

“SANAYİ İŞÇİSİ”NDEN “BİLGİ İŞÇİSİ”NE: YENİ EKONOMİ”NİN DEĞİŞEN İŞÇİ TİPİ

Ziya ERDEM*

ÖZET

Son çeyrek yüzyılda, “Endüstri Toplumu” “Bilgi Toplumu” olarak adlandırılan yeni bir biçime doğru dönüşmektedir. Bilgi toplumu, farklı vasıf ve yeteneklere sahip bir işçi tipini gerektirmektedir. Bu süreçte, yalnızca vasıflar ve yetenekler değil, aynı zamanda çalışma şartları, çalışanların beklenti ve tercihleri ciddi boyutlarda değişmektedir. Bu nedenle, endüstri toplumunun düşük eğitilmiş, yarı-vasıflı veya vasıfsız mavi yakalı işçisi, yerini bilgi toplumunda yüksek eğitilmiş, çok vasıflı, donanımlı bilgi işçilerine terk etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi İşçileri, Endüstri Toplumu, Bilgi Toplumu, Yeni İşçi Tipi

ABSTRACT

In the last few decades, the industrial society has been transformed to a new society called “knowledge society”. Accordingly, the new knowledge society requires a new worker profile with different skills and capabilities. In this process, not only the skills and capabilities but also the working conditions, preferences and expectations of workers have been changed dramatically. Hence, instead of low educated, semi-skilled or unskilled, alienated blue collar workers of industrial society, knowledge society depend upon highly educated, multi-skilled, empowered knowledge workers.

Keywords: Knowledge Workers, Industrial Society, Knowledge Society, New Worker Profile

GİRİŞ

Günümüzde önemli bir kabuk değişimi ve yapısal bir dönüşüm ile karşı karşıya bulunmaktayız. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte olduğu gibi belirgin bir sınır ile ayrılmayan, ancak bütün özellikleri ile sanayi toplumundan farklı bir tarzda şekillenen bir toplum yapısı gözle görülür derecede ortaya çıkmıştır. Bu yeni toplumu betimlemek için yaygın olarak kullanılan tabir “bilgi toplumu” (information society)’dir. Bilgi toplumu, 1950 ve 1960’lı yıllarda A.B.D., Japonya, Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojilerinin giderek artan bir şekilde kullanımıyla ortaya çıkmış bir aşama olup; bu aşamanın en önemli özelliği, bilginin ve bilgi teknolojilerinin tarım, sanayi, hizmetler sektörlerinin yanısıra eğitim, sağlık, iletişim gibi her alanda kullanılabilir olmasıdır. Bilgi toplumundaki gelişmeler kısa sürede üretimin ve verimliliği artırmasına yol açmakta, ayrıca yeni teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeleri de teşvik etmektedir.¹

Sanayi-ötesi çağ (post-industrial age), post-modern çağ (post-modern age), enformasyon çağı (information age), yeni çağ (new age), dijital çağ (digital age) gibi çeşitli diğer kavramlarla da ifade edilen bu çağda, yeni teknolojiler ve iletişimdeki göz kamaştırıcı gelişmelerin sonucunda “bilgi” (knowledge) en önemli stratejik unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmış ve yeni toplumun da en önemli unsuru haline gelmiştir. “Bilgi sektörü” dördüncü bir sektör olarak sektörler arasındaki yerini almıştır. Bilgi toplumunda “bilgi”, hem sosyal hem de iktisadi hayatta vazgeçilmez bir yapı taşı haline almış; sanayi toplumunda önemli olarak görülen sermaye, işgücü gibi üretim faktörleri bilgi olmaksızın hiçbir anlam ifade edemez hale gelmiştir. Bilgiyi işleyen bilgisayarların keşfi ile; bilgiyi depolayabilen, işleyen ve bunlardan yeni bilgiler üreten “bilgi teknolojileri” insanlığın hizmetine sunulmuştur. Böylece; bu yeni teknoloji ile birlikte bir yandan insanlığın çeşitli sorunlarına çözüm bulunurken, bir yandan da tamamen farklı bir toplum yaşamı hayat bulmaya başlamıştır. Bilgi toplumunda “bilgisayarlar” dönüşümün simgesi olan aletlerdir. Mikro-elektronikte ve mikroçiplerin üretiminde yaşanan gelişmeler, büyük kapasiteli ve hızlı bilgisayar teknolojilerinin ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Nasıl ki; sanayi toplumuna geçişin motoru olma işlevini buharlı makineler üstlenmiş ise; bilgi toplumuna geçişi de bilişim teknolojilerinin temelindeki bilgisayarlar

* Yrd. Doç. Dr., İ.Ü., İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

¹ Aktan, Can; “Bilgi Toplumu’nun Doğuşu ve Gelişimi”, <http://www.canaktan.org/yeni-trendler/yeni-ekonomi/bilgi-toplum-dogusu.htm>, 05.01.2004.

gerçekleştirmiştir.² Sağladığı kolaylıklar, bunların her alanda yoğun bir şekilde kullanımını zorunlu kılmıştır.

Yeni çağın bir önceki döneme nazaran en büyük özelliği, hız ve kapsadığı alan olmuştur. Endüstrileşme ancak bir yüzyıl içerisinde gelişmiş ve 200 milyon civarında insanı etkisi altına almışken, küreselleşme yoluyla yeni çağ 20 yıldan daha kısa bir zaman içerisinde toplumlara kavramış ve 6 milyarlık bütün dünya nüfusunu bir yönüyle etkisi altına almıştır. Ancak; etkileme sadece olumlu yönde olmamış; yeni süreç, pek çok fırsatların yanı sıra, aynı şekilde büyük problemleri de beraberinde getirmiştir³.

15 yıl öncesine kadar, “bilgi” bir şirketin en önemli varlığıdır dense, zamanın yöneticileri ve işletmecileri bu sözü söyleyenlerle alay ederdi. Çünkü; o zamanlar, iş dünyası, geleneksel olarak bir şirketin değerini ölçmede maddi varlıkları (para, teçhizat, gayrimenkul gibi) hesaba katmaktaydılar. Ancak, 1990’lardan itibaren, bilginin bir şirketin en değerli varlığı olduğu düşüncesinin kimse tarafından hafife alınacak bir olgu olmadığı anlaşılmıştır.

Teknolojik değişim, insanlık tarihinin büyük bir kısmında çok yavaş bir şekilde ortaya çıkmıştır. Çoğu kez insanlar bu değişimi hiçbir şekilde hissetmemiş, babalarının hatta dedelerinin yaşadığı ekonomik ve sosyal şartlarda doğmuş ve tüm hayatını yine bu şartlarda sürdürmüştür. Ancak, sanayi devriminin başlaması ve kol gücünün yerini buhar gücünün almasıyla bu değişim çok hızlanmış, katlanarak devam etmiştir. Halihazırda da algılayamayacağımız bir ivme ile değişim sürüp gitmektedir. Üretim sistemindeki köklü değişiklik, sistemin diğer unsurlarını da etkilemiştir. Artık, sanayinin mavi yakalı işçisinin yerini, kol gücüyle değil beyin gücüyle çalışan ve elde ettiği bilgi birikimini işine adapte ederek kullanan yeni bir işçi tipi almıştır.

Makalemizin amacı; 20. yüzyılın üçüncü çeyreğinden sonra başladığı kabul edilen bilgi toplumu ve bu toplumun işgücü yapısını, sanayi toplumu ve bilhassa bu toplumun en önemli karakteristiği olan

² Erkan, Hüsnü; *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, No: 326, Ankara 1993, s. 48.

³ Townsend, Peter; “The Future World of Work”, <http://www.europa.eu.int/comm/dg05/jobs/forum98/en/texts/work1en.htm> , 7.08.2004, s. 6.

sanayi kesiminde çalışan işgücünü nitel ve nicel özellikleri ile mukayeseli olarak ortaya koymaktır.

1. TARIM VE SANAYİ TOPLUMUNDA EMEĞİN GÖRÜNÜMÜ

Bazı yazarların “birinci dalga” (first wave) olarak belirttiği sanayi öncesi “tarım toplumu” ile “ikinci dalga” (second wave) olarak belirtilen “sanayi toplumu”nda işgücünün arzettiği mahiyet birbiriyle kıyas kabul etmez bir şekilde farklı olmuştur. Aynı şekilde, bugün içerisinde bulunduğumuz sanayi toplumunun işçi tipi “sanayi işçisi” (industry worker) ile “üçüncü dalga” (third wave) olarak belirtilen “bilgi toplumu”nun gerekli kıldığı “bilgi işçisi” (knowledge worker) tipi de birbiriyle tamamen zıt özellikler taşımaktadır.

