

TEKNOLOJİNİN İSTİHDAMA VE İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

İbrahim ÇETİN*

ÖZET

Yirmi birinci yüzyıl karşımıza bir teknolojik gelişmeler çağı olarak çıkmıştır ve görünen o ki teknolojik atılımlar tüm hızıyla devam edecektir. Teknolojideki gelişme, tüm dünyada, kamu yetkililerinin müdahale olanaklarını da aşan hassas fabrika ve çalışma koşullarının meydana gelmesine sebebiyet vermiştir. Küreselleşme sebebiyle dünya pazarlarında sıkı bir rekabet yaşanmaktadır. Yanı sıra şu da yadsınamaz bir gerçek ki bir ülkenin teknoloji düzeyi o ülkenin gelişmişlik düzeyinin göstergesidir. Bununla birlikte çalışma hakkı, insanlık tarihindeki en kadim hakktır. Fakat teknolojik gelişmelerden dolayı çalışma hakkı maalesef kısıtlamalara açık hâle gelmiştir. Hatta iş hayatında kırılğan bir yapı ile karşı karşıya olduğumuzu da itiraf edebiliriz. Sözü edilen sebeplerden ötürü, bu makalede ileri teknoloji yatırımlarının iş hayatı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş hukuku, İstihdam, Çalışma koşulları, Teknoloji, Yatırım.

EFFECTS OF TECHNOLOGY ON EMPLOYMENT AND LABOUR LAW

ABSTRACT

The twenty-first century has turned out to be an era of technological developments and it appears that technological advancement will continue at full speed. Technological advancement has led to the emergence of delicate factory and working conditions which exceed the intervention opportunities of the public authorities throughout the world. As a result of globalisation, world markets are going through a harsh competition. In addition, it is a reality that a country's technological advancement level is the indicator of the development level of that country. On the other hand, right to employment is the most ancient right in the history of humankind. However, due to the technological developments, the right to employment has become open to constraints. Even we may admit that we face a fragile structure in the business world. In the light of the abovementioned reasons, the effects of the investments in advanced technology on the business life are examined in the present study.

Keywords: Labour law, Employment, Working conditions, Technology, Investment.

GİRİŞ

İstihdam, doğrudan iş hukuku sahasına girmediği için hukuki çalışmalarda sıkça karşılaşmadığımız ancak önemli yansımaları nedeniyle iş hukuku boyutuyla da değerlendirilmesi gereken bir konudur. Daha çok istihdam bürolarının statüleri, *kayıt dışı istihdam* (şigortasız işçi çalıştırma) ya da *toplu işten çıkarma* gibi meseleler tartışma konusu olduğunda gündeme gelmektedir.

* Sayıştay Başkanlığı, Yönetim Mensubu, ankarahukuk@hotmail.com

İstihdam, mevcut işgücünün iktisadi faaliyetler içerisinde devamlılık arz edecek şekilde çalıştırılmasıdır. Üretime elverişli katkı (işgücü), ettirgenlik (işverence çalıştırma) ve devamlılık (iş akdine bağlılık); görüldüğü üzere istihdam kavramının temel bileşenleridir.¹ İstihdam kavramı bir başka yönüyle de belirli bir dönemdeki üretim faktörlerinin mevcut teknolojik düzeye göre ne oranda kullanıldığını ifade eder (Karakayalı, 1995: 13 vd.).

İstihdam ve teknoloji ilişkisi ise *emek-yoğun teknoloji mi sermaye-yoğun teknoloji mi* tartışmasını doğurmaktadır. Bu tartışmanın temelinde sermaye-yoğun tekniklerin daha az istihdama sebebiyet vererek işsizlik sorununu artıracığı kaygısı yatar (Yılmaz, 1993: 20). Gerçekten de sermaye-yoğun teknikler, birim ürün başına daha az emek ve daha çok sermaye kullanılmasını gerektiren üretim yapılarıdır. Ancak bu tespit, sermaye-yoğun tekniklerin istihdam problemini artıracığı anlamına gelmez. Aynı ürünü, aynı kalitede, aynı skalada ve aynı yeniden yatırım oranlarıyla üretebilen emek yoğun bir teknik seçeneği üretimde kullanılmadığı sürece sermaye-yoğun üretim tekniği işsizliğe sebep olmaz (Yılmaz, 1993: 21). Bu denklemde karşımıza *yatırım* terimi de çıkmaktadır. Teknolojik yatırım, bazen de sermaye teçhizatına ilaveler yapılması biçiminde *reel yatırımı* ifade eder (Uluatam, 1993: 187).

Emek-yoğun mu sermaye-yoğun mu tartışmasında öne çıkan kıstas görüldüğü üzere “teknolojik gelişmedir”. *Teknolojik gelişme*; genel olarak bilgi, yöntem ve kullanılan araçlardaki gelişmeyi ifade eder (Balçı, 1995: 78), yanı sıra ülkenin bir üst üretim olanakları eğrisine sıçraması demektir. *Teknik* ise; belli bir teknolojinin firmalara sunduğu, hepsi aynı eş-ürün eğrisi üzerinde sıralanmış, kullanıma hazır ve sonsuz sayıda emek-sermaye birleşimidir (Yılmaz, 1993: 21). Ancak, tam istihdamı temin ve idame ettirebilmek teknolojik değil, ekonomik bir problemdir. Fazla üretimi, toplumda yüksek talepler oluşturabilecek şekilde dağıtabilmek, siyasi-iktisadi bir mesele mahiyetindedir. Problemin ekonomik yollardan hâlli gerekmektedir (Yücel, 1991: 19).

O hâlde işçi hakları ile barışık bir makro iktisadi dünyada –özellikle istihdam bağlamında- kullanılan teknolojinin başlıca özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Her teknoloji kendi ölçeğinde çalıştırıldığında verimlidir. Nitekim ileri teknolojilerin üretim sürecine girmesiyle esnek üretim ve işgücü istihdamında esneklik meydana gelmiştir (Erdut, 1998: 27). İş dünyasının bu esnekliği hakkaniyete uygun şekilde yorumlaması gerekir.
- Teknoloji özgeçmiş, makinelerin niteliksiz emekten çok, nitelikli emeğin yerini tutacak şekilde nasıl geliştiğini gösterir. İşçi ve emek ilişkisi de bu bağlamda hakkaniyete uygun şekilde yorumlanmalıdır.

1 İşgücünün istihdam kavramı ile bağlantısını göstermek çerçevesinde belirtmek gerekir ki bir ekonominin belirli bir dönemine ilişkin çalışma çağındaki nüfus, mevcut işgücü ile işgücüne dâhil olmayanların toplamı iken; işgücü ise istihdam edilenler ile işsizlerin toplamına eşittir.

- Teknolojinin istihdam üzerinde olumsuz etkisi, ancak üretilmesi istenen ürüne uygun teknolojinin verimli çalışabileceği üretim ölçeğinde kullanılmaması durumunda ortaya çıkar. Bu sebeple güçlü konumdaki işverenlerin iş hukukuna dair sorumlulukları, “çalışma barışı” kıstası çerçevesinde değerlendirilmelidir.
- Teknoloji kullanımında amaç, dünya pazarlarında rekabet edebilecek ürünleri üretebilme gücüne; yani rekabet gücüne sahip olmaktır. Rekabetçi anlayışı işçilere aşılama ve işçileri bu yönde eğitmek, işçilerin doğal bir hakkı olarak değerlendirilmelidir.

İş dünyasının zaman içinde ileri teknolojilere uyum sağlama potansiyeli vardır (Balcı, 1995: 79-81). Nitekim Japon endüstrisinde mikroelektronikğin otomotiv sektörüne girmesiyle istihdamda azalma olmadığı gözlemlenmiştir (Tokol, 1986: 49). Bunun en önemli nedeni ise işçilerin yeni durumlara göre eğitilerek gelişen teknolojiye paralel bir gelişme göstermelerinin sağlanmış olmasıdır. Teknolojiyle barışık işçi istihdamında bir adım geride kalan ABD, Fransa ve İtalya endüstrilerinde ise küçük oranlarda da olsa iş kaybı gözlemlenmiştir (Castells, 1999: 258).

Öte yandan işyerlerinin çalışma şartlarında kökten değişiklik yapan, işyerlerinin verimliliğini ve kârlılığını artıran teknolojik gelişmeler öngörülemez bir hızla hayatımıza girmektedir. Örneğin bilgisayar destekli sistemler ve bilişim teknolojileri alanındaki ilerlemeler, üretim teknolojisi kullanımı yaygınlaştırmaktadır (Tekin vd, 2003: 101). Bu durumda bilişim teknolojilerinden yararlanmak kaçınılmaz olmaktadır.

Teknolojik yatırımların bir diğer yönünde ise *global rekabet gücü kaygısı* yer almaktadır. Dünyada en büyük kazanç; tasarıma, bilgiye, teknolojiye ve insana yapılan yatırımlardan sağlanmaktadır (Argüden, 2002: 1). Ulusal ve uluslararası rekabette de bu argümanlara verilen önem belirleyici olmaktadır. Diğer bir yaklaşıma göre ise ülkelerin rekabet gücünü hesaplamak yerine firmaların rekabet güçlerini hesaplamının daha tutarlı sonuç vereceği vurgulanmaktadır. Küreselleşen dünyada uluslararası firmaların, rekabet gücünü belirlemede etkin olduğu savunulmaktadır. Yine bu teoriye göre, firmalara rekabet gücü sağlayan temel unsur ise ürün veya üretim sistemlerinde yeniliktir (Porter, 1990: 77).

1. TEKNOLOJİYE DAYALI YATIRIMLARIN İSTİHDAMA ETKİSİ

1.1. Teknolojiye Dayalı Yatırımların İstihdama Olumlu Etkisi

Firmaların yatırım tercihlerini belirleyen beklenen kâr faktörü (Ertek, 2013: 368) gibi alternatif faktörler arasında en verimli ve kazançlı olanı seçmek, tüm toplumların ortak iktisadi kaygılarından olagelmıştır (Gökdere, 1997: 37). Beklenen

kâra ulaşmak veya en kazançlı olanı seçmek, teknolojik yeniliklerle mümkün olabilir. İktisat dünyası teknolojik yenilikleri, ürün ve süreç yenilikleri olmak üzere ikiye ayırmaktadır: Tamamen yeni bir ürünün ilk ticari üretimini veya mevcut bir ürünün kalitesini artıran değişiklikler “**ürün yeniliği**” olarak tanımlanmaktadır. Mevcut bir ürünün yeni bir süreç ile üretilmesine ise “*süreç yeniliği*” denmektedir.

Teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkisi, öncelikle değişimin çeşidine bağlıdır. Ürün yenilikleri daha çok talep üzerinde, süreç yenilikleri ise maliyet ve arz üzerinde etki göstererek (İrmiş ve Özdemir, 2011: 113-114) istihdamın yönünü çizmektedir.

Teknolojiye dayalı yatırımların istihdamı olumlu etkileyeceği durumlar şu iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

- i. Rekabet temelli durumlar,
- ii. Telafi edici mekanizmaların devreye girdiği durumlar.

Yatırımlarda ileri teknoloji kullanımının istihdam üzerinde olumlu etki gösterebilmesi -*bir başka deyişle teknoloji merkezli gerekçeler sebebiyle iş akitlerinde fesihlerin asgari seviyeye indirilebilmesi*- için uygulamaya ilişkin çeşitli yöntemler geliştirilmiştir:

- İşçilerin teknolojik yönden yeterliliği ve teknolojik girişimlere uyumu göz önünde tutulmalıdır.
- Rekabet dünyasının gerçekleri göz önünde tutularak rekabet edilen firmaların teknolojik gücü kontrol edilmeli, reel politikalarla izlenmelidir.
- Teknolojik yatırımdan en rantabl sonucu alabilmek için en kalifiye elemanlara yer verilmeli, teknolojik yarışta firmayı duraklatan elemanların eğitimine kaynak ayrılmalıdır.
- Teknolojinin her zaman olumlu sonuç doğuracağı teorisine katı bir şekilde bağlanılmadan olası olumsuz etkilerin ne olabileceği de hesap edilmelidir.
- Ülkenin iktisadi politikalarının teknolojik yatırımın konusuyla uyum içinde olup olmadığı irdelenmeli; olası yatırıma uygun istihdamın başarı boyutu hesaplanırken reel-politiğin “ücret” gibi unsurlarının etkisine de denklemlerde yer verilmelidir.
- Teknolojik yatırımlara karar verilmesi mekanizmasında; işçilerle sermaye sahipleri arasında fikir teatisi yapılmalıdır. Gözden kaçan eksiler ve artılar böylelikle daha net görülebilecek ve gerekli müdahâleler zamanında yapılabilecektir.
- Gerek iş sahipleri gerekse işçiler olsun; teknoloji ile bütünleşik bir iş hayatı modülü benimsenmelidir.

- Teknolojinin her dâim kendi kendini yenileyen dinamik boyutu düşünüldüğünde firmaların teknoloji takibinde ve doğru teknolojiyi tespit noktasında yetersizlikleri olabilir. Bu handikapı bertaraf etmek için profesyonel uzman desteği sağlanmalıdır.
- Teknolojinin sürekli ilerleyen dinamik boyutunun yanı sıra istihdam edilenlerin de istifa, emeklilik gibi sebeplerle firmadan ayrılabilceği ve bu sebeple istihdam alanında da dinamik bir politika benimsenmesi gerektiği açıktır. Bu bağlamda işçiler için ârızı değil sürekli ve düzenli eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler her zaman basit bir seminer mâhiyetinde olmamalı; işçilerin ufkunu geliştirecek ve diri tutacak uluslararası ziyaretler ve işgücü alışverişi gibi programlar hayata geçirilmelidir.

1.2. Teknolojiye Dayalı Yatırımların İstihdama Olumsuz Etkisi

Teknolojik gelişmenin insana olan ihtiyacı azaltacağı ve istihdamı düşüreceği her zaman ciddi bir endişe sebebi olmuştur. Uzun soluklu yatırımlar baz alındığında bu endişenin yersiz olduğu açıktır; ancak özellikle az gelişmiş ülkelerde, ekonomik değişkenlerdeki radikal oynamalar ile teknolojik yatırımların olumsuz etkilerinin meydana gelmesi de olasıdır.

Örneğin teknolojik gelişme ve beraberinde getirdiği otomasyon, uzun vadeli işsizlik yaratmaz ancak bazı sektörlerde işçilerin bir kısmının veya tamamının iş değiştirmesi gereği de doğabilir. İşçiler tarafından yapılan işin tamamının ya da bir kısmının makineler tarafından yapılır hale gelmesi ile işçilerin tamamının işten çıkarılması veya işçi sayısının azaltılması muhtemel bir durumdur.

Otomasyonun gelmesiyle birlikte işinden olan insanlar sorununun çözümü eğitimden geçmektedir. Teknoloji ve otomasyonun girdiği ülkelerde eğitim sistemi de kendini yenileme gereği duymaktadır. Eğitim, loncalardaki gibi sadece meslek öğrenmek amacının dışında *insanlara değişen şartlara uymayı öğretmek* olarak kendini yenilemiştir. Her gün değişen koşullara ve iş hayatının gereksinmelerine göre esnek olabilen insan yetiştirmek esas amaçtır (Ertek, 2013: 319). Temel eğitim süresinin uzatılması esnek yapının gereği olarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca işgücünün meslek içi eğitim programlarıyla desteklenmesi ve kendini geliştirerek değişen koşullara uyum sağlaması bugün görmekte olduğumuz uygulamalardır.

Teknolojiye dayalı yatırımların istihdamı olumsuz etkileyeceği durumlar şu dört şekilde mümkün olabilmektedir:

- i. Robotlaşma ve alternatif teknikler,
- ii. Yanlış iş planları,
- iii. Arz talep dengesizliği,
- iv. Kalite arayışı.

2. TEKNOLOJİK YATIRIMA DAYALI İSTİHDAMIN BİREYSEL İŞ HUKUKUNA YANSIMALARI

2.1. Genel Olarak

İleri teknoloji, iki önemli yansıması nedeniyle iş hukuku müesseseleri üzerinde etkili olmaktadır. Bunlar standartlaşma ve esnekliktir.

Standartlaşma, piyasa ekonomisinde kalite, mal ya da hizmetin ihtiyaçları karşılama kabiliyeti ve potansiyelinin zaman içinde değişmemesidir (Bozkurt ve Odaman, 1996: 4-5). Böylelikle kalite, herkese, her yerde, aynı şekilde ulaşılmıştır (Çetik vd, 2002: 275; Karafakioğlu, 1997: 108-130; Örcü, 2003: 134-135). İstihdam ve iş hukuku cihetinden ise durum biraz değişmektedir. İleri teknolojinin yatırımlarda ve istihdamda geniş yer edinmesi sonucunda erişilen standartlaşma ile kalite, mal ve hizmette olumlu sonuçlar alınmaya başlanırken makineleşme karşısında işçilerin aynı standart emeği katma değer olarak işyerine sağlaması beklenemez. El emeğinin direnci karşısında standartlaşma, kendisine iş hukuku alanı içinde akacak bir mecra aramaya başlar. Bu mecra ise ancak standartlaşma güdüsünün işçi hakları ile barışık olduğu iş düzenlemeleridir. İşverenler, yeni teknolojiye uyum için işyerlerinde esaslı değişiklikler yapmak yerine işçilerini eğiterek yumuşak geçişler yapmayı yeğlemelidirler.

Yeni teknolojiler her zaman standartlaşmayı sağlamaz. Teknolojinin çok devingen olması, çoğu zaman iş düzenlemelerindeki uyumu ve standartlaşmayı da olumsuz etkileyebilir. Bu da istihdamda ve iş düzenlemelerinde farklılaşmaya yol açabilir (Bozkurt, 1997: 108-109). Sonuç itibarıyla standart dışı (atipik) diye adlandırabileceğimiz çalışma şekilleri ortaya çıkar.

Çalışma yerleri (işyerleri) ve çalışma sürelerindeki standart kaymalar, çalışma hayatında esneklik olarak karşımıza çıkar. Bunun en önemli sonucu ise işçi ücretlerindeki dalgalanmalardır. Kısa süreli çalışmalar veya kriz dönemlerinde işten ayrılmama pahasına düşük ücretle çalışmalar; ileri teknolojilerin bireysel iş hukukuna birincil etkileridir (Kutal, 1996, 364 vd.). Hatta işçi vasıflandırmalarındaki çeşitlilikler, ücret politikasını da karmaşık hâle getirmektedir (Bensghir, 1996: 266-267). Ücret ise bilindiği üzere iş akitlerinin temel unsurudur.

2.2. Teknolojik Yatırıma Dayalı İstihdamın Temas Ettiği Bireysel İş Hukuku Konuları

2.2.1. Evde Çalışma

Evde çalışma, bir veya birden çok işveren için işçinin kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde mal veya hizmet üretmesidir (Süzek, 2006: 224). Bazı sanatların icrasındaki kolaylığı ve ekonomikliği yönünden çalışma hayatının bilinen en eski zamanlarından beri var olan bu çalışma şekli, teknolojik gelişmelerle birlikte

tekrar popüler olmaya başlamıştır. İş mevzuatımızda doğrudan düzenlenmemesine rağmen iş hukukumuzda varlığı kabul görmüş bir çalışma şeklidir.

İleri teknolojiye dayalı yahut yeni teknolojiye adapte yeteneği yüksek işler için “evde çalışma” kavramı daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır. Çünkü bir iş akdi muvacehesinde evde (yahut kendi belirlediği yerde) çalışan işçi, elektrik, ısınma, yemek, servis gibi temel giderleri kendi cebinden karşılayacak; yanı sıra işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma borcuna dair katlanmak zorunda kaldığı masraflarda da işveren lehine esneme olacaktır. Öte yandan işçi de belirli bir hiyerarşik gözetimin etkisi dışında kalacağı için daha rahat çalışma imkânına kavuşacaktır. Hâl böyle olunca günümüz istihdamlarında “evde çalışma” şekli geniş ölçüde cazip duruma gelmiş bulunmaktadır. Bu cazibenin en önemli sebeplerinden biri de günümüz teknolojilerinin ve bu teknolojilere bağlı iş yatırımlarının evde çalışmayı mümkün kılmasıdır. Keza evde çalışılsa da işçiler kamera sistemi ile veya başkaca bilişim teknolojileri ile işveren tarafından takip edilebilirler. Diğer bir husus ise evde çalışan işçinin evinde kurduğu teknolojik altyapı ile daha verimli çalışma imkânı bulabilmesidir.

