

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
DOKTORA TEZİ**

**PART-TİME İSTİHDAMIN İŞGÜCÜ PİYASALARINA ETKİSİ:
OECD ÜLKELERİ ÖRNEĞİ**

UMUT YERTÜM

**TEZ DANIŞMANI:
DOÇ. DR. OĞUZ BAŞOL**

EKİM - 2020



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Umut Yertüm

27.10.2020



ÖZ

Part-Time İstihdamın İşgücü Piyasalarına Etkisi: OECD Ülkeleri Örneği

Yertüm, Umut

Doktora, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Oğuz Başol

Ekim- 2020

Bu araştırmanın amacı post-endüstriyel istihdam biçimlerinden olan part-time istihdamın temel işgücü piyasası göstergeleri olan istihdam oranı, işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı üzerindeki etkisini incelemektir.

Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için 35 OECD ülkesinin 2000 yılından en güncel veri olan 2018 yılına kadar part-time istihdam, istihdam, işgücüne katılma, işsizlik ve uzun süreli işsizlik oranları incelenmiştir. Bu değişkenler arasındaki uzun süreli ilişkinin var olup olmadığı ve varsa ilişkinin yönünün belirlenmesi için panel ARDL modeli kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen analiz sonucunda; OECD ülkelerinde part-time istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, istihdam oranını %0.10 arttırırken, işsizliği %0.84, uzun süreli işsizliği ise %0.66 arttırmakta, işgücüne katılma oranını ise etkilememektedir. OECD ülkelerindeki kadınların part-time istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, istihdam oranını %0.26 arttırırken, işsizliği %0.31, uzun süreli işsizliği ise %0.72 arttırmakta, işgücüne katılma oranını ise etkilememektedir. OECD ülkelerindeki erkeklerin kısmi süreli istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, işgücüne katılma oranını %0.03 arttırırken, işsizliği %0.30, uzun süreli işsizliği ise %0.51 arttırmakta, istihdam oranını ise etkilememektedir. Buradan hareketle 2000-2018 yılları için OECD ülkelerinde part-time istihdam oranının meydana gelen bir artışın istihdam oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Part-Time İstihdam, Post-Endüstriyel Toplum, İşsizlik, OECD, Panel ARDL Modeli



ABSTRACT

The Effect of Part-Time Employment on Labour Markets: The Case of
OECD Countries

Yertüm, Umut

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Oğuz Başol

October – 2020

The aim of this study is to examine the relationship between part-time employment, which is one of the post-industrial forms of employment, with the basic labor market indicators such as employment rate, labor force participation rate, unemployment rate and long-term unemployment rate.

Part-time employment, employment, labor force participation, unemployment and long-term unemployment rates of 35 OECD countries from 2000 to 2018, which is the most recent data, have been analyzed in order to achieve this goal. The panel ARDL model was used to determine whether there is a long-term relationship between these variables and the direction of the relationship, if there is any.

As a result of the analysis; a 1% increase in the rate of part-time employment in OECD countries increases the employment rate by 0.10%, unemployment by 0.84% and long-term unemployment by 0.66%. A 1% increase in the part-time employment rate of women in OECD countries increases the employment rate by 0.26%, while increasing unemployment by 0.31% and long-term unemployment by 0.72%. A 1% increase in the part-time employment rate of men in OECD countries increases the labor force participation rate by 0.03%, while unemployment increases 0.30% and long-term unemployment by 0.51%. Based on this, it would be appropriate to say that an increase in the rate of part-time employment creates more unemployment than the employment rate.

Key Words: Part-Time Employment, Post-Industrial Society, Unemployment, OECD, Panel ARDL



İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	v
ABSTRACT	vii
KISALTMALAR	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
TABLolar DİZİNİ	xvii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Çalışma sürelerine Göre Esneklik Türleri.....	9
1.1.1. Part-Time İstihdam	9
1.1.2. Vardiyalı Çalışma	13
1.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma ya da Sıfır Saat Sözleşmeleri.....	14
1.1.4. Kayan İş Süreleri	14
1.1.5. Yoğunlaştırılmış İş Haftası.....	15
1.1.6. İş Paylaşımı.....	16
1.1.7. Deneme Süreli Sözleşme	16
1.2. İstihdam Biçimi Bakımından Esneklik	16
1.2.1. Evde Çalışma.....	17
1.2.2. Tele Çalışma.....	17
1.2.3. Geçici İş İlişkisi	17
1.2.4. Taşeronlaşma.....	18
1.3. İşgücüne Katılma Oranı	18
1.4. İstihdam Oranı.....	21
1.5. İşsizlik Oranı	24
1.6. Uzun Süreli İşsizlik Oranı	27

2. BÖLÜM

EKONOMİK VE SOSYAL ARKA PLAN: ÇALIŞMA YAŞAMINDA MEYDANA GELEN DÖNÜŞÜM	31
2.1. Endüstri Öncesi Çalışma	31
2.1.1. İlkel Dönemde Çalışma.....	31

2.1.2.	Antik Çağda (Köleci Toplum) Çalışma	32
2.1.3.	Feodal Toplumda Çalışma.....	35
2.1.4.	Fabrikalara Giden Yol.....	39
2.2.	Endüstri Döneminde Çalışma: Üretimde Radikal Dönüşüm	42
2.2.1.	Fabrika ve Çalışma	44
2.2.2.	Fordist – Taylorist Üretimde Çalışma	49
2.2.3.	Büyük Buhran ve Yeni Düzen	53
2.2.4.	Fordist Üretimin Altın Çağı	55
2.2.5.	Fordist Üretimin Krizi.....	60
2.3.	Post-Endüstriyel Dönüşüm.....	63
2.3.1.	Kitlemel Üretim Krizi	65
2.3.2.	Teknolojik Gelişme ve Standartlaşmanın Sonu.....	66
2.3.3.	Küreselleşme ve Değişen Tüketici Tercihleri.....	67
2.3.4.	İşin Yeniden Örgütlenmesi İhtiyacı ve Neo-Fordizm.....	69
2.3.5.	Post-Fordizm	70

3. BÖLÜM

POST-ENDÜSTRİYEL TOPLUMDA İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ .. 85

3.1.	Hizmetler Sektörünün Yükselişi	85
3.2.	Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma Tartışmaları	89
3.2.1.	Daniel Bell ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma.....	90
3.2.2.	Andre Gorz ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma.....	95
3.2.3.	Alvin Toffler ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma	98
3.2.4.	Jeremy Rifkin ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma.....	102
3.3.	Çalışma Yaşamında Esnekleşme ve Part-Time İstihdamın Yükselişi.....	108

4. BÖLÜM

PART-TİME ÜZERİNE AMPİRİK BİR UYGULAMA 127

4.1.	Araştırmanın Amacı	127
4.2.	Araştırmanın Önemi	127
4.3.	Araştırmanın Hipotezi	129
4.4.	Araştırmanın Yöntemi.....	130
4.5.	Araştırmanın Verisi	132
4.6.	Araştırmanın Kısıtları.....	137

4.7.	Araştırmanın Bulguları.....	138
4.8.	Tartışma.....	150
SONUÇ.....		153
KAYNAKÇA		159
EKLER.....		175
EK 1: Part-Time İstihdam İle ilgili Yapılmış Türkçe Lisanüstü Tezler		175
EK 2: Part-Time İstihdam İle ilgili Yapılmış Türkçe Makaleler		178





KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
GSYH:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PTIO:	Part-time İstihdam Oranı
IKO:	İşgücüne Katılma Oranı
USİO:	Uzun Süreli İşsizlik Oranı
İSO:	İstihdam Oranı
İO:	İşsizlik Oranı



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Tipik ya da Tam Zamanlı İstihdam.....	8
Şekil 2: Fordizm vs Post-Fordizm	64
Şekil 3: Erdemli Fordist Sosyoteknik Paradigma Döngüsü.....	66
Şekil 4: Esnek Firma Modeli	72
Şekil 5: Atkinson Esnek Firma Modeli.....	73
Şekil 6: Kitleli vs Yalın Üretim	76
Şekil 7: İşgücü Üretkenliği ve Özel Sektör İstihdamı.....	120
Şekil 8:GSYH İçindeki İşçi Ücretleri ve Şirket Kar Payları.....	121
Şekil 9: Çalışmanın Geleceği	125



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: OECD Ülkelerinde Part-Time İstihdam Oranları	12
Tablo 2: OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (15-64 Yaş Grubu).....	20
Tablo 3: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları	23
Tablo 4: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları.....	25
Tablo 5: OECD Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranları	27
Tablo 6: Sektörel İstihdam Oranları ve Kişi Başına Düşen Toplam Üretim Artışı (GSYH 1950-73).....	59
Tablo 7: Endüstrileşmiş 6 Ülkede Ortalama Yıllık İşsizlik ve GSYH Artış Oranları %	60
Tablo 8: Çalışılan Saat Başına GSYH Yıllık Artış Oranı, 1870-1998.....	62
Tablo 9: Yıllık Ortalama İşsizlik ve Tüketici Fiyat Endeksindeki Değişim Oranları %	62
Tablo 10: Hizmetler Sektörüne Yönelik Bilimsel Çalışmalar	86
Tablo 11: Batı Avrupa ve ABD'inde Sektörler (1969)	94
Tablo 12: OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılma Oranları	112
Tablo 13: OECD Ülkelerinde Hizmetler Sektörü İstihdamı Oranları.....	114
Tablo 14: OECD Ülkelerinde Ortalama Yıllık Çalışma Süreleri.....	116
Tablo 15: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler 2000-2018 (Genel)	133
Tablo 16: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler 2000-2018 (Kadın).....	134
Tablo 17: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler (Erkek)	136
Tablo 18: Birim Kök Test Sonuçları Genel Sonuçlar	139
Tablo 19: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Genel Sonuçları .	140
Tablo 20: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Genel)	141
Tablo 21: Birim Kök Test Sonuçları Kadınlar için Sonuçlar.....	143
Tablo 22: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Kadınlar için Sonuçlar	144
Tablo 23: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Kadın)	145
Tablo 24: Birim Kök Test Sonuçları Erkekler için Sonuçlar	147
Tablo 25: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Erkekler için Sonuçlar	148
Tablo 26: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Erkek)	149



Giriş

Modern anlamda çalışma olgusu endüstri devrimi ile birlikte sosyal hayatta yer almış olsa da insanların hayatlarını idame ettirme fikri çok daha eski tarihlere dayanmaktadır. Bağımlı iş ilişkisi endüstri devrimi ile sosyal hayatta yer aldığı için, modern anlamda çalışmanın bu dönemle başladığı kabul edilmektedir.

Tarım, hayvancılık ve küçük atölyelerde gerçekleşen çalışma, devrim ile birlikte daha büyük, disiplinli ve organize formlara dönüşmüştür. Bu dönüşümde temel etken teknoloji olmuştur. Teknolojinin kitlesel üretime imkan tanınması, çalışmanın bu kitlesel üretimin bir parçası olması ile sonuçlanmıştır. Çalışmanın üretimin bir parçası olması ile birlikte, çalışma şartları ağırlaşmaya başlamıştır.

Öyle ki 1900'lü yılların başında günlük ortalama çalışmanın bazı üretim yerlerinde 16 saat, haftalık ortalama çalışma sürelerinin ise 60 saati aştığı görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak da devrimin ilk yıllarından itibaren çalışma saatleri ve dolayısıyla çalışma şartları büyük mücadelelere neden olmuştur. Yapılan büyük mücadeleler sonucunda çalışma saatleri daha insancıl sınırlara indirilebilmiştir. Günlük çalışma saati 8, haftalık çalışma saati ise ortalama 40 saate düşürüldüğü için 1950-1975 yılları bu mücadelenin altın yıllarını oluşturmaktadır. Bahsi geçen yıllardaki çalışma bu nedenle tipik ya da tam zamanlı istihdam olarak adlandırılmıştır.

1950-1975 yıllarını kapsayan altın dönem en genel anlamıyla tek tip ve standart ürünün kitlesel üretimine dayanmaktadır. 1970'li yıllardan itibaren değişen tüketici tercihleri ve artan rekabet baskısı üretimin değişmesine neden olurken, ekonominin itici gücü olan sanayi sektörü ise yerini hizmetler sektörüne bırakmaya başlamıştır. 1970'li yılların başında ilk defa gelişmiş ülkelerde, hizmetler sektöründeki istihdam sayısı sanayi sektöründeki toplam istihdam sayısını geçmiştir. İstihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kaymaya başlaması, işgücü piyasalarını da etkilemiştir.

Sanayi sektörünün aksine hizmetler sektörü, değişen tüketici tercihlerine daha çabuk ve esnek bir şekilde cevap verme özelliğine sahiptir. Sanayi sektöründeki gibi üretim yapısına sahip olmadığı için de daha esnek istihdam biçimlerine imkan tanımaktadır.

Sanayi sektörü yapısı gereği daha ağır çalışma koşullarına sahip olduğu için, erkek istihdam oranlarının daha yüksek olduğu sektördür. Ancak, hizmetler sektörünün daha esnek çalışmaya imkan tanınması kadınların da işgücü piyasalarına girmesini sağlamıştır. Hizmetler sektörünün yükselişe geçtiği 1970'li yılların başında kadın istihdam oranları da hızla yükselmiştir. Nitekim 1970 yılında OECD ülkeleri kadın işgücüne katılma oranı ortalama %47,6 iken, 2019 yılında bu oran %65,1'e yükselmiştir.

Tam zamanlı çalışmak istemeyen ve buna rağmen işgücü piyasasında bulunmak isteyenlerin ilk başvurdukları esnek istihdam biçimi part-time istihdamdır. Kadınların dışında öğrenciler, yeni mezunlar ve yaşlılar arasında da part-time istihdamın yaygın olduğu bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle, 1970'li yılların başından 2000'li yıllara kadar geçen sürede demografinin kendisinin part-time çalışmaya iten neden olduğu kabul edilmektedir.

Yaygınlaşmaya başladığı yıllarda kadın, yeni mezun ya da öğrencilerin ve yaşlıların tercih ettiği part-time istihdam; teknolojinin gelişmesi, rekabet baskısı ve yüksek işgücü maliyetlerinin teknoloji ile ikame edilmesi ile hızlanmış ve tam zamanlı çalışma işverenler açısından maliyetli bir istihdam biçimi olarak algılanmaya başlanmıştır.