Uzun asırlar boyunca devam eden “birinci dalga”, özellikleri itibariyle fazla bir değişiklik göstermeksizin 17. yüzyıla kadar sürmüştür; bu tarihe kadar emeğin mahiyetinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Sanayi devrimi öncesinde üretim biçimi tarıma ve el sanatlarına dayanmıştır. Tarımda sadece kas gücüne dayalı ve doğal şartlara tabi olarak üretimde bulunabilmiştir. Bir kısım insan ise küçük atölyelerde zanaatla uğraşmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte; işgücü, yoğun bir şekilde eski çalışma şartlarını ve alışkanlıklarını bırakarak tarım sektöründen sanayi sektörüne geçmiştir. Bu şekilde, sanayi kesiminde çalışan işçilerin yani ücretlilerin miktarı hızla yükselirken tarım sektöründe çalışanlar hem nispi hem de miktar olarak oldukça gerilemiştir.

Geçen yüzyılın hakim üretim sistemi olan Fordist-Taylorist sistemde aslanan ve değer verilen üretim faktörü “sermaye” idi. “Emek”, o dönemin özellikle başlangıcında hiç önemsenmeyen ve sefaletle terkedilmiş bol ve ucuz “proletarya”dan başka bir şey değildi. Çok büyük hacimde bir yedek işgücü ordusunun varlığı emeğin değerini düşürmekte, pazarlık gücünü sıfıra indirmekte ve onun sadece üretim sürecinde bir araç olarak algılanmasına neden olmaktadır.

Bu koşullar devam ederken, bazı sivil şahıslar ve örgütlerin önderliğinde, devletin dikkati kötü çalışma ve yaşam koşulları içinde kıvranan ve sayıları gittikçe artan bu geniş yığınlara çekilmiş ve birtakım koruyucu önlemler sonucu mevcut kötü çalışma koşulları gitgide iyileşme yoluna girmiştir. İşçi sınıfı lehine gitgide artan bir

oranda geliştirilen ulusal ve uluslararası normlar; çalışanların güç birliği oluşturmak amacıyla bir “kendi kendine yardım mekanizması” olarak örgütledikleri sendikalar ve toplumlarını insan onuruna yaraşır bir seviyeye ulaştırma hedefine yönelik olarak uyguladıkları refah politikaları vasıtalarıyla, bütün çalışanların hem yaşam hem de çalışma koşulları sürekli bir iyileşme içerisine girmiştir. Hatta, 2. Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve 1970'lere kadar devam eden bir “altın çağ” yaşanmıştır. Devlet, çalışanları himaye edici ve çalışma hayatını düzenleyici (çalışma süreleri, tatiller, asgari ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda) mevzuat geliştirerek ve emek piyasasını düzenleyecek ve geliştirecek istihdam kurumları, Çalışma Bakanlığı ve sosyal güvenlik müesseseleri tesis ederek çalışma hayatına müdahale etmiştir. Neticede işçi sınıfı; birçok ferdi (mecburi sosyal sigorta, işsizlik sigortası, istihdam güvencesi, çalışma sürelerinin sınırlanması, hafta tatili, yıllık ücretli izin, asgari ücret vs.) ve kolektif (sendikacılık ve toplu pazarlık, grev) haklar elde etmiş ve artan refahla birlikte durumunu iyileştirmiştir.⁴

18. yüzyıl, çoğu bilim adamlarınca “en çok değişen ve en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak tanımlanmıştır. Buhar makinesinin bulunması ile güç kaynağı değişmiş, kas gücünün yerini buhar gücü ve giderek motor, elektrik ve nükleer güç almıştır. Kitle üretimi yapmak amacıyla kurulan fabrikalar, tarımda boğaz tokluğuna çalışan insanları ve kendisiyle rekabet edemeyen esnaf ve sanatkarları “işçi”ler olarak istihdam etmiş, toplum yapısı büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Yeni endüstri toplumuna geçiş, emeğin temel karakteristiklerinin çok köklü olarak değişmesine yol açmıştır. Endüstri toplumu, yeni üretim düzeni ile birlikte çalışma hayatına yepyeni değerler de getirmiştir. Endüstrileşme, bir taraftan eski lonca düzenini yıkarken; diğer taraftan da o düzenin gerek toplum gerekse çalışma hayatına ilişkin değerlerini de zamanla büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Örneğin, lonca düzeninin dayanışmayı esas alan usta-kalfa-çırak ilişkilerinin yerini; daha bireyci, duygusal ve kişisel ilişkilerin mümkün olduğunca geri

plana itildiği ve rasyonalitenin ön plana çıkartıldığı yeni bir üretim ve toplum biçiminin geliştiğine tanık olunmuştur.⁵

İşçiler; özellikle sanayileşmenin ileri aşamalarında (kitle üretim sürecinde) üretime kendisinden bir şey katmadan, sadece önceden şartları belirlenmiş olan üretim sürecinde tayin edilmiş olan görevlerini ifa etmekteydiler. Çünkü; işletmelerin giderek büyümesi ve yeni işlerin ortaya çıkışı, karmaşıklaşan iş ortamında işçilerin belirli bir konuda ihtisaslaşmalarını gerekli kılmaktaydı. Bu, ileri düzeyde işbölümünü gündeme getirmiştir. Böylece; işler son derece basitleştirilerek (mesela, araba üretiminde sadece vida sıkamak veya kaynak yapmak) vasıfsız işçilerin birkaç günlük bir eğitim ile, fazla bilgiye ihtiyaç duymadan işlerinin gereklerine uygun hale getirilmeleri mümkün olmaktadır. Fordist üretim sistemi olarak adlandırılan bu düzende, işin örgütlenmesi işçinin kolayca ikame edilmesini sağlayacak bir biçimde düzenlenmekteydi. Kitle üretimi sürecinde işçilere mümkün olduğunca sınırlı ve mümkünse sadece tek bir işte sorumluluk verilmiştir. İşçilerin görev sınırları mümkün olduğunca dar tutulmaya çalışılmış, dolayısıyla son derece katı, hiyerarşik ve bürokratik bir iş örgütü anlayışı altında çalıştırılmışlardır. Fordist kitle üretim felsefesinin bir sonucu olarak, işçiler sadece bir işte uzmanlaşmışlardır. Eğitim düzeyinin düşük olduğu kitle üretiminde işçiden işin gerektirdiği vasıfları kazanması istenmiştir”.⁶

⁴ Balcı, Yusuf; “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, *Çerçeve*, Sayı: 17, Mayıs - Temmuz 1996, s. 81.

⁵ Bozkurt, Veysel; *Enformasyon Toplumuna Geçiş Sürecinde Çalışma Hayatının Örgütlenmesinde Yapısal Değişmeler*, (Basılmamış Doçentlik Takdim Tezi), Bursa 1994, s. 73.

⁶ Bozkurt, Veysel; *a.g.e.*, s. 76.

Tablo 1: Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri		
Tarım Toplumu	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
Küçük ölçek	Büyük ölçek	Küçük - orta ölçek
Emek yoğun	Sermaye yoğun	Bilgi yoğun
Usta-kalfa-çırak	İşçi - patron	Profesyonel
Ferdi ilişkiler	Toplu ilişkiler	Ferdi ilişkiler
Dikey dayanışma	Dikey çatışma Yatay dayanışma	İşbirliği Dikey dayanışma
Tatmin	Yabancılaşma	Tatmin
Esneklik	Katılık	Esneklik
Ev	Ev-dışı (işyeri)	Ev
Çok merkezlilik	Merkezilik	Çok-merkezlilik
Gönüllü kuruluşlar	Sosyal devlet	Gönüllü kuruluşlar
Soyut, fizik ötesi alanlar, din	Materyalizm, hümanizm, pozitivizm	Soyut, fizik ötesi alanlar, din, post pozitivizm

Kaynak: Balcı, Yusuf; “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, *Çerçeve*; Sayı: 17, Mayıs - Temmuz 1996, s. 79.

