

ESNEK ÇALIŞMADA UZLAŞMA ARAYIŞLARI

Yrd. Doç. Dr. Berrin CEYLAN-ATAMAN (*)

1945-1973 dönemi dünya ekonomik konjonktüründe canlanmanın yaşanmış olduğu Fordist-Keynesci dönem olmuştur. 1973 sonrası ise değişim ve belirsizliklerin baş gösterdiği, aynı zamanda yeni üretim ve pazarlama biçimlerine gereksinim duyulduğu bir dönemin başlangıcıdır. Fordist-Keynesci dönemde kitle üretimine yapılan uzun vadeli ve sabit sermaye yatırımları tüketici tercihlerinin değişmez olduğunu kabul etmiştir. Oysa zevklerin ve isteklerin hızla değiştiği bir dünyada ileri teknolojilere ulaşma olanağı rekabette büyük üstünlük sağlamıştır.

Esneklik kavramı 1970'li yılların sonlarına doğru tartışılmaya başlanmıştır. Esas olarak 1980'li yıllarda neo-liberal politikalara geçişin neden olduğu işsizlik sorunu esnek çalışma tartışmasını başlatmıştır. Bu tartışmanın odak noktasını esnek çalışmanın işsizliğin bir sigortası olarak sunulması oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle ya işsizlik ya da esnek çalışma tercih edilecektir. İleri teknolojilere yatırım yapan işyerleri işgücünü bu yeni makinaların çalışma sürelerine göre ayarlamak durumunda kalmıştır. Sonuçta teknolojik gelişmeler iş sürelerinin esnekliğini gerekli kılmıştır. İşverenin değişen talep koşullarını ayarlama yeteneğini belirten **sayısal esneklik** (1) işsizliğe karşı kullanılmış bir önlemdir. Yasalar işten çıkarmalara caydırıcı etkide bulunduğu için, içsel ve dışsal (veya merkez ve çevre işgücü) piyasalar yaratılmıştır. Sa-

(*) Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.

(1) En tartışmalı esneklik biçimi olan sayısal esneklik işverenlerin işçi sayısını değişen koşullara göre ayarlama yeteneğini belirtmektedir.

yasal esneklikle başlayan değişim süreci, üretimin çeşitli kademelerinde çalışabilecek niteliklere sahip işgücü olarak tanımlanan **fonksiyonel esnekliğe** kadar uzanmıştır. (Harvey 1993)

Esnek çalışmada çıkarları çatışan iki sosyal taraf (işçi-işveren) bulunmaktadır. Dolayısıyla konunun esasını iki eksenli bir analiz oluşturacaktır: İşçi açısından önemli olan nokta, ücret seviyesinin ve çalışma koşullarının özellikle de örgütlenmenin, esnek çalışmadan nasıl etkileneceğidir. Esnek çalıştırmanın çalışma yaşamını yasal düzenlemelerin dışına çektiğini kabul edersek işçi açısından esnekliği kuşkuyla sorgulamak anlaşılabilir bir durum yaratmaktadır İşveren açısından ise esnek üretim ve dolayısıyla esnek istihdam bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede esnek çalışma konusu çatışmacı ve uzlaşmacı olmak üzere iki farklı yaklaşımla ele alınmaktadır. Gordon (1988), Sayer (1989), Scott (1988) gibi yazarların benimsedikleri çatışmacı yaklaşımda esnek çalışma tümüyle reddedilmekte ve işçi sınıfı hareketini zayıflatan ve yok eden bir ideolojinin parçası olarak görülmektedir. Piore ve Sabel (1984) ise ileri ve yeni teknolojilerin üretim sürecine girmesi nedeniyle, çalışma ilişkilerinin farklı toplumsal, ekonomik ve coğrafi bir temelde yeniden oluşturulması gerektiğini vurgulayarak uzlaşmacı bir yaklaşım benimsemektedirler. Aynı şekilde Ekin (1996) ve Ozaki (1999) yeni yapılanmada amacın, işçi-işveren arasında işbirliğini gerçekleştirmek, çatışma yerine uyumlu bir endüstri ilişkisi yaratmak olduğunu vurgulayarak uzlaşmacı tutumu benimsediğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada sosyal tarafların esnek çalışmaya bakış açıları bir **uzlaşma** arayışı çerçevesinde ele alınacaktır. Uzlaşmanın **toplu veya bireysel iş sözleşmeleriyle** sağlanabileceği görüşü vurgulanmaktadır. (Yüksel 1997 ve Ozaki 1999). Yeni endüstri ilişkileri sisteminde iki zıt eğilim bir arada bulunmaktadır: Bunlardan bir tanesi, küresel ekonomide uzlaşmanın ancak uluslararası dayanışma ile sağlanabileceği ve çalışanların haklarının küresel piyasanın kuralları içinde yeniden değerlendirilmesi gerektiğidir; diğeri ise, endüstri ilişkilerindeki değişimin ilişkileri ve örgütleri parçalayarak merkez dışı bir yapılaşmaya götürmesi sonucunda ortaya çıkan bireysel oluşumlar veya kendi kurallarını yaratan **içsel işgücü piyasalarıdır** (2).

(2) İçsel işgücü piyasası firmanın yazılı olmayan kendi kurallarını pazarlık yoluyla oluşturduğu ve rekabetten kopuk olan piyasadır.

Bu çalışmada esnek çalışma genel bir bakış açısıyla ele alındıktan sonra değişen endüstri ilişkilerinde uzlaşma arayışları üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede bir uzlaşma aracı olarak tanımlanan toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ele alınacaktır. Özellikle de uluslar arası çözümlemelere yer verilmeye çalışılacaktır. Esneklik uygulamaları ile ilgili ülke örneklerine ve Türkiye'ye yeri geldikçe değinilecektir.