Teknolojik yatırımların verdiği imkânlar çerçevesinde evde çalışma suretiyle işveren ve işçiler için tercih edilebilir olan başlıca istihdam alanları şunlar olabilir:

- Bilgisayar yazılımı, web tasarımı, site editörlüğü gibi bilgisayarlı çalışma ortamlarında yapılabilecek bilişim sektörü işlerindeki istihdamların hemen hemen tamamı evde çalışma sureti ile gerçekleştirilebilir. Öte yandan bu tür işlerde “yeni fikir üretme” çok önemli bir kıstastır. Piyasadaki sayısız rakibin bir adım önünde olabilmek için daima yeni bir fikir gerekmektedir. Yeni fikirlerin ortaya çıkması ise ancak kişinin (işçinin) kendini rahat hissettiği özgür ortamlarda mümkün olabilir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri merkezli Google Inc. Şirketi’nde *icat boş zamanı* (innovation time off) adı verilen ve işçilerin tüm mesailerinin yüzde yirmilik zaman dilimine tekabül eden bir uygulama vardır. Google Inc. Şirketi’ni bugünkü durumuna getiren popüler fikirlerin büyük bir bölümü, işçilerin teşvik edildiği bu boş zaman uygulaması sonucunda ortaya atılmış ya da geliştirilmiştir (Wikipedia, 2014).
- Bilgisayar ortamı çizimlere ve diğer çalışmalara dayalı teknik ressamlık, mimarlık, çeşitli plan ve proje geliştirme işleri hatta karikatüristlik için de evde çalışma şekli, işçiler açısından bir fırsat gibi değerlendirilebilir. Çünkü bu tür işler, özel motivasyon isteyen yeteneğe dayalı işlerdir. Sayılan sektörlerde evde çalışmaya uygun yapılan iş organizasyonları, daha özgün çalışmaların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

- Gazetecilik, yazarlık gibi işler de günümüz teknolojisi ile belirli bir ofisten çalışma gerektirmeyen işler kategorisine girmiştir. Özellikle internet medyacılığı sektöründe işçilerin bir adet bilgisayar ve yeterli internet bağlantısı ile işlerini herhangi bir yerden yürütebilmeleri imkânlar dahilindedir. Nitekim internet medyası sektörü, işçiler yönünden sağladığı bu avantaj sebebiyle girişimciler nezdinde cazip bir yatırım sahası olarak ön plana çıkmaktadır.
- Reklamcılık, pazarlamacılık yatırımları da evde çalışmaya elverişli ve ileri teknoloji ile barışık işlerdir. İleri teknolojiye dayalı yatırımların istihdama olumlu etkisini gösterdiği bu sahalarda evden çalışanlar, kişiler ile fiziken bir araya gelmenin vereceği yılgınlık ve yorgunluktan uzak olarak daha etkin, daha verimli ve daha az masraflı çalışabilmektedirler.
- Çağrı merkezleri (call center) ve müşteri temsilciliği sektörü de evde çalışmaya uygun işlerdir. Yeterli iş organizasyonu ile bu iş sahalarında evde çalışmaya uygun olacak şekilde geniş istihdam sahaları meydana getirilebilir.

Mal ve hizmet üretimine elverişlilik ölçüsünde teknoloji ile barışık evde çalışmaya uygun istihdam şekillerine verilecek örnekleri çoğaltmak mümkündür.

2.2.2. Tele Çalışma

Yeni bir fikir üretme, özgün bir eser meydana getirme, kişisel performansını verimli yönlendirebilme gibi bir amacı olmadığı için evde çalışmadan ayrılan tele çalışma şeklinde işçiler, asıl işyerine teknolojik imkânlarla sürekli bağlı olarak ve işverenin sürekli gözetimi altında bulunarak çalışırlar. Doğası gereği teknolojik alt yapı gerektiren bu atipik çalışma usûlü, büyük hukuk büroları, organize bankacılık, tele-danışmanlık gibi iş organizasyonları için uygun bir modeldir. İşçi – işveren ilişkilerinde ihtilaf çıkan meseleler için evde çalışma ve tele çalışma sistemlerinde aynı hükümler geçerlidir (Eyrenci, 1991: 200 vd.)

2.2.3. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli iş akitleri, günümüzde *yarı zamanlı işler* (part-time) olarak bilinmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinin 1'inci fıkrasına göre kısmi süreli iş akdi, "*işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği*" akitlidir. Yargıtay, günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların kısmi çalışmaya karine teşkil edeceğine dair ilke kararı almıştır² (Avcı, 2007: 53). Kısmi çalışma gibi atipik çalışma şekillerinin en önemli uygulama nedeni, teknoloji sonucu ortaya çıkan esnekleşmedir. Esnek zaman dilimlerine bölünmüş ana işler nedeniyle daha düşük ücret karşılığı da olsa daha çok sayıda çalışan ve genelde üniversite öğrencilerinden müteşekkil bir işçi sınıfı doğmuş

2 9. H.D. T:04/04/2001, E:2001/2036, K:2001/5526

bulunmaktadır. Bu yönüyle kısmi süreli çalışma, istihdam üzerinde pozitif etkileri olan bir çalışma modelidir (Süzek, 2006: 217).

Kısmi çalışma modelinin başarısı, teknolojik imkânlardan istifade ile doğru orantılıdır. Örneğin günümüz fast-food firmaları, ileri teknolojiye dayalı altyapıları ile çok sayıda işçiyi aynı anda çalıştırma kabiliyetine sahiptirler. Teknoloji ile barışık çalışma koşulları, işçileri daha pratik ve verimli kılarak işyerinin kâr marjını arttırmaktadır. Daha çok kâr, daha çok yatırım şeklinde piyasaya döndüğü için istihdam üzerinde ikinci bir olumlu etki meydana gelmektedir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) raporlarından derlenmiş olan aşağıdaki tablo, kısmi çalışma şeklinin Türkiye'deki çalışma hayatında zaman içinde daha çok pay sahibi olduğunu açıkça göstermektedir.

Tablo 1: Kısmi Çalışanların İstihdamdaki Yeri.

YAŞ GRUBU	15-24		25-54		55-64	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Tam Süreli Çalışma İstihdamı Oranı (%)	93,565	90,515	92,475	89,24	87,495	76,205
Kısmi Süreli Çalışma İstihdamı Oranı (%)	6,435	9,485	7,525	10,76	12,505	23,795
Tam Süreli Çalışanların İstihdam Ortalaması (%)	92,04		90,8575		81,85	
Kısmi Süreli Çalışanların İstihdam Ortalaması (%)	7,96		9,1425		18,15	

Kaynak: OECD, 2014 Ülke Raporları.

Kısmi süreli çalışma, bazen ana işe ilave iş olarak karşımıza çıkar. Bu tarz kısmi süreli çalışmalara *başka (yan) işte çalışma* denir. Başka (yan) işte çalışmanın geçerli bir iş akdine dayanabilmesi için ana iş açısından hukuken haksız rekabet oluşturmayacak şekilde gerçekleşmesi ve işçinin sadakat borcuna halel getirmemesi gerekir (Eyrenci, 1991:40).

Başka (yan) işte çalışma teknolojik imkanlarla kuşkusuz daha kolay hâle gelmiştir; ancak ileri teknoloji uygulamaları sonucu iş hukukunun esnekleştirilmesi düşüncesi ile bir başka kısmi çalışma modeli olan çağrı üzerine çalışma sistemi de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi 2'nci fıkrasında yer bularak hukukumuza girmiştir. Bu çalışma modelinde esas gâye, işçiyi sürekli meşgul etmeyerek başka işte çalışmasını sağlamak ama bununla birlikte çağrı üzere çalıştığı işte de ücretini güvence altına almaktır. Teknolojik gelişmeler sebebiyle bilişim sektörü başta olmak üzere teknik yeterlilik isteyen çok sayıda iş ve meslek hayatımıza girmektedir; ancak süreklilik arz etmeyen bazı işler için tam zamanlı işçi çalıştırılması yerine çağrı üzerine işçi çalıştırılması daha ekonomik ve pratik olmaktadır. Örneğin son zamanlarda elektronik cihazların öne çıktığı sağlık sektöründe belirli zamanlarda mutlaka bakımı

gereken (dializ cihazı vb.) araçlar kullanılmaya başlanmıştır ve bu tür araçları belirli zamanlarda ayarlayacak veya bakımını yapacak işçilerle çağrı üzerine çalışma modelinin benimsendiği akitler yapılmaktadır. Böylelikle yeni bir istihdam şekli doğarken iş hukuku açısından da yeni uygulama alanları ortaya çıkmaktadır.³

2.2.4. Birlikte İstihdam Suretiyle Çalışma

Birlikte istihdam, işçilerin holding gibi şirket grupları içindeki çeşitli şirketlere ya da birden fazla tüzelkişiliği barındıran iş organizasyonları içindeki çeşitli iş organizasyonlarına bağlı çalıştığı velâkin söz konusu çeşitli işlerin tepesindeki tek bir üst yönetimce sevk ve idare edildiği atipik istihdam modelidir.

İşçilerin bu şekildeki istihdamında teknolojik imkânların gelişmesi yönlendirici olmuştur. Çünkü bu tarz bir çalışmada işbirliği ve koordinasyon çok önemlidir. İşbirliği ve koordinasyon ise günümüzde teknolojik imkânlardan yararlanma nispetinde başarılı olabilmektedir.