1930'lara gelindiğinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı saran ekonomik krizi aşmak için hükümetlerin tüketici taleplerini genişletici Keynezyen politikaları benimsemeleri ve verimlilik anlayışının ön plana çıkması sonucu gerek işçi ücretlerinde, gerekse kamunun sosyal amaçlı harcamalarında bir artışa tanık olunmuştur. Bunun sonucu olarak; daha önce hiç görülmemiş bir şekilde çalışan sınıfın refahı yükselmiş ve endüstri toplumu yepyeni bir görünüm almıştır. Artan refah sonucu, çalışan sınıfın eğitim ve vasıf gibi temel karakteristiklerinde son derece önemli değişimler ortaya çıkmış, bu ise endüstri toplumundaki yapısal dönüşümü hazırlayan temel kriterlerden birisi olarak karşımıza çıkmıştır.⁷

2. DİJİTAL ÇAĞDA EMEĞİN GÖRÜNÜMÜ

“Üçüncü dalga”nın en temel belirleyeni “bilgi” olduğundan, işgücünün yapısı bu dönemde hem nicel, hem de nitel açıdan pek çok yönden oldukça değişik bir görünüm arz etmektedir. Her şeyden önce,

gittikçe artan sayıda işgücü, üç sektöre ilave yeni bir dördüncü sektör olarak ortaya çıkan “bilgi sektörü”nde istihdam edilmeye başlanmıştır. Öyle ki; tahminlere göre, yakın bir gelecekte sanayi sektöründeki istihdamın miktarının önemli ölçüde düşeceği tahmin edilmektedir. Bilgi artık her noktada esas olacağından işgücü de çeşitli bilgilerle donanmış olmak durumunda kalacak, işgücünün çoğu kas gücü ile değil zihin gücü ile çalışacaktır.

2.1 Emeğin Nicel Değişimi

Emeğin nicel değişimini aşağıdaki başlıklar altında incelemek mümkündür.

2.1.1 “Bilgi İşçisi” Kime Denir?

Bilginin üretilmesi, işlenmesi, geliştirilmesi, kullanılması ve dağıtılması olarak tanımlanabilir. İşlerde çalışan kişiler için artık “bilgi işçisi” tabiri kullanılmaktadır. Örneğin; günümüzde herhangi bir planlama, tasarım, araştırma, analiz, organizasyon, depolama, programlama, dağıtım, pazarlama gibi görevlerden birisini yerine getiren bir kişi “bilgi işçisi” olabilir. Yine, bilginin aktarılmasına ve alınıp satılmasına herhangi bir şekilde katkıda bulunan veya bilgiyi kendi işinde etkin olarak kullanan bir kişi, günümüz dünyasında yine “bilgi işçisi” olarak adlandırılmaktadır. 1996 yılından sonra karşımıza çıkan bir kavram olan “bilgi işçisi”; programcılar, sistem analistleri, teknik yazarlar, akademisyenler, araştırmacılar ve benzerleri gibi enformasyon teknolojisi sahasında çalışan çok sayıda kişiyi de içerir. Bu kavram, daha yaygın bir ifadeyle bilgi teknolojisi alanı dışında kalan insanları da içermektedir. Örneğin; avukatlar, öğretmenler, bilim adamları ve öğrenciler.

Sayıları giderek artan bilgi işçileri, mavi yakalı işçilerden daha bağımsız ve daha üretkendirler. Makinenin bir uzantısı olmaktan çıkmışlardır; çünkü her işçi makineyi (örneğin, bilgisayar) farklı şekilde kullanır. Oysa; mavi yakalı işçinin temposunu büyük ölçüde makine belirlemektedir. Yeni işçilerin önemli bir kısmı son derece vasıflı ve uzmanlaşmıştır. Onlar, vasıfsız fabrika işçisinin hiç sahip olmadığı üretim araçlarına sahiptir. Geleneksel işçiden farklı olarak ikame

⁷ Bozkurt, Veysel; *a.g.e.*, s. 77.

edilmeleri oldukça güçtür ve yine onlardan çok daha iyi eğitim görmüşlerdir.⁸

Bilgi işçisinin yaptığı işte kalite, elde edilen ürün miktarından daha önemlidir. Bilgi işçisi özerktir, sürekli bir öğrenme atmosferi içindedir ve “azaltılması gereken bir maliyet” olarak görülmeğe ziyade üretim sürecinin önemli bir unsurudur. Sahip oldukları eğitim ve kazandıkları deneyimlerin bir sonucu olarak, işletmelerde “karar verenler” genelde onlardır. Bilgi işçileri; bilgiyi alır, onu özümser, ne yapılacağına karar verir ve sözkonusu kararı uygular.⁹

Bilgi işçisi, geleceğin işi için bugünden bir “bilgi birikimi”ne sahip olmalıdır. Bilgi işçisi, sürekli olarak öğrenir ve bilgisini yeniler. Eğitimli bir işçi, bilgi işçisi anlamına gelmez. Yani; bir insan kalifiye, yarı-kalifiye, teknisyen, müdür veya yönetici olabilir; ama bu onun bilgi işçisi olduğu anlamına gelmez. Bilgi işçisi işinde geleceği görendir. Sayıları çok olmayabilir, fakat bazen çok az sayıda olmaları bile bir işletme için yeterlidir. İşletmeye dinamizm kazandıran onlardır.

Bir organizasyondaki bilgi işçilerini nasıl tanırız? Davranışları, bilgi işçilerini ele verecektir. Çünkü; rutin işlerle tatmin olmayacak, devamlı sorular soracak ve daha fazla bilgi isteyecektir. Amacının ne olduğunu da açıkça bilmektedirler. Bu tür insanlar, her tür işletmelerde var olabilir. Şayet işletmeler bunları tanır ve bu insanları daha yüksek performans için motive ederlerse, verimliliklerinin artması kuvvetle muhtemeldir.

Bilgi teknolojisi, her sektörde bilgi işçilerinin sayılarını artırmıştır. Geleneksel metodlar ile onlardan gerektiği gibi faydalanmamız mümkün değildir. Onlara yönelik özel ilgi gereklidir. Hiçbir seviyede, hiçbir engele takılmamalıdır. Çünkü; onlar, sürekli “öğrenen organizasyon” içinde olmayı severler. Genellikle, ihtimamla ele alınması gereken aşırı seviyede ego’ları da olabilir.

Bilgi işçisinin sürekli motivasyona ihtiyacı vardır. Normal ödüller ve taltifler onları tatmin etmez. Kendisine karşı duyulan memnunluğu bildiren bazı yeni metotlara ihtiyaç vardır. Genelde yaratıcı, pozitif,

⁸ Bozkurt, Veysel; *a.g.e.*, s. 97.

⁹ Wonacott, Michael E.; “Gold-Collar Workers”, *ERIC Digest*, <http://www.ericdigests.org/2003-2/gold.html>, 03.01.2004.

rahat ve zevkli bir çalışma ortamına ihtiyaç duyar. Bunlar sağlandığı takdirde, kendisinden yüksek bir verimlilik elde edilebilir.

2.1.2 Yeni Yüzyılın “Bilgi İşçisi”nin Karakteristiği

Yeni işler, imalat işleri gibi rutin değildir. Sanayi toplumunda hizmet sektöründe yer alan banka ve sigorta işlerinde bile işçilerin yaptıkları işlerin sınırları iyi tanımlanmıştı. İşçinin yaratıcılığını ön plana çıkarmaktan ziyade, rutin işlerin talimatlara uygun yerine getirilmesi istenmekteydi. Halbuki, yeni çalışma düzeninde işçinin faaliyet alanı oldukça esnek tutulmaktadır. Bilgi işçileri; alışılmışın dışında, işi kendi yöntemlerine göre yapmak için patronların kendilerini rahat bırakmalarını istemektedirler.¹⁰ Yaptıkları işte karar alma ve sorumluluk sahibidirler. Zaten; artık verilen talimatı harfi harfine yerine getiren boyun eğici itaatkarlar iyi işçi sayılmamaktadır. Oysa, tarih boyunca hep işçilere nezaret edilmiştir. Onlara neyin nasıl yapılacağı söylenmiştir. Bilgi işçilerine ise nezaret etmek mümkün değildir. Çünkü; onlar, yaptıkları işte herkesten daha çok şey bilmektedirler. Şayet; kuruluştaki herkesten daha fazla şey bilmiyorlarsa niyetler ve amaçlar açısından işe yaramaz durumdadırlar.

Bilginin ve sürekli yeniliğin en önemli unsur haline geldiği günümüzde, bilgi işçisinde aranılan en önemli özellik “yaratıcılık” olmaktadır. Bu sebeple, başarısızlığa hoşgörü ile yaklaşmak gerekmektedir. İşçinin başarısız olmasını göze alamayan şirketler “yenilik” yapamamaktadırlar. Yenilikler için de “hayal gücü” önemli olacaktır. Çalışanlardan daha çok yararlanabilmek için, bunların en aykırı görülen fikirlerini dahi ifade etmeleri teşvik edilmelidir. Bu sebeple yeni işçi, bireyselliği son derece güçlü olan işçidir. Endüstri toplumunun işçileri gibi makine karşısında pasif değildirler ve kolayca ikame edilemezler. Herhangi birinin yerine bir başkasını yerleştirmek çok maliyetli olduğu için işçinin pazarlık gücü çok yüksektir. Çünkü yeni bir kişiyi eğitmek özellikle zaman bakımından maliyetlidir.