I-ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Esnek çalışmayı Fordist (3) üretim biçiminden post- fordist üretim biçimine geçiş sürecindeki değişme yaratmıştır. Bu çerçevede esneklik Post-Fordist yaklaşım içinde şöyle tanımlanabilir:

"Post Fordizm bir yandan küçük ve istikrarsız pazarlama ve değişken tüketici tercihlerine uyum sağlayabilecek, diğer yandan sermayenin verimliliğini düşüren kısıtları, tıkanıklıkları aşabilecek bir verimlilik ve karlılık artırma arayışının ifadesidir. Bu arayış ücret-emek ilişkisini değiştirmeksizin, üretim sisteminin tüketici tercihlerindeki değişikliklere ve pazardaki istikrarsızlıklara cevap verebilecek bir esnekliğe kavuşabilmesi ve teknik iş bölümü, üretim süreci ve üretim organizasyonunun sermayenin verimliliğini arttırmaya elverecek bir biçimde dönüştürülmesi arayışıdır. "(Yentürk 1993:47)

Yeni endüstri ilişkilerinin üç ayağı vardır: Birincisi üretim miktarının ve buna bağlı olarak emek kullanımının **esnekliği**; ikincisi, esnek üretimin uygulandığı yerlerde emeğin denetiminin **toplam kalite yönetimi** ile sağlanması ve üçüncüsü de çalışma ilişkilerinde örgütlü davranıştan bireysel davranışa

-
- (3) Fordist üretim standartlaşmış üretim sürecidir. Hareket eden bir montaj hattı ile üretim sürekli kılınmıştır. Makinaların kullanımının yüksek maliyeti, ölçek ekonomilerini önemli kılmış ve üretimin büyük ölçeklerde yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Fordist üretimde stoklu çalışma esası geçerlidir. Fordist üretimde Taylorist iş örgütlenmesi kabul edilmiştir. Böylece işletmenin yönetiminde merkezi ve hiyerarşik yapılanma öne çıkartılmıştır. İşçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen yok edilmeye çalışılmıştır (Yüksel 1997:19-20)

nıŖa geiŖi sağlayan **insan kaynakları yönetiminin** (4) benimsenmesidir (Selamoğlu 1998).

Üretimde esneklik ekonomik konjonktürdeki hızlı ve ani deęiŖen koŖullara hızlı uyum yeteneğinin kazandırılmasıdır. Diğer bir deyiŖle, üretim deęiŖen koŖullara en kısa zamanda ve en iyi Ŗekilde uyum sağlayabilmesidir. Üretim sistemlerinin esnekleŖtirilmesinde mŖteri talebine birebir uyacak mal ve hizmetlerin en kısa zamanda, en ucuz Ŗekilde ve hatasız üretilmesi önem kazanmaktadır. Esnek retim biçimine geçilmesinde amaç, rekabete izin verecek ürün farklılaŖmasının sağlanması ve **tam zamanında üretim** yapılabilmesidir. Burada nihai olarak karlılığın arttırılması önemlidir.

Bu alıŖmada esneklik "**iŖletmenin iŖgc girdisinin miktarını ve zamanlamasını ayarlama, ücret düzeyini üretkenliğe göre belirleme yetisi**" olarak tanımlanmaktadır.

Esnek istihdamdan anlaşılan tam zamanlı olmayan ve belirsiz süreli istihdamdır. Atipik alıŖma olarak da adlandırılan bu alıŖma Ŗekli kısmi zamanlı iŖler, geçici iŖler, düzensiz iŖler, öğrenme amaçlı iŖler, mevsimlik iŖler olarak sıralanabilir. (Ansal 1996). Bu anlamda **esnek alıŖmanın yeni bir kavram olmadığı** söylenebilir. O halde bugün tartıŖılan esneklik kavramında yeni olan nedir?

Yenilik öncelikle esnekliğin kullanım amacında, sonra esnek alıŖmanın yaygınlaŖmasındadır. (Ozaki 1999). İleri teknolojilerin kullanımı ve rekabete dayalı üretim biçimi emeğin esnek kullanımına özel bir anlam yüklemektedir. Artan rekabet, firmaları daha dŖk maliyet ile daha çok üretim yapabilme yollarını araŖtırmaya itmiŖtir. İŖsizlięin yüksek olduğu bir ekonomik konjonktürde firmalar ucuz iŖgc kullanma yollarını aramıŖlar ve bu konuda fazla zorlanmamıŖlardır. GeliŖmiŖ lkeler emeğin enformel kullanı-

-
- (4) İnsan kaynakları yönetimi kavramı ile ifade edilen anlayıŖ, bir örgütte iŖ görenlerin güdülenmesini sağlayacak bir ortamın yaratılarak, bu ortamın korunup geliŖtirilmesi için gereken politikaların üretilmesi, teknik bilginin sağlanması olarak tanımlanabilir.(Palmer ve Winters1993:27) Bu durumda insan kaynakları yönetiminin temel amaçları, verimliliği arttırmak ve iŖ yaŖamının niteliğini yükseltmektir. İnsan kaynağının anlamı ise örgütsel hedeflere yönlendirilmeye istekli ve hazır insanlar olmaktır (Werther ve Davis 1994:635 ve Savcı 1999:122-126)

mının yoğun olduğu gelişmekte olan ülkelere kayarak orada üretim yapmışlar ve rekabet üstünlüğü kurmayı denemişler veya taşeron firmalar kullanmışlardır.

Küresel rekabette avantajlı olmak için bir yandan yüksek nitelikli işgücüne iyi çalışma koşulları, iş güvencesi ve yüksek ücret sunmak gerekmektedir, yani **merkez işgücü** yaratılmalıdır; diğer yandan ise esnek kullanıma uygun bir **çevre işgücü** oluşturulmalıdır.

Merkez işgücü (veya birincil işgücü piyasası) sonuçta işletmeye bağlı, tüm çalışma koşulları yasalarla belirlenmiş ve esnek üretimden etkilenmeyen kesim nitelikli işgücü olarak tanımlanmaktadır. Bu kesimin ücretleri yönetsel kararlarla belirlenmektedir ve yüksektir. İşletme ise merkez işgücünün bilgi ve becerilerini sürekli kılacak yöntemlerin arayışı içindedir ve onlara **insan kaynağı** olarak bakmaktadır. Bu tip işgücü pazarlık gücünü koruma ya da arttırma için kendini sürekli geliştirmek zorundadır. Merkez işgücü işletme ile bütünleşmiş, iş güvencesi sağlanmış, sınırlı sayıda işin bulunduğu bir ek-sik rekabet piyasasıdır, bu piyasa aynı zamanda her işletmenin kendi içinde oluşturduğu **bir içsel işgücü piyasası** olarak da adlandırılabilir. Böylece işletmelerin gereksinim duydukları nitelikli işgücünü elinde tutma olanağı doğmaktadır. İşçi devri maliyetinden kurtulmuş olunmaktadır.

Çevre işgücü (veya ikincil işgücü piyasası) ise niteliksiz işçilerden, çoğunlukla da kadın ve göçmen işçilerden oluşmaktadır. Bu grup genelde iş güvencesi olmayan, işletmeye maddi bir yük oluşturmayacak yasal yükümlülüklerden işletmenin kaçmasını kolaylaştıracak, diğer bir deyişle bu yönde talepleri olmayan, çalışanları kapsamaktadır. Taşeron kullanımını da yine çevre işgücü içinde tanımlamak uygun olur. Bu tip işgücü ücret belirlenmesi açısından esnekliğe sahiptir. Ücretler genelde düşük ve kendi içinde değişkendir. İş süresi de esnekliğe tabidir. Çevre işgücü yeri kolaylıkla doldurulabilecek bir tam rekabet piyasasıdır.