Birlikte istihdam modeli, iş hukukunda bazı uygulama tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Çünkü bu modele göre çalışan işçiler, alışılmıştın aksine, aynı anda birden fazla tüzelkişiliği olan işverene bağlı olarak çalışmaktadır. Yargıtay'ın kabulüne göre; iş güvencesi kapsamına girmek cihetinden önem arz eden “en az otuz işçi” kıstasının birlikte istihdam modeli içinde çalışan işçiler yönünden irdelenmesinde tüm grup şirketlerinde çalışan işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.⁴ Birlikte istihdam modeline göre çalışan işçilerin her bir işveren için ayrı ayrı iş akdi yapması gerekmez. İşverenler işçiye karşı müteselsil sorumludurlar. İşverenlerin iş sözleşmesini birlikte feshetmeleri ve işçinin de sözleşmeyi işverenlerin tümüne karşı feshetmesi gerekir.

İspat yükü açısından ise Yargıtay⁵ yine isabetli olarak, davacı işçinin, grubu oluşturan şirketler tarafından birlikte çalıştırıldığını iddia ve ispat etmesini istemektedir (Çelik, 2013: 28). Birlikte istihdam modeli içinde çalışan işçiler, iş organizasyonu gereği teknolojiden faal olarak yararlandıklarından birçok iş ve işlem

3 4857 sayılı İş Kanunu'nun Genel Gerekçesinde zikrolunan “iş paylaşımı” mevzu, bir kısım iş hukuku doktrininde (örneğin: Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 2006, sh: 224) aynen başka işte çalışma veya çağrı üzerine çalışma gibi bir kısmi süreli çalışma modeli olarak işlenmektedir. Kanımca iş paylaşımı mevzu, bir kısmi süreli iş akdi olarak değerlendirilemez; çünkü kısmi süreli iş akitlerinin ortak mantığı, iş sürelerinin emsal işlere göre hâlihazırda kısıtlanmış olması ve işin o minvalde devam etmesidir. İş paylaşımı ise yapı olarak çalışma sürelerinin kısıtlanmasına elverişlidir ancak iş paylaşımında çalışma süresi emsal işe göre “kısıtlı olmalıdır” şeklinde bir kesin yargı yoktur. Esasen iş paylaşımı söz konusu olunca “emsal işin nasıl tespit edileceği” noktası da belirgin değildir. Bu yönüyle iş paylaşımı şeklindeki iş akitlerini, kendine özgü (sui generis) atipik bir iş akdi olarak değerlendirmek yerinde olur.

4 Yargıtay 9. H.D. T:27/06/2006 E:2006/1163 K:2006/4714 (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2007:161-162); 9. H.D. E:25/01/2010 E:2009/33210 K:2010/1177; 07/06/2010 T:2008/29671 K:2010/16781 (Mollamamahmutoğlu ve Astarlı, 2011:169-170) vb.

5 Yargıtay 9. H.D. T:24/03/2008 E:2007/37699 K:2008/6006 (Çalışma ve Toplum, 2008/3: 311-315).

de elektronik ortamda kaydedilmiş olacak ve hukuki uyumsuzluklarda tarafların ispat araçları hem daha kolay elde edilebilir hem de daha aydınlatıcı olabilecektir.

2.2.5. Yoğun Çalışma

Yoğun iş ya da yoğun çalışma şeklinde özel bir iş hukuku konusu olmamakla birlikte yoğun çalışmayı birçok çalışma kalıbı içinde konuşlandırarak “mutad efordan daha çok efor sarf ederek çalışma” şeklinde tanımlayabiliriz. Haftalık çalışma süresi yoğun çalışmaya dayalı olarak esnekleştirilirse işçinin kendine daha fazla zaman ayırması sağlanabilir (Kulaksız, 2011: 27) ama bu sefer de işçinin daha çok yorulması ve dikkatinin dağılması sonucu iş kazalarına daha fazla maruz kalması gibi risklerin artacağını da öngörmek gerekir (Astarlı, 2008: 54).

Yargıtaya göre⁶ yoğun çalışma temposuna dayanamayan işçinin iş akdini fesih hakkı vardır ve işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Belirtmek gerekir ki ileri teknolojik yatırımlara dayalı istihdamla yoğun çalışma arasında çift taraflı bir korelasyon vardır. Otomasyon temelli çalışma koşullarında robotlaşma ile yarışmak için işçinin çok yoğun ve düzenli çalışması -bir nevî makinalaşması- gerekeceği için otomasyon arttıkça yoğun iş temposuna ayak uyduramayan işçiler işten ayrılacağı için istihdam düşecektir. Ancak öte yandan otomasyon teknolojisi arttıkça işçi ne kadar yoğun çalışırsa çalışsın bu çalışma, fiziksel emekten ziyade makinaları doğru kullanma ve daha uzun süreli iş başında durma manasına geleceğinden orta ve uzun vadeli istihdamda negatif bir tesir görülmeyecek; yeni iş şartlarına ayak uydurabilen işçilerin çalışma şartları uzun süreli çalışmaya rağmen daha az riskli hâle gelecektir.

Yoğun çalışmada önemli olan kıstas, işin türü ve otomasyon düzeyi ne olursa olsun “tehlikeliliğin en aza indirilmesidir”. Çünkü tehlikelilik arttıkça iş kazaları ve maddi iş külfeti artacaktır (DDK, 2008).

2.2.6. Fazla Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41’inci maddesine göre fazla çalışma; “Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmadır”. Her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma saati ücretinin yüzde elli fazlasıdır.⁸

6 9. H.D. T:15/06/2014 E:2008/31534 K:2010/18798

7 Denkleştirme esasının uygulandığı durumlar hariçtir. Şöyle ki ortalama haftalık çalışma süresi kırk beş saati geçmemek koşuluyla bazı haftalarda kırk beş saati aşan çalışma fazla çalışma sayılmaz. Ama denkleştirme yapılan durumlarda ortalama haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşarsa aşan saatler fazla çalışma sayılır.

8 Fazla sürede çalışmayı da fazla çalışmadan ayırmak gerekir: Fazla sürede çalışma, haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, kırk beş saate kadar olan çalışmaya verilen isimdir. Fazla sürede çalışmalarda saatlik ücret, normal çalışma ücretinin yüzde yirmi beş fazlasıdır (4857 s. İş Kanunu m. 41).

Fazla çalışma, istihdam düzeyini düşüren bir uygulamadır. Çünkü her şeyden önce fazla çalışmanın gerçekleşebilmesi için işçinin onayının alınması ve yıl içinde toplam en fazla iki yüz yetmiş saat fazla çalışılabilmesidir. Ayrıca fazla çalışma yasaklarını içeren mevzuatın varlığı da (İş Kanunu m. 41/6, Fazla Çalışma Yönetmeliği m. 7 ve 8) bu çalışma şeklini belirli sınırlar içinde tutmaktadır. Hâl böyle olunca fiziksel emek yerine ileri teknoloji otomasyon yolunu tercih eden işverenler ve yatırım sahipleri, daha az maliyete daha az işçi istihdam ederek gelişen iş modellerine ayak uydurmaktadırlar. Keza Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 8/b maddesinde belirtilen iş ve işçi sağlığı açısından risk olabilecek durumlarda işyeri hekiminin “fazla çalışma yaptırılmaz” raporu verebilmesi örneğinde olduğu gibi iş akışına haricen müdahaleler olabilmektedir. Bu tür müdahaleler ise işverenlerin karşılaşmak istemeyeceği tabloların başında gelir. Yine bu bağlamda fazla çalışma, bazen bir akitle kararlaştırılmamış bile olsa fiili olarak ortaya çıkabilmektedir (Soyer, 2004: 800) ve bu fiili durumları da akitle düzenlenmiş gibi hukuken fazla çalışma olarak değerlendirmek gerekir.

2.2.7. Takım Çalışması

Takım çalışması, Robbins'in (1997: 194) de savunduğu üzere işçiler arasında bir sinerji meydana getirerek üretime yoğunlaşmayı sağlayan ve işbirliğinin en üst düzeyde olduğu çalışma modelidir. Teknolojinin hızla gelişmesi, ayakta kalmak isteyen işyerlerinin iş yapma şekilleri üzerinde doğrudan etki göstermiştir (Çetin vd, 2001: 279). Bu çerçevede işyerlerinin stratejik işbirliğine başvurdukları görülmektedir (Yılmaz: 1999: 53). Stratejik işbirliği noktasında ise takım çalışması ön plana çıkmakta ve işyerleri takım çalışması sayesinde bir yandan işçilerin motivasyonunu yükseltirken diğer yandan da çalışma performansını arttırmakta ve buna bağlı olarak iş verimini azami seviyeye çekebilmektedir (Küçük, 2008:170). Takım çalışmasının bir diğer faydası ise müşterilerin ve ilgili paydaşların katılımının sağlanması suretiyle toplam kalite anlayışı çerçevesinde yeni fikirlere erişilmesidir (Eren ve Gündüz, 2002: 67-68).

Kollektif çalışma konsepti çerçevesinde gelişen bu iş yapma usûlü, iş hukukuyla en barışık çalışma modeli olarak karşımıza çıkar. Her şeyden önce işçilere ek külfet getiren bir sistem öngörmez. Aksine işverenlerle işçilerin işbirliği içinde zamandan ve emekten tasarruf ederek iş programındaki sonuca daha sağlıklı şartlarda erişmeleri sağlanmış olur.

Takım çalışmalarına münhasır iş sözleşmelerinde çoğu zaman inovasyona erişmeyi motive eden ödüllendirme mekanizmalarına başvurulduğu görülmektedir. Bir işe odaklanmış belirli bir grup işçi, o işi teknolojik cihetten mükemmel bir surette meydana getirebilirse haklı olarak işverenin taltifine mazhar olabilmektedir. Bu taltif mekanizması ise ek ücretle ödüllendirme, görevde yükseltme, yönetime katma veya şirket hisselerinden pay verme şeklinde işleyebilir. Bununla birlikte ödüllendirmeye

ilişkin usûlün iş sözleşmesinde belirtilmesi zorunlu değildir. İş sözleşmesinde ödüllendirme hükümlerinin belirtilmediği durumlarda ise hâlin icabına göre işçinin işverenden makul bir ödemeyi isteme hakkı olduğunu kabul etmek hakkaniyete uygun olur.