Sanayi devriminin ilk dönemlerinde çalışma şartları son derece kötü idi. İnsanlar ne kadar fazla terletilirse kâr oranı o kadar artıyordu. Fakat, böyle bir durum bilgi toplumunda sözkonusu değildir. Bilgi toplumunda firmalar kârlarını işçilerini terleterek ve daha zor şartlarda

¹⁰ Toffler, Alvin; *Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?*, (Çev: Murat Çiftkaya), İz Yayıncılık, İstanbul 1995, s. 48,49.

çalıştırarak değil, daha “akıllıca” çalıştırarak artırmaktadırlar. Bir araştırmacı veya mühendisten sabahın yedisinde işbaşı yapması ve fikir üretmesi istenmemektedir.¹¹ “Yenilik”, bilgi toplumunda bir zarurettir. Sanayi toplumundaki cezadan korkmak, gülünç olmaktan korkmak, işini kaybetmekten korkmak gibi duygular yaratıcılığın ve dolayısıyla yeniliğin en büyük düşmanı olarak görülmektedir.¹² Bilgi işçisinin özellikleri şunlardır:

- Yeni yüzyılın bilgi işçisi; spesifik kariyer konularından ziyade, kendisi ve yaşam biçimi ile ilgili konuları daha fazla önemser.
- Coğrafi olarak daha az mobildir, (eğer eşi de çalışıyorsa ve uzak bir coğrafyada bulunan ve kendisiyle çalışmak isteyen işletme eşine de iş sağlamayacaksa, bu durum oraya gitmesine engel olacaktır, çünkü pazarlıkta avantajın kendisinde olduğunu düşünür).
- İşletmenin çekiciliğinden ziyade, projenin çekici olması daha önemlidir; işletmeye daha az sadakat hisseder.
- Sürekli büyüme ve öğrenme ile motive olur.
- Üst otoriteden (amir, yönetici) ziyade, bilgi ve yeteneğe karşı çok saygılıdır.
- Enformasyon ve bilgi, bunların emeğinin hem hammaddesi ve hem de ürünüdür.

2.1.3 Nitelikli İşgücüne Ulaşmada Eğitimin Artan Önemi

Yeni toplum yapısı, işçilerin sürekli olarak yeniden eğitimini zorunlu hale getirmektedir. Günümüzde dahi, ileri sanayi ülkelerinde sürekli mesleki eğitim ve yeniden eğitim çalışmaları artan bir önem kazanmıştır. Ayrıca hükümetler de nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitimde vergi iadesi, sektör bazında özel ve resmi eğitim kurumlarını destekleme ve genel olarak yüksek vasıflı eleman yetiştirilmesini sağlayacak eğitim plan ve programlarını oluşturma gibi tedbirlere başvurmaktadır.¹³

¹¹ Toffler, Alvin; *a.g.e.*, s. 47.

¹² Toffler, Alvin; *Yeni Güçler - Yeni Şoklar*, (Çev: Belkıs Çorakçı), Altın Kitabevi, İstanbul 1992, s. 228.

¹³ Kurtulmuş, Numan; *Post Endüstriyel Dönüşüm: Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Basılmamış Eser), İstanbul 1994, s. 83.

Sosyal politika alanında dünyanın en büyük sorunu olan işsizlik belasını defetmek için gelişmiş ülkeler mesleki eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon gibi araçları sürekli olarak kullanmaktadır. Bölgesel bir kuruluş olan AB nezdinde oluşturulan Avrupa Sosyal Fonu'nun yaklaşık yarısı, mesleki eğitim amacı ile kullanılmaktadır. Her AB üyesi ülkede, milyonlarca emek sahibi mesleki eğitimden geçmektedir. Eğitime bu kadar önem verilmesinin nedenlerinden biri, Japonya'nın işbaşında sürekli eğitimi gerçekleştirmesinin bu ülkenin başarısının temeli olduğuna inanılmasıdır.

Bir başka husus, sanayi işçisi birkaç günlük bir eğitimle işini yapabilecek vafsa kavuştuğundan, işi yapacak kişinin kim olduğu pek önemli değildir. İşçiler sendikalı olsa bile, çok az pazarlık gücüne sahiptiler. “Yedek işsizler ordusu” hemen içeriye girip işlerin başına yerleşmeye hazırdılar. Oysa; yeni toplumda işlerin içerdiği bilgi oranı yükseldikçe işler de giderek daha çok bireyselleşmekte, yani daha az “değişebilir” olmaktadır. İşten çıkan birisinin yerine yenisini bulmak zorlaşmaktadır ve genellikle pahalı bir süreçtir. Bu sebeple; bireyin pazarlık gücü yüksektir ve feda edilemeyecek bir elemandır. Bu durumları, onları sendikalaşmaktan uzaklaştırmaktadır.¹⁴

2.2 Emeğin Nitel Değişimi

Emeğin nitel değişimini aşağıdaki başlıklar altında incelemek mümkündür:

2.2.1 “Sanayi İşçisi”nden “Bilgi İşçisi”ne

Sanayi döneminde insanların (bilhassa imalat işkolunda çalışanların) üstün vasıf kazandıracak yoğun bilgiye (bazı meslek dalları hariç) ihtiyaçları yoktur. Birkaç haftalık eğitim ile, bir işin icrası için gerekli olan bütün bilgi ve yetenekler çalışanlara kazandırılabilir. Ancak; bilgi toplumuna doğru yaşanan dönüşümün ortaya çıkardığı yeni iş ve meslekler, işgücünün yeni işleri yapabilmesi için gerekli yeni bilgi ve yetenekler, eski dönemden tamamen farklı bir yapı arz etmektedir.

Mal üretiminin egemen olduğu endüstri toplumundan, bilgi ve hizmet üretiminin egemen olduğu bilgi toplumuna geçişte “işçi” profili çok büyük ölçüde değişmektedir. “Bilgi işçisi” (knowledge worker)

¹⁴ Toffler, Alvin; *Yeni Güçler...*, s. 226-231.

olarak adlandırılabilir bu yeni işçiler, derinden fakat hızlı bir şekilde işgücü içerisinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Çünkü; “hem dünya ekonomisinde, hem de ulusal ekonomilerde mikro teknolojinin öncülük ettiği strüktürel değişim, iş piyasalarında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi artırmaktadır. Öyle ki, teknolojik yeniliklerin çok kısa bir sürede neredeyse demode olacak şekilde hızlı bir gelişme sürecinde oluşu, yüksek vasıflı elemanların sürekli şekilde kendilerini yenilemelerini de gerekli kılmaktadır”.¹⁵

Literatürde “atipik çalışma türleri” (atypical employment) olarak geçen ve sanayi devriminin öngördüğü “standart tam gün çalışma”dan belli noktalarda ayrılan yeni çalışma şekillerinden bazıları, örneğin tele çalışma (teleworking),¹⁶ evde çalışma (working at home), esnek süreli çalışma vs. genellikle bilgi işçileri ve yoğun bilginin kullanıldığı ve yeni ekonominin doğurduğu yeni tür işlerdendir.

Yeni ekonomide, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan mavi yakalı işçi tipi ve bunu çalıştıran işveren tipi arasındaki tüm ilişkiler köklü bir biçimde değişmektedir. Bilgi çağının yeni işçi tipi; kısmi süreli esnek çalışan, bireysel hizmet akdiyle istihdam edilen, vasıfları çok yüksek bir işçidir. Kadın olma olasılığı güçlüdür.

2.2.2 “Eski İşçi” Fakirleşirken, Zenginleşen “Yeni İşçi”

Bilgi toplumunda, eğitim seviyesine bağlı olarak ücretler artmaktadır. ABD’de değişimin başladığı tarihten bu yana, ücretleri artan tek gurup üniversite mezunlarıdır. Bir lise mezununa oranla neredeyse % 100 oranında daha fazla eğitim primi almaktadırlar. ABD’de yapılan bir araştırmada; bir kentin işgücünde eğitim düzeyi bakımından her bir yıllık artışla birlikte, üretkenliğin de % 2,8 oranında yükseldiği gözlenmiştir.¹⁷

Bilgi teknolojisi sektörü, 1993’den günümüze kadar ABD iş piyasasında 1 milyon yeni iş yaratmıştır ve bu işlerde çalışanların ücretleri ekonominin diğer sektörlerinde çalışanlara göre % 75 daha fazladır. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde 1,3 milyon kişilik daha yeni iş

¹⁵ Kurtulmuş, Numan; *a.g.e.*, s. 80.

¹⁶ “Tele çalışma” için bkz. Erdem, Ziya; *Tele Çalışma*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1997.