İşverenlerin tam zamanlı işgücünü maliyetli bulması, part-time istihdam talebini arttırmış ve bazı durumlarda part-time istihdam edilmek bir tercihten öte zorunluluk halini almıştır. Nitekim bu zorunluluk ile birlikte gönüllü-gönülsüz part-time istihdam ayrımı oluşmaya başlamıştır. Yapılan araştırmalarda, bazı işverenlerin tam zamanlı çalışanları part-time çalışmaya zorladıkları görülmüştür. Öyle ki, gönülsüz part-time çalışanların çok büyük bir kısmı tam zamanlı iş bulamayanlardan oluşmaktadır. Teknolojideki gelişmelerin işverenlere işgücünü sermayeyle ikame etmek imkanı tanınması,

refah devletinin altın çağında belirlenen çalışma sürelerini anlamsız bir hale getirmiştir. Nitekim 1970 yılında OECD ülkelerinin yıllık ortalama çalışılan süresi 1951 saat iken, 2019 yılına gelindiğinde 1726 saate kadar düşmüştür. En büyük azalma yıllık 2243 saatten, yıllık 1644 saate inen Japonya gibi çalışmanın kutsandığı bir ülkede gerçekleşmiştir.

Haftalık 40, günlük 8 saatlik çalışma 1980’li yıllar için ideal olmuş olsa da 2020’li yıllar için birçok nedenden dolayı “uzun bir süre” olarak algılanmaya başlamıştır. Bu durumun ilk ve en önemli nedeni teknolojiye 1970’li yıllardaki ile kıyaslanamayacak gelişmelerin yaşanmasıdır. Sürücüsüz araç, 3D yazıcı, yapay zeka, yapay öğrenme, nesnelerin interneti, dijitalleşme, mobil araçlar vb. sayısız teknolojik gelişme bugün görülen birçok mesleğin ortadan kalkmasına neden olmakta ve olmaya devam edeceği tahmin edilmektedir. Tüm bu teknolojik gelişmeler, part-time çalışmaya iten demografik değişkenleri yıllar itibariyle aşındırarak, part-time istihdamın tüm yaş ve cinsiyet gruplarında yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Teknoloji, tüm sektörleri ve meslekleri etkilerken, bunun bir sonucu olarak da çalışma olgusunu ya da istihdamı etkilemektedir. Endüstri devrimindeki tipik, tam zamanlı istihdamın yerini; esnek, belirli süreli ve süreksiz a-tipik istihdam biçimleri almıştır. Bu istihdam biçimlerinden en fazla başvurulan yöntemlerden birisini de part-time istihdam oluşturmaktadır. İşverenlere üretimde daha esnek üretme imkanı tanıyan bu tarz istihdam türleri; istihdam oranı, işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı gibi temel emek piyasası dinamiklerini etkilemektedir. Nitekim mevcut çalışma tam olarak bu etkiye odaklanmaktadır. Bu çalışmada, part-time istihdam oranının temel işgücü dinamiklerine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Mevcut araştırma dört bölüme ayrılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeveye odaklanmıştır. İlk önce part-time özelinde a-tipik istihdam türleri daha sonra istihdam oranı, işgücüne katılma oranı,

işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranları 1990 yılından günümüze incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü, ekonomik ve sosyal arka planıyla çalışma yaşamında meydana gelen dönüşüme odaklanmıştır. Bu bölümde çalışma olgusu endüstri öncesi dönemden post-endüstri dönemine kadar temel kavramlar halinde incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümü post-endüstriyel toplumda istihdam olgusuna odaklanmıştır. Bu nedenle ilk önce hizmetler sektörünün yükselişi ve post-endüstriyel toplum, Bell, Gorz, Toffler ve Rifkin'in fikirleri etrafında incelenmiş daha sonra post-endüstriyel topluma özgü çalışma yaşamında esnekleşme ve part-time istihdamın yükselişi başlıklarıyla incelenmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümü ise 35 OECD ülkesinin işgücü verileri ile yapılan makro araştırmaya odaklanmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, hipotezi, yöntemi, verisi, kısıtları, bulguları ve tartışma alt başlıkları halinde incelenmiştir.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma kavramsal olarak toplumların bu olguya atfettikleri değer hakkında geniş bilgiler vermektedir. İngilizce çalışma kavramı olan work eski Hint-Avrupa dilinde kullanılan ve yapmak için anlamına gelen *werg* kelimesinden gelmektedir. Etimolojik olarak *energy* (çalışıyor olmak), *lethargy* (çalışmıyor olmak), *allergy* (çalışmaya karşı olmak), *synergy* (bir şeyle çalışıyor olmak), *liturgy* (kamusal iş) ve *organ* (bir araçla çalışmak) work kelimesinin kökeni olan *werg*' ten türetilmiştir. Oxford İngilizce Sözlüğü ise çalışmayı yirmi bir farklı isim ve kırk farklı fiil olarak listelemektedir. Budd bu durumu dilsel özelliklerin insan gerçekliğinin yansımaları olarak değerlendirmektedir¹.

Çalışma olgusu ilk zamanlardan beri zorluk ve anlaşmazlık içeren hareketler ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Öyle ki Fransızca *travail* (çalışma) ve İngilizce *travail* (işkence) kavramlarının kökenleri Latince *tripalium* kelimesinden türetilmiştir. Bir işi yerine getirme ya da bir işte başarılı olma fikri uzunca bir süre sanatsal yaratıcılık ve bunun oluşabilmesi için gerekli olan acı çekme düşüncesi ile benzerlik göstermiştir².

Romalılar tarafından kullanılan ve zahmet, yorgunluk, acı ve ızdırap gibi anlamlara gelen labour kavramı da çalışmayı nitelendirmektedir. Azeri Türkçe 'sinde işlemek, Kırgızistan'da emgeg diğer tanımlamalarda olduğu gibi sıkıntı, zahmet ve yorgunluk gibi olumsuz çağrışımlara sahip çalışma kavramını tanımlamak için kullanılmaktadır³.

Çalışmanın ne olduğu ya da hangi aktivitelerin çalışma olarak addedilmesi gerektiği fikri büyük tartışmalar etrafında devam etmektedir. John Lock çalışmayı köleler tarafından yerine getirilen çalışma ve zanaata dayalı çalışma olarak ikiye ayırmaktadır. Hannah Arendt da labour ve work

¹ John W. Budd, *The Thought of Work*, Cornell Paperbacks (Ithaca, N.Y: ILR Press, 2011), 1.

² Dominique Meda, *Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour*, 1st edition, Dynamics of Virtual Work 14954 (New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2016), 22-23.

³ Veysel Bozkurt, *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm: bilgi, ekonomi ve kültür* (Bursa: Ekin Kitabevi, 2012), 49-50.

ayrımına giderek; vücudun çalışması ile ellerin üretmesini çalışmanın iki farklı biçimi olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle labour ve work ayrımının Locke'un daha önce yapmış olduğu antik Yunan toplumundaki köle ve zanaatkar emeği ayrımının devamı niteliği taşımaktadır⁴.

Çalışmanın köle gibi özgür iradeye sahip olmayanlarla zanaatkar gibi özgür iradeye sahip olanlar arasında açıklanmaya çalışılması; çalışmanın irade ile olan ilişkisini ön plana çıkarmaktadır. Çalışma ile çalışmama ya da boş zaman kavramları birlikte değerlendirilmektedir. Bu nedenle bazı yazarların çalışma kavramını boş zaman ya da çalışmama hakkı ile birlikte değerlendirdiği görülmektedir.

Grint çalışmanın boş zamanın tam tersi olduğunu iddia etmektedir. Ona göre çalışma kişinin yapmak zorunda olduğu, yapmamanın bir seçenek olamadığı ve tüm bu faaliyetlerin sonunda belirli bir ücretin alındığı durumu ifade etmektedir. Dahası bu faaliyetlerin hangi toplumsal koşullarda gerçekleştirildiği ve nasıl yorumlandığı da çalışma olgusunu belirlemektedir. Bazı durumlarda ücretli bazı durumlarda ücretsiz olabilecek faaliyetler bu kavramsallaştırmayı zorlaştırmaktadır. Yıkama, ütüleme, çocuk bakma, süt emzirme ve yemek yapmak gibi faaliyetler kimi zaman ücretli kimi zaman ücretsiz ifa edilir. Bu nedenledir ki çalışma olgusu; zamansal, mekânsal ve kültürel koşullarla yakından ilişkilidir. Yine de sosyolojik araştırmaların çoğunda çalışma kavramından kasıt karşılığında ücret alınan faaliyetleri ifade etmektedir⁵.

Applebaum boş zaman kavramının çalışma kavramından ayrıldığını ve hatta çalışmamanın bir koşulu olmasının endüstri döneminin bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Çalışma olgusu gerginlik, zahmet ve acı içerirken, boş zaman çaba gerektirmeyen, rahat ve keyif verici özellikler barındırmaktadır. Çalışma zorunluluk barındırırken, boş zaman varoluşu sürdürebilmek için zorunluluk barındırmaz. Çalışma gerçekleştirilmesi düşünülen bir amacın aracı olarak görülürken, boş zamanın amacın kendisini oluşturmaktadır.

⁴ Hannah Arendt, *The Human Condition*, 2nd ed (Chicago: University of Chicago Press, 1998), 79-80.

⁵ Keith Grint, *The sociology of work: introduction*, 3rd ed., fully rev. and updated (Cambridge, Eng. ; Malden, MA: Polity Press, 2005), 7-11.

Çalışma sosyal olarak faydalı ve zorunlu olarak görülürken, boş zaman bireyin kendi zamanını oluşturmaktadır. Çalışma ödüllendirilirken, boş zamanın kendisi ödül ve tatmini oluşturmaktadır. Çalışma genellikle rutin ve monotonken, boş zaman özgürleşme ve seçim yapabilmeyi oluşturmaktadır. Endüstri dönemi ile birlikte çalışma başkaları tarafından sıkı bir şekilde organize edilirken, boş zaman bireyin işverenden, zaman baskısından ve sistematikleşmeden uzaklaşması anlamına gelmektedir⁶.

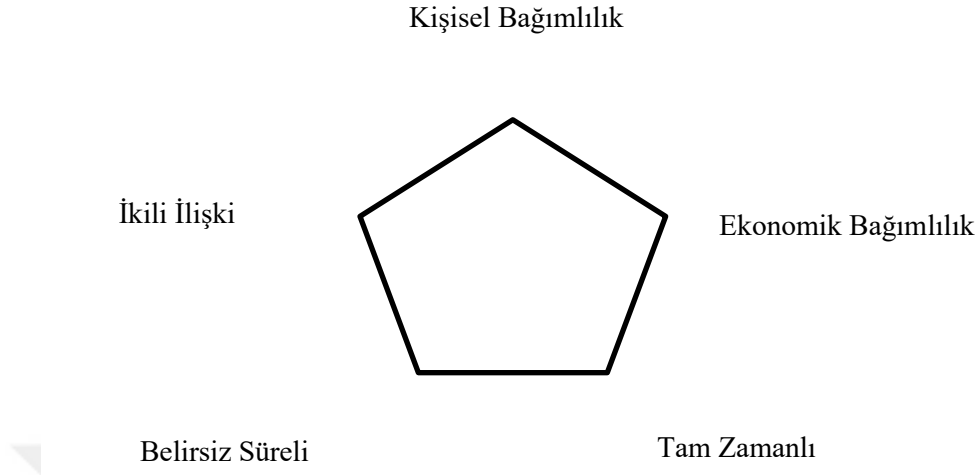
Endüstri devrimi ile işgücü piyasalarına hakim olan tipik ya da tam zamanlı standart istihdam, artan rekabet baskısı ile işgücü piyasalarında yaygınlaşan esnekleşme ile birlikte hakim konumunu kaybetmeye başlamıştır. Bu araştırma kapsamında incelenen part-time istihdam ise post-endüstriyel dönemde ortaya çıkan a-tipik istihdam biçimlerinden en çok tercih edilenidir.

Şu halde part-time istihdamdan bahsedebilmek için tipik ve a-tipik istihdam ayrımına gitmek gerekmektedir. Tipik istihdam, normal istihdam, standart istihdam ya da tam zamanlı istihdam olarak da adlandırılan, modern anlamda istihdam olarak kabul edilen işçi işveren ilişkisi endüstri devrimi ile oluşmuştur. Öyle ki, tam zamanlı sürekli istihdam ilişkisi, erkek işgücü piyasaları için standart düzenlemeyi ifade etmektedir. Şekil 1’de tipik istihdamın beş temel özelliği verilmiştir. Tipik ya da tam zamanlı istihdam; kişisel bağımlılık, ekonomik bağımlılık, ikili ilişki, belirsiz süreli ve son olarak tam zamanlı bir istihdam biçimini ifade etmek için kullanılmaktadır⁷.

⁶ Herbert A. Applebaum, *The concept of work: ancient, medieval, and modern*, SUNY series in the anthropology of work (Albany: State University of New York Press, 1992), 555-57.

⁷ Paul Schoukens ve Alberto Barrio, “The changing concept of work: When does typical work become atypical?”, *European Labour Law Journal* 8, sy 4 (01 Aralık 2017): 311-12, <https://doi.org/10.1177/2031952517743871>.

Şekil 1: Tipik ya da Tam Zamanlı İstihdam



Kaynakça: Schoukens ve Barrio (2017)'den derlenmiştir.

Diğer yandan a-tipik istihdam biçimi ise bahsedilen beş temel özelliği aşındırması ya da gevşetmesi ile işgücü piyasalarında yer bulmaktadır. Standart ya da tam zamanlı istihdamın en temel özelliğini belirsiz ve tam zamanlı ilişki oluştururken, a-tipik istihdamı ise belirli süreli, yarı zamanlı, geçici ve mevsimsel ilişki oluşturmaktadır. Tam zamanlı istihdamda ikili ilişki işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi ifade ederken, a-tipik istihdamda bu ilişki yerini ajans, platform vb. üçüncü kişileri de ilişkiye dahil eden istihdam biçimine bırakmaktadır⁸.

Tipik ya da standart istihdam; düzenli, süresiz, güvenceli, tek bir işverenle uzun süreli iş ilişkisini tanımlamak için kullanılırken, a-tipik istihdam bu özelliklere sahip değildir. A-tipik ya da esnek istihdam; part-time, geçici, belirli süreli, mevsimlik, bağımsız ve evden çalışma gibi geleneksel

⁸ Ronald Bachman, Rahel Felder, ve Marcus Tamm, "Labour Market Participation and Atypical Employment over the Life Cycle: A Cohort Analysis for Germany", Discussion paper (Institute of Labor Economics, 2018), 1-4.

istihdam biçimlerinin dışındaki iş ilişkilerini tanımlamak için kullanılmaktadır⁹.