Emeğin esnek kullanımının yaygınlaşması çalışma hayatını düzenleyen kuralların da esnekleşmesi taleplerini ortaya çıkarmıştır:

"İşletmelerin küreselleşen rekabet piyasasına uyum sağlayabilmesi esnekliğin nihai amacıdır. Bu amaca ulaşabilmek için üretim tekniklerinde esnekleşmeye ihtiyaç olduğu kadar, çalışma hayatını düzenleyen kuralların da yumuşatılması gerekmektedir" (Kutal 1995)

Yukarıda da ifade edildiği gibi üretimin esnekleşmesinden daha önemli bir sonuç, çalışma hayatını düzenleyen kuralların esnekleştirilmesidir. Bu çerçevede esnek çalışmanın bir kuralsızlaştırma mı yoksa bir yeniden kurallaştırma mı olacağı tartışmalıdır.

Esnek çalışmanın son yirmi yılda birçok ülkede artması da dikkati çeken bir durumdur. Bu artışın temel nedeni artan işsizliğe çözüm aranmasıdır. "Standart" veya "düzenli" işlerin paylaşılması çerçevesinde değerlendirildiğinde işsizliğe bir çözüm olarak görülen esnek çalışma zaman içinde yaygınlaşmıştır. Örneğin Avustralya'da standart çalışma şekli 1982 ve 1995 yılları arasında %67'den %57'ye düşmüş ama hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı istihdam ikiye katlanmıştır. İngiltere'de çalışanların %38'i sürekliliği olmayan işlere kaymışlardır.(Ozaki 1999). Tablo 1'de bu konudaki yeni gelişmelerle ilgili veriler yer almaktadır:

Ülkeler arasında farklılıklar olmakla birlikte, tablodaki veriler bize kısmi ve geçici çalışma şekillerinin 1985- 1995 döneminde arttığını göstermektedir. Bu artışın temel nedeni son 20 yılda çalışma sürelerindeki azalmadır. İş paylaşımı çerçevesinde değerlendirilen çalışma sürelerinin azaltılması için birçok Avrupa ülkesinde özendirici önlemler alınmıştır. Örneğin Fransa'da normal çalışma süresini %10 azaltan işletmelerde sözleşme kapsamındaki işçi için işverenin ödediği sosyal güvenlik payı azaltılmıştır.(Fajertag 1999:131).Almanya'da 1994-95 yıllarında yaşanan ekonomik durgunluk sırasında daha kısa süre çalışılmasını öngören iş paylaşımı düzenlemeleri ge-

Tablo:1: Kısmi süreli ve geçici çalışanların toplam istihdama oranı 1985, 1990 ve 1995						
Ülkeler	Kısmi çalışma (%)			Geçici çalışma(%)		
	1985	1990	1995	1985	1990	1995
Avustralya	17.5	21.3	24.8	15.6	18.7	23.5
Belçika	8.6	10.9	13.6	6.9	5.3	5.3
Fransa	10.9	11.9	15.6	4.7	10.5	12.3
Almanya	12.8	15.2	16.3	10.0	10.5	10.4
Japonya	15.8	18.8	19.8	10.3	11.0	10.4
İsveç	25.7	23.8	25.8	11.9	10.0	12.5
ABD	18.4	16.9	18.6	--	0.8	2.2
Kaynak: Ozaki 1999: 9						

liştirilmiştir, bunlar "işlerin korunması için çalışma saatlerinin geçici olarak azaltılması"nın öngören sözleşmelerdir (Fajertag 1999:121-137). Sosyal tarafların uzlaşmacı tutumuna dayanan İsveç çalışma yaşamında esneklik güvenesi sağlanabilmiştir. Kısmi çalışmanın zaten yaygın olduğu İsveç'te isteği dışında kısmi süreli çalışanların oranı düşüktür.

Sonuç olarak kısmi süreli çalışmanın gönüllü bir tercih olmadığı durumlar cinsiyet ve/veya sosyal ayrımcılığa ve gelir azalmasına neden olmaktadır.

Esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışanların cinsiyet dağılımı ise önemli sonuçlara işaret etmektedir. Tablo 2'den görülmektedir ki kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Zaten yüksek olan oranlar daha da yükselme eğilimindedir. Ancak kısmi süreli çalışan erkek işgücünde gözlenen artış eğilimi de dikkat çekicidir. Bu sonuçlar hem kadın hem de erkek için işsizliğin önemli bir göstergesi olarak kabul edilebilir (5).

Tablo 2: Kısmi süreli çalışmanın cinsiyet dağılımı 1990 ve 1996				
Ülke	Kısmi Süreli Çalışan Kadınların		Kısmi Süreli Çalışan Erkeklerin	
	<u>İstihdamdaki Kadınlara Oranı</u>		<u>İstihdamdaki Erkeklere Oranı</u>	
	1990	1996	1990	1996
Avustralya	40.1	42.0	8.0	11.7
Belçika	25.8	30.5	2.0	3.0
Fransa	23.6	29.5	3.3	5.3
Almanya	33.8	33.9	2.6	3.6
Japonya	32.8	36.0	9.3	11.5
İsveç	41.5	39.0	7.5	9.3
ABD	25.2	26.9	10.1	10.9
Kaynak: Ozaki 1999: 14				

- (5) Neo-liberal politikalar çerçevesinde hız kazanan özelleştirme ile esneklik arasında bir bağ vardır. Esnekliğin kamu yararı gözetmeyen özel sektörde uygulanması daha kolaydır. Bu konuda daha fazla bilgi için bkz Demir 1999.