2.2.8. Alt İşverenlik

İşyerlerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenin işçileri haricinde işçi çalıştıran işverene alt işveren denir (Taşkent, 2004: 363). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin 6'ncı fıkrasına göre *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”*

Görüldüğü üzere asıl işveren – alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin söz konusu olması gerekmektedir. Özellikle ileri teknolojiye dayalı yatırımlarda istihdam şekli farklılık arz etmekte ve atipik bir model olarak alt işverenlik müessesesi doğmaktadır.⁹

9 Uygulamada sıkça yapılan hatalardan biri de alt işverenliğin taşeronlukla tıpatıp aynı sayılmasıdır. *Alt işverenlik eşittir taşeronluk* şeklinde bir denklem, iş hukukuna göre doğru değildir ve iş hukukçuları da eserlerinde böyle bir aynılıktan bahsetmemekte, hatta taşeron kelimesini telaffuz etmekten dâhi özenle kaçınmaktadırlar. Çok yerinde olan bu yaklaşımın gerekçesi şudur: Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için *“asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır”* (Alt İşveren Yönetmeliği m. 4/1-a) ve *“alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır* (Alt İşveren Yönetmeliği m. 4/1-ç). Halbuki taşeronların bazı zamanlar asıl işverenin hiç işçisi olmadığı durumlarda da faaliyet gösterdiği bilinmektedir. İnşaat işleri bunun en tipik örneğidir. Gerçekte hiçbir işçisi olmamasına rağmen inşaat sektörünün fırsatlarını değerlendirmek isteyen birtakım müteahhitler, piyasada faal olarak inşaat işleriyle uğraşan başkaca işverenlerle temasa geçerek eseri meydana getirme yoluna gitmektedir. Buradaki ilişki bir asıl işveren – alt işveren ilişkisi değil asıl işveren – taşeron ilişkisidir. Yine aynı şekilde; *“alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır”* (Alt İşveren Yönetmeliği m. 4/1-b). Görüldüğü üzere alt işveren diye nitelendirilen fer'î işverenin üstlendiği iş, eğer ana işe bağlı bir yardımcı iş değilse ve bölünebiliyorsa, bu takdirde *teknolojik gereksinimlerle uzmanlık isteyen bir alan/konu* olmalıdır. Halbuki uygulamada hiç teknoloji sâiki olmaksızın (uzmanlık gerektirmeksizin) ve yardımcı bir iş de olmaksızın geleneksel ana işlerin büyük bir bölümünün veya tamamının alt işveren diye tabir edilen ama gerçekte alt işveren değil taşeron olan işverenlere devredildiği görülmektedir. Örneğin bağ-bahçe bozum işlerinde alt işveren olarak karşımıza çıkan işverenler çoğu zaman taşeron mahi-

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin işçi hakları yönünden uygulamada en mühim sorunu, alt işveren işçilerinin ücretlerindeki azalmadır. Alt işverenin de alt işvereni olabileceği düşünüldüğünde ücretteki düşüşler kontrol edilemez bir seyir izleyebilmektedir. Ücret, işçi kadar işveren için de öncelikli bir konudur ve asıl işverenler ücret giderleri kalemini hafifletmek için bazı zamanlarda muvazaalı olarak alt işverenlik yoluna gitmektedirler. Çalışmamızın (9) numaralı dipnotunda alt işverenlik ile taşeronluğun birbirine eş kavramlar olmadığı izah edilmiştir. Asıl işveren - alt işveren ilişkisine benzeyen ama asıl işveren - alt işveren ilişkisi olmayan bazı ilişkiler, asıl işveren – taşeron ilişkisi de olmayabilir ve doğrudan muvazaaya dayanan bir ilişkiler yumağı olarak karşımıza çıkabilir. İşçiyi sendikal haklardan mahrum etmek de dahil olmak üzere¹⁰ amacı işçinin haklarını kısıtlamak olan bu neviden ilişkilerin varlığını ispat yükü işçidedir.

İleri teknolojiye dayalı yatırım anlayışının istihdamda meydana getirdiği etkilerden biri de *rödövars* olarak bilinen sözleşmelerdir. 3213 sayılı Maden Kanunu gereğince alınan maden arama ve işletme ruhsatlarının, ruhsat sahiplerince söz konusu maden sahalarının işletilmesinin devri için üçüncü kişilere devri çerçevesinde yapılan sözleşmelere rödövars denmektedir (Çankaya, 2014: 1). Son yıllarda teknolojinin ilerlemesiyle hem maden yataklarının tespitinde hem de madenlerin çıkarılarak işlenmesinde büyük mesafeler kat'edilmiştir. Ancak müteşebbis iş sahipleri çoğu zaman teknolojik altyapı ve işgücü temini sorunuyla karşılaştığı için rödövars sözleşmelerini tercih etmektedir. Her ne kadar uygulamada rödövars sözleşmelerinin alt işverenlik sözleşmesi mi yoksa hasılat kirası mı olduğu tartışılmakta ise de (Çankaya, 2014: 3) Yargıtayca rödövars sözleşmeleri isabetli şekilde bir tür hasılat kirası olarak nitelendirilmiştir¹¹.

yetindedir. Diğer bir şart ise; “*alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır*” (Alt İşveren Yönetmeliği m. 4/1-c). Halbuki belli bir grup işçisi olan ve gayri resmî istihdam bürosu gibi hareket eden birtakım işverenler, tek bir işkolunda veya benzer işkollarında çeşitli işler üstlenerek bir nevi müteahhit gibi hareket etmektedirler. Piyasada bu şekilde iş alan işverenler, rahatlıkla gözlemleneceği üzere işçilerini belirli bir yerde bir asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı hâlde aynı işçileri başka bir asıl işverenin işyerinde de çalıştırabilmektedir. Bu tarz iş ilişkilerini de asıl işveren – alt işveren şeklinde değil asıl işveren – taşeron ilişkisi şeklinde tanımlamak doğru olur. Bununla birlikte hukuki sonuçları cihetinden alt işveren işçileriyle taşeron işçilerinin, alt işverene karşı asıl işverenle taşeronu karşı asıl işverenin hak ve sorumlulukları büyük ölçüde örtüşmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki alt işverenlik müessesesi ile taşeronluk müessesesi de büyük ölçüde örtüşmektedir; velakin yukarıda belirttiğimiz ayrık durumlardan da anlaşılacağı üzere bu iki müessesenin her zaman aynı mânaya gelmediğini hukuki yerindelik gereği belirtmek gerekir.

10 Yargıtay HGK T:10/6/1998 402/462 (Kılıçoğlu, 1999:343).

11 Örneğin Yargıtay 14. H.D. T:23/10/2009 E:2009/8474 K:2009/11535 (Çankaya, 2014: 15).

2.2.9. İşçi Ücretleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca "*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*". İş aklının üç kurucu unsurundan biridir.¹² Çalışma hayatının temeli olan işçiler için en öncelikli konu, alın terinin karşılığı olan ücrettir. Bu sebeple iş hukukunda işçi ücretleri güvence altına alınmış, işçilere ödenecek her türlü tutar ve tazminat düzenlemelerinde işçi lehine yaklaşım benimsenmiştir. Örneğin İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin 1'inci fıkrasına göre zamanında ödenmeyen ücretler için yasal faiz oranına göre değil mevduata uygulanan en yüksek faiz oranına göre ödeme yapılır. Ücreti ödenmeyen işçinin, mezkur Kanun maddesinin 2'inci fıkrasına göre iş aklını feshetmeksizin çalışmaktan kaçınma hakkı da vardır. Ücretin güvencesi bağlamında ücretin haczedilememesi, devredilememesi, takas edilememesi, indirilememesi ve ayrıcalıklı olması özelliklerini de zikretmek gerekir.

Teknolojik istihdam ile ücret ilişkisi, iş hukuku doktrininde şimdiye değin mercek altına alınmamıştır. Kanımızca bunun en önemli sebebi, teknolojik gelişmelerin işçi ücretlerine etkisinin dolaylı olması ve genellikle sosyal boyutta kalmasıdır. Oysaki işçilerin alın terinin karşılığı günümüzde teknolojik araç ve gereçlerle ölçülmeye çalışılmakta; işçi giderleri ise ikame nev'inde kullanılması muhtemel elektronik teçhizatın giderleri ile mukayese edilmektedir. Bu sayılanlar, birer sosyal argüman olmakla birlikte "*işçinin alınterinin karşılığı*" bağlamında iş hukuku ile de münasebetlidirler.

Teknolojik gelişmeler, işçiler açısından bir handicap gibi görünse de şu iki durumda doğru değerlendirilerek bir fırsata dönüştürülmüş olur:

i. İşçi, teknik yönden kendisini geliştirerek donanımlı hâle gelebilir (aranan eleman olabilir) ve diğer işçiler arasında donanımıyla ön plana çıkarak fazla ikramiye gibi ekstra ücretlere erişebilir. İstihdam dışı kalma durumlarında ise tekrar iş bulması kolaylaşır.

ii. İşçi, teknik altyapısı yeterli olsun ya da olmasın teknolojiden faydalanmak suretiyle iş hayatını pratikleştirme becerisini edinmişse daha kısa zamanda daha çok ve daha kaliteli iş yapabileceği için kazancında doğal bir artış olacaktır. Keza işçinin kazancı, ücret ve ikramiyelerin yanı sıra emekten tasarruf, zamandan tasarruf gibi dolaylı enstrümanlarla giydirilerek düşünülmelidir.

Görüldüğü üzere işçiler, ileri teknoloji ile barışık oldukları sürece ücret yönünden daha avantajlı konumda bulunacak; aksi takdirde kazançlarında bir miktar daralmaya katlanmak zorunda kalacaklardır.

12 İş görme ve bağımlılık diğer iki unsurdur.

2.2.10. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı çalışanların küresel toplamdaki sayısı, bir milyanın üzerinde tahmin edilmektedir (Davis, 2007:215). Ülkemizde de durum iç açıcı değildir. İş hukukumuzdaki aşırı sosyal koruma sâikin istihdamı olumsuz etkilediği ileri sürülse de (Süral, 2010: 3) aşırı korumacı sosyal mevzuat esasen istihdamı olumsuz etkilemez; kayıt dışı istihdam gibi durumlara neden olarak istihdamın kalitesini olumsuz etkiler. Kayıt dışı istihdamın bir diğer nedeni de teknolojik yatırımlar için teknik yönden güçlü işgücüne gereksinim duyulması ama piyasada istenen yeterliliğe sahip işgücünün bulunmayışıdır.