Belirli süreli, geçici, ajans ya da part-time istihdam ilişkileri a-tipik olarak adlandırılmış olsa da tüm a-tipik istihdam biçimleri kendi içerisinde farklı yapılara sahiptir. Örneğin belirli süreli ya da ajans aracılığıyla kurulan iş ilişkisi standart ya da tam zamanlı istihdama göre süreklilik olgusuna sahip değildir. Diğer yandan part-time istihdam ise tam zamanlı istihdama göre daha düşük çalışma saatlerine sahiptir. Bu nedenle a-tipik istihdam biçimleri en genel haliyle esnek işgücü piyasalarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Esnekliğe vurgu yapılarak açıklanmaya çalışılan a-tipik istihdam esas itibariyle katmanlı emek piyasalarını referans almaktadır. Atkinson'a atfedilen içsel ve dışsal emek piyasaları tam olarak bu farklılığı açıklamaktadır¹⁰. Bu araştırmada a-tipik istihdam çalışma sürelerine ve biçimlerine göre iki farklı alt başlıkta incelenmiştir.

1.1. Çalışma sürelerine Göre Esneklik Türleri

Çalışma sürelerine göre esneklik, çalışma ilişkisine konu olacak istihdam biçiminin süre odaklı belirlenmesini ifade etmektedir. Bu istihdam türlerini tipik istihdamdan ayıran en önemli fark, belirlenen sürenin genel istihdam sürelerinden farklı olmasıdır. Çalışma sürelerine göre esneklik; part-time, vardiyalı, çağrı üzerine, kayan iş süreleri, yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı ve deneme süreli istihdam olmak üzere yedi farklı başlıkta incelenmiştir.

1.1.1. Part-Time İstihdam

Bu çalışmanın ana konusunu teşkil eden part-time istihdam, her ülkede kabul edilen bir saat sınırına sahip değildir. Part-time istihdamın haftalık ya da günlük kaç saatten oluştuğu, uygulandığı ülkenin iş hukuku ve işgücü piyasalarındaki genel durum ile ilişkilidir. Buna rağmen, yapılan

⁹ "Atypical Work", Eurofound, erişim 30 Haziran 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.

¹⁰ Johannes Giesecke, "Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market", *European Sociological Review* 23, sy 6 (2009): 630.

tanımlamalar haftalık 30 ve 35 saatleri arasındaki çalışmalar etrafında şekillenmektedir. Ülkenin yasal haftalık çalışma süresi uzadıkça, part-time istihdamın daha yaygın tercih edildiği görülmektedir¹¹. Bununla birlikte part-time istihdam; haftalık çalışma sürelerine oranla daha az çalışma süresi, gönüllülük esasına dayalı ve süreklilik arz eden olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1994 yılındaki Part-time çalışma kongresinde; “bir iş yerinde haftalık çalışma süresinden daha az sürelerle çalışmayı” part-time olarak kabul etmektedir. ILO, özellikle çocuklu kadınlar tarafından başvuru part-time istihdamın en yaygın a-tipik istihdam türü olduğunu belirtmektedir¹². Bu çalışmanın uygulama kısmında kullanılan verilerin elde edildiği OECD ise part-time istihdamı, 15 yaş ve üzeri kişilerin haftada 30 saatten daha az çalışması olarak tanımlamaktadır¹³.

ILO ve OECD'nin part-time tanımlarına rağmen AB gibi aynı düzenlemelere sahip ülkelerde bile part-time istihdam farklı tanımlanmaktadır. Örneğin Almanya'da part-time istihdam 36 saatten daha az çalışmaları kapsarken, aynı birlik üyesi Fransa'da haftalık çalışma süresi olan 39 saatten en az %20 oranında az olan çalışma ilişkisi part-time olarak nitelendirilmektedir. ABD'nde ise part-time istihdam genellikle 35 saat ve daha az çalışma ilişkisi için kullanılmaktadır. Diğer yandan Birleşik Krallık'ta ise part-time istihdam ilişkisi oluşması için haftalık 30 saatin altında iş ilişkisi oluşması gerekmektedir¹⁴.

Part-time istihdamla özdeşleşen Hollanda'da ise haftalık 36 saatten az, 12 saatten fazla tüm çalışma ilişkileri part-time olarak kabul edilmektedir. Tam

¹¹ Alois van Bastelaer, Georges Lemaitre, ve Pascal Marianna, “The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons”, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, c. 22, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 01 Ocak 1997, 3, <https://doi.org/10.1787/132721856632>.

¹² “What Are Part-Time and on-Call Work?”, Document, 11 Kasım 2016, http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm.

¹³ “Part-Time Employment Rate”, Text, erişim 01 Haziran 2020, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en.

¹⁴ Susan Houseman, “Part-Time Employment in Europe and Japan”, *Journal of Labour Research* 16, sy 3 (1995): 249.

zamanlı çalışma haftalık 36-40 saatleri arasında kabul edilmektedir. Part-time istihdamın Hollanda çalışma biçimi olarak anılmasının nedeni ise; toplam istihdamın yaklaşık yarısının, her dört kadından ise en az üçünün part-time çalışmasıdır¹⁵.

Bir diğer OECD üyesi Japonya’da ise part-time istihdam tanımı biraz daha karmaşıktır. Çalışanların dörtte birinin part-time çalıştığı Japonya’da, tam zamanlı çalışanlardan daha az gün ve saatle çalışılması ya da sözleşmelerinin öyle belirlenmesi part-time istihdam ilişkisinin oluşması için yeterlidir. Bu tanımlama nedeniyle haftalık 35 saatten fazla çalışanlar bile part-time çalışan olarak kabul edilmektedir. Bu karmaşıklığın esas nedeni, part-time istihdam ilişkisinin Japonya’da daha düşük çalışma koşullarını ifade etmek için kullanılmasıdır. Bunun bir sonucu olarak bazı işyerlerinde part-time ve tam zamanlı çalışanlar aynı sürelerde çalışmaktadır¹⁶.

4857 Sayılı İş Kanunda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlendiği için part-time çalışma ilişkisinin oluşabilmesi; haftalık çalışma süresinin en fazla üçte ikisi kadar (30 saat) olması şartına bağlanmıştır. Haftalık 45 saatten düşük çalışma sürelerinin belirlendiği iş yerlerinde ise, part-time çalışma ilişkisinin oluşabilmesi için o sürenin en az üçte biri oranında daha az çalışma süresi gerekmektedir¹⁷.

Tablo 1’de 1980 yılından günümüze OECD ülkelerindeki part-time istihdam oranları incelenmiştir. Buna göre 1980 yılında OECD ülkelerinde part-time çalışanların oranı ortalama %16 seviyesindeyken bu oran 2019 yılında ortalama %20’lere gelmiştir. Bu oran her 5 sözleşmeden 1’inin part-time olduğunu göstermektedir. Tablo detaylıca incelendiğinde; OECD üyesi ülkelerin büyük çoğunluğunda part-time istihdam oranlarının 1980-2019

¹⁵ Jelle Visser vd., “The Netherlands: From Atypicality to Typicality”, içinde *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union*, ed. Silvana Sciarra, Paul Davies, ve Mark Freedland, 1. bs (Cambridge University Press, 2004), 2-9, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511495045.008>.

¹⁶ Susan N. Houseman ve Machiko Ōsawa, ed., *Nonstandard work in developed economies: causes and consequences* (Kalamazoo, Mich: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003), 176.

¹⁷ TBMM, “İş Kanunu”, 4857 § 9 (2003).

yılları arasında arttığını, az sayıda da olsa bazı ülkelerde aynı kaldığını ya da azaldığını göstermektedir.

Tablo 1: OECD Ülkelerinde Part-Time İstihdam Oranları

Ülkeler	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Avustralya	15,9	17,9	21,2	24,3	26,3	28,5	29,8	30,9	31,6
Avusturya	14,0	16,4	21,3	25,3	28,2	28,0
Belçika	..	8,6	10,9	13,6	20,8	22,0	24,0	24,7	25,4
Kanada	14,3	17,0	17,0	18,8	18,1	18,4	19,6	18,9	18,9
Şili	7,7	7,2	19,8	19,5	20,8
Çekya	6,3	5,3	4,9	5,9	6,3	7,6
Danimarka	..	24,3	23,3	21,6	21,3	22,1	26,3	25,4	22,4
Estonya	8,3	8,0	11,1	10,8	12,7
Finlandiya	6,7	8,2	9,5	11,7	12,3	13,7	14,6	15,5	17,1
Fransa	8,2	10,8	11,9	15,6	16,9	17,2	17,8	18,8	18,0
Almanya	..	12,8	15,2	16,3	19,4	24,0	26,3	28,0	28,6
Yunanistan	..	5,2	4,1	4,8	4,5	5,0	6,5	9,5	9,2
Macaristan	5,4	3,9	4,1	5,9	6,0	5,2
İzlanda	28,4	26,2	22,7	25,4	23,5	22,4
İrlanda	..	6,4	8,1	12,1	16,4	17,1	22,7	22,8	17,4
İsrail	22,4	23,0	24,8	23,2	22,4	21,7
İtalya	..	5,3	4,9	6,4	8,5	12,9	15,0	18,5	19,0
Japonya	16,3	18,3	20,3	22,7	25,2
Letonya	11,2	8,3	9,8	7,9	9,2
Litvanya	10,2	7,2	8,2	8,3	7,5

Lüksemburg	..	7,2	6,9	7,9	11,3	17,4	17,9	18,9	17,3
Meksika	26,2	22,4	21,3	23,3	23,2	22,8
Hollanda	..	22,7	31,7	36,3	39,6	44,5	47,0	48,9	49,2
Y. Zelanda	20,4	21,7	22,5	21,7	22,1	21,8	19,9
Norveç	27,1	28,3	26,5	26,5	25,6	26,5	26,8	26,0	26,8
Polonya	10,6	10,8	10,8	8,4	7,4	6,9
Portekiz	5,9	7,6	11,0	11,4	11,9	12,5	10,3
Slovakya	2,8	2,1	2,5	3,9	6,0	5,0
Slovenya	6,5	9,0	11,4	10,8	9,0
İspanya	4,7	7,3	7,9	12,2	13,0	15,7	14,6
İsveç	24,2	24,0	23,3	24,3	21,6	23,2	24,0	22,8	21,5
İsviçre	27,3	29,3	31,7	34,0	36,2	37,4
Türkiye	9,3	6,5	9,4	5,6	11,5	9,9	9,5
Birleşik Krallık	..	21,2	21,7	24,1	25,1	25,1	26,9	26,7	26,0
Birleşik Devletler	16,9	17,4	16,9	18,6	16,8	17,4	19,7	18,4	22,1

Kaynakça: OECD, Statistics (2020).

1.1.2. Vardiyalı Çalışma

Çalışma hayatı gündüz çalışma düzenine göre inşa edilmiş olsa da üretilen mal ya da hizmetlerin süreklilik arz ettiği durumlarda üretim tüm gün devam etmektedir. Vardiyalı çalışma en basit haliyle; çalışma sürelerinin birbirini takip edecek şekilde düzenlenerek, üretimin kesintiye uğramasını engellemektir. ILO, vardiyalı çalışmanın günlük 8 saat ve haftalık 48 saat sürelerini aşabileceğini fakat son üç hafta ortalamasının günlük 8 saat ve haftalık 48 saati aşamayacağına karar vermiştir. Başka bir ifade ile,

vardiyalı çalışma kısa vadede esneklik imkanı sağlayarak, üretimin sürekliliğini sağlamayı hedefleyen çalışma biçimidir¹⁸.

4857 Sayılı İş Kanunu ise vardiyalı çalışmayı; kesintisiz şekilde birbiri ardına postalar halinde yapılan çalışma olarak tanımlamakta, gece vardiyalarının günlük 7,5 saatten fazla olamayacağını, 18 yaş ve altındaki gençlerin bu saatlerdeki vardiyalarda çalışamayacağını ve vardiya değişimi nedeniyle ücretlerde indirim yapılamayacağını belirtmektedir¹⁹.

1.1.3. Çağrı Üzerine Çalışma ya da Sıfır Saat Sözleşmeleri

Uygulanışı part-time istihdama benzeyen çağrı üzerine çalışma; çalışılacak sürenin sadece işveren tarafından belirlendiği bir yöntemdir. İşverenin çalışma düzenini önceden haber verdiği çağrı üzerine çalışmaya, talep bazlı çalışma da denmektedir. Ne zaman ve ne kadar çalışılacağı kararının tamamen işverene ait olduğu çağrı üzerine çalışma; en esnek a-tipik istihdam biçimini oluşturmaktadır²⁰.

4857 Sayılı İş Kanunu ise çağrı üzerine çalışmayı; tarafların haftalık, aylık ve yıllık olarak belirleyebildikleri istihdam biçimi olarak belirtmektedir. Kanun, uluslararası uygulamadan farklı olarak sıfır saatli çağrı üzerine çalışmaya izin vermemekte, tarafların süre belirlemediği her sözleşmede haftalık 20 saat günlük dört saat üst üste çalıştırmak zorunluluğu getirmektedir. Bununla birlikte, sözleşmede belirlenen saatlerde işçi çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanmaktadır²¹.

1.1.4. Kayan İş Süreleri

Esnek çalışmanın bir türü olan kayan iş süreleri, çalışmanın başlangıç ve bitiş sürelerinin işveren ya da işletme yönetimi tarafından belirlendiği bir yöntemdir. İlk olarak 1960'lı yılların sonunda Almanya'daki bir havacılık şirketinde kullanılan yöntem; daha sonra İskandinav ülkelerinde de uygulamaya konulmuştur. Çalışanlar açısından en önemli avantajı;

¹⁸ International Labour Organisation, "Condition of Work Digest: Working Time Legislation and Trends Throughout the World", Condition of Work Digest (Geneva: ILO, 1995), 66.

¹⁹ TBMM, İş Kanunu.

²⁰ Iain Campbell, "On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia", ILO, Conditions of Work and Employment Series, sy 102 (2018): 1-2.

²¹ TBMM, İş Kanunu.

kendilerine en uygun çalışma sürelerini belirleyerek daha verimli bir çalışma hayatına imkan tanınmasıdır. Çalışanların çalışma sürelerini kendilerinin belirlemeleri daha yüksek iş tatmini sağlarken; daha az stresle karşılaşmalarına imkan tanımaktadır²².

Kayan iş süreleri uygulamada farklılık göstermektedir. Basit kayan iş süresi olarak da kabul edilen uygulamada, çalışanların günlük çalışma süreleri kesin olarak belirlenmemiş; işe ne zaman başlanıp ne zaman bırakılacağına yönelik tercih çalışanlara bırakılmıştır. Nitelikli kayan iş süresi olarak kabul edilen uygulamada ise; çalışma süresinin uzunluğu da dahil çalışan tercihinin bırakılarak, fazla çalışılan sürelerin daha sonraki haftalarda denkleştirilmesine imkan tanımaktadır²³.