Çalışanların ve özellikle kadınların kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmeleri; faal yaşamın eskiye göre daha fazla kesintiye uğraması, insanların eğitim, boş zaman tercihi gibi çeşitli nedenlerle çalışmalarına ara vermeleri durumlarına sıkça rastlanmaktadır. Bu çerçevede yaşam boyu çalışma süresi talep edilmektedir, hatta bazı ülkelerde bireysel çalışma süresi organizasyonları söz konusudur. Çalışma sürelerinin azalması talebi genelde çalışanlardan geldiği için çalışma sürelerinin esnekliği genelde en olumlu algılanandır (BIT 1998, Bosch 1999 ve Toksöz 1999)

Esnek çalışma konusunda Türkiye'deki gelişmeler enformel sektörde değerlendirilebilir. Türkiye'de çalışma hayatında en önemli sorun **enformel sektörün geçici bir istihdam alanı olmaktan çıkıp işgücü piyasasının yapısını tanımlar hale gelmesidir** (Lordoğlu 2000). Bu yapı esnek çalıştırmayı da yaygınlaştırmaktadır (Şenses 1995). Türkiye'de 1999 DİE HİA verilerine göre kentsel yerlerde toplam 9 757 000 olan istihdamın %10.8'i yevmiyeli, %16.2 kendi hesabına çalışanlar, %6'sı ise ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır (6). Enformel sektörün pazar yerinde çalışma, seyyar satıcılık, sabit olmayan işyeri, evde çalışma gibi düzensiz işlerden oluştuğu söylenebilir ve bunların kent istihdamı içindeki oranı %14.9'dur. Sonuçta kentsel istihdamın yaklaşık %15'inin enformel nitelik göstermesi kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir. Türkiye'de enformel çalışma cinsiyet ve sosyal ayrımcılığa neden olmaktadır. Çalışanların haklarının yasal bir çerçevede korunması için Türk iş mevzuatında geçici-süreklî ayrımı yapılması konusunda yeni düzenlemelere gereksinim olduğu açıktır.

Ülkemizle benzerlik göstermesi bakımından önemli gördüğümüz Latin Amerika ülkelerindeki bazı somut uygulamalar şöyledir: 1980'lerde uluslararası konjonktüre uygun olarak ekonomik krizin de etkisiyle iş yasalarındaki katı kurallar yerine esnek kurallar getirilmiştir. Ancak korumacı iş hukuku prensibi tümüyle terk edilmemiştir. Örneğin Arjantin'de 1991 tarihli Ulusal Çalıştırma Yasası istihdamı arttırmak amacıyla hazırlanmış ve atipik hizmet akitlerini özendirici kurallar içermektedir. Bu yasa çerçevesinde işletme açısından rekabeti arttırmak; işçi açısından ise iş güvenliğinin sağlanması gözetilmiştir. Belirli süreli hizmet akitleri kolaylaştırılmış ancak kuralların toplu

(6) Söz konusu çalışma statülerinin tümünü esnek istihdamda kabul etmemekle birlikte önemli bir kısmının esnek istihdam potansiyeli yarattığını söyleyebiliriz.

sözleşmeyle belirlenmesine karar verilmiştir. Buna benzer uygulamalara Kolombiya, Şili Panama, Peru, Venezuela gibi Latin Amerika ülkelerinde rastlanmaktadır. (Bronstein 1997)

II- ESNEKLİĞİN İŞVEREN VE SENDİKA TARAFINDAN TANIMLANMASI

Tarih boyunca emeğin kullanımına atfedilen rolü değişime uğratan, teknolojik ilerleme olmuştur. Üretim sürecinin otomasyonu emek kullanımını hem nitel hem de nicel açıdan değiştirmiştir. İleri teknolojilerin kullanımı sayesinde gerçekleşen esnek istihdam modelleri endüstri ilişkilerinde sosyal tarafların rollerinin ve hakların yeniden sorgulanmasına neden olmuştur. Bu çerçevede işveren ve sendikanın esnek çalıştırmaya bakış açıları şöyle özetlenebilir:

1-İşverenin Esnekliğe Bakışı

Esneklik kavramı iş hayatını düzenlerken liberal olma, katı kuralları yumuşatma anlamı taşısa da kuralsızlaştırma ya da iş hukukunun yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması demek değildir (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı 1995 ;Tuncay 1999: 71).

Son on yılda işverenler, çalışma organizasyonuna rekabet bağlamında bakmaktadır. Çalışma organizasyonundaki değişimin temelinde rekabet ve teknolojik ilerlemeler yatmaktadır. Bu çerçevede yeni çalışma kavramı : "Tam zamanında üretim"(JIT), "toplam kalite yönetimi" ve "insan kaynakları yönetimi" üretim sürecinde ancak esnek çalıştırma ile gerçekleştirilebilir. Bu bakımdan işveren esnek çalışmanın savunucusudur ve bunu bir ayar mekanizması olarak görmektedir. Piyasa koşullarına hemen yanıt veren bir firma olmak özelliğini esneklikle sağlamaktadır. Bu esnekliğin sağlanmasında iki yol vardır: Birinci bakış açısına göre ABD ve Kanada da olduğu gibi, işletmenin kendi içindeki endüstri ilişkilerinin serbest işlerliği savunulmaktadır. Diğer bir ifadeyle içsel işgücü piyasaları yaratılmaktadır. İkinci bakış açısı ise Avrupa ülkelerinde geçerlidir: istihdam koşullarının ve diğer üretim koşullarının yüksek düzeyde kurallaştırılması. Burada amaç kontrol dışı olan rekabetten korunmak ve istikrarı sağlamaktır. Birçok gelişmekte olan ülkede ise kuralsızlık ve parçalanmış yapılar vardır.

Teknolojideki ilerlemeler esnek çalışmayı olanaklı kılarak işvereni güçlü bir duruma getirmektedir. Bugün esneklik uygulamalarındaki en önemli so-

run işveren tarafının iş yasalarının çalışma hayatında engelleyici olduğu konusundaki düşünceleridir.

Esneklikle ilgili iş hukukundaki değişiklik uygulamalarının genelde çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi ve ücretin buna göre ayarlanmasında yoğunlaştığı görülmektedir. (Tuncay 1999:73)

Türkiye’de de işverenin bazı iş yasalarını değiştirme talepleri vardır (TISK 1999). Bu konudaki somut öneriler ise şöyle sıralanabilir:

-Belli oranlarda sakat ve eski hükümlü çalıştırma gibi katı işe alma hükümleri esnekleştirilmelidir.

-Mevzuat tam süreli istihdam biçimini temel almaktadır. Kısmi süreli ve esnek çalıştırmayla ilgili bir mevzuat bulunmamaktadır.

-Yasal olarak iş süresi haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağılmaktadır Oysa iş sürelerine esneklik getirilmelidir. Böylece işler haftanın belli günlerinde yoğunlaşabilir hatta yıllık dahi planlanabilir.

-Esnekliği sağlayıcı toplu ve/veya bireysel iş sözleşmeleri özerkliği verilmelidir.