¹⁷ Stewart, Thomas A.; *Entellektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği*, (Çev: Nurettin Elhüseyni, Zülfü Dicleli), MESS Yayınları, İstanbul 1997, s. 51.

alanları yaratılacağı ABD Ticaret Departmanı’nın Raporu’nda ileri sürülmektedir.¹⁸

3. EKONOMİK VE SOSYAL ALANDAKİ DEĞİŞİM

Yeni ekonomi ile birlikte ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmeleri aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz.

3.1 Hizmetler Sektörünün Gelişimi

Endüstrileşmenin ilk yıllarında emeğin ileriki yıllarda kazanacağı yeni yapının asla bilgi işçisi, yani “beyaz yakalı” (white collar) ve “altın yakalı” (gold collar) işçi şeklini alacağı tahmin bile edilemiyordu. Nitekim; Marks, 1848 yılında yayımladığı Komünist Manifesto’da ileriye dönük olarak yaptığı tahminlerinde yanılmıştır. Çünkü o, kapitalizmin ileri yıllarında aşırı işbölümüyle yabancılaşarak vasıfsızlaşan ve giderek yoksullaşan işçilerin sayılarının, yani “mavi yakalı” (blue collar) işçilerin miktarının çok daha fazla artacağını ve toplumun temelde burjuvazi ve proletarya şeklinde kutuplaşacağını ileri sürmüştü. Bu tahmin, fikrin ileri sürüldüğü tarihten itibaren 50 yıl geçerliliğini korumuş; yani mavi yakalı işgücü miktarı sürekli artmıştır. Ancak, 20. yüzyılın başından itibaren, durum tersine dönmüştür. Marks’ın mal üretimi ve taşınması işleri ile uğraşan mavi yakalı işçilerinin artışı durmuş, yerini yeni bir işçi sınıfı, yani hizmet sektörü çalışanları (beyaz yakalılar) almıştır.

¹⁸ Tyson, Laura D’Andrea; “Open the Gates Wide to High - Skill Immigrants”, *Business Week*, 07.05.1999, s. 16.

Tablo 2: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Sektörlere Göre İstihdam Durumu (1985 - 1998)									
	Tarım			Sanayi			Servis ve Hizmetler		
	1985	1998	Değişim (%) 1985-98	1985	1998	Değişim (%) 1985-98	1985	1998	Değişim (%) 1985-98
Kanada	5,2	3,7	-28,9	25,5	22,4	-12,2	69,3	73,9	6,0
ABD	3,1	2,7	-12,9	28,0	23,6	-15,7	68,8	73,7	7,1
Japonya	8,8	5,3	-28,4	34,9	32,0	-8,3	56,4	62,7	11,2
Avustralya	6,2	4,9	-21,0	27,7	21,9	-20,9	66,2	73,2	10,6
Avusturya	9,0	6,8	-24,5	38,1	30,3	-20,5	52,9	62,9	18,9
Finlandiya	11,5	6,5	-34,8	32,9	27,7	-15,8	56,5	66,9	18,4
Fransa	7,6	4,4	-42,1	32,0	25,1	-21,6	60,4	70,5	16,7
Almanya	5,4	2,9	-46,3	41,0	35,0	-14,6	53,5	62,1	16,0
İtalya	11,2	6,6	-41,1	33,6	32,0	-4,8	55,2	61,5	11,4
Norveç	7,4	4,7	-36,5	27,2	23,4	-14,0	65,4	71,9	9,8
Portekiz	23,2	13,5	-41,8	35,3	36,4	+3,1	41,5	50,2	21,0
İspanya	18,2	8,0	-56,5	31,9	30,4	-4,7	49,9	61,8	23,8
İsveç	4,4	2,6	-40,9	30,1	25,7	-14,6	65,4	71,6	9,5
İsviçre	6,6	4,6	-30,3	37,7	26,3	-30,2	55,7	69,1	24,0
İngiltere	2,5	1,7	-32,0	31,6	26,6	-15,8	65,9	71,5	8,5
Türkiye	46,5*	42,3	-0,7	22,3*	22,8	+2,2	31,2*	34,9	11,9

*Rakamlar 1988 yıllarına aittir.

Kaynak: DPT; VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı: İstihdam ve İşsizlik Alt Komisyonu İçin Hazırlanan Rapor, Ankara 2000, s. 20,21.

Bilgi toplumu teorisyenleri; beyaz yakalı işçilerin sayılarının artışı, endüstri toplumundan kopuşun en temel ve kesin devrim işareti olarak kabul etmişlerdir.¹⁹ Bu durumu, ileri sürülen çeşitli hipotezler de teyit etmektedir. Örneğin; “3 sektörlü ekonomik gelişme” hipotezi,

¹⁹ Bozkurt, Veysel; a.g.e., s. 75.

iktisadi gelişme sürecinde işgücünün yoğunluğunun önce tarımda, sonra sanayi sektöründe ve en sonunda servis ve hizmetler sektöründe istihdam edileceğini öngörmüştür. Şöyle ki; “ekonomik gelişmeye paralel olarak bir ülkedeki istihdamın yapısının servis sektörüne doğru kayacağı, yine iktisadi gelişme ile ortaya çıkan gelir artışının hizmetler sektöründeki talebi artıracığı; ancak çalışanların produktivitesinin sanayi sektöründeki kadar hızlı artmamasının, servis sektöründe istihdamın daha da yoğunlaşmasını sağlayacağı” söylenebilir.²⁰ Nitekim, dünyadaki eğilimler de görüşleri doğrulamaktadır, (bkz. Tablo: 2). Tarımda istihdam edilenlerin oranı hızlı bir düşüş sergilerken sanayi işçilerinin de bu düşüşten önemli bir pay aldığı, ancak servis sektöründe istihdam edilenlerin oranının hızla arttığı görülmektedir. Bugün gelişmiş ülkelerin artık sanayi-ötesi dediğimiz bilgi toplumu süreci içerisine girdiği artık somut bir şekilde tespit edilmektedir. Gerçekten de genel istihdam içinde sanayinin payı hızla düşmüş, hizmet ve bilgi sektörünün payı ise sürekli artmıştır.

Çoğu ülkede istihdam miktarı arttığı halde, sanayi sektöründe istihdam artmayıp sürekli olarak düşüş kaydetmektedir. Ancak, gelişmekte olan veya azgelişmiş ülkeler açısından aynı şeyleri söyleyebilmek pek mümkün değildir. Çünkü; bu ülkelerde henüz sanayi işçileri daha endüstrileşmenin gerektirdiği miktar ve oranlara ulaşabilmiş değildir. Hizmet sektöründe bu ülkeler açısından da bir gelişme kaydedilmiştir. Ancak; gelişmiş ülkelere kıyasla artış daha az oranlıdır ve bilgi sektöründen ziyade hizmetler sektöründe meydana gelmiştir.

3.1.1 “Beyaz” ve “Altın Yakalı İşçilerin Sayısında Artış

İşgücünün önceleri “beyaz yakalı işçiler” (white-collar workers) ve “mavi yakalı işçiler” olarak yapılan tasnifine artık yeni bir işgücü grubu eklenmiştir: “altın yakalı işçiler” (gold-collar workers). Altın yakalı işçiler, yüksek düzeyde bilgi işçileri olarak tanımlanmaktadır. Mavi yakalı işçiler tipik olarak saat esasına göre bir fabrikada baskın olarak el emeği ile çalışan kişilerdir. Beyaz yakalı işçiler ise, bir ofiste maaş esasına göre çalışan ve bilgi işi ile meşgul olan kişilerdir. İşin yapısında

²⁰ Kurtulmuş, Numan; a.g.e., s. 73.

ve işyerinde meydana gelen gelişmeler altın yakalı olarak da tanımlanan bilgi işçilerinin sayısında bir artışa yol açmıştır.²¹

Her ülke artık, bilgi ve hizmetler sektörünü geliştirmeyi hedeflemektedir. Çünkü, ABD ve özellikle de Japonya; bugün eğer ürünlerini tasarımıyacak ve pazarlayacak bilgi işçilerine sahip olduğu takdirde, bu ürünleri hem yüksek kalitede hem de ucuza kolayca üretebileceğine inanmaktadır. Önemli olan, ekonomideki nitelikli bilgi işçilerinin adedini artırmaktır. Çünkü; beden işi yapacak işçiler geliştirmekte olan ülkelerden kolaylıkla sağlanabilmektedir. Üstelik, mavi yakalı işçiler ekonomiyi zayıflatmaktadır²². Artık ülkeler, imalat sanayinde dahi mavi yakalı işler yaratmaktan uzaklaşmışlardır. Bu sektörde yaratılan yeni işlerin çoğu, artık idari nitelikli işler olmaktadır. Artık; bilgisayar hizmetleri, sağlık hizmetleri, yönetim, seyahat acenteleri ve sosyal hizmetler gibi alanlar işgücünün daha fazla istihdam edildiği alanlar olacaktır.