1.1.5. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Esnek istihdam türlerinden bir diğeri olan yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışmanın daha kısa günlerde, daha uzun saatlerde yerine getirilmesini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile; yoğunlaştırılmış iş haftası, daha hızlı ve daha kısa zaman aralığında çalışmaya odaklanmaktadır²⁴. İş sürelerinin belli günlere yoğunlaştırılması iş sağlığı ve güvenliği açısından problemler oluşturduğu için; çalışanların 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenmesini sağlayacak düzenlemeler oluşturulmuştur. Bununla birlikte yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışma süresi ara dinlenmeler hariç günlük 11 saatle sınırlandırılmıştır²⁵.

4857 Sayılı İş Kanununun yoğunlaştırılmış iş haftası ya da kayan iş süreleri uygulamalarından bahsetmemekle birlikte; haftalık 45 saatlik çalışma saatlerinin günlük 11 saati aşmaması kaydıyla farklı şekillerde dağıtılmasına imkan tanımaktadır. Kanuna göre bu farklı süreler iki aylık denkleştirme ile

²² Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, "ESNEKLİK KAVRAMI ve EMEK PİYASALARINDA ESNEKLİK", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 1, sy 60 (2011): 39-41.

²³ İlhan Günay, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş* 7, sy 3 (2004): 9.

²⁴ Matea Paskvan ve Bettina Kubicek, "The Intensification of Work", içinde *Job demands in a changing world of work*, ed. Christiana Korunka ve Bettina Kubicek (New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017), 26.

²⁵ Günay, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", 10.

yerine getirilebildiği gibi, toplu iş sözleşmesi ile bu süre dört aya kadar çıkarılabilmektedir²⁶.

1.1.6. İş Paylaşımı

Esnek istihdam türlerinden olan iş paylaşımı; iki ya da daha fazla çalışanın tam zamanlı bir işin sorumluluklarını paylaşmalarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Tam zamanlı bir çalışmanın karar alma ya da problem çözme gibi tüm görevler; işten elde edilecek gelir ve sosyal haklar ile birlikte paylaşılmaktadır. Bu esneklik işletmede işçi devrini azaltırken, kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarına alternatif oluşturma özelliğine sahiptir²⁷.

İş paylaşımının ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğe alternatif oluşturma özelliği işletmelerin vasıflı işgücünü kendi bünyelerinde korumalarına imkan verdiği için, Almanya'da başlayarak tüm AB ülkeleri arasında yaygınlık kazanmıştır²⁸.

1.1.7. Deneme Süreli Sözleşme

Deneme süreli iş sözleşmesi, çalışanları koruyan iş güvencesinin kanunlarda belirtilen sürelerde askıya alınmasını ifade etmektedir. Çalışanların işe girişten itibaren belli bir süre denenmesi ve bu süre sonunda işveren ve işçinin karşılıklı onayına göre iş ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktadır. Taraflardan bu süre sonunda çalışma ilişkisini tazminatsız olarak sonlandırma yetkisine sahiptir. 4857 sayılı İş Kanunu, tarafların doğacak iş ilişkisine yönelik bir süre konulmasına imkan verirken; bireysel sözleşmelerde bu süre en çok 2 ay, toplu sözleşmelerde bu süre en çok 4 ay olarak belirlenir hükmü bulunmaktadır²⁹.

1.2. İstihdam Biçimi Bakımından Esneklik

İstihdam biçimi bakımından esneklik; evde çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi ve taşeronlaşma olmak üzere dört farklı istihdam biçiminden oluşmaktadır.

²⁶ TBMM, İş Kanunu.

²⁷ Angela Morella ve Mary O'Hanlon, *Job Sharing: Two Heads Are Better than One* (Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin, 2004), 5.

²⁸ Parlak ve Özdemir, "ESNEKLİK KAVRAMI ve EMEK PİYASALARINDA ESNEKLİK", 36-37.

²⁹ TBMM, İş Kanunu, 11.

1.2.1. Evde Çalışma

Yapılması gereken işin bir kısmının ya da tamamının evde; telefon, bilgisayar vb. teknolojik aletler aracılığıyla yerine getirildiği esnek çalışma türü evde çalışma olarak adlandırılmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başlayan evde çalışma, işveren kontrolünü en aza indirdiği için çalışanlar tarafından tercih edilmektedir³⁰.

4857 Sayılı İş Kanunu ise bu türe esnek çalışmayı uzaktan çalışma olarak tanımlarken, işin edimin yerine getirilmesini evde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi olarak açıklamaktadır³¹.

1.2.2. Tele Çalışma

Çalışanlara daha fazla otonomi ve mobilite imkanı veren Tele Çalışma; merkezîyetçi ve geleneksel organizasyon yapısına sahip firmaların yeniden örgütlenmelerine neden olmuştur. 1980’li yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başlayan tele çalışma; verimliliğin artmasını sağlarken, çalışma saati düzenlemelerini iyileştirmiş ve yeni istihdam olanakları sağlamıştır. Evde çalışmayla ortak birçok noktası olmasına rağmen; evde çalışmaya kıyasla daha fazla teknolojik alet gerektiren tele çalışma; üretim maliyetlerini düşürmesi nedeniyle işverenler tarafından sıkça talep edilmektedir. Tele çalışma, coğrafi uzaklığı ortadan kaldırması sayesinde yaygınlık kazanmıştır³².

4857 Sayılı İş Kanunu tele çalışma başlığı altında esnek bir istihdam biçiminde bahsetmemiş olmakla birlikte, kanunun uzaktan ya da çağrı üzerine çalışmaya yönelik 14. Maddesi teknolojik imkanlarla evden ya da işyeri dışından çalışmaya imkan vermektedir.

1.2.3. Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi, özellikle gelişmiş ülkelerde, özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilen bir istihdam biçimidir. Firmaların istihdam

³⁰ Nicholas Bloom vd., “Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment”, *The Quarterly Journal of Economics* 1, sy 130 (2015): 212.

³¹ TBMM, İş Kanunu.

³² Vittorio Di Martino ve Linda Wirth, “Telework: A New Way of Working and Living”, *International Labour Review* 129, sy 5 (1990): 529.

ilişkilerinin bir kısmını, piyasa şartlarına göre ayarlayabilmesine imkan veren geçici iş ilişkisi, süre tamamlandıktan sonra işverene herhangi bir yükümlülük doğurmadığı için sıklıkla tercih edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak da geçici iş ilişkisi, kurulduğu işletmeye belirtilen iş ilişki süresinden sonra herhangi bir maliyet yüklememektedir.

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı iş kanununda “özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle” kurulabilir olarak tanımlanmıştır³³.

1.2.4. Taşeronlaşma

1980’li yılların başından itibaren değişen üretim yapıları üretim ölçeğinin küçülmesine neden olurken; firmalar üretimin bir kısmını ya da bazı kısımlarını yaptırmak için uzaklaştırma stratejisi de denilen taşeronlaşmaya başvurmuştur. Taşeronlaşma en genel tabiri ile ölçek ekonomileri, sektörel istihdam farklılığı ve rekabet baskısının artması ile yaygınlaşma imkanı elde etmiştir. Özelleştirmelerin ve mali önlemlerin arttığı bu dönemlerde, firmalar hem emek maliyetlerini düşürmek hem de değişime uyum sağlamak için; işin bir bölümünü ya da tamamını daha küçük ve uzmanlaşmış firmalara devretmektedir³⁴.

4857 Sayılı İş Kanunu ise taşeronlaşmayı asıl işveren-alt işveren ilişkisi etrafında tanımlamaktadır. Kanuna göre, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işverenlik ilişkisi kurulabilir³⁵. Bu anlamda kanun, taşeronlaşmayı sınırlandırma yolunu seçmiştir.

1.3. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücü, hali hazırda işgücü piyasasında çalışanlar ve çalışmaya hazır işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Emek piyasası dinamiklerinden olan

³³ TBMM, İş Kanunu, 6.

³⁴ James Ferris ve Elizabeth Graddy, “Contracting out: For What? With Whom?”, *Public Administration Review* 46, sy 4 (1986): 332-33, <https://doi.org/10.2307/976307>.

³⁵ TBMM, İş Kanunu.

İşgücüne Katılma Oranı ise, emek arzı fonksiyonunu ölçmeye alternatif yöntemlerin başında gelmektedir. İşgücüne katılma oranı genellikle haftalık periyotlarla ölçülürken, makro perspektifte incelendiğinde yıllık veriler daha sağlıklı bilgi edinmeyi sağlamaktadır³⁶.

ILO, daha önce ekonomik olarak aktif nüfus olarak bilinen işgücüne katılma olgusunu, “ülkelerin işgücü piyasasında aktif olarak bulunan çalışma çağındaki nüfusunun ölçülmesi” olarak tanımlamaktadır. Aktif olarak bulunmak, en genel anlamında bir işte çalışmak ya da iş arama faaliyetinde bulunmak olarak tanımlanmaktadır. Tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki üretim faaliyetlerine katılan ya da katılabilecek işgücünü ölçmeye yönelik bu ölçüm aynı zamanda üretimde kullanılabilecek potansiyeli de göstermesi bakımında önem arz etmektedir³⁷.

Bu araştırmada kullanılan verilerin elde edildiği OECD ise işgücüne katılma oranını; istihdam edilenler ve işsizlerden oluşan işgücünün, 15-64 yaş aralığındaki çalışma çağı nüfusuna bölünmesi olarak tanımlamaktadır. İşgücüne katılma oranı üretici kompozisyonunu açıkladığı için önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir³⁸.

Tablo 2, OECD ülkeleri için işgücüne katılma oranlarının 1980-2019 yılları arasındaki durumunu göstermektedir. Buna göre 1980 yılında %68 olan ortalama işgücüne katılma oranı yaklaşık 40 yılın sonunda ortalama %75'lere ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranında meydana gelen artışın en önemli nedeni ise kadınların daha yüksek oranda işgücüne katılmaya başlamalarıdır. Nitekim, 1980 yılında %53 olan kadınların işgücüne katılma oranı ortalaması 2019 yılına gelindiğinde ortalama %70'lere dayanmıştır. Buna göre, OECD ülkelerinde genel işgücüne katılma oranı 40 yılda ortalama 7 puan artarken kadınların işgücüne katılma oranı ortalama 17 puan artmıştır.

³⁶ Yoram Ben-Porath, “Labor-Force Participation Rates and the Supply of Labor”, *journal of political economy* 81, sy 3 (1973): 697.

³⁷ “Labour force participation rate” (ILO, t.y.), https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf.

³⁸ “Employment - Labour Force Participation Rate - OECD Data”, OECD, erişim 10 Eylül 2020, <http://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>.

Tablo 2: OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (15-64 Yaş Grubu)

Ülkeler	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Avustralya	69,5	69,5	73,5	74,0	73,8	75,4	76,4	76,9	78,5
Avusturya	71,4	70,8	71,4	74,4	75,5	77,1
Belçika	..	59,6	58,7	62,1	65,1	66,7	67,7	67,6	69,0
Kanada	71,6	73,9	76,6	74,7	76,2	77,7	77,8	78,0	79,0
Şili	61,0	61,5	64,8	66,8	67,4
Çek Cumhuriyeti	72,3	71,6	70,4	70,2	74,0	76,7
Danimarka	..	80,3	82,4	79,5	79,9	79,8	78,0	76,9	79,0
Estonya	78,7	72,9	71,1	70,2	73,8	76,6	78,8
Finlandiya	74,3	76,2	77,1	73,2	74,9	74,8	74,6	75,9	78,4
Fransa	69,6	67,2	66,8	67,5	68,6	69,4	70,0	71,3	71,7
Almanya	67,4	66,4	67,4	70,4	71,1	73,8	76,6	77,6	79,2
Yunanistan	..	60,0	59,1	60,1	63,8	66,4	67,8	67,8	68,4
Macaristan	58,9	59,9	61,4	61,9	68,6	72,6
İzlanda	84,7	86,6	86,7	85,5	87,9	87,0
İrlanda	..	60,5	60,1	61,8	68,1	70,7	71,6	72,1	73,1
İsrail	..	62,8	66,0	69,9	69,9	70,4	71,3	72,2	71,7
İtalya	58,3	58,0	59,5	57,9	60,3	62,4	62,0	64,0	65,7
Japonya	68,2	68,8	70,1	71,5	72,5	72,6	74,0	75,9	79,5
Letonya	67,0	69,1	73,0	75,7	77,3
Litvanya	70,5	68,7	70,2	74,1	78,0
Lüksemburg	..	60,2	60,1	60,3	64,2	66,6	68,2	70,9	72,0

Meksika	61,5	61,7	62,3	63,1	63,6	64,6
Hollanda	57,1	58,3	66,7	70,1	74,3	75,2	77,9	79,6	80,9
Y. Zelanda	73,0	74,5	75,0	77,2	77,4	78,7	80,9
Norveç	73,5	77,1	77,1	77,4	80,2	78,3	78,1	78,2	78,3
Polonya	67,4	65,8	64,6	65,3	68,1	70,6
Portekiz	69,2	67,3	68,8	66,9	71,2	73,2	73,7	73,4	75,5
Slovak Cumhuriyeti	69,3	69,9	68,9	68,7	70,9	72,7
Slovenya	67,5	70,7	71,5	71,8	75,2
İspanya	59,4	58,7	61,7	62,6	66,7	71,1	74,6	75,5	75,0
İsveç	81,7	82,8	84,7	79,5	79,0	80,2	79,0	81,7	82,9
İsviçre	79,4	80,5	80,9	81,3	83,3	84,3
Türkiye	59,4	56,8	52,4	49,8	52,7	56,1	58,5
Birleşik Krallık	..	75,2	77,8	75,8	76,4	76,3	76,0	77,6	78,8
Birleşik Devletler	72,5	74,4	76,5	76,9	77,2	75,4	73,9	72,6	74,1

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

1.4. İstihdam Oranı

Temel emek piyasası göstergelerinden olan istihdam oranı, işgücünün bir bölümü olan istihdam edilenlerden oluşmaktadır. İşgücüne katılma oranından farklı olarak, istihdam oranında potansiyel değil var olan üretim kaynağı ifade edilmektedir.

ILO, istihdam oranını istihdam edilenlerin çalışma çağı nüfusuna oranı olarak belirlemektedir. Kişinin istihdamda kabul edilmesi için belirlenen periyotlarda bir haftalık ya da bir günlük dahi olsa çalışma, karşılığında nakdi kazanç elde etme ya da kendi hesabına çalışma şartları aranmaktadır. Doğumdan sonra beklenen ortalama yaşam süresinin artış göstermesi ile

birlikte, ILO çalışma çağını 15-64 yaş aralığından ziyade 15 ve üstü yaş aralığı olarak kabul etmektedir³⁹.

