, 30(1):199-220.

Roan, A. ve Whitehouse, G. (2007) "Women, Information Technology and 'Waves of Optimism': Australian Evidence on 'Mixed-Skill' Jobs" *New Technology, Work and Employment*, 22(1):21-33.

Rosenbloom, J.L., Ash, R.A., Dupont, B. ve Coder, L. (2008) "Why Are There So Few Women in Information Technology? Assessing The Role Of Personality in Career Choices" *Journal of Economic Psychology*, 29:543-554.

Russell, B. (2002) "The Talk Shop and Shop Talk: Employment and Work in A Call Centre" *The Journal of Industrial Relations*, 44 (4):467-490.

Schulze, N. (1997) "İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım" *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4): 35-51.

Selamoğlu, A. Şenkal, A. (2006) "Turkish Trade Unions and The Internet-Web Use: Challenges And Opportunities For Union Survival" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2):1-1.

Sennett, R. (2009) *Zanaatkâr*, 1.Baskı, İstanbul Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2010) *Kamusal İnsanın Çöküşü*, 3. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları

Sennett, R. (2011a) *Karakter Aşınması*, 5. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2011b) *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, 2. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Söylemez, S.A. (2001) "Yeni Ekonomi, Rekabet ve Rekabet Politikaları" *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 12(40): 1-27.

Sparks, K., Faragher, B. ve Cooper, C.L. (2001) "Well-being and Occupational Health in the 21st Century Workplace" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4): 489-509.

Şen, S. (2004) "Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu" *Mülkiye*, 28(243):147-169.

Tafti, A., Mithas, S. ve Krishnan, M.S. (2007) "Information Technology and The Autonomy-Control Duality: Toward a Theory" *Information Technology and Management*, 8(2):147-167.

Taylor, P. ve Bain, P. (1999) "An Assembly Line in The Head: Work And Employee Relations in The Call Centre" *Industrial Relations Journal*, 30(2):101-117.

Thite, M. (2010) "All That Glitters is not Gold: Employee Retention in Offshored Indian Information Technology Enabled Services" *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 20(1):7-22.

Tingöy, Ö. (2002) "Telework Kavramından E-iş Kavramına Geçiş" *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2):53-71.

Tokol, A. (2000) "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2 (1):1-1.

Tokol, A. (2003) "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (1):1-1.

Townsend, A.M, Demarie, S.M ve Hendrickson, A.R, (2001) "Information Technology, Unions, And The New Organization: Challenges and Opportunities For Union survival" *Journal of Labor Research*, 22(2):275-286.

Tutar, H. (2007) "Katı Olan Her "İş" Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2):116- 141.

Wentling, R.M. ve Thomas, S. (2009) "Workplace Culture That Hinders And Assists The Career Development of Women in Information Technology" *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 25(1):25-42.

Yavuz, A. (2000) "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler" *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.