Teknolojik yatırımların istihdam kalitesine olumsuz etkisinin nisbî ve geçici olduğu tespitinden hareket edilerek teknolojik altyapının güçlendirilmesi çalışmalarına en azından mevzuat bağlamında başlanılmıştır. Örneğin 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'nun "Amaç" başlıklı 1'inci maddesinde: *"Bu Kanunun amacı, üniversiteler, araştırma kurum ve kuruluşları ile üretim sektörlerinin işbirliği sağlanarak, ülke sanayiinin uluslararası rekabet edebilir ve ihracata yönelik bir yapıya kavuşturulması maksadıyla teknolojik bilgi üretmek, üründe ve üretim yöntemlerinde yenilik geliştirmek, ürün kalitesini veya standardını yükseltmek, verimliliği arttırmak, üretim maliyetlerini düşürmek, teknolojik bilgiyi ticarileştirmek, teknoloji yoğun üretim ve girişimciliği desteklemek, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yeni ve ileri teknolojilere uyumunu sağlamak, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulunun kararları da dikkate alınarak teknoloji yoğun alanlarda yatırım olanakları yaratmak, araştırmacı ve vasıflı kişilere iş imkânı yaratmak, teknoloji transferine yardımcı olmak ve yüksek/ileri teknoloji sağlayacak yabancı sermayenin ülkeye girişini hızlandıracak teknolojik alt yapıyı sağlamaktır."* Denmektedir.

Teknolojik yatırımların kaçınılmaz olduğu bir seyirde işgücü arzının da teknoloji ile uyumlu olması gerekliliği sarihtir.

2.2.11. İş ve İşçi Bulmaya Aracılık

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti, 15 Haziran 1936'da yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası dönemi ve sonrasında tamamen devlet tekelinde olmuştur. Bu durum 22 Mayıs 2003'de yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'na değin devam etmiş, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90'ıncı maddesi ile özel istihdam bürolarına da müsaade edilmiştir. Kabul etmek gerekir ki İş ve İşçi Bulma Kurumu (günümüzde Türkiye İş Kurumu), yüksek vasıflı (teknik ve mesleki donanıma sahip) işgücünü işe yerleştirmede (Öz, 2008: 21), işgücü piyasasının etkinliğini arttırmada (Atasayar, 1996: 2) ve özel sektör ile işbirliğinde (Kutal, 2001: 1) yetersiz kalmış; daha çok vasıfsız işçi adaylarının son şans olarak değerlendirdiği bir başvuru adresi olmuştur (Alper, 2004: 3).

Teknolojik yatırımların iş dünyasında meydana getirdiği hareketlilik, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini de canlandırmıştır. Nitekim özel sektöre aracılık imkânı tanınmış olması bu gelişmelerin sonucudur.

Öte yandan teknik gelişmelerin sağladığı imkânlarla sonuç odaklı faaliyet gösterebilen aracılık firmaları, istihdama her geçen gün daha çok katkı sağlamaktadır. Bu minvalde iş ve işçi bulma organizasyonlarında teknolojiden istifade etmeye örnek teşkil edecek yasal düzenlemeler de mevcuttur. Örneğin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi 7'nci fıkrası hükmünde "özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerinden" zikredilir. Hiç kuşkusuz teknolojiden faydalanma düzeyi arttıkça iş ve işçi bulmaya aracılık müesseseleri daha etkili çalışacaktır.

2.2.12. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, *iş kazaları* odaklı olmak üzere son yıllarda iş hukukunun en güncel meselesi hâline gelmiştir. Günümüz çalışma hayatında teknolojik yatırımların ve teknik istihdamın iş sağlığı ve güvenliği açısından vazgeçilmez olduğu kuşkusuzdur. Özellikle şu hususlara dikkat edilmesi –*sadece mevzuattan kaynaklanan bir sorumluluk bağlamında değil*- teknik gelişmelerle barışık olmak cihetinden iş sağlığı ve güvenliğinin teminine katkı sağlayacaktır:

- Üretim sürecindeki teçhizatın işçinin fiziki kapasitesine uygunluğu,
- Makina ve tezgâhlarda koruyucu donanımın bulunması,
- Göstergelerin okunur ve anlaşılır olması,
- Kumanda mekanizmalarının güvenli ve kolay kullanılabilmesi,
- Teknik bakımların zamanında ve yeterince yapılması,
- Teçhizatın amacı dışında kullanılmaması,
- Makina ve tezgâhların kapasite sınırlarının aşılmaması,
- Geri ve eski teknoloji kullanılmaması,
- Teknik teçhizatı kullanacak personelin nitel ve nicel yönden yetersiz olmaması,
- İş kazalarından korunma maksatlı geliştirilmiş teknik koruyuculardan yararlanılması,
- İşçilerin teknik gelişmelere adapte olacak şekilde eğitilmesi,
- Teknik teçhizatla kaliteli modellerin tercih edilmesi,
- Uluslararası ve ulusal standartların uygulanması,
- Teknik kontrollerinin tam ve zamanında yapılması,
- Teknik koşullarda çalışma deneyiminin yeterli olması.

İş kazaları konusunda ABD’de çalışmalar yürüten National Safety Council’ün tespitlerine göre iş kazalarının % 18’i mekanik, % 19’u bireysel, % 63’ü ise hem mekanik hem bireysel kaynaklıdır (Camkurt, 2013: 70). Görüldüğü üzere makinalaşmanın sağlıklı ve güvenli olması, iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan etkilemektedir. Bunun için teşebbüslerin daha başlangıcında iken duyarlı bir yaklaşım sergilemek gereklidir. Nitekim işyerlerinin kuruluşunda var olan güvensiz durumlarla sağlıklı koşulların sonradan düzeltilmesi ve iş güvenliğinin sonradan sağlanmaya çalışılması hem daha güç ve hem daha pahalı olmaktadır (DDK, s: 285).

Aşağıdaki tablodan, ülkemizdeki meslek gruplarının iş kazasına maruz kalma durumları karşılaştırmalı olarak incelenebilir:

Tablo 2: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı (2007-2013).

SIRA NO	MESLEK GRUPLARI	2007 (%)	2013 (%)
1	Kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler	2,0	0,9
2	Profesyonel meslek mensupları	1,2	0,8
3	Yardımcı profesyonel meslek mensupları	2,1	2,0
4	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1,3	0,8
5	Hizmet ve satış elemanları	2,2	1,3
6	Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	2,2	2,4
7	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,7	4,8
8	Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	5,7	4,0
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	2,9	2,6

Kaynak: TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları.

Bu tablodan çıkarılacak en önemli sonuç, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile tesis ve makina operatörleri ile montajcılardan oluşan meslek grubunda 2007 itibariyle çalışanların % 5,7’si iş kazası geçirmiş iken 2013 yılında bu oranın % 4,8 ve % 4’e gerilemiş olmasıdır. Fiziki güce dayalı bu işlerdeki oransal gerilemenin sebepleri, yukarıda maddeler hâlinde sayılan önlemlere gerek yasa zoruyla gerekse bilinçlenme suretiyle riayet edilmiş olmasıdır. Tablodan çıkan bir diğer çarpıcı sonuç ise profesyonel meslek mensuplarının (avukat, doktor vb.) en az iş kazasına maruz kalan grup oluşudur. Yine tablodan, yıllar itibariyle iş kazaları oranındaki genel gerilemeyi de rahatlıkla görebilmekteyiz.

2.2.13. İş Akitlerinde Fesih

İş hukuku mevzuatında öngörülmemesine rağmen Yargıtay tarafından madde gerekçelerinden yola çıkılarak eklenen son çare (ultima ratio) ilkesi (Çankaya vd, 2006:101) iş akitinin mümkün mertebe ayakta tutulmasını öngördüğünden iş akitlerinde fesih sürecini uzatmakta ve zorlaştırmaktadır (Süral, 2010: 11). Bu

doğrultuda, işçiyi teknik yönden eğiterek verimli hâle getirmek mümkün iken iş aklının feshi yoluna başvurulması hukuka ayırı sayılmaktadır (Taşkent, 2004: 67). Öte yandan bu yaklaşım, fesih dışı tedbirlerin icrası noktasında işverenin sorumluluk sınırlarını belirsiz derecede genişletmektedir (Soyer, 2007: 46). Hukuk normlarının hukuk tekniğı cihetinden soyuttan somuta gitmesinin gerektiğı (Çetin, 2010: 89) düşünöldüğünde ultima ratio ilkesi gibi kazaî içtihatlarla hukuk dünyasına giren katı ve soyut uygulamaların iş yaşamına damga vurmuş olması, hakkaniyet yönünden tartışmaya açıktır. Nitekim “hukukun katı uygulanması en büyük haksızlıktır (summun ius summa in iura)” (Yılmaz, 2008: 251) diyen Çiçero da bu durumda haklı çıkmış olmaktadır.

İş aklının feshinin son çare olması ilkesi karşısında işverenler için en pratik çıkış noktalarından biri teknoloji olmuştur. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesine göre; çalışma koşullarında esaslı değışiklik olması ve işçinin altı gün içinde bu değışikliğı kabul etmemesi durumunda, işverene, iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanarak ve ihbar öneline uyarak fesih imkanı tanınmaktadır. Bu imkanı kullanmak isteyen işverenler, teknolojik yenilikler paralelinde mesleki ve teknik becerisi yüksek işçilik isteyen pozisyonlar için geçerli nedenler üretebilmektedir. Kabul süresinin altı işgünü ile kısıtlı olduğı hususunda işçilerin yeterince bilinçli olmaması da iş aklında feshin önünü açmaktadır.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddesinin 1’inci fıkrasına göre; *otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.* Bu bağlamda işyerinde yeni teknolojinin uygulanması, işyeri veya işletme gereklerinden mütevellit geçerli bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İsbetli bir yargı kararına göre¹³; *“telekomünikasyon alanında teknolojinin hızla geliştiiğı, ses ve veri haberleşmesinde teknolojik ürün sayısının arttığı, işletmede verimin ve kârlılığın sağlanması için elektronik ve bilgisayar mühendisi olan yüksek eğitimli personele ihtiyaç olduğı, meslek okulu, lise ve dengi okul mezunu personelin meslek içi eğitimle farklı görevlerde çalıştırılabileceğı ancak ilkokul ve ortaokul mezunu personelin işletme verimliliğı açısından istihdamının artık uygun olmadığı ve davacının da ilkokul mezunu olduğı ve toplanan tüm bu delillere göre feshin geçerli nedenle yapıldığının kabul edilmesi gerekir”* (Avcı, 2007: 94-95).