OECD ise, istihdam oranını istihdam edilenlerin çalışma çağı nüfusuna oranı olarak hesaplamaktadır. OECD de ILO gibi çalışma çağı nüfusunu 15-64 yaş aralığıyla sınırlamaktadır. OECD'ye göre istihdam oranı kısa dönemde ekonomik döngüden etkilense de esas itibariyle uzun dönemde hükümetlerin yüksek öğretim ve gelir destekleme politikalarından etkilenmektedir. OECD istihdam edilenleri ise 15 yaş ve üstünde olup son bir haftada bir saat dahi olsa ücretli olarak çalışanlar şeklinde tanımlamaktadır⁴⁰.

Tablo 3'te 2000 yılından günümüze OECD ülkelerinde beşer yıllık periyotlarla istihdam oranları verilmiştir. Buna göre 2000 yılında OECD ülkelerinde istihdam oranı ortalaması %65 iken 2009 yılına dek %67'lere yükselmiştir. 2009 yılındaki küresel krizin etkisiyle 2000'li yılların ortalaması olan %65'lere dönen istihdam oranı küresel toparlanmayla 2019 yılında ortalama %71 seviyesine yükselmiştir. Buradan hareketle yaklaşık 20 yıl içerisinde OECD ülkelerinde istihdam oranında 5 puanlık bir artış olduğunu söylemek mümkündür. Bu artışın nedenleri incelendiğinde de OECD ülkelerindeki istihdam oranı artışın 2 temel nedenden dolayı gerçekleştiği söylenebilir. Bunlardan ilki, kadınların son 20 yılda daha yüksek oranda istihdam edilmelidir. Nitekim, OECD ülkelerinde 2000 yılında istihdam edilenlerin ortalama %42'si kadın iken bu oran 2019 yılına gelindiğinde ortalama %45 seviyelerine yükselmiştir. Buradan hareketle son 20 yılda OECD ülkelerinde daha fazla oranda kadının istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Diğer bir neden ise hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranında meydana gelen yükselmedir. Buna göre, 2000 yılında istihdam edilenlerin ortalama %65'i hizmet sektöründe iken 2019 yılında bu oran ortalama %74'ler seviyesine gelmiştir. Buna göre son 20 yılda OECD

³⁹ "Employment -to - population" (International Labour Organisation, t.y.), https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_EPR_EN.pdf.

⁴⁰ "Employment - Employment Rate - OECD Data", OECD, erişim 11 Eylül 2020, <http://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.

ülkelerinde hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranında 9 puanlık bir artış yaşanmıştır.

Tablo 3: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları

Ülkeler	2000	2005	2008	2009	2010	2015	2019
Avustralya	69,1	71,5	73,2	72,1	72,4	72,2	74,3
Avusturya	68,5	67,4	70,8	70,3	70,8	71,1	73,5
Belçika	60,5	61,1	62,4	61,6	62,0	61,8	65,3
Kanada	70,9	72,4	73,5	71,4	71,5	72,5	74,4
Şili	..	54,4	57,3	56,1	60,1	63,5	64,1
Çek Cumhuriyeti	65,0	64,8	66,6	65,4	65,0	70,2	75,1
Danimarka	76,3	75,9	76,3	73,5	71,8	72,0	75,0
Estonya	60,3	64,8	70,1	63,8	61,3	71,9	75,3
Finlandiya	67,2	68,4	71,1	68,7	68,2	68,6	73,0
Fransa	..	63,8	64,9	64,1	64,0	63,8	65,6
Almanya	..	65,5	70,1	70,3	71,3	74,0	76,7
Yunanistan	56,5	59,6	61,4	60,9	59,1	50,8	56,5
Macaristan	56,2	56,9	56,4	55,1	55,0	64,0	70,1
İzlanda	..	83,8	83,6	78,3	78,2	84,7	84,1
İrlanda	65,2	67,6	69,7	63,7	61,0	64,8	69,6
İsrail	56,1	56,7	59,8	59,2	60,2	68,3	68,9
İtalya	53,7	57,6	58,7	57,4	56,8	56,3	59,1
Japonya	69,0	69,4	70,9	70,2	70,3	73,4	77,7
Letonya	..	62,2	68,2	60,4	58,5	68,1	72,3
Litvanya	..	62,9	64,4	59,9	57,6	67,3	73,0

Lüksemburg	..	63,6	63,4	65,2	65,2	66,2	68,0
Meksika	..	60,1	60,7	59,8	59,7	60,7	62,2
Hollanda	73,0	70,6	74,9	74,6	73,9	74,2	78,2
Y. Zelanda	70,3	74,2	74,6	72,8	72,2	74,3	77,4
Norveç	77,5	74,8	78,0	76,4	75,3	74,8	75,3
Polonya	55,0	52,8	59,2	59,4	59,0	62,9	68,2
Portekiz	68,4	67,3	68,0	66,1	65,3	63,9	70,5
Slovakya	56,8	57,7	62,3	60,2	58,8	62,7	68,4
Slovenya	62,9	66,0	68,6	67,5	66,2	65,2	71,9
İspanya	56,3	63,6	64,5	60,0	58,9	57,8	63,3
İsveç	..	72,3	74,3	72,2	72,2	75,5	77,1
İsviçre	..	77,2	79,5	79,0	77,3	79,2	80,5
Türkiye	44,9	44,2	46,3	50,2	50,3
Birleşik Krallık	71,2	71,8	71,5	69,9	69,4	72,7	75,2
Birleşik Devletler	74,1	71,5	70,9	67,6	66,7	68,7	71,4

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

1.5. İşsizlik Oranı

İşgücü piyasalarının etkinliğinin incelenmesine yönelik göstergelerin başında işsizlik oranı gelmektedir. İşsiz sayısının artması ya da azalması, iktisadi durum hakkında net bilgi vermektedir. ILO'ya göre hali hazırda herhangi bir işi olmayan, referans döneminde iş aramaya yönelik faaliyetlerden en az birisini yapmış ve işbaşı yapmaya hazır çalışma çağı nüfusundakiler işsiz kategorisine dahil edilmektedir. İşsizlik oranı ise işsizlerin işgücüne bölünmesi ile hesaplanmaktadır⁴¹. OECD ise işsizleri, çalışma çağı nüfusunda iş arayan ve çalışmaya elverişli kişiler olarak

⁴¹ "Unemployment Rate", ILOSTAT, erişim 11 Eylül 2020, <https://ilostat.ilo.org/glossary/unemployment-rate/>.

tanımlamaktadır. Bu, uluslararası karşılaştırmaya imkan tanıyan en genel tanımlamayı oluşturmaktadır⁴². Türkiye İstatistik Kurumu ise işsizlik tanımında referans dönemini son üç ayda iş aramış olmak ve iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmak olarak belirtmektedir⁴³.

Tablo 4, OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarını göstermektedir. Buna göre 1990 yılında 2018 yılına dek veriler incelendiğinde, 1990 yılında ortalama işsizlik oranının %6,9 olduğu ve 2009 krizi öncesinde oranın ortalama %6'lar seviyesine düştüğü görülmektedir. Küresel kriz sonrasında hızla artan oran %10'lar seviyesine dek yükselmiş, 2018 yılında ise %6'lar seviyesine geri gelmiştir. Yaklaşık 30 yıllık ortalama incelendiğinde, işsizlik oranının yaklaşık 1 puan düştüğünü söylemek mümkündür.

Tablo 4: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları

Ülkeler	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2015	2018
Avustralya	6,9	8,5	6,3	5,0	4,2	5,6	5,2	6,1	5,3
Avusturya	..	3,7	3,5	5,6	4,1	5,3	4,8	5,7	4,8
Belçika	7,2	9,3	7,0	8,4	7,0	7,9	8,3	8,5	5,9
Kanada	8,1	9,5	6,8	6,8	6,1	8,3	8,0	6,9	5,8
Şili	10,5	9,3	9,3	11,3	8,1	6,2	7,0
Çek Cumhuriyeti	..	4,0	8,8	7,9	4,4	6,7	7,3	5,0	2,2
Danimarka	8,3	7,0	4,6	4,8	3,4	6,0	7,5	6,2	4,6
Estonya	0,6	9,7	14,5	8,0	5,4	13,5	16,7	6,2	5,4
Finlandiya	3,1	15,3	9,7	8,4	6,3	8,2	8,4	9,3	7,3
Fransa	9,2	11,6	10,0	8,5	7,1	8,7	8,9	10,0	8,7
Almanya	4,8	8,1	7,7	11,1	7,5	7,7	7,1	4,6	3,4

⁴² "Unemployment - Unemployment Rate - OECD Data", OECD, erişim 11 Eylül 2020, <http://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>.

⁴³ Naci Gündoğan, "Çalışma Ekonomisi Temel Kavramlar", içinde *Çalışma Ekonomisi - I* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010), 10.

Yunanistan	7,0	9,1	11,4	10,0	7,8	9,6	12,7	24,9	19,3
Macaristan	..	10,2	6,4	7,2	7,8	10,0	11,2	6,8	3,7
İzlanda	..	4,9	2,3	2,6	3,0	7,2	7,6	4,0	2,7
İrlanda	13,5	12,2	4,9	5,0	6,1	12,9	14,6	10,3	6,0
İsrail	12,2	8,8	11,0	11,3	7,7	9,5	8,5	5,3	4,0
İtalya	11,4	11,5	10,5	7,7	6,7	7,7	8,4	11,9	10,6
Japonya	2,1	3,2	4,8	4,4	4,0	5,0	5,0	3,3	2,4
Letonya	14,3	10,0	7,7	17,5	19,5	9,9	7,4
Litvanya	16,4	8,3	5,8	13,8	17,8	9,1	6,1
Lüksemburg	1,6	2,9	2,3	4,5	5,1	5,1	4,4	6,7	5,6
Meksika	..	6,9	2,6	3,6	3,9	5,4	5,3	4,3	3,3
Hollanda	7,4	7,0	3,0	5,9	3,7	4,4	5,0	6,9	3,8
Y. Zelanda	8,0	6,5	6,1	3,8	4,2	6,1	6,6	5,8	4,3
Norveç	5,3	4,9	3,4	4,6	2,6	3,2	3,6	4,4	3,8
Polonya	..	13,3	16,1	17,7	7,1	8,2	9,6	7,5	3,8
Portekiz	4,6	7,1	3,9	7,6	7,5	9,4	10,8	12,4	7,0
Slovakya	..	13,1	18,8	16,2	9,6	12,1	14,4	11,5	6,5
Slovenya	6,7	6,5	4,4	5,9	7,2	9,0	5,1
İspanya	16,0	22,7	13,9	9,1	11,3	17,9	19,9	22,1	15,3
İsveç	1,8	9,0	5,8	7,7	6,2	8,3	8,6	7,4	6,3
İsviçre	..	3,3	2,7	4,4	3,4	4,1	4,8	4,8	4,7
Türkiye	8,0	7,6	6,5	10,6	11,0	14,0	11,9	10,3	11,0
Birleşik Krallık	6,8	8,6	5,4	4,6	5,3	7,7	7,8	5,3	4,2
Birleşik Devletler	5,6	5,6	4,0	5,1	5,8	9,3	9,6	5,3	3,9

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

1.6. Uzun Süreli İşsizlik Oranı

Bu araştırmada kapsamında kullanılan son işgücü piyasası göstergesi olan uzun süreli işsizlik, işsizliğin bir bölümünü oluşturmaktadır. İşgücü piyasalarına ilişkin detaylı bilgi edinme ihtiyacı, işsizliğin ne kadar uzun sürdüğü sorusunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunun cevabı, işgücü piyasalarına yönelik daha sağlıklı bilgi elde etme imkanı vermektedir.

ILO⁴⁴ ve OECD⁴⁵'ye göre uzun süreli işsizlik en genel tanımıyla bir yıl ve daha fazla süren işsizlik durumu için kullanılmaktadır. Kısa süreli işsizliğin, işsizlik sigortası vb. uygulamalarla desteklendiği durumlar daha az kaygılanmaya neden olsa da süre uzadıkça gelirden yoksunluk daha büyük problemlere yol açmaktadır. Gelişmiş sosyal güvenlik sistemine sahip ülkelerde, işsizliğin sistemli bir şekilde desteklenmesi işgücü piyasalarının yapısını bozmaktadır. İşsizlik süresi arttıkça işgücü piyasalarında iş bulma ihtimali azaldığı için işsizlik süresinin kısaltılması en büyük öncelik halini almaktadır.

Tablo 5, OECD ülkelerinde işsizlerin içindeki uzun süreli işsizlerin ortalamasını göstermektedir. Buna göre 1990 yılında OECD ülkelerindeki işsizlerin ortalama %38'i uzun süreli işsizlerden oluşurken, 2019 yılında bu oran ortalama %28 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir ifadeyle yaklaşık 30 yılda uzun süreli işsizlerin oranında 10 puanlık bir azalma meydana gelmiştir.

Tablo 5: OECD Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranları

Ülkeler	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Avustralya	21,1	18,3	18,3	17,7	19,2	19,8	23,9
Avusturya	..	29,1	25,8	25,5	25,4	29,2	25,1

⁴⁴ "Long-term unemployment" (International Labour Organisation, t.y.), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.

⁴⁵ "OECD iLibrary | Long-term unemployment rate", erişim 12 Eylül 2020, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/long-term-unemployment-rate/indicator/english_76471ad5-en.