Sonuçta işveren, esnekliğe rekabet etme şansını yitirmeden, günün koşullarına uygun çalışma koşullarının karşılıklı belirlenmesi şeklinde baktığını ifade etmektedir. Hızla değişen koşullara uyum gösterecek, dinamik, yüksek standartlı üretim için esnekliğin gerekli olduğu fikrini savunmaktadır. (MESS 1999 ve TISK 2000)

2- Sendikaların Esnekleşmeye Bakışları

Sanayileşmiş ülkelerde "asgari çalışma şartları" konusunda çok mesafe alınmıştır. İş hukukunun tarihçesine bakıldığında iş güvenliği yasaları, sendika kurma hakkı, işçilerin yönetimde söz sahibi olmaları gibi düzenlemelerin, işçinin mağduriyetini en aza indirecek biçimde olduğu görülmektedir. İşçiler kazanılmış haklarından vazgeçmek istememektedirler. Çünkü iş hukuku sonuçta bir güç dengesi oluşturmaktadır, eğer esneklik kazanırsa bu güç dengesi işçi aleyhine bozulacak ve belirsizlik olacaktır. Bu bakımdan işçi, esnek çalışmaya kuşkuyla bakmaktadır.

Sendikaların olumlu baktıkları esnek çalışma şekli çalışma sürelerindeki esnekliktir. Çalışma sürelerinde esneklik işçiye, çalışma zamanı üzerinde bir

egemenlik kurabilmesini sağlamaktadır. Ancak burada sorgulanması gereken çalışma süresindeki esnekliğin ücret üzerindeki etkisidir. Eğer saat ücreti olarak düşünülürse, işçi çalıştığı saat kadar ücret alacaktır. Fakat daha az çalışmak kendi tercihi değilse, gelirdeki düşme nasıl telafi edilecektir? Neo-liberal yaklaşım böyle bir sorun ile ilgilenmemektedir. Merkez işgücünün tüm hakları korunmaktadır, dolayısıyla işletme ile bütünleşen işçi tipi ön plana çıkmış ve sendikaların etkinliği azalmıştır. Sendikalaşmanın da giderek gerilediği bir konjonktürde, çalışanların kendi iradelerinden kaynaklanmayan mağduriyetleri nasıl telafi edilecektir? Bu konuda tek kaynak iş hukukudur, fakat o da esnekleştirilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla gittikçe daha bireysel oluşumlar ortaya çıkacaktır.

Dünyada sendikalar son on yıldaki esneklik uygulamalarının üstesinden gelmek için çaba harcamaktadır. Bu çaba, sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık gücünün korunmasına yöneliktir. Bu konuda politikalarını yeniden gözden geçiren sendikalar, esnek çalıştırmanın işgücü piyasasını kötüleştirdiğini ve sendikaların eski **geleneksel rolleriyle tekrar barışmak** istediklerini de dile getirmeyi ihmal etmemektedirler (Yüksel 1997). Ancak esnek çalışmanın önlenemez olduğunu kabul eden sendikalar, işverenle işbirliğine gitmenin daha yararlı olacağını düşünerek, politikalarını bu yönde değiştirmektedir böylece kuralları koymayı sadece işverene bırakmamış olmaktadır ve ikili görüşmelerin ilişkileri tanımlamasının daha uygun olacağı benimsenmiştir.

Bu konuda somut girişimleri bulunan AFL-CIO (Amerikan İşçi Federasyonu-Sanayi Örgütleri) örgütsüz işçilere ulaşarak onları örgütleme çabasına girmektedirler ve böylece farklı bir sendikacılık anlayışını sergilemektedirler (7). Bu çerçevede esnek çalışma sendikalara değişik roller yüklemiştir, örneğin sendikalar bugün atipik kontratla çalışan çok sayıda insanı korumak ve örgütlemek gibi bir görevle karşı karşıyadır. Bu insanlar çoğu zaman kötü koşullarda ve/veya yasa dışı çalışmaktadır. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) toplantılarında belirttiği gibi sendika esnekliğe ancak iş güvencesi ve ücret arasında bir denge kurulabilirse olumlu bakabilecektir. ETUC iş paylaşımı çerçevesinde, yeni işler yaratılması için esnek çalışmayı desteklemektedir.

(7) Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. <http://www.aflcio.org>

Sendikaların esnek çalışmayla mücadelede birleşmeleri gereğine daha önce de değinmiştik. Diğer bir deyişle merkezi sendikalaşma esnekliği engelle-yicidir. Ulusal ve/veya uluslararası bir örgütlenmenin dağılan çıkarları bir araya getirme işlevi vardır. Merkezi olmayan (Japon modeli örneğinde oldu-ğu gibi) bir sendikacılık sistemi esnekliği teşvik etmektedir. Zira firmanın zenginliği doğrudan firma içinde bölüşülmektedir. Merkezi sendikacılık ya-pan İrlanda ve Norveç’de işgücü piyasası performansı olumlu etkilenmekte-dir. (Köstekli 1999: 51)

Türkiye’de sendikalar esnekliğe bir kuralsızlaştırma olarak bakmaktadır-lar ve esnekliğin zaten uygulanmakta olduğunu belirtmektedirler. Sendikalar enformel sektörün tümüyle bir esnek istihdam alanı olduğunu, taşeron, fason üretim kaçak çalıştırma, geçici, mevsimlik işçi çalıştırmanın yaygınlığı ger-çeğini vurgulamaktadır. Genel olarak sendikaların esneklik karşısında yeni politikalar üretmesi gereği üzerinde durulmaktadır. Bu konudaki somut öne-riler şöyle sıralanabilir: (Köstekli 1999):

- Sendikalar Türkiye’de istihdam güvencesi ve asgari ücret bütünlüğü-nün uygulanmasını, bu çerçevede 158 no.lu ILO sözleşmesinin yasa-laşmasını talep etmektedirler.
- Sendikaların hem uluslar arası, hem de ulusal düzeyde örgütlenmeye gitmesi gerektiği öneriler arasında yer almaktadır.
- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi gerektiği de vurgulanmaktadır.
- Kanımızca sendikaların bu konudaki en somut önerileri çalışanların ni-teliğinin artırılması için –AB’nde uygulandığı gibi- sendikaların eğiti-me önem vermelerinin yeni bir işlev olarak tanımlanmasıdır. Bugün bütün dünyada istihdam edilebilirliğin artırılmasının veya nitelik ka-zanmanın en önemli konu olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla eği-tim öncelikli sorun haline gelmektedir.
- Sonuçta sendikalar ile işverenlerin birleştiği nokta toplu ve bireysel iş sözleşmelerinin sorunlara çözüm getireceğidir. Bu çerçevede sendika-lar toplu sözleşmeler var oldukça sendikalara gereksinim olacaktır gö-rüşündedirler ve diyalogun geliştirilmesinden yana bir tavır içindedir-ler.