Hizmetler sektörü her an genişlemeyi sürdürmektedir. Yeni işlerin hemen hemen hepsi hizmetler sektöründe yaratılmaktadır. Ancak, hizmet sektörlerindeki yeni işlerin hepsi yüksek teknoloji ve yoğun bilgi gerektiren işler değildir. Fast-food, temizlik işleri, bakım ve bekçilik gibi hizmet alanlarında da milyonlarca yeni işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tür işlerde çalışan işçilerin verimlilikleri ile sanayide çalışan işçilerin verimlilikleri kıyaslandığında, hizmet sektöründe sözkonusu işlerde çalışanların verimliliklerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

3.1.2 İşgücünün Yaş Ortalamasında Artış

Yeni ekonomide üstün vasıflı elemanların yetiştirilmesine önem verilecek, eğitimin önemi artacak; vasıflı insan, firmalar için büyük sermayelere sahip olmaktan çok daha önemli hale gelecektir. Bu sebeple; her şeyden önce, eğitim sürelerinin uzaması, lisansüstü eğitim ve ihtisas programlarının artan trendi işgücüne katılanlarda yaş eğrisini yükseltecektir. Yaş ortalamasının yükselmesinin bir diğer sebebi ise; firmalar yeni işçi alıp bunları eğiteceğine, eski çalışanlarını yeni teknolojiye adapte etmeye uğraşacaklardır. Başka bir ifadeyle; ihtiyaçlarını işletme dışından temin etmektense, işletme içinden temin

²¹ Wonacott, Michael E.; “a.g.m.”

²² Drucker, Peter F.; *Kapitalist Ötesi Toplum*, (Çev: Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitabevi, İstanbul 1994, s. 105.

etme yolunu seçeceklerdir. Böylece; “iş piyasalarında yüksek vasıflı elemanlara artan talep, aynı zamanda eğitimin kalite ve süre olarak artırılmasını sağlamakta; bu da, işgücünün yaş konfigürasyonu açısından ileri yaş gruplarına doğru bir değişime uğraması sonucunu doğurmaktadır.”²³

3.1.3 Hizmet Sektöründe Sendikalaşmanın Azalması

Hizmetler sektörünün hacim itibarıyla giderek genişlemesi, sanayi döneminin çalışma ilişkilerinde güçlü bir kurum olan sendikaların geleceğini tehdit etmektedir. Bunun üç sebebi vardır. Birincisi ve en önemlisi, hizmet sektöründe çalışan kişilerin yüksek vasıflı bilgi işçileri olması ve bunların sendikalara soğuk bakmasıdır. Bu işçiler, toplu davranışlardan yana değildir ve işverenler bunları bireysel iş sözleşmeleri ile işe almaktadır. Bir diğer sebep, hizmet sektöründeki işyerleri daha parçalı bir yapı arz etmekte, bu da çalışanların bir araya gelmesini güçleştirmektedir. Üçüncü sebep ise, hizmet sektöründeki kadın işgücünün ağırlığıdır. Genel eğilim olarak, kadınların eskiden beri sendika üyeliği konusuna soğuk baktıkları ve üye olmadıkları bilinmektedir.²⁴

3.2 “Vasıflı Göçmenler”e Olan Talepte Artış

Amerikan hükümeti, 1999 yılı için, sadece nitelikli göçmen bilgi işçilerini ülkesine çekebilmek için 115,000 H-1B vizesi sağlamıştır. Yine de bu miktarın ihtiyacı karşılamadığı görülmüştür. Zaten, bugün “Amerikan Rüyası”nın temellerinde, beyin göçü yoluyla bu ülkelere giden göçmenlerin de büyük katkısı vardır. Çünkü, bu yeni tip göçmen işçiler; yeni iş imkanları, refah, yüksek vasıf, yaratıcılık ve sermayenin global marketlerden bölgeye gelmesinin önemli bir vasıtası olmuştur., Amerikan hükümeti, göçmen işçilere daha fazla vize vermeyi arzulamasına rağmen, kendi işçileri üzerinde olumsuz etkileri olacağı düşüncesiyle bu arzusunu sınırlandırmaktadır. Göçmen işçiler ekonomi için vazgeçilmez olan nitelikli ve vasıflı insan kaynağı açıklarını kapayarak, Amerika’da refahın gelişmesine çok büyük katkılar yapmaktadır. Silikon Vadisi’ndeki göçmen işçiler ile ilgili yapılan

²³ Kurtulmuş, Numan; *Endüstri ilişkilerindeki Değişimin Model İnsan Tipi Açısından İncelenmesi*, (Basılmamış Doktora Tezi), İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1992, s. 133,134.

²⁴ Kurtulmuş, Numan; “Ekonomik Yeniden Yapılanma ve Hizmet Sektörlerindeki Gelişmeler”, *Mercek*, Sayı: 6, Nisan 1997, s. 97,98.

araştırmalardan birinde 20 yıllık bir süre incelenmiş ve bu zaman dilimi içerisinde göçmenlerin ülke ekonomisine pozitif etkiler yaptığı görülmüştür. Yine, günümüzde Vadi'deki bilim adamları ve mühendislerin en azından üçte birinin yabancı göçmenlerden oluştuğu bilinmektedir.²⁵

Gelecekle ilgili tahminlerde bulunan bazı yazarlara göre, geleceğin toplumunda “çalışma” ve “işsiz” kavramları da değişecektir. Muhtemelen nispi olarak daha az miktarda işgücü (artan verimlilik sayesinde) daha az çalışarak daha fazla insanın geçimini sağlayabilecektir. İnsanlar eğitim, boş vakit, eğlence, ibadet vs.lere daha fazla zaman ayırabilecektir. Bu arada, iş bulabilmek için ise daha iyi eğitilmiş olmak gerekecektir.²⁶

3.3 “Klasik Şirket Yönetimi”nden “Bilgi Yönetimi”ne

Bilgi ile ilgili yeni kavramlardan biri de “bilgi yönetimi” (knowledge management)'dir. Bu kavramın anlamı; “başlıca örgüt amaçlarına ulaşabilmek için fertler ve gruplar tarafından elde edilen, yaratılan, depolanan, paylaşılan, yayılan ve geliştirilen işletme çapındaki faaliyetlerin sistematik ve bütünleştirici bir şekilde koordine edilmesi süreci”dir.²⁷ Bilgi yönetimi, bilgi yoğunluklu aktiviteleri içerir. Bu şekildeki faaliyetleri sekiz ana kategori altında toplamak mümkündür. Sözkonusu kategoriler, aynı zamanda bilgi yönetiminin unsurlarıdır:²⁸

- i. Yeni bilgi üretimi
- ii. Dış kaynakları kullanarak değerli bilgilere ulaşım
- iii. Karar vermede bilginin kullanımı
- iv. Bilginin her türlü üretim aşamalarında, mal ve hizmetlerin üretiminde kullanımı
- v. Bilginin, her tür doküman, veritabanı ve programlarda kullanımı
- vi. Kültür ve teşvik yoluyla bilgi artışının kolaylaştırılması
- vii. Mevcut bilginin şirketin diğer birimlerine transfer edilmesi

²⁵ Tyson, Laura D'Andrea; “a.g.m.”, s. 16.

²⁶ Balci, Yusuf; “a.g.m.”, s. 84.

²⁷ Rastogi, P. N.; “Knowledge Management and Intellectual Capital - The New Virtuous Reality of Competitiveness”, *Human Systems Management*, Vol: 19, Issue: 1, 2000, s. 40.