Belçika	68,5	62,4	54,2	51,7	48,8	51,7	43,5
Kanada	7,1	16,7	11,2	9,5	12,1	11,5	8,5
Çek Cumhuriyeti	..	31,2	48,8	53,6	43,3	48,3	30,3
Danimarka	29,9	27,9	21,7	23,4	20,2	26,9	16,6
Estonya	32,5	36,0	45,1	54,2	45,3	38,3	20,0
Finlandiya	..	37,6	29,0	24,9	23,6	25,1	18,5
Fransa	38,1	42,5	42,6	40,8	40,1	42,8	38,8
Almanya	46,8	48,7	51,5	53,0	47,3	44,0	38,1
Yunanistan	49,8	51,4	54,7	51,9	44,6	73,1	70,1
Macaristan	..	50,6	48,9	46,1	50,3	46,7	32,8
İzlanda	..	16,8	11,8	13,3	21,3	16,1	7,1
İrlanda	66,0	61,6	37,3	33,4	49,1	57,6	33,3
İsrail	..	8,1	12,0	25,3	22,4	11,5	5,7
İtalya	69,8	63,6	61,8	49,8	48,5	58,9	57,0
Japonya	19,1	18,1	25,5	33,3	37,6	35,5	32,3
Letonya	58,6	44,6	45,0	45,5	38,2
Litvanya	49,8	52,8	41,7	42,9	30,6
Lüksemburg	47,4	23,2	22,4	26,4	29,3	28,4	22,8
Meksika	..	1,5	1,2	1,8	1,9	1,7	1,7
Hollanda	49,3	46,8	..	40,2	27,6	43,6	31,4
Y. Zelanda	22,1	25,8	19,9	9,8	8,9	13,5	12,6
Norveç	10,2	18,7	20,6	23,9	24,1
Polonya	..	40,0	37,9	52,2	25,5	39,3	21,6
Portekiz	44,9	50,9	42,2	48,3	52,2	57,4	42,6

Slovakya	..	54,1	54,6	68,1	59,3	62,3	55,0
Slovenya	61,4	47,3	43,3	52,3	43,0
İspanya	51,3	54,6	41,7	24,4	36,6	51,6	37,8
İsveç	12,1	27,8	26,4	..	17,3	17,6	12,1
İsviçre	..	33,6	29,0	39,0	35,5	39,6	37,8
Türkiye	47,0	36,4	21,1	39,4	28,6	21,2	23,5
Birleşik Krallık	34,4	43,6	26,7	21,1	32,6	30,7	25,1
Birleşik Devletler	5,5	9,7	6,0	11,8	29,0	18,7	12,7

Kaynakça: OECD, İstatistik (2020)

Emek piyasasına ilişkin göstergeler incelendiğinde, son 30 yılda part-time istihdamın arttığı, işgücüne katılma oranlarında bir artış meydana geldiği ve bu artışın temel nedeninin kadınların işgücüne katılmasındaki artıştan kaynaklandığı, benzer şekilde istihdam oranında da bir artış olduğu ve bunun ise temel olarak iki nedenden kaynaklandığı tartışılmıştır. Bu nedenler, kadınların istihdamda daha fazla yer almaları ve hizmetler sektöründeki istihdam oranının artmasıdır. İşsizlik için de benzer bir tablodan bahsetmek mümkündür. Buna göre son 30 yılda işsizlik oranında yaklaşık 1 puanlık bir azalış meydana gelirken, uzun süreli işsizlerin oranında ise 10 puanlık bir azalma söz konusudur.

Görüldüğü üzere part-time istihdam ve emek piyasasının temel göstergelerinde yıllar içinde bir değişme söz konusudur. Nitekim, mevcut araştırma da tam bu konu üzerine odaklanmaktadır. Ancak konuyu yalnızca sayısal olarak incelemek sosyolojik, ekonomik ve tarihsel arka planı olmadan eksik kalmaktadır. Araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturan tüm değişkenler modern anlamda endüstrinin doğması ile var olmuştur. Bugün bildiğimiz anlamıyla istihdam oranı, işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ya da uzun süreli işsizlik oranı modern anlamda çalışma olgusunun bir sonucudur. Diğer taraftan, part-time istihdam ise hizmetler sektörünün yükselmesi ile post-endüstriyel dönem olarak adlandırılan 1980'li yıllardan

sonra ortaya çıkan bir istihdam biçimidir. Bu nedenle devam eden bölümde çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün ekonomik ve tarihsel arka planına yer verilmiştir.



2. BÖLÜM

Ekonomik ve Sosyal Arka Plan: Çalışma Yaşamında Meydana Gelen Dönüşüm

İnsanların doğumundan ölümüne kadar geçen süre içerisinde, hayatın idame ettirilmesi farklı biçimler ve anlamlarla sürekliliğini korumuştur. Bu süre zarfında “çalışma” insan hayatının ayrılmaz bir parçası olarak görülmüş ve bu yönüyle insani boyutu sürekli tartışma konusu olmuştur. Bir toplum için çalışmanın ifade ettiği anlam bir başka toplum açısından makul ve uygulanabilir görülmemiştir. Hatta aynı toplumda çalışmaya zamanla farklı anlamlar yüklenmiş ve bazen var olan anlam erozyona uğramıştır. Sosyal ve ekonomik hayatta meydana gelen dönüşümler çalışma olgusunun da değişmesine neden olmuştur. Kavramda meydana gelen değişimler sosyal bilimcilerin ilgisini çekmiş olmakla birlikte, ortak ve genel geçer bir tanımlama yapılamamıştır. Bu nedenle bölümün devamında ilk önce çalışmanın olgusu kavramsallaştırılmış daha sonra; endüstri öncesi, endüstri döneminde ve endüstri sonrası dönem olmak üzere üç farklı dönemdeki çalışma olgusu özetlenmeye çalışılmıştır.

2.1. Endüstri Öncesi Çalışma

Emek ve sermayenin birbirinden ayrılması modern anlamda çalışma olgusunun oluşmasını sağlamıştır. Endüstri ya da sanayi devrimi öncesi toplumlarda günümüzdeki anlamıyla çalışma olgusundan bahsetmek mümkün değildir. Dönemin şartları gereği insanlar hayatlarını idame ettirecek faaliyetlerde bulunurken, daha fazla üretmek ya da tüketmek durumu söz konusu değildir. Yine de endüstri öncesi toplumda tek bir çalışma olgusundan bahsedebilmek mümkün değildir. Endüstri devriminden önceki dönemi yine kendi içerisinde; ilkel, antik çağ ve feodal olmak üzere üç farklı dönemde incelendikten sonra; modern fabrikaların doğmasına giden yol incelenmiştir.

2.1.1. İlkel Dönemde Çalışma

İlkel dönemin ne zaman başladığı tarihçiler ve antropologlar arasında tartışmalara neden olmakla birlikte; modern insanın atası kabul edilen Homo

Sapiens'in iki yüz bin yıl önceye kadar var olduğu bilinmektedir. Bu uzun dönem boyunca insanların aynı aletleri kullanarak aynı faaliyetlerde bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun yerine o dönemlere has olarak kullanılan aletlerin hangi maddeden yapılmış olduğu bu uzun süreci farklı dönemlere ayırmaktadır. Taş, bronz ve demir çağı bu sınıflandırmaların bir sonucudur.

İnsanlık tarihini yabanlık, barbarlık ve uygarlık olarak üç farklı devre inceleyen Engels yabanlık dönemini insanların doğayı hiç değiştirmeden, ondan faydalandığı dönemi ifade etmektedir. Barbarlık dönemini tarım, hayvancılık ve inşa faaliyetlerinin doğal ürünlerin arttırılması olarak tanımlarken; uygarlık çağını demirin eritilmesi ve harflerin yazı dilinde kullanılması olarak başlatmaktadır⁴⁶.

Bu bağlamda benzer bir sınıflandırma Sombart tarafından da gerçekleştirilmiştir. Sombart Endüstri öncesi toplumda insanı doğal insan olarak tanımlarken, toplumda sürdürülen faaliyetlerin tümünün genel itibariyle yeterlilik ilkesi etrafında toplandığını ifade etmektedir. Toplumlardaki tarım ya da zanaat işi atalardan kalma geleneksel şekilde örgütlenirken, üretme işi hayatını idame ettirebilme kaygısı ile sınırlandırılmıştır⁴⁷.

2.1.2. Antik Çağda (Köleci Toplum) Çalışma

Maurice Lengelle köleliğin ortaya çıkışını avcı toplayıcı ya da göçebe topluluklardan ziyade, yerleşik toplumlarda bulmanın daha olası olduğunu ifade etmektedir. Toplumlarda daha güçlü durumda olanların, nispeten güçsüz kişileri ya da grupları öldürmek yerine, daha fazla üretim olanağı sağlayabilecek şekilde kullanılabilmesinin köleliğin ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağladığı düşünülmektedir⁴⁸.

⁴⁶ Friedrich Engels ve Tristram Hunt, *The Origin of the Family, Private Property, and the State* (London; New York: Penguin Classics, 2010), <https://www.overdrive.com/search?q=09FF3478-9824-4C3A-8E0B-C7C655749A59>.

⁴⁷ Werner Sombart, *Kapitalizm ve Din*, ed. Mustafa Ozel (Cemberlitas, İstanbul: Agac Yayıncılık, 1993), 39.

⁴⁸ Maurice Lengelle, *Kölelik= L'esclavage*, çev. Emine Su (İstanbul: İletişim, 1993), 59-60.

Roma İmparatorluğu, Mısır ve Antik Yunan medeniyetleri köle emeğinin en yaygın kullanıldığı topluluklar arasında sayılmaktadır. Felsefenin kurulduğu topraklar olarak kabul edilen Antik Yunan'da, bunu mümkün kılan en önemli nedenlerin başında köle emeği gelmektedir. Toplumun aristokrat kesiminin hayatını idame ettirmek için hiçbir işle meşgul olması gerekmezken; köleler bütün işlerin kol gücü gerektirdiği çağda tüm işleri yerine getirmektedir.

Antik dönemde ifa edilen işlerin en önemli özelliğini beden ve el gücüne dayalı olması oluşturmaktadır. Bu dönemde fiziki güç gerektiren işlerin yapılması insana yakışmayan, onur kırıcı işler olarak nitelendirilmekte; köleler, tutsaklar ve yoksul halk tarafından yapılmaktaydı. Vatandaş sınıfında kabul edilenlerin bu işlerle ilgilenmesi hoş karşılanmamaktadır. Öyle ki, Veblen daha iyi bir sınıf içerisinde bulunanların neredeyse tamamının gündelik işlerde istihdam edilen emekten tiksindiğini ifade etmektedir. Antik çağda ince beğeni ya da sanatsal zevki olan herkesin, manevi kirlenmeye neden olan tüm işlerin hizmetçilere gereksinim duyulan işlerin ayrılmaz bir parçası olduğu düşünülmektedir. Bu işlerin yüce düşünceyle bağdaşmadığı kabul edilmektedir. Bu nedenle Yunan filozoflardan itibaren; düşünürler gündelik hayatın idamesini sağlayan işlerden muaf tutulmayı ve biraz aylaklığı her zaman için değerli, güzel ve hatta erkek yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Hatta aylak yaşamın kendisi ve tüm sonuçları bütün medenileşmiş insanların gözünde ulvi bir harekettir ⁴⁹.

Antik çağda köle emeği büyük anıtların inşasının ve tarım işlerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktaydı. Dönemin yöneticileri için yapılan tapınaklar büyük anıtların en önemlilerini oluşturmaktaydı. Aristo *Politika*'da toprağın köleler tarafından işlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Hatta tarım alanlarında çalışan kölelerin aynı ırk ya da gruba mensup olmamalarının

⁴⁹ Thorstein Bunde Veblen vd., *Aylak sınıfının teorisi: kurumların iktisadi incelemesi* (Ankara: Heretik, 2016), 39-41.

ileride gerçekleşebilecek muhtemel ayaklanmaları önleyeceğini dile getirmektedir⁵⁰.

Croix Antik çağda görülen köle emeğini ya da özgür olmayan emeği kölelik, efendisinin mülkü ve serfler olmak üzere üç farklı kategoride değerlendirmektedir. Kölelik ya da borçların ödenememesi sonucu oluşan emek bu kategorilerin ilkini oluşturmaktadır. Borçların ödenememesi bu çağda sık rastlanan bir durum olmakla birlikte; bu duruma düşen kişilerin alacaklıya emeğini ya da ürettiği ürünü vermesi kimi durumlarda kendi bedenini ya da çocuklarını rehin olarak vermesi ile kurulan bir ilişkiyi ifade etmektedir. Burada özgürlüğün kaybedilmesi borçla doğrudan ilişkili olduğu için; borcun ödenmesi özgürlüğün geri kazanılmasını sağlamakta fakat genellikle borç ödenememektedir. Kişinin efendisinin mülkü olduğu ikinci kategoride ise, köle taşınabilir mülk gibi alınıp satılabilir ve hangi işi yapacağı tamamıyla sahibinin iradesine bırakılmıştır. Son kategori ise başkasına ait bir toprakta çalışan ve yarı köle olarak da kabul edilen serfleri ifade etmektedir. Toprağa bağlı olarak çalışan serfler toprakla birlikte alınıp satılabilen kişilerden oluşmaktadır⁵¹.

Serflerin toprakla olan ilişkisini ifade etmek için kullanılan İngilizce *Tenure* kavramı günümüzde garanti edilmiş istihdamı ifade edilen kadro ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Serflerin topraklarından bağımsız olarak alınıp satılamaması bu durumun bir sonucunu oluşturmaktadır⁵².

Toprağından uzağa satılamayan serfler bu özellik sayesinde evlenip çocuk sahibi olabilmekteydi. Kölelerin ise nerede ve hangi işlerde istihdam edileceği tamamen sahibinin iradesine bağlı olduğu için evlenmesi ya da aile kurması pek mümkün olamamıştır. Serflerin bağlı olduğu toprak parçası da belli olduğundan harcamaları gereken emek miktarı ve yapacakları iş

⁵⁰ Hasan Malay, *Çağlar boyu kölelik (Eski Yunan ve Roma)* (Ankara: Gündoğan Yayınları, 1990), 86-87.

⁵¹ G. E. M. de Ste. Croix, *Slavery and Other Forms of Unfree Labour*, ed. Leonie J. Archer (London; New York: Routledge, 1988), 21-23, <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=166538>.

⁵² "tenure | Definition of tenure in English by Oxford Dictionaries", Oxford Dictionaries | English, erişim 01 Mart 2019, <https://en.oxforddictionaries.com/definition/tenure>.

belliyken; kölelerin çalışma alanı ve miktarı sınırsız bir nitelik taşımaktaydı⁵³.

Antik çağ ya da köleci toplumlarda çalışma olgusu tarım devrimi ile birlikte yerleşik hayata geçiş neticesinde şekillenmiştir. İlkel dönemde hayatın idamesi için yapılan avcılık ve toplayıcılık hiçbir şekilde artı ürünün oluşmasına neden olmamıştır. Yerleşik düzene geçişle birlikte; artı ürün gündeme gelmiş ve savaşlar sonucunda insanlık tarihinde ilk defa bir insan bir başka insanın ürettiği ürene el koyma imkanına sahip olmuştur. Bu dönemde kurulan uygarlıkların tamamında ekonomi köle ya da tutsak emeğine dayalı bir özeliğe sahiptir. Teknolojik aletlerin henüz oluşmadığı bu dönemde; yapılan işlerin tamamı kol ve beden emeğine dayalıdır. Tarımında kullanılan emeğin neredeyse tamamı köle emeğinden oluşmaktadır. Antik çağda önceleri kişisel mülk gibi alınıp satılabilen köleler zamanla yerini sadece toprakla alınıp satıla bilen serflere bırakmıştır.