Özellikle sendikaların esnek çalıştırmanın önlenemez olduğunu düşünmeleri ve bu nedenle diyalog sürecini geliştirmek istemeleri endüstri ilişkilerinde uzlaşma arayışlarını gündeme getirmiştir.

III- ESNEK ÇALIŞMADA UZLAŞMA ARAYIŞLARI

1- Toplu Ve Bireysel İş Pazarlığının Rolü

Görülüyor ki, çalışma hayatında esneklik işçi-işveren ilişkilerinde önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Artık endüstri ilişkilerinin örgütlere ve kurumlara bağlı geleneksel yapısı değişmiş, bunun yerini parçalı yapılar almıştır. Bu durumda endüstri ilişkileri nasıl kurulacaktır? Uzlaşmacı yaklaşım benimsenirse endüstri ilişkilerinin karşılıklı güvene dayalı bir model olması gerekmektedir.

Esnekleşme, çalışma hayatını oluşturan işçi-işveren ve onların örgütlerinin işlevlerini yeniden belirlemesini gerektirmiştir. Yeni oluşan durumda "diyaloga" ve "yeni işbirliği" anlayışına daha fazla gereksinim vardır. Esnek çalışma sürecinde uzlaşma arayışlarında toplu pazarlık (8) ve toplu iş sözleşmesi (9) ayrı bir önem kazanmıştır. Toplu pazarlığın ekonomik ve sosyal değişimleri içeren dinamik süreçler olması önemlidir. Toplu pazarlık sürecinin dinamik yapısının esnek çalıştırma modellerinde uzlaşma olarak benimsenmesi yaygın bir görüş haline gelmiştir. (ILO 1985, OCDE 1995 ve Ozaki 1999)

Toplu pazarlığın esnek çalışma bağlamında yeniden yorumlanmasında işgücü piyasasında etkinlik ile neo-liberal politikaların ihmal ettiği sosyal korumanın bir arada ele alınmak istenmesi etkili olmuştur. Bu çerçevede işyerinde verimliliğin artırılması ve çatışmacı olmayan toplu pazarlık; işyerindeki sorunları doğrudan taraflarla çözecek yeni yöntemler üzerinde durulmaktadır. Bunlara ek olarak toplu pazarlığın merkez dışı ve işyeri düzeyinde yapılmasının esnek çalışma sürecinde daha olumlu sonuçlara götürdüğü belirlenmiştir.(Japonya ve ABD ekonomileri örneğindeki gibi). Buna karşılık AB

-
- (8) Toplu pazarlık süreci işçi-işveren taraflarının çalışma koşulları konusunda anlaşmaya varmak için oluşturdukları bir tartışma zemini (ILO 1985 :10)
- (9) Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. (ILO 1985: 10)

ülkelerinde işkolu düzeyinde toplu pazarlık yaygındır, fakat yapısal ve ekonomik kısıtlar işgücü piyasasında katılıklara neden olmaktadır.

ILO'nun, "esneklikte uzlaşma" konusundaki araştırması (Ozaki 1999) **sosyal tarafların işgücü piyasası esnekliğine ilişkin görüş ve davranışlarını incelemektedir**. Bu çalışmada işçi-işveren ilişkilerinin merkez dışı, toplu ve bireysel pazarlık yoluyla düzenlenmesi esnekliği artırmanın yolu olarak görülmektedir. Hizmet akitlerinde, daha önce de tanımlamış olduğumuz gibi, merkez işgücü için yasal düzenlemeler geçerlidir.

Önemli olan esnek çalıştırılan çevre işgücüne uygulanacak kurallardır, ki bunların başında **iş güvencesi** gelmektedir, daha sonra **ücret düzeyi** ve **çalışma koşulları** yer alır. Bu çerçevede bireysel hizmet akitleri önerilmektedir. Daha geniş bir ifadeyle "sosyal diyalog" sürecinin özellikle esnek çalıştırma açısından işletilmesi gereği vurgulanmaktadır. Sosyal diyalog geleneği Avrupa ülkelerinde zaten vardır. Ekonomik ve Sosyal Konseyler hala etkili bir rol oynamaktadır ve sosyal diyalog mekanizmasını işleten kurumlar olarak yer almaktadır.

Belli konuların kurallaştırılması yerine bunların **toplu ve/veya bireysel iş sözleşmelerine** bırakılması bir bakıma esnekliğe kurallar getirecektir. İşletmelerde **iç yönetmelikler** veya **personel yönetmelikleriyle genel çalışma kurallarının belirlenmesi** de esnekliğe kurallar getirerek, iş hukukunun esası olan işçiyi koruma ilkesini zedelemeyecektir (Centel 1999:30)

Her işletmenin kendi çalışma koşullarını toplu veya bireysel sözleşmelerle belirlemesi bir yandan esnekliği sağlarken diğer yandan da işçi haklarını korumaktadır. Sonuçta toplu sözleşmeler esnek çalışmada bir uzlaşma noktası olarak görülmektedir.

2- Uzlaşma İçin Uluslararası Düzenlemeler

- ILO tarafından sunulan esnek çalışma sözleşmesi konusunda uluslararası düzenleme: Çalışma süreleriyle ilgili ILO normları

ILO'nun ilk sözleşmesi (NO:1) günlük, haftalık ve yıllık çalışma süreleriyle ilgilidir. Zaman içinde çalışma süreleriyle ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Konuya tarihsel bir perspektiften bakıldığında bu düzenlemelerin çalışma sürelerini kısalttığı yönünde olduğunu görüyoruz. Örneğin 1962 deki 116 no'lu sözleşme çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkindir ve

ülkenin gelişmişlik düzeyi dikkate alınarak öneride bulunmayı kabul eder ve 132 no'lu sözleşme ise yıllık ücretli izinlerle ilgilidir ve 1970'de bu sürenin üç haftadan az olamayacağı karara bağlanmıştır. Diğer bir sözleşme kategorisi çalışma kategorilerine göre çalışma süreleridir. Örneğin çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır veya gece çalışanların çalışma süreleri sınırlıdır veya hamilelikte çalışma sürelerinin sınırlandırılması konusunda kesin düzenlemeler bulunmaktadır.