²⁸ Rastogi, P. N.; *a.g.m.*, s. 40.

viii. Bilgi varlıklarının değerinin ve / veya bilgi yönetiminin etkilerinin ölçülmesi

Bugün şirketlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, giderek artan bir belirsizlik ortamında büyük bir tehlikeye maruzdur. Şirketlerin varlıkları, bilginin her bir gramının günbegün hareketine bağlıdır. Günümüzde iyi bir yönetimin amacı; bütün çalışanların entelektüel kaynaklarını, şirkete hizmet etmek üzere bir araya getirme ve harekete geçirmeden ibarettir. Günümüzün çok çalkantılı iş hayatı, dünya ekonomik sistemindeki çok güçlü bir değişimin sonucudur. Toplu üretime dayalı eski ekonomi, enformasyon ve bilgiye dayalı bir ekonomi tarafından yerinden edilmektedir. Bu yeni ekonomide; hız, esneklik ve hayal gücü gibi maddi olmayan nitelikler ve soyut varlıklar “iş”te başarı sağlamak için çok daha önemlidir.²⁹

3.4 Yeni Ekonominin En Büyük Sorunu : İşsizlik ve İşsizler

Yeni çağda, bilginin ve teknolojinin artan hızına ayak uyduramayan toplumların en önemli sorunu işsizlik olacaktır. Çünkü; işgücü hem kantite hem de kalite olarak sürekli değişim içindedir. Dönüşümden dolayı yok olan bazı iş türlerinin (bunlar genellikle vasıfsız ve yarı vasıflı işlerdir) yanı sıra ortaya çıkan çok sayıdaki yeni iş türleri, sanayi dönemi iş piyasası şartlarında çalışmaya ve üretmeye alışkın pekçok işçiyi ne yapacağını bilemez halde büyük bir kaosun içine itmiştir. Farklılaşan iş piyasasında kendi beceri ve vasıflarına uygun iş bulmada zorlanan çok sayıda işgücü, bu ortamda kendilerini yeni çağın uzun süreli ve iş bulmadan ümidini kesmiş işsizleri olarak bulmuştur. Dolayısıyla, sanayi ülkeleri de dahil olmak üzere bütün dünyada çok büyük miktarlara ulaşan bir işsizler kitlesi, yeni çağın doğurduğu en büyük sorun olarak ülkelerin ve uluslararası platformların gündemine oturmuştur.

Günümüzde gelişmiş Batı dünyasında, özellikle de AB'de bir ikilem yaşanmaktadır. Bilindiği gibi AB işsizlik oranları son 30 yıldır sürekli yükselmiş ve ikili hanelere dayanmıştır. AB sınırları dahilinde 20 milyon işsiz, yeniden işbaşı yapmak için hazır beklemektedir. Yapılan araştırmalara göre; 1970'li yıllardan itibaren AB ülkelerinde refah düzeyinde % 85 dolayında bir artış meydana gelmesine rağmen, ancak % 11 oranında yeni iş imkanları sağlanabilmiş; her türlü aktif ve pasif

²⁹ Rastogi, P. N.; *a.g.m.*, s. 39.

emek piyasası politikalarına rağmen işsizlik oranı bir türlü düşürülemedi. İlginç olan durum; iş piyasalarında bir emek arzı bolluğu yaşanırken, aynı zamanda emek talebi açısından da bir fazlalığın gözlemlenmesidir. Yeni ekonominin gerektirdiği teknoloji ve bilgi ağırlıklı yeni üretim sahalarında çalışacak nitelikteki elemanlar açısından emek talebi gayet canlı olmasına rağmen, iş piyasası bu talebi karşılayacak nitelikte elemanı sunmakta aciz kalmaktadır. Başka bir ifadeyle; piyasalarda yüksek işsizlikle birlikte, aynı zamanda işgücü sıkıntısı da yaşanmaktadır. Batı ekonomilerinde, geleneksel işsizlik ile bilgi işçileri açığı bir arada gitmektedir. Son zamanlarda; bu ihtiyacı karşılamak gayesiyle, başta Almanya olmak üzere birçok Avrupa ülkesi, bilhassa Hindistan ve Asya'nın diğer gelişmiş ülkelerinden bilgisayar yazılımı ve işletim sistemi konularında uzman, nitelikli bilgi işçilerine vize vermeye ve aynen 1960'lı yıllarda olduğu gibi nitelikli göçmen işçileri ülkelere davet etmeye mecbur kalmışlardır.³⁰

3.5 Entelektüel Sermaye

Bilginin iş hayatına uygulanması, yeni bir kavram olarak “entelektüel sermaye” (*intellectual capital*) kavramını literatüre sokmuştur. Entelektüel sermaye; “zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir. Başka bir ifadeyle bilgi; entelektüel mülkiyet ve deneyimdir. Kolektif bir beyin gücüdür. Onu belirlemek zor, verimli biçimde yaymak ise çok daha zordur.³¹ Yeni çağda zenginlik, bilginin bir ürünüdür artık. Bilgi, alınıp satılabilen bir değer haline gelmiştir. Entelektüel varlıklar, ekonomide her zaman önem taşımıştır. Ancak; hiçbir zaman bu denli bir öneme sahip olmamıştır. Yöneticilerin görevleri de değişime uğramıştır; bilgiyi ve entelektüel varlıkları yönetme, firmaların takip etmesi gereken en önemli göreve dönüşmüştür. Bütün kullandığımız mamullerin neredeyse hepsi yoğun bir bilgi içermektedir. Günlük hayatımızdaki ürünlerin hemen hepsi; sürekli geliştirilen bir teknoloji, yani bilginin üretim sürecine katılmasının bir ürünüdür. Bunun yanında hizmet sektöründen satın alınan saf bilginin oranı da gittikçe yükselmektedir. Örneğin; yazılım

³⁰ Ekin, Nusret; *Türkiye’de İşsizlik: Yoksulluğa Dönüşen Yapay İstihdam*, İTO Yayınları, İstanbul 2000, s. 67.

³¹ Stewart, Thomas A.; *a.g.e.*, s. 12.

(software) yüklü bir cd'nin satış değeri, kesinlikle onun maddi değeri değildir. Orada satılan şey saf bilgidir.³²

“Bundan 10-15 yıl önce, firmalar için başarının altın anahtarları olarak kabul edilen sermaye çokluğu, üstün teknoloji ile donanımlı olmak ya da hammadde kaynaklarına kolay ve ucuz ulaşabilir olmak gibi unsurlar önemini kaybetmiş; işletmelerin görünmez varlıkları (invisible assets), yani üstün nitelikli insangücü ve gelişmeye açık örgüt yapısı yeni rekabet şartları olarak daha öncelikli bir hale gelmiştir. Bireyler açısından ise; daha iyi bir eğitim ve yeni entelektüel teknolojilerin egemen olduğu iş ortamında başarılı olabilmek için daha iyi kariyer planlaması, beyin gücüne dayalı yeni iş piyasalarında yer alabilmenin temel şartı olmuştur.”³³ Günümüzde; dünya ekonomisinin önde gelen büyük şirketlerinin araştırma ve geliştirme ve eğitim gibi kalemlere emlak, donanım ve altyapı gibi sermaye harcamalarından daha fazla yatırım yaptıkları ve bunu hayati buldukları görülmektedir. Çünkü; yapılan araştırmalarda, ar-ge için harcanan her bir doların, diğer harcamalara nazaran sekiz kat daha fazla gelir sağladığı görülmüştür.

“Gelişmenin tek yönü, yalnızca daha fazla sayıda insanın bilgi işi yapması değil; ister tarım, ister mavi yakalı işler, ister büro işleri, isterse serbest meslek alanında olsun bütün işlerin bilgi içeriğinin artıyor olmasıdır. Antibiyotikler, manyetik rezonans görüntülemesi aygıtları ve mikro şirürji teknikleriyle donanmış olan günümüzün bir hekimi, başlıca araçları kaynar su ve babacan bir muamele olan II. Dünya Savaşı öncesi meslektaşlarına oranla işine daha fazla bilgi katmaktadır. Tıpkı kendisinden önceki çiftçi gibi, fabrika işçisi de geçmiş bir çağın duvar resimlerinde titizlikle korunan bir sanat eseri haline geliyor. Böyle bir işçi şimdi herhalde klima aygıtıyla havalandırılan bir odada çalışıyor, üzerinde bir dizi ekran ve kadranın bulunduğu bir paneli izliyor, ara sıra yerinden doğrularak komutası altındaki robotlara bakıyor ya da imalat sürecinde zaman ve israfı azaltmayı sağlayacak yöntemler bulmak üzere meslektaşlarıyla birlikte histogramlar, Pareto çizelgeleri, balık iskeletini andıran diyagramlar ve başlıca istatistiksel analiz araçları üzerine kafa yoracağı bir toplantıya gidiyordur.”³⁴

³² Stewart, Thomas A.; *a.g.e.*, s. 50.

³³ Kurtulmuş, Numan; “a.g.m.”, s. 93.

³⁴ Stewart, Thomas A.; *a.g.e.*, s. 47.