Köle emeğinin zamanla yerini serfliğe bırakmasının ekonomik nedenleri olduğunu belirten Adam Smith Milletlerin Zenginliği adlı eserinde “ bütün çağlar boyunca tüm ulusların sahip olduğu tecrübeye dayanarak; özgür emeğin köle emeğinden daha ucuz olduğuna inanıyorum”⁵⁴ diyerek serfliğe farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Başka bir ifade ile; köleliğin kaldırılmasının en önemli nedenlerinden biri, özgür emeğin daha az maliyetli olmasıdır. Tarihsel perspektifle incelendiğinde; antik dönemdeki köle emeğinin orta çağ ile birlikte yerini serfliğe bırakması ve sonrasında farklı emek formlarında gözlemlenmesi Smith’in iddiasını güçlendirmektedir.

2.1.3. Feodal Toplumda Çalışma

Tarımsal üretimin baskın olduğu ve yerel derebeyliklerin hüküm sürdüğü ortaçağ boyunca siyasi örgütlenme biçimini feodalite oluşturmaktadır. Örgütlenmiş bir devletin olmadığı bu dönemde artı ürün üretimin yaygınlaştığı; bu ürünlerin satışı için gerekli küçük çaplı ticari faaliyetlerin

⁵³ G. E. M. de Ste. Croix, *Slavery and Other Forms of Unfree Labour*, 23.

⁵⁴ Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. *Adam Smith*, ed. Edwin Cannan, 1904, 118, <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/251119>.

başladığı görülmektedir. Emekleme sürecinde olan küçük kentlerin oluşumu; küçük çaplı zanaatkarları bir araya getirmiş ve lonca teşkilatı etrafında birleştirmiştir.

Huberman X. yüzyılda feodal toplumun dua edenler, askerler ve çalışanlar olmak üzere üç farklı kesimden oluştuğunu belirtmektedir. Ona göre dua edenler yani rahipleri ve şehirleri koruyan askerleri beslemek için çalışan büyük bir topluluk mevcuttur. O dönemde çalışan kesimden birisi bu durumu kağıda dökmüş ve duygularını şöyle ifade etmiştir⁵⁵.

Çünkü hem muharip hem rahip

Çalışanın sırtından geçinir.

Dönemin çalışma biçiminin günümüz fabrika anlayışından oldukça farklı bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Batı ve Orta Avrupa'nın çiftlik arazilerinin büyük kısımları "malikane" (manor) denilen bölgelere ayrılarak; atölyelerin olmadığı, tüm ürünlerin topraktan ve hayvancılıktan elde edildiği bir toplum oluşmuştur. Her malikanenin bir beyi vardı ve Feodal dönem için; "topraksız bey, beysiz toprak olmaz" anlayışı hakimdir⁵⁶.

Ekonominin tarıma dayalı olduğu, toprağa bağlı olarak çalışan serflerin feodal beylerin himayesinde korunma hakkı elde edebilmesi için kimi zaman kale yapımında kimi zaman savaşlarda kullanıldığı görülmektedir. Serflik tam anlamıyla kölelik değildir, köleliğin bazı ağır şartlarının kısmen ya da tamamen ortadan kaldırıldığı bir ilişki biçimini oluşturmaktadır (Tarla sürerken ihtiyaç duyulan öküz bir malikane beyi için ne ifade ediyorsa; serf de aynı şeyi ifade etmektedir).

Serfler ve sahipleri arasındaki ilişki bir eşyanın kullanımındaki ilişkiden farklı değildir. Köle ilişkisinden farklı olarak serfin işlediği toprağa tenure denilmektedir. Fakat yasalara göre serf toprağı tutmamakta, toprak serfi

⁵⁵ Leo Huberman, *Feodal toplumdun yirminci yüzyıla*, çev. Murat Belge, 15. bs (İstanbul: İletişim Yayınları, 2014), 11-12.

⁵⁶ Huberman, 13.

tutmaktadır. Diğer bir ifade ile serflik, eşyanın insana sahip olması gibi bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu nedenle serflerin başka bir yere gitmesi ya da çalışması söz konusu değildir. Bazı serflerin ev işlerinde çalıştığı, bazılarının savaşlarda ve bazılarının da kale inşaatında çalıştığına dair tarihi belgelerin olması; farklı kademelerde serflikin oluştuğunun bir göstergesidir⁵⁷.

Huberman'ın da ifade ettiği gibi, feodalite esas itibarıyla Avrupa'ya özgü bir dönemi ifade etmek için kullanılmaktadır. Hangi kan bağına sahip olduğunuz, hangi statüye sahip olduğunuz toplumsal ilişkileri belirleyen en önemli etkenleri oluşturmaktaydı. Bu nedenle çalışma olgusu, orta çağda toplumsal düzeni belirleyen bir özelliğe sahip değildir. Çalışmanın toplumsal düzenin merkezine yerleşmesi fikri modern dönemden itibaren gözlemlenen bir olgudur⁵⁸.

Agamennon, Roma İmparatorluğundan Orta Çağ'ın kapanmasına kadar geçen sürede çalışma olgusunun çok az değiştiğini söylemektedir⁵⁹. Önceki bölümde belirtildiği gibi; Antik dönemde üretim biçimi tarımsal faaliyetin köleler tarafından hayatın idamesi fikri etrafında şekillenirken; Orta Çağ'da kölelik yerini kısmen yumuşatılmış yarı köleliğe ya da serflikte bırakarak toprağa bağımlı bir üretim biçimine dönüşmüştür. Öyle ki, kölelerin sahip olamadığı evlenme ya da çocuk sahibi olma serflikte mümkün hale gelmiştir. Yaşanan kısmi değişim, mutlak özgürlük olmasa da gevşemeye başlayan katı çalıştırma biçimlerinden kaynaklanmaktadır.

IX. yüzyılda oluşan feodalitenin X. ve XI yüzyıllar boyunca yayılması sayesinde lonca teşkilatlarının da hızla yayılmaya başladığı ve gücünün zirvesine ulaştığı söylenmektedir⁶⁰.

⁵⁷ Huberman, 15-17.

⁵⁸ Dominique Méda, *Emek: kaybolma yolunda bir değer mi*, çev. Işık Ergüden (İstanbul: İletişim, 2004), 50-51.

⁵⁹ Agamenon R. E. Oliveira, *A History of the Work Concept*, c. 24, *History of Mechanism and Machine Science* (Dordrecht: Springer Netherlands, 2014), 12, <https://doi.org/10.1007/978-94-007-7705-7>.

⁶⁰ R. Sturgis Ingersoll, Georges Renard, ve G. D. H. Cole, "Guilds in the Middle Ages", çev. Dorothy Terry, *University of Pennsylvania Law Review and American Law Register* 68, sy 4 (Haziran 1920): 11, <https://doi.org/10.2307/3694211>.

Bu seferlerle birlikte şehirler büyümüş ve hayatın idamesi etrafında şekillenen üretim yerini yavaş yavaş artı ürün fikrine bırakmıştır. Önceleri perakende satışların yapıldığı yerel pazarlar yerini yılda birkaç kez kurulan panayırlara bırakmıştır. Müslümanların liman şehirlerini ele geçirmesi nedeniyle ortadan kaybolan tüccarlar yeniden güçlenmeye başlamıştır⁶¹.

Ticari bir ürünle oluşan fakat sonunda paranın bir değişim aracı olarak kullanıldığı; tarım ekonomisinin dışında yeni bir çalışma ve zenginlik kaynağı ortaya çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak da, savaşçılar, rahipler ve köylülerin yanına tüccarlar dördüncü bir sınıf olarak eklenmiştir⁶².

Huizinga Orta Çağ Avrupası'nda; halkı toprağı işleyerek hayatın idame ettirilmesi, ruhban sınıfının iman işlerinin yerine getirilmesi, soyluların ise erdemli olunması, adaletin sağlanması ve yaptıklarıyla topluma örnek olması için Tanrı tarafından görevlendirildiğini söylemektedir. Başka bir ifadeyle; kilisenin korunması, yasaların güçlendirilmesi, refahın arttırılması, sosyal barışın sağlanması gibi yüksek görevlerin tamamı soylulara layık görülen işler olarak ayrılmıştır. Erdemlilik, ahlaklılık, cesaret ve cömertlik gibi niteliklerin sıradan halka ait olması düşünülmemektedir. Tüccar sınıfının hızla yükselmesine karşı; köylüler, zanaatkarlar ile birlikte bugün burjuva diye tabir edilen kesimler esas itibariyle serflik düzeyindeki topluluğu temsil etmektedir⁶³.

Tüccarların sahneye çıkması ile birlikte, ürünlerin düzenli olarak kurulan panayırda satılması mümkün olmuştur. Bu panayırar aracılığıyla üretimin ölçeğı büyümüştür. Ürünlerin tüm panayırda sorunsuz satılabilmesi ve istikrarlı bir özelliğe bürünmesi “aile içi üretim” ya da “evde üretim” olarak adlandırılan yeni üretim örgütlenmesinin doğmasını sağlamıştır.

⁶¹ Huberman, *Feodal toplumdan yirminci yüzyıla*, 17-33.

⁶² Georges Lefebvre, *Kapitalizm*, çev. Vedat Gonyol (Istanbul: Can Yayınları, 1972), 11-12.

⁶³ Johan Huizinga, *The Waning of the Middle Ages: A Study of the Forms of Life, Thought, and Art in France and the Netherlands in the Fourteenth Centuries*. (London: Penguin Books, 1987), 56-57.

2.1.4. Fabrikalara Giden Yol

Modern anlamda fabrikaların öncüleri olduğu düşünölen aile içi üretim ya da evde üretimin yaygınlaşması aynı anda birkaç dönüşümün gerçekleşmesine neden olmuştur. İlk önce lonca teşkilatlarından bağımsız olarak, bazı aileler yaşadıkları evin bir bölümünü üretim yerine çevirmiştir. Bu yeni üretim yerleri daha fazla ürün üretebilmek için daha fazla hammaddeye ihtiyaç duymuştur. Bu durum bir yandan tarımda yeni tekniklerin kullanılmasını sağlarken, diğer yandan kamuya açık tarlaların etrafının çitlenerek üretimin daha büyük ölçekte gerçekleşmesini sağlamıştır. Bu dönüşümler birbirini tetikleyerek devam etmiştir.

Bu dönüşümlerin başında gelen aile içi üretim ya da evde üretim formları tamamen zorunluluktan kaynaklanmıştır. Her yıl düzenli olarak yapılmaya başlanan panayırlara ürün yetiştirebilmek için daha fazla atölyeye ihtiyaç duyulmasına rağmen, loncalar yeni atölyelerin açılmasını sağlayacak ustalık belgelerini vermek istememiştir.

Lonca teşkilatına bağılı olarak üretim yapılan atölyelerde çalışan çırak ve kalfaların, bir üst kademeye yükselmesi loncalardan alınan ustalık belgeleri ile mümkündür. Bu nedenle bir kalfanın ustalığa yükselebilmesi için önemli olan tecrübe ve vasıf değil, lonca teşkilatının onayıdır. Loncalar sahip oldukları bu yetki sayesinde, üretimin hem niteliğı hem de niceliğinin belirlenmesinde tekel konumdadır.

16. yüzyıldan itibaren bazı tüccar ya da imalatçılar kısmen loncaları devre dışı bırakabilmek için kırsal kesimden işçi arayışına yönelmiştir. Dünya ölçüğünde bir imalat devrimine neden olacak olan aile içi üretim ya da evde üretim bu arayışların bir sonucudur. Endüstri devrimine giden yol, yeni üretim geçişlerinden ziyade aile içi imalatta artışın yaşanmasına neden olmuştur. Yeni teknolojilerin üretim biçimini değiştirmeleri, aşamalı bir şekilde kendini göstermiştir. Kırsal kesimlerde emek maliyetlerinin düşük olması, aile içi üretimin devamını sağlamıştır. 16. yüzyılda tarım dışı işlerde

çalışan kişilerin oranı toplam nüfusun dörtte biriyken; 18. yüzyılın ikinci yarısında bu oran toplam nüfusun yarısına yaklaşmıştır⁶⁴.

Fabrikaların kurulmasına kadar hakim olan evde üretim ya da orijinal ifadesi ile *putting – out*, yalnızca makinelere dayalı üretimin avantajlarından yararlanmaya endeksli bir olgu olarak değil; işçilerin doğrudan gözetlenmesi sayesinde; işin hızı, kalitesi, düzenliliği ve güvenliği üzerinde kontrolün sağlanması ile de üretim sürecindeki değişimlerin habercisi olmaktadır⁶⁵.

Aile içi üretim ya da evde üretimin yaygınlaşması ile birlikte yün ve tarım ürünlerine olan talep de artmıştır. Bu ürünlerin arttırılabilmesi ise ya yeni tarım alanları ile ya da verimlilik artışı ile mümkün olmuştur. 17. yüzyıl bu nedenle hem tarım alanlarının hem de tarımda verimliliğin arttırıldığı bir dönem olmuştur. Bu iki durumun aynı anda İngiltere’de görülmüştür.

İlk kez İngiltere’de uygulamaya başlanan ve tarımda devrim niteliği taşıyan yeni yöntemler verimliliği bir anda arttırarak artı ürün olgusunu daha baskın hale getirmiştir. Tarımda görülen bu verimlilik 17. Yüzyıl Avrupa’sında nüfusunun artmasını sağlamıştır. Doğal ve yapay gübreleme, nadasa bırakma uygulamasının yerini sıralı ekim (rotasyon) olarak toprağın verimi de arttırılmıştır. 1750 yılına gelindiğinde verimlilik o kadar artmıştır ki, İngiltere üretilen ürünlerin %15’ini ihraç eder pozisyona gelmiştir. İngiltere dönüm başına üründe Fransa’daki hasatın yaklaşık iki buçuk katını elde eder hale gelmiştir⁶⁶.

Tarımda yeni aletlerin ve yöntemlerin uygulanması verimliliği arttırmış olsa da, talebin henüz karşılanamaması farklı arayışlara neden olmuştur. Kamu malı olarak görülen ve herkese açık olan tarla ve meraların etrafının çitlerle çevrilmesi fikrinin ilk örnekleri 16. yüzyılda görülmüş olsa da yaygınlaşması 18. yüzyılda olmuştur. Daha sonraları çitleme hareketi olarak görülen bu girişim tarlaların özel mülkiyet olmasını sağlamıştır.

⁶⁴ Maxine Berg, *The age of manufactures, 1700-1820: industry, innovation, and work in Britain*, 2nd ed (London ; New York: Routledge, 1994), 12-70.

⁶⁵ John W. Budd, *Çalışma Düşüncesi*, çev. Fuat Man (İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık, 2016), 28.

⁶⁶ John Merriman, *Rönesans’tan Bugüne Modern Avrupa Tarihi* (Ankara: Say Yayınları, 2018), 405.