Esnek çalışmayla ilgili son sözleşme **kısmi süreli çalışma hakkında 175 sayılı ILO sözleşmesidir**. 1994 yılı 81. oturumunda kabul edilen bu sözleşmede kısmi süreli işlerin yaratılan ek iş olanakları olarak oynadığı rolün, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik konularının dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede sözleşmenin amacı kısmi süreli iş ve işçi gereksinimini karşılamaktır ve tam gün işlerle aynı düzeyde koruma altına alınmasını sağlayacak düzenlemeleri yapmaktır. Bu koruma özellikle sendikalaşma, toplu sözleşme, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda farklı işleme tabi tutulmaması konusundadır. Bu sözleşme henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

1996 tarihli 177 sayılı evde çalışma sözleşmesine göre evde çalışma, bağlı olduğu işverene ait işyerinde veya tesis dışında, evde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması olarak tanımlanmaktadır. Bu sözleşmenin de amacı ev işçilerini farklı bir işlemden korumak, onlara sendikal haklar vermek, işçi sağlığı ve iş güvencesini sağlamak, ücret, sosyal güvenlik, asgari çalışma yaşı ve analık konularında koruma ve diğer işçilerle eşit haklar sağlamaktır. Bu sözleşme de yine Türkiye tarafından onaylanmış değildir. (Tuncay 1999:72)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün uzlaşma açısından etkin bir rol oynamasının küresel sorunların çözümünde önemli olacağı belirtilmektedir. (Necf 1996). Bu çerçevede savunulan görüşün dayanağı uluslar arası çalışma kurallarını belirleyen ILO standartlarının ülkeler tarafından benimsenerek iç hukuka yansıtılmasının küresel bir çözüm olduğunun kabul edilmesidir.

- AB Komisyonu tarafından çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesine ilişkin yönerge:

Avrupa ülkelerinde esneklik tartışması 1970'li yıllarda çalışma sürelerinin esnekleşmesi bağlamında gündeme gelmiştir. Bu konuda 1980'li yıllarda

yasal düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre haftalık çalışma süresinin çalışan tarafından istenildiği gibi düzenlenmesi öngörülmüştür. İş Hukukunun esnekleşmesi konusunda özel bir yeri olan Almanya'da 1-7-1994 tarihli Çalışma Süreleri Kanununda her türlü esneklik değişikliğinin toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleriyle gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir (10).

AB ortak bir pazar oluşturma çabasını neo-liberal politikaların hız kazandığı 1980'li yıllarda daha da arttırmıştır. Bu çerçevede uluslararası politikalar ve kurallar benimseyerek özellikle işsizlik sorununu aşmaya çalışmaktadır. Uluslararası işçi sendikaları örgütlenmesine örnek olarak ETUC, Avrupa düzeyinde işçi çıkarlarını gözetecek politikalar geliştirmektedir.

AB çalışma komisyonu 1991 de yayınladığı raporunda esnek istihdamı düzene sokacak önlemler almak yükümlülüğünü getirmiştir. (Ansal 1996) . AB Komisyonu iş sürelerinin yeniden ve esnek olarak düzenlenmesi konusunda 23 Kasım 1993 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi tarafından 93/104 sayılı yönergeyi kabul etmiştir. Bu yönergede işçi sağlığı ve güvenliği şart koşulduktan sonra bir esneklik uygulaması olabileceği belirtilmiştir (Centel 1999: 26).

- Uluslararası Standartlar Organizasyonu: SA 8000

Yeni üretim organizasyonunda kalite kontrol yönetimi kapsamında uluslararası Standartlar Organizasyonu (ISO) tarafından işletme ve kurumlara verilen belgeler vardır (11). Bu standartlar arasında **SA 8000** (Social Accountability, Sosyal Muhasebeleştirme) adında **işçi haklarının standart hale getirilmesi ve eşit ortamlar yaratılmasını amaçlayan yeni bir standart tür ortaya çıkarmaktadır.** (Petrol-İş 2000: 848)

Bu standartlar ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları ve Çocuk Hakları anlaşmaları üzerine dayanmaktadır ve SA 8000 içinde :

- İşçilerin sendikalara serbestçe katılımlarının sağlanması,
- Toplu sözleşmelerin yapılması,
- Çocuk işçilerin kurallara bağlı çalıştırılması,

(10) Avrupa ülkelerinde esneklik uygulaması konusunda daha fazla bilgi için bkz. Treu 1992

(11) ISO belgeleri Türkiye'de 2000 işletme ve kuruma verilmiştir. (Petrol-İş 2000)

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar,
- Çalışma saatlerinin haftada bir gün tatil biçiminde düzenlenmesi,
- Fazla mesaiye gönüllü katılım gibi standartlar bulunmaktadır.

Yurtdışında hızla gelişen bu standart Türkiye’de yeni gündeme gelmektedir.

DEĞERLENDİRME

Esneklik konusunun yeni bir kavram olmadığı konusunda görüş birliği olmasına rağmen yeni bir kavrammış gibi algılanmasının temelinde değişen ekonomik düzen vardır. Teknolojik gelişme ve rekabete dayalı üretim biçimi emeğin esnek kullanımına özel bir anlam yüklemiş gözükmektedir.

Esnek çalışmada uzlaşma ancak işçi-işveren arasındaki sözleşmeler ile sağlanabilir. Bunlar **toplu veya bireysel iş sözleşmeleri veya hizmet sözleşmeleri** olabilir. Böylece uzlaşma yanlısı olan sendikalar kuralları koymayı sadece işverene bırakmamış olmaktadır.

Esnek istihdamda uzlaşmanın sağlanmasında toplu sözleşmelerin önemli bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ulaşılan diğer önemli bir sonuç toplu sözleşmelerin esnek istihdam yapısı içinde merkez dışına kayması, diğer bir deyişle işletme veya işyeri düzeyine indirgenmesidir. O halde küreselleşme, **çalışanları parçalamış ve merkez dışı bir yapılaşmaya iterek sendikasızlaşmayı getirmiştir** ve bu sürecin sonucunda çalışanlar işletme ile bütünleşerek **içsel işgücü piyasalarını yaratmışlardır**. Çalışma yaşamını merkezileştirmekten uzaklaştırıp, parçalanmış bir yapıya götüren sürecin en önemli sonucu **işçi örgütlenmesinde yarattığı değişimdir**.

Çalışma hayatında sosyal tarafların güç dengesini bozacak olan bu değişime karşı koyabilmek için üretilen çözümde **küresel sorunlara ancak emeğin küresel örgütlenmesiyle** veya çalışma yaşamında uluslararası standartların benimsenmesiyle çözüm getirilebileceği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede ILO standartlarının ülkeler tarafından benimsenmesi ve iç hukuka yansıtılması küresel uzlaşma açısından önemli bir adım olarak görülmektedir. Diğer uzlaşmacı bir yaklaşım ise AB içindeki Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) veya Avrupa Endüstri İşveren Konfederasyonu (UNICE) gibi uluslararası kuruluşlardır. Üst düzeyde kontrol yönetimi kapsamında Uluslararası Stan-

dartlar Organizasyonu (ISO) tarafından verilmekte olan standartlara SA 8000 (Social Accountability, Sosyal Muhasebeleştirme) adında bir yenisi eklenmiştir. Bu yeni oluşumla işçi haklarının standart hale getirilmesi ve eşit ortamlar yaratılması amaçlanmaktadır.