Göröldüğü üzere teknoloji, eğer iyi değılendirilirse işçiler ve işçi adayları için bir istihdam fırsatı olabileceğı gibi, iyi değılendirilmediğı takdirde de bir handikapa dönüşmektedir.

13 Yargıtay 9. H.D. T:07/07/2005 E:2005/21085 K:2005/24114 (Ayrıca bknz: Yargıtay 9. H.D. T:23/01/2006 E:2005/39126 K:2006/940; T:07/06/2014 E:2004/14496 K:2004/13993; T:29/12/2003 E:2003/23204 K:2003/22988)

3. TEKNOLOJİK YATIRIMA DAYALI İSTİHDAMIN TOPLU İŞ HUKUKUNA YANSIMALARI

3.1. Genel Olarak

Teknoloji ile birlikte ortaya çıkan kavramlardan olan esnek üretim sistemleri, vasıfsız işgücüne talebi azaltmaktadır. Gerek üretimin planlanmasının gerekse işbirliğinin gelişmesi; üretim sürecini anlamış, bilgili, becerili, zihinsel işlevleri ile üretime katkıda bulunabilecek potansiyele sahip işçilerden müteşekkil çalışma grupları ile mümkün olabilir (Lordoğlu vd, 1999: 225).

Yeni teknolojiler sonucu mesleki kalifikasyonun öne çıkması, istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşması, atipik çalışma şekillerinin yaygınlaşması gibi sebeplerle işçilerin *pazarlık gücü* gerilemiştir. Atipik çalışma usûllerinde çalışan işçilerin birlikte hareket etme bilincinden ve ortamından uzak kalışı, sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. Öte yandan işkolu sendikacılığının işyeri sendikacılığına doğru kaydığı gözlemlenmektedir. Ayrıca işletmelerin ihtisaslaşp küçülmesi kitle sendikacılığını tehdit eder hâle gelmiştir (Yentürk, 1995: 809).

İleri teknolojiye dayalı yatırımlarda işverenler işçileri değişen koşullara göre en verimli şekilde çalıştırmayı hedeflerken işçiler daha çok serbest zaman bulabilecek ve daha çok kazanç elde edebilecek bir iş ilişkisini arzu etmektedir (Güney, 2004: 4). Çalışma programının esnekleştirilmesi ise çalışma şartlarının değişen şartlara göre uyarlanmasını kolaylaştırdığı için (Ekonomi, 1994: 60) toplu iş görüşmelerinde işçilerin elini zayıflatmaktadır. Esneklik, özünde, istihdamı daraltan değil arttıran bir mekanizmadır (Albayrak, 170); ancak konu toplu iş hukuku olunca işçilerin aleyhine etki göstermektedir.

3.2. Teknolojik Yatırıma Dayalı İstihdamın Temas Ettiği Toplu İş Hukuku Konuları

3.2.1. Sendikalar

Toplu iş hukukunun temeli sendikadır ve işçiler pek çok haklarını sendikalar sayesinde elde etmişlerdir. İşçilerin sendikal haklardan mümkün mertebe fazla yararlanabilmesi için işçi kavramı¹⁴, işyeri kavramı¹⁵ gibi unsurlar Yargıtayca en geniş mânada değerlendirilmektedir.

Ancak yeni teknolojiler, sendikaları çeşitli arayışlara sevk etmektedir. Teknolojik gelişmelere tamamen karşı çıkan görüşün başarısı şansı yoktur (Tuna

14 Örneğin: "Bir kimsenin İş Kanunu'na göre işçi olmaması, sendikaya üye olmasına engel değildir" (9. H.D. T:03/06/1969 6416 s. Karar).

15 Örneğin: "Bir toplu iş sözleşmesi, işyerinde çalışan işçiler için yapılır. Nitelik değiştirmeksizin işyerinin başka bir mahalle veya adrese nakledilmiş olması, yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez (9. H.D. T:13/07/1987 E:1987/7420 K:1987/7183).

ve Ekin, 1970: 132). Teknolojik yenilikleri bir şarta bağlayarak veya bir şarta bağlamaksızın mutlak şekilde kabul eden stratejiler de vardır. En güncel ve muteber stratejiye göre; yeniliklerin işçiler üzerindeki sonuçları işverenle detaylıca müzakere edilmekte ve eğer işçilerin çıkarlarının korunacağı kesin olarak kabul edilmişse anlaşma sağlanmaktadır (Stewart, 1993: 66-72). Bununla birlikte “katılım stratejisi”, arzulanan anlaşma şartlarının kabulünü her zaman sağlayamamakta, teknolojik uygulamalara etkin katılımdan ziyade işverenle olası anlaşmanın sonuçları üzerinden pazarlık yapılmaktadır (Koray, 1994: 102).

Endüstriyel düzeyinin gelişmişliğine karşın sendikal tepki anlayışı ilerlememiş olan Anglo-Amerikan ülkelerinde –işverenle işçiler arasında sosyal ortaklığı öngören hâkim yaklaşımın aksine- yenilikçi iş düzenlerine karşı mukavemet gösterme eğilimi gözlenmektedir (Lordoğlu vd, 1999: 224). Endüstriyel gelişmişliğe paralel sendikalaşmanın da güçlü olduğu Batı Avrupa ülkelerinde ise teknolojik yeniliklerin bizzat sendikalarca teşvik edildiği görülmektedir (Petrol-İş, 1990: 46). Bu iki farklı düşüncenin sebebi, teknolojik yatırım yapma gayesindeki nüanstır. Anglo-Amerikan ülkelerinde maksimum kâr ve maksimum pazar payı hedefi öncelikli iken Batı Avrupa ülkelerinde sosyal refah öncelikli hedeftir.

Bununla birlikte işkollarının faaliyet sahası da sendikaların stratejisi üzerinde etkili olabilmektedir. Geleneksel sahalara ilişkin sendikaların yeniliklere tepkisi “direnç” düzeyinde, elektronik sahalarda etkin sendikaların tepkisi ise “pazarlıksız işbirliği” düzeyindedir (Törüner, 1999: 223-224).

3.2.2. Teknoloji Sözleşmeleri

İşletmelerin yeni teknolojiye geçiş süreci sancılı bir dönemdir. Bu süreci en stratejik şekilde yönetmek üzere Fransa gibi ülkelerde “işletme komiteleri” kurulmuş ve bu komitelere teknolojik değişim planları muvacehesinde olmak üzere işletmelerden bilgi ve belge isteme hakkı ve bu bilgi ve belgeler doğrultusunda teknolojik uygulama düzeyini inceleme olanağı tanınmıştır. İngiltere ise bir adım daha ileri giderek genellikle beyaz yakalı işçilerin sendikaları tarafından dillendirilen ve teknolojik değişimi uygulamaya koymadan önce işçi sendikasına danışma şartını öngören “teknolojik sözleşmeleri” çalışma hayatının bir parçası olarak kabullenmiştir (Tokol, 2000). Hiç kuşkusuz bütün bu gelişmeler, girişimcileri daha dikkatli yatırım planlaması yapmaya yöneltmektedir.

3.2.3. Toplu İş Sözleşmeleri

İş hayatına derinden nüfuz eden teknolojik gelişmeler, toplu iş sözleşmelerindeki görüşme konularının belirlenmesinde başat faktördür. Teknolojik değişimden etkilenen işçiler için mesleki eğitim ve uyum eğitimlerinin düzenlenmesi, bu işçilerin güvence ve statülerinin gözden geçirilmesi, ücretlendirme sistemindeki farklılar gibi çeşitli konuları bu bağlamda sayabiliriz.

Yeni teknoloji uygulamalarının görüldüğü toplu iş sözleşmelerinde sendika tarafının temel sâiklerinden biri de işçilerin yönetime katılımının sağlanması ve böylelikle karar mekanizmalarında söz sahibi olma imkânının kazanılmasıdır (Lordoğlu vd, 1999: 228).

3.2.4. Grev ve Lokavt

Sürekli gelişen teknoloji, işverenlerin ufkunu açarken işçilerin de refaha dair özelemlerini artırmaktadır. Bu bilinç, teknoloji sözleşmelerinin ya da toplu iş sözleşmelerinin başarılı şekilde sonuçlanma şansını –yavaş bir seyirde de olsa– gün geçtikçe azaltmaktadır. Başarısız bir toplu görüşme ise grev veya lokavt olarak iş hayatında etki gösterebilir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Günümüzde nasıl ki işsizlik ülke ekonomilerinin temel meselesi ise *kaliteli istihdam* da çalışma hayatının temel meselelerinden biridir. Kaliteli istihdam denince; sayı ve oran yönünden en üst düzey istihdamı değil, işçi haklarının en üst düzeyde korunduğu ve uygulandığı istihdam modelini anlamak gerekir.

Hatta bugün *istihdam hukuku* diye yeni bir hukuk dalından bahsediliyorsa istihdam konusunun tüm boyutlarıyla analiz edilmesinin vakti gelmiştir. Söz konusu analizlerin mihenk taşı ise kuşkusuz teknoloji gerçeği olacaktır.

Teknolojinin, kaliteli istihdamı destekleyen ve tehdit eden yönleri bulunmaktadır. Teknoloji, sadece bir kârlılık enstrümanı olarak değerlendirilirse *iş barışını* sağlamak güçleşir. Kârlılık elbette önemlidir; ancak iş düzeninin istikrarı, üretimin sağlıklı ve güvenli koşullarda gerçekleşmesi, müşteri geri bildirimlerinin memnuniyet verici olması, işbirliğinin işbölümü ile dengelenmesi gibi argümanlar teknolojiyi doğru kullanmak suretiyle sağlanabilir.