3.6 Yalın Üretim Sistemi

1970’li yıllardan itibaren Batı ülkelerinde yaşanan gelişmeler, çalışanlara daha yüksek ücretler verilmek suretiyle daha canlı bir piyasa oluşturmayı hedefleyen ve bu hedefte çok da başarılı olan Keynezyen politikalar yerini neo liberal politikalara bırakmış; devletin ekonomiye müdahalesi sadece özelleştirme ve deregülasyon politikaları ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca; sanayi döneminin üretim ve yönetim modelleri (Fordist-Taylorist seri üretim modeli), yerini post endüstriyel yalın üretim modellerine bırakmıştır. Konumuz açısından bu yeni modelin en önemli özelliği ve bir önceki dönemden farkı, işgücünün entelektüel bilgisinden üretimde daha fazla yararlanacak yeni bir çalışma organizasyonu yaratmasıdır. Bu modelde; çalışanlar, seri üretimin aksine daha özgür bir ortamda yaratıcı vasıflarını ön plana çıkarmakta, yaptıkları işten tatmin olmakta ve örgütün her türlü karar alma süreçlerinde yer almaktadırlar.³⁵ Bu modeli ilk uygulayan Japon işletmelerinde, çalışan başına düşen verimlilik Avrupalı ve Amerikalı çalışanların iki veya üç katına ulaşmış; sistem, bu başarısı sayesinde başta ABD olmak üzere bütün dünyaya yayılmaya başlamıştır.

4. SONUÇ

Dünyada ekonomik alanda şiddetli bir rekabet yaşanmaktadır. Sanayi döneminin gelişmiş ülkeleri, yeni çağda da üstünlüklerini sürdürebilmek ve geri kalmamak için kıyasıya bir rekabet içerisinde yeni politikalar üretme gayreti içine girmiştir. ABD, yeni çağda yine önderliği sürdürmeyi devam ettirmektedir. Avrupa Komisyonu Başkanı Romano Prodi, Kasım 1999’da yaptığı bir konuşmasında, bilgi toplumunun önemine değinerek şunları söylemiştir:³⁶

“ABD’nin yeni işler yaratma ve verimliliğini artırmadaki başarısının en önemli anahtarı, yeni bilgi teknolojilerinde yatmaktadır. Avrupa bu teknolojiyi kucaklamada yavaş kalmıştır. Birçok toplum için yapılması gereken en önemli şey, Amerika örneğini takip etmek, yani bilgi toplumuna geçiş için acilen yeni politikalar oluşturmaktır.”

³⁵ Akgeyik, Tekin; “Teknolojik Değişim, Post – Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 3, Mayıs 2000, s. 7-9.

³⁶ Prodi, Romano; “A New Economy and a New Policy: The Role of the European Union”, *Speech to the Conference on Progressive Governance in the 21st Century*, Florence 20 November 1999, s. 7.

Kapitalist endüstri toplumu; bireyci, kişisellikten ve insani boyuttan uzak, çalışanları makinenin bir parçası olarak gören, çatışma üzerine kurulu bir anlayışa dayanmaktaydı. Oysa; bilgi toplumunda insan faktörü, mekanik insan anlayışından çok farklı olarak önemli bir unsur haline gelmiştir. Böyle bir toplumda; işçiler, işverenin veya onun tayin ettiği yöneticinin emir ve direktifleri altında beden ve fikir gücü ile düzenli çalışma şartları altında çalışan üretim faktörleridir.

Yeni işçi, çoğu kez üstlerinden fazla bilgiye sahiptir ve bu kişileri endüstri dönemi üretim sürecinin bir sonucu olan talimatlarla yönetmek imkansız hale gelmiştir. Kolay ikame edilemediklerinden işveren karşısında pazarlık güçleri yüksektir. Artık “itaatkar işçi” makbul sayılmamakta, “yaratıcılık” ve “hayal gücü” başarısızlığı göğüsleme pahasına desteklenmektedir. Çünkü; yeni ekonomik koşullarda bilgiye dayanan yeni ürünü hangi firma daha hızlı bir şekilde pazara sürerse, o firmanın kârını yükseltme ve yaşama şansı vardır.

İçinde bulunduğumuz 2000’li yıllarda, sanayi toplumundan enformasyon toplumuna geçiş yapalı çeyrek yüzyıldan daha fazla bir zaman olmuştur. Yaşanan köklü değişimin farkına varılması ancak on senelik bir geçmişe sahiptir. Dünyadaki insanların çoğu, halâ sanayi toplumu zihniyetinden kurtulamamıştır. Birçok devlet yöneticisi, firma yöneticisi ve çalışanlar; yeni gerçeği idrak edemediklerinden, yeni düzenin gerektirdiği şartlara adapte olmakta zorluk çekmektedirler.

Sanayi toplumunun dönüştüğünün en önemli göstergelerinden birisi, istihdamın sektörler itibariyle dağılımındaki değişimdir. Kapitalizmin başlangıç ve orta dönemlerinde, imalât istihdamı tüm sektörler arasında en fazla istihdam oranına sahip iken; yeni üstün teknolojilerin ekonomik ve sosyal yapıyı etkilemesi sonucu eski yapı değişmeye başlamış, istihdam hizmetler sektörüne ve giderek bilgi sektörüne kaymıştır.

Yeni toplum ve ekonomi içerisinde yer alan işgücü nitel bakımdan da çok önemli değişimlere maruz kalmıştır. Düşük vasıflı işler ortadan kalkarken, bilginin çok değerli hale gelmesi eğitimi geliştirerek “bilgi işçisi”ni hazırlamıştır. Çünkü; yeni ekonomik yapı farklı örgütlenme tarzı gerektirdiğinden, bu yeni işleri icra edebilecek işgücünün yetiştirilmesi amacıyla eğitimin niteliği ve süresi geliştirilmiş; işletme içi ve işletme dışı mesleki eğitim, yenileme eğitimi vs. tedbirler

hükümetlerin de yardımlarıyla bilgi toplumu işçisinin yetiştirilmesinde en önemli vasıta olarak kullanılmıştır.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, Tekin; “Teknolojik Değişim, Post – Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 3, Mayıs 2000.
- Aktan, Can; “Bilgi Toplumunun Doğuşu Ve Gelişimi”, <http://www.canaktan.org/yeni-trendler/yeni-ekonomi/bilgi-toplum-dogusu.htm>. 05.01.2004.
- Balci, Yusuf; “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, *Çerçeve*, Sayı: 17, Mayıs - Temmuz 1996.
- Bozkurt, Veysel; *Enformasyon Toplumuna Geçiş Sürecinde Çalışma Hayatının Örgütlenmesinde Yapısal Değişmeler*, (Basılmamış Doçentlik Takdim Tezi), Bursa 1994.
- DPT; *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı: İstihdam ve İşsizlik Alt Komisyonu İçin Hazırlanan Rapor*, Ankara 2000.
- Drucker, Peter F.; *Kapitalist Ötesi Toplum*, (Çev: Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitabevi, İstanbul 1994.
- Ekin, Nusret; *Türkiye’de İşsizlik: Yoksulluğa Dönüşen Yapay İstihdam*, İTO Yayınları, İstanbul 2000.
- Erdem, Ziya; *Tele Çalışma*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1997.
- Erkan, Hüsnü; *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, No: 326, Ankara 1993.
- Kurtulmuş, Numan; “Ekonomik Yeniden Yapılanma ve Hizmet Sektörlerindeki Gelişmeler”, *Mercek*, Sayı: 6, Nisan 1997.
- Kurtulmuş, Numan; *Endüstri İlişkilerindeki Değişimin Model İnsan Tipi Açısından İncelenmesi*, (Basılmamış Doktora Tezi), İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1992.
- Kurtulmuş, Numan; *Post Endüstriyel Dönüşüm: Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Basılmamış Eser), İstanbul 1994.
- Prodi, Romano; “A New Economy and a New Policy: The Role of the European Union”, *Speech to the Conference on Progressive Governance in the 21st Century*, Florence 20 November 1999.
- Rastogi, P. N.; “Knowledge Management and Intellectual Capital - The New Virtuous Reality of Competitiveness”, *Human Systems Management*, Vol: 19, Issue: 1, 2000.
- Stewart, Thomas A.; *Entellektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği*, (Çev: Nurettin Elhüseyni, Zülfü Dicleli), MESS Yayınları, İstanbul 1997.
- Toffler, Alvin; *Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?*, (Çev: Murat Çiftkaya), İz Yayıncılık, İstanbul 1995.
- Toffler, Alvin; *Yeni Güçler - Yeni Şoklar*, (Çev: Belkıs Çorakçı), Altın Kitabevi, İstanbul 1992.
- Townsend, Peter; “The Future World of Work”, <http://www.europa.eu.int/comm/dg05/jobs/forum98/en/texts/work1en.htm>, 7.08.2004.
- Tyson, Laura D’Andrea; “Open the Gates Wide to High - Skill Immigrants”, *Business Week*, 07.05.1999.
- Wonacott, Michael E.; “Gold-Collar Workers”, *ERIC Digest*, <http://www.ericdigests.org/2003-2/gold.html>, 03.01.2004.