Kuşkusuz küresel bir soruna küresel düzeyde çözüm arayışları yanlış değildir. Ancak uluslararası çözümler de her zaman ülke gerçeklerine uymadığından esneklik konusunda uzlaşmacı çözümün toplu sözleşme veya bireysel hizmet sözleşmeleri olduğu sonucunda görüş birliğine ulaşılmıştır. Toplu veya bireysel iş sözleşmelerinin, günün koşullarına uygun çalışma kurallarının karşılıklı olarak belirlenmesinde önemli bir süreç olduğu kabul edilmektedir.

Bu çerçevede merkez işgücünün değişen koşullara uyumunun sağlanması yasal düzenlemelerle olabilir, ancak önemli olan çevre işgücünü yasal bir temele dayandırmaktır. Bu konuda sendikaların yeni işlevleri çevre işgücünü örgütlemek ve eğitimine önem vererek nitelikli işgücü haline gelmelerine katkıda bulunmaktadır. Türkiye gibi, yasa dışı çalışma koşullarının uygun olduğu ülkelerde çevre işgücünün yasal bir çerçevede örgütlenmesi konusu esnek çalışmanın temel sorunu olarak çözümsüz kalmaktadır.

KAYNAKÇA

ANSAL, Hacer (1996), "Esneklik: Fordizmden Post Fordizme Dönüşüm Anahtarı" **Petrol-İş** 1995-1996 Yıllığı,

BIT, (1998), **Rapport Sur L'emploi Dans Le Monde 1998-99**. Employabilité et Mondialisation: Le Role Cruciale De La Formation. Geneve

BOSCH, Gerard.,(1999) "Le Temps De Travail: Tendances Et Nouvelle Problématiques", **Revue International Du Travail**, Vol.138, No: 2, S.141-162.

BRONSTEİN, A. (1997) "Labour Law Reform in Latin America: Between State Protection and Flexibility", **International Labour Review**, Vol 136, Spring, ILO Geneva.

CENTEL, Tankut, (1999) "Esneklik uygulamaları ve Türkiye", **Mercek**, Temmuz, Mess, Ankara.

DEMİR Erol ve Nadir SUĞUR,(1999), "Özelleştirme Sonrası Çimento Sanayiinde Taşeron İşgücü Kullanımı Ve Esnek Üretim", **Mülkiye**, Mart-Nisan , Cilt XXIII s.162-216.

- DİE, (1999), **Hanehalkı İşgücü Anketleri**, Ankara.
- EKİN, Nusret,(1996), "Değişim Ve Sendikaların Geleceği", **Mercek**, Nisan, S.18-35
- FAJERTAG, Giuseppe, (1999), "Avrupa'da Çalışma Süresi", **Avrupa Sendikal Hareketi**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, s. 121-137, Ankara.
- GORDON, D., (1988), "The Global Economy", **New Left Review**, 168, 24-65.
- HARVEY, D. (1993), "Esneklik :Tehdit Mi Yoksa Fırsat Mi?", **Çev. Toplum Ve Bilim**, Sayı 56/61 , s. 83-92
- (1999), **Postmodernliğin Durumu**, Metis Yayınları, İkinci Baskı , İstanbul Çeviri, Çeviren: Sungur Savran
- ILO , (1985), **Collective Bargaining in Industriated Market Economies**, 5 th impression, Geneva.
- KÖSTEKLİ, İpek, Şeyma, (1999), "Esneklik ve Sendikal Politikalar II", **Türk-İş Dergisi**, Mart-Haziran, Sayı 333.
- KUTAL, Metin, (1995) **Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri**, İ.Ü.İktisat Fakültesi, İstanbul.
- LORDOĞLU, Kuvvet, (2000), **Esnekleşme Versus Enformelleşme**, Petrol-İş Yearbook, İstanbul.
- MESS, (1999), **Mercek**, Esneklik Özel Sayısı, Temmuz.
- NECEF, Şule (1996), "İşçiler Esnekleşiyor mu, parçalanıyor mu?" **Petrol-İş Yıllığı**, İstanbul.
- OCDE, (1995), "**Rapport De Synthèse**", La Flexibilité Du Temps De Travail: Négociation Collective et Intervention de L'Etat, Paris.
- OZAKI, Muneto, (1999), **Negotiating Flexibility**, ILO, Geneva,
- PALMER, M. ve K.T.Winters (1993), **İnsan Kaynakları**, (Çev:D.Şahinler), İstanbul:Rota Yayınları.
- PETROL-İŞ, (2000), **Yearbook 97-99**, İstanbul
- PİORE, M. ve SABEL, C. (1984), **The Second Industrial Divide**, New York.
- SAVCI, İlkay,(1999), **Birey ve Örgüt**, Ankara.
- SAYER, A. (1989), "Post-Fordizmin Question ", **International Journal of Urban Regional Research**.

- SELAMOĞLU, Ahmet (1998), **Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı**, Ankara.
- SCOTT, (1988), **New Industrial Spaces: Flexible Production, Organisation and Regional Development in North America and Western Europe**, London.
- ŞENSES Fikret (1995) "İşgücü Piyasasında Esneklik Türkiye İçin Geçerli Bir Kavram Midir?", **Petrol-İş Yıllığı**, İstanbul S. 693-705
- TİSK,(1999), Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt XXXVII, Sayı 4 Ocak, s.26 .
- TİSK, (2000), "**Çalışma Hayatında Esneklik**" **Semineri**, İstanbul 30 Kasım 1999, Tebliğler ve Görüşler, Mart , Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay, (1999), **Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Üzerine Güncel Tartışmalar**, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- TREU, T. (1992) "Labour Flexibility İn Europe" **International Labour Review**, Vol 131, No:4-5, P.498
- TUNCAY, Can, (1999), "Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri", **Mercek**, Temmuz, Mess.
- WETHER, W.B.Jr ve K.Davis, (1994), **Human Ressources and Personel Management**, N.Y. Mc GRaw-Hill Int.Ed
- YAŞAR EĞİTİM VE KÜLTÜR VAKFI, (1995), **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim.
- YENTÜRK, N.,(1993), "Post-Fordist Gelişmeler Ve Dünya İktisadi İş Bölümü", **Toplum Ve Bilim**.
- YÜKSEL Nihat, (1997), **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, TİSK