Teknolojiye yatırım, genellikle orta ve uzun vadede işyerine pozitif dönüşü olan yatırımdır. Kısa vadede ise iş düzeninde radikal etkileri gözlemlendiği için işveren ve işçilerce duraksanarak karşılanmaktadır.

İş hayatındaki aktörlerin teknoloji ile bütünleşebilmesi, öncelikle hukuki zeminin uygun konuma erişmesiyle mümkün olabilir. Nitekim hukuk sisteminin en canlı sahası konumundaki iş hukukundaki değişim ve gelişim, söz konusu elverişli hukuki zeminin meydana gelmesini güçleştirmektedir. Elverişli hukuki zemin arayışları tüm çalışma alanlarında kendini göstermektedir. Örneğin ilk kuruluş adı “İktisat Vekaleti” olan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 3 Haziran 2011 tarihli ve 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı” adını almıştır (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2014). Bakanlığın vizyonu; “*girişimciliğe, yenilikçiliğe, bilimsel gelişmeye ve yüksek katma değerli teknoloji üretimine dayalı, bilgi tabanlı*

ve rekabetçi ekonomik yapısıyla dünyanın en gelişmiş on ülkesi arasında yer alan bir Türkiye'nin oluşumunda öncü olmaktadır" şeklinde tanımlanırken "**ülke sanayisinin teknolojik altyapısını güçlendirmek**" ise Kurumun misyonları arasında sayılmıştır (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2014). Görüldüğü üzere teknoloji sâiki, günümüz iş hayatına damga vurmaya başlamıştır.

Büyük ölçekli endüstriyel tesislerin varlığı gelişmiş ülke olmak için yeterli değildir; yatırımların sürdürülebilir ve yaygınlaştırılmış olması da büyük öneme hâizdir. Bunu sağlamak ise ancak teknoloji ile mümkün olabilir. Örneğin sadece maden ocağını inşa ederken değil o maden ocağında çalışan maden işçisini donatırken de teknolojiden maksimum düzeyde istifade etmek gerekir. Reçete bu denli sade ve erişilebilir iken geleneksel iş anlayışından taviz vermemek rasyonel olmayacaktır.

Gelişmiş ülke olma yolunda hukuk, yükü taşıyan lokomotifdir. Uygulayıcıların tutumuna göre bu lokomotif konforlu ve süratli yol alabilir veya tam aksine rahatsız edici ve yavaş ilerliyor da olabilir.

KAYNAKÇA

- Alper, Yusuf (2004), "İş ve İşçi Bulma Kurumundan Türkiye İş Kurumuna", İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi, Çalışma Hukuku, C: 5, S: 2.
- Argüden, Yılmaz (2002), "Küresel Rekabet Gücü", Dünya Gazetesi, İstanbul
- Astarlı, Muhittin (2008), İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara.
- Atasayar, Kubilay (1996), "Özel İstihdam Büroları Kurulmalıdır", TİSK İşveren Dergisi, C: XXXIV, S:7 (Nisan).
- Avcı, Adnan (2007), Açıklamalı, İçtihatlı, Uygulamalı Temel İş Kanunları, Alfa Basım-Yayım-Dağıtım, İstanbul.
- Balci, Yusuf (1995), "Bilgi Teknolojisi ve İstihdam", Çerçeve, Yıl 4, S: 5 (Ağustos-Ekim).
- Bernsghir, Türksel Kaya (1996), Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim, TODAİE Yayın No: 274, Ankara.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2014), "Tarihçe", <http://www.sanayi.gov.tr/Pages.aspx?pageID=203&lng=tr> (Erişim Tarihi: 10/12/2014).
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2014), "Kurumsal", <http://www.sanayi.gov.tr/Pages.aspx?pageID=710&lng=tr> (Erişim Tarihi: 10/12/2014).
- Bozkurt, Veysel (1997), Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Bozkurt, Rıdvan ve Aynur Odaman (1996), ISO 9000 Kalite Güvence Sistemleri, Milli Produktivite Merkezi Yayınları No: 549, Ankara.
- Camkurt, Mehmet Zülfi (2013), "Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 24, S:6, C: 25, S: 1-2 (Mayıs-Ağustos-Kasım 2013).
- Castells Manuel (1999), "The Rise of Network Society, the Information Age Economy", Society and Culture, Vol 1, Blackwell Publishers Inc, London.
- Çankaya, Osman Güven (2014), "Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:13, S:3.
- Çankaya, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Gökteş (2006), Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Çelik, Nuri (2013), "Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımın Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, İzmir.
- Çetik, Oya M., Yusuf Zeren ve Nazan Alparslan (2002), "Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan ve Uygulanmayan İki İşletmenin İç Müşteri Tatmini Açısından Karşılaştırılması", 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Antalya.
- Çetin, Canan, Besim Akın, Vedat Erol (2001), Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Güvence Sistemi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çetin, İbrahim (2010), "Yargılama Etkinlik Arayışları: Medeni Usûl Hukukunda Usûl Ekonomisi", Sayıştay Dergisi, S:78 (Temmuz-Eylül).
- Davis, Mike (2007), Gecekondu Gezegeni, İletişim Yayınları, İstanbul.

- Devlet Denetleme Kurulu (2008), Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında 26.11.2008 tarihli ve 2008/1 sayılı Araştırma ve İnceleme Raporu, Ankara.
- Ekonomi, Münir (1994), "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir.
- Erdut, Tijan (1997), "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi", Çimento İşveren Dergisi, C:11, S:5.
- Eren Erol, Hülya Gündüz (2002), İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerine Etkileri Ve Bir Araştırma, Cilt:5, <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/viewFile/202/220> (Erişim Tarihi: 02/12/2014).
- Ertek, Tümay (2013), Basından Örneklerle Temel Ekonomi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eyrenci, Öner (1991), Tele - Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran Sayısı.
- Gökdere, Ahmet (1997), Bankacılar İçin Ekonomi Bilgisi, A.Ü.H.F. Bankacılık ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Günay, Cevdet İlhan (2004), "Çalışma Sürelerinde Esneklik", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 3.
- İrmiş Ayşe, Lütfiye Özdemir (2011), "Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi", Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, S: 9, Çanakkale.
- Karafakıoğlu, Mehmet (1997), Uluslararası Pazarlama Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Karakayalı, Hüseyin (1995), Makro İktisat, Bilgehan Basımevi, İzmir.
- Kılıçoğlu, Mustafa (1999), Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Kılıçoğlu, Mustafa, Kemal Şenocak (2007), İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Koray, Meryem (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye), TÜSES Yayınları, İstanbul.
- Kulaksız, Yahya (2011), Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara.
- Kutal, Metin (1994), "Son Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri", Sabahaddin Zaim'e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, C:1-4, B:3, İstanbul.
- Kutal, Metin (2001), "Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:16, S:4-5 (Kasım 2000 – Şubat 2001).
- Küçük, Ferit (2008), "Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkisi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:10, S:1.
- Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner (1999), Çalışma İktisadı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı (2011), İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.
- OECD (2014), Ülkesel İstihdam Raporu, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPCTC_I (Erişim Tarihi: 19/11/2014)

- Örücü, Edip (2003), Modern İşletmecilik, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Öz, Cihan Selek (2008), 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21, S:5-6 (Ağustos-Kasım).
- Petrol-İş (1990), “Dünyada Sendikal Hareketler” 1990 Petrol-İş Yıllığı”, Petrol-İş Yayınları No: 26, İstanbul.
- Porter, Michael (1990). The Competitive Advantage of Nations, Harvard Businesss Review, ABD.
- Robbins, Stephen (1997), Managing Today, Prentice Hall, New York.
- Soyer, M. Polat (2007), “İş Güvencesi Konusunda Uygulamada Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Değerlendirme”, İşveren Dergisi, C:45, S:7.
- Soyer, M. Polat (2004), “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerde Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Temmuz-Eylül).
- Stewart, Thomas. A. (1993), “Welcome to the Revolution”, Fortune, Vol:128 (Aralık).
- Süral, A. Nurhan (2010), “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna, Sosyal Korumadan Teşvike”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Süzek, Sarper (2006), İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, Savaş (2004), “Alt İşveren”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004: Nisan Haziran.
- Taşkent, Savaş (2006), “Bireysel İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Bildirisi.
- Tekin, Mahmut, Hasan Kürşat Güleş, Adem Öğüt (2003), Teknoloji Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tokol, Ayşen (1988), “Otomasyonun Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, İktisat Dergisi, 1988 Yılı Tek Sayısı.
- Tokol, Ayşen (2000), “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000> (Erişim Tarihi: 11/12/2014).
- Tuna, Orhan, Nusret Ekin (1979), Otomasyon ve Sosyal Meseleler, İ.Ü. Yayın No: 1486, İstanbul.
- TÜİK (2014), “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf (Erişim Tarihi: 11/12/2014).
- Uluatam, Özhan (1993), Makro İktisat, Savaş Yayınları, Ankara
- Wikipedia (2014), “Google”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Google> (Erişim Tarihi: 18/11/2014)
- Yamak Rahmi, Harun Terzi, Abdurrahman Korkmaz (2008), Makro İktisada Giriş, Akademi Yayınları, Trabzon.
- Yargıtay Kararları (2008/3), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları, Ankara.

- Yentürk, Nurhan (1995), "Üretim ve Organizasyon Sisteminde Değişmeler ve Türkiye Uygulamaları", 1993-1994 Petrol-İş Yıllığı, Petrol-İş Yayınları No: 36, İstanbul.
- Yılmaz, Ejder (2008), "Usûl Ekonomisi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C:57, S:1, Ankara.
- Yılmaz, Hüseyin (1999), "İşletme Yönetiminde Takım Yaklaşımı ve Avantajları", Standard Teknik ve Ekonomi Dergisi, Sayı: 450, (Haziran: 53)
- Yılmaz, Şiir (1993), Ekonomik Yaklaşım Dergisi, C:4, S:10, Ankara.
- Yücel, İsmail Hakkı (1991), Sanayide Robot Teknolojisi, Uygulaması ve Önemi, DPT Yayını, Ankara.
- Zincirlioğlu, Candan Albayrak (2012), "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 24, S:98.