Çitleme girişimleri ilk olarak kamuya açık tarla ve meraların, parlamentodan çıkarılan yasalar yoluyla çevrilmesi ile başlamıştır. Daha sonra ise küçük tarla sahiplerinin topraklarından zorla çıkarıldığı bir dönem ile devam etmiştir. 1760-1815 yılları arasında İngiltere'deki tüm ekilebilir arazilerin dörtte biri çevrilmiştir. 3600 ayrı yasayla yapılan bu çitleme faaliyetleri küçük tarla sahiplerini kendi topraklarından zorla çıkararak onları tarım işçisi konumuna sokmuştur. Oliver Goldsmith adlı yazar bu durumu şöyle dile getirmektedir⁶⁷.

Erkeği de kadını da atar kodese yasa

Ortaklığa ait kazı çalsa,

Ama daha büyük suçluyu salıverir

Kazdaki ortaklığı çalsa.

Çitleme hareketleri küçük toprak sahiplerini yerlerinden etmekte kalmamış, ormanların etrafının da çitlenmesi ile birlikte ısınmak için yakacak odun bulamaz hale gelmelerine neden olmuştur. Ticaret ve imalatın gelişmesi ile birlikte kentleşme hız kazanmış, ortaya çıkan güvenlik sorunu merkezileşmenin yanı sıra nüfusun da artmasını sağlamıştır. Öyle ki 18. yüzyılın sonunda nüfusu yüz bini aşan 22 Avrupa şehri bulunmaktadır. Tüccar ve imalatçıların ya da “orta sınıfin” yükselişi endüstri devriminin haberci olmuştur⁶⁸.

Bu büyük imalat artışı beraberinde tüketim devrimini de getirmiştir. Daha önce yalnız soyluların sahip olduğu kimi araç ve gereçler yoksullar tarafından da satın alınabilir hale gelmiştir. 18. yüzyılda kadın, erkek ve çocukların da istihdam edilmesi aile gelirinin bir miktar artış yaşanmış; ev araç gereçlerinin yanı sıra bazı ucuz kitap basımları da edinen ailelerin sayılarında ciddi artış olmuştur⁶⁹.

Üretimde ölçeğin büyümesi ile birlikte ürün talebinde de artış yaşanmıştır. Arz ve talebin ölçeğinde meydana gelen büyük değişimler modern anlamda fabrikaların kurulduğu endüstri döneminin başlamasını sağlamıştır.

⁶⁷ Merriman, 406.

⁶⁸ Merriman, 421-22.

⁶⁹ Merriman, 422-24.

2.2. Endüstri Döneminde Çalışma: Üretimde Radikal Dönüşüm

Endüstri devriminin ne zaman ve ne şekilde başladığı tarihçiler ve iktisatçılar arasında tartışılmaya devam etmektedir. Devrim olgusu ani ve keskin bir özellik barındırmakta olsa da endüstri devrimi aşamalı olarak gerçekleşmiştir.

Endüstri devrimine kadar iktisadi hayata hakim üretim anlayışı *manüfaktür* denilen imalat sanayine dayanmaktadır. Manüfaktür kelime anlamı olarak “elle üretim” anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile; iktisadi hayatta üretim olgusunun var olmasından itibaren, elle üretim bu olgunun temel niteliğini oluşturmaktadır. Basit araç – gereçlere dayanan, aile bireyleri tarafından yapılan üretimlerin ya da temel vasıflarla sürdürülen tüm sanatsal ve zanaatsal üretimin ortak özelliği olmuştur. Bu durum 18. yüzyılın ortalarından itibaren ilk önce İngiltere’de daha sonra diğer ülkelerde azalmaya başlamıştır. Teknolojide meydana gelen gelişmeler elle üretimin ve örgüt yapılarını değiştirmeye başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak Endüstri Devrimi denilen dönüşümün kapılarını aralamıştır⁷⁰.

Endüstri Devrimi temel olarak; üretimde kullanılan insan ve hayvan gücünün yerine, kompleks teknolojik yeniliklerin kullanıldığı döneme atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Landes’e (1969) göre birbiriyle ilişkili teknolojik gelişmelerin başarısı endüstri devriminin kalbini oluşturmaktadır. Landes;

- İşgücü vasfı yerine ikame edilen mekanik aletlerin kullanılması,
- Buharın insan ve hayvan gücünün yerini alarak daha istikrarlı bir üretime imkan tanınması,
- Günümüzde kimya endüstrisi ve metalürji olarak bilinen alanlarda yaşanan teknolojik gelişmelerin; hammadde alımını ve üretimde kullanımını kolaylaştırması,

⁷⁰ Rudi Volti, *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, 2. ed (Los Angeles, Calif.: SAGE, 2012), 64-66.

gibi birbiriyle bağlantılı bu üç gelişmeyi, yeni bir dönemin kapılarını açan devrimin anahtarı olarak görmektedir⁷¹.

Deane (1979) endüstri devriminin her ülkede aynı süreçlerden geçmeyi ifade etmediğini belirtirken; yöntemlerde meydana gelen bazı değişikliklerin ve ekonomik organizasyonlarda meydana gelen gelişmelerin benzerlik gösterdiğini düşünmektedir. Buna göre endüstri devrimi;

1. Üretim sürecine yönelik yaygın ve sistematik modern bilimsel yöntemleri kullanması,
2. Ekonomik aktivitelerin aile ya da daha dar kullanımlı üretim yerine ulusal ve uluslararası piyasalara yönelmesi,
3. Nüfusun kırsal kesimden kentlere yönelmesi,
4. Üretimin aile ya da kabile yerine kurumsal ya da kamu teşebbüsüne dayanması ile üretim birimlerinde kurumsallaşmaya yönelmemesi,
5. İşgücü hareketlerinin birincil üretim aktivitelerinden mamül mal ve hizmet üretimine yönelmesi,
6. Sermayenin çok yoğun bir şekilde kullanılarak insan çalışmasını ikame etmesi,
7. Üretim sürecine bağlı olarak yeni sosyal ve mesleki sınıfların oluşması aşamalarından oluşmaktadır.

Deane birbiri ile bağlantılı bu yedi dönüşümün belirli bir düzeye kadar birlikte gelişmesinin, bugün endüstri devrimi diye nitelendirilen süreci oluşturduğunu söylemektedir. Bu dönüşümler her zaman nüfus artışı, yıllık mal ve hizmet artışı ile birlikte anılmıştır⁷².

Feodal çağın yerini kapitalizme bıraktığı bu dönemde; bu değişimin içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklandığı sosyal bilimler literatüründe kabul edilmekle birlikte; hangisinin daha ağır bastığı tartışma konusu olmayı

⁷¹ David S. Landes, *The unbound Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present* (London: Cambridge U.P, 1969), 1-2.

⁷² Phyllis Deane, *The first industrial revolution*, 2d ed (Cambridge [Eng.]; New York: Cambridge University Press, 1979), 1-2.

sürdürmektedir. Bir teoriye göre şehirlerin gelişmesi, merkezi yönetimlerin güçlenmesi ile birlikte ticaret yollarının güvenliğinin sağlanması sonucunda, uzun mesafeli ticaretlerin mümkün olması kapitalizmin doğmasına neden olmuştur. Bir diğer teoriye göre ise bu tür dışsal faktörlerden ziyade, değişen üretim tarzı kapitalizmin nedenlerini daha iyi açıklamaktadır.

Teknoloji alanında yaşanan bu dönüşümlerin ekonomik, sosyal ve kültürel alanları etkilemiştir. Çalışma ve işyeri ya da atölyeler ise bu değişimden en fazla etkilenen olgular arasındadır. Aile içi üretim ya da evde üretim modern anlamda çalışma olgusunu değiştirirken; çalışma olgusu da bugün bildiğimiz anlamıyla fabrikaların oluşmasını sağlamıştır.

2.2.1. Fabrika ve Çalışma

Teknolojinin gelişmesine kadar geçen sürede üretimin büyük bir bölümü insan ve hayvan gücüne dayanmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak da üretim kesintisiz bir şekilde sürdürülme özelliğine sahip değildir. Bunun bir sonucu olarak da insan ve hayvan gücüne dayalı üretimin istikrarlı bir yapıya kavuşması teknolojide meydana gelen gelişmelerle mümkün olmuştur.

Üretimde insan ve hayvan gücüne bağımlı olmayı azaltacak ya da ortadan kaldıracak tüm gelişmeler, yaratıcı zihinlere sahip bireylerin yapmış ve yapmakta oldukları icatlarla mümkün olmuştur. İnsanların işlerini kolaylaştıran tüm icatların yapımı çok eski devirlere kadar uzanmış olsa da, modern anlamda fabrikaların oluşmasını sağlayan icatların furyası sanayi devriminden önceki yüzyıl başlamıştır. Bu bölümde teknolojideki gelişmeler neticesinde doğan fabrikalarda çalışma olgusu incelenmiştir.

Merriman İngiltere’de başlayan icat furyasının 18. yüzyılın ikinci yarısında şahlandığını ifade etmektedir. 1660-1760 yılları arasında 210 yeni icat patent alabilirken; 1760-1769 yılları arasında 976 adet icat patent almıştır. Yani dokuz yıl içerisinde alınan patent sayısı önceki yüzyılda alınan patent sayısının yaklaşık beş katı olmuştur⁷³.

⁷³ Merriman, *Rönesans’tan Bugüne Modern Avrupa Tarihi*, 414.

İcat furyasının devam etmesi üretimin yapısında ciddi değişikliklere neden olmuştur. El üretimine dayalı iktisadi hayatta makinaların yaygınlaştığı bir dönem açılarak; üretimin hızı ve hacmi önceki yıllarla kıyaslanmayacak bir artışa geçmiştir. Üretimin artması, yeni iş bölümü ve örgütlenme kültürü gibi yeni düzenlemelerin doğmasına neden olmuştur.

Üretimde ölçeğin artıp, insan ve hayvan gücüne olan bağımlılığı azaltması sayesinde *buhar makinası* icat furyasının en önemli olanını nitelendirmektedir. Üretimin istikrarlı bir yapıya kavuşmasının önündeki en büyük engel olan insan ve hayvan gücüne olan bağımlılık; bu icat ile ortadan kalkmıştır.

18. yüzyılın başında Thomas Savery tarafından icat edilen ve buhar makinesinin en ilkel halini oluşturan makine bu alanda yapılan ilk icat olmuştur. Su gücüyle çalışan ve bir piston görevi gören pompa işlevsel olmakla birlikte, fazla ısınma sonucu patlama ihtimali nedeniyle kullanım açısından oldukça tehlikeli bir özellik taşımaktadır⁷⁴.

Tarihçi John Merriman daha önceleri Thomas Saver gibi mucitler tarafından da benzer buhar makineleri icat edilmiş olsa da; hiç birisinin İskoç müzisyen James Watt'ın yapmış olduğu buhar makinası kadar önemli bir etkiye sahip olmadığını söylemektedir. Watt yalnızca buhar makinası değil, devrinin en iyi örneğini icat etmiştir⁷⁵.

Watt'ın icadına kadar tek silindirli olan buharlı makineler, Watt'ın müdahaleleriyle çift silindirli bir versiyona dönüştürülmüştür. İki silindir birbirine bağlanarak; buhar gücünün yardımıyla pistonların yukarı ve aşağı birlikte hareket etmeleri sağlanarak, üretimde kullanılan yakıttan %75 tasarruf elde edilmiştir. Watt'ın geliştirdiği bu yöntem ile daha hızlı ve verimli bir buhar makinesi modeli elde edilmiştir⁷⁶.

⁷⁴ William Rosen, *The Most Powerful Idea in the World: A Story of Steam, Industry, and Invention* (New York: Random House, 2010), 39-40, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=746256>.

⁷⁵ Merriman, *Rönesans'tan Bugüne Modern Avrupa Tarihi*, 414.

⁷⁶ Rosen, *The Most Powerful Idea in the World*, 179.

Buhar makinelerinin icadına kadar üretim, genellikle akarsu yakınlarına ve rüzgardan faydalanabilecek alanlara yakın bölgelere kurulmuştur. Bu kurulumun temel motivasyonunu ihtiyaç duyulan enerjinin akarsulardan ve rüzgardan elde edilmesi oluşturmaktadır. Büyük üretim yerlerinin akarsu yakınlarına kurulması ihtiyacı coğrafi bağımlılığa neden olurken; akarsu sayılarının azlığı daha fazla fabrika kurulmasını engellemiştir⁷⁷.

Emek tarihçisi Joshua Freeman bugün kullandığımız anlamıyla fabrikanın ilk örneğinin 1721 yılında River Derwent adasında (Derby-İngiltere) kurulan A Stone's Throw From All Saints' adındaki bir kilise olduğunu belirtmektedir. Saray, cami, kilise, kale, tiyatro, hamam, mahkeme salonları gibi eski binaların aksine fabrika modern dünyaya ait bir oluşumdur. Antik çağdan beri büyük kitleler tarafından, yollar, piramitler, surlar ve su kemerleri yapılmaktadır. Buna rağmen, 18. yüzyıla kadar hüküm süren manüfaktür üretim, genellikle daha küçük yapılarda zanaatkar ve onların yardımcılardan oluşan ya da evde aile üyeleriyle yapılan ev tüketimi için yapılan faaliyetlerden oluşmaktadır⁷⁸.

Modern fabrikalara giden yolda üretim kırsal alanlarda aile bireyleri tarafından yapıldığı için; fabrikaların kurulmasıyla birlikte lojistik maliyetleri gündeme gelmiş ve üretimin pazarlara yakın yerlerde sürdürülmesi fikri yaygınlık kazanmıştır. Üretim yerleri hemen değiştirilemese de, üretilen yer ile pazar yerlerini birbirine bağlayacak trenlerin icadı sanayileşmeyi hızlandırmaya yetmiştir. İngiliz mühendis Richard Trevithick 1804 yılında ilk buharlı lokomotifini geliştirerek demir yolu hatlarının habercisi olmuştur⁷⁹.

1825 yılına gelindiğinde yeryüzündeki ilk demiryolu hattının açıldığı görülmüştür. İngiltere'nin Darlington şehrinden Stockton şehrine yapılan bu tren seferi saatte 24 km hızla giderken, vagonlarında 450 kişiyi

⁷⁷ Zeki Parlak ve Çağrı Küçükkuş, "Sanayi Devriminin Sonuçları", içinde *Endüstri Sosyolojisi* (Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, 2016), 3.

⁷⁸ Joshua Benjamin Freeman, *Behemoth: A History of the Factory and the Making of the Modern World*, 2018, 13.

⁷⁹ "Model of Richard Trevithick's 1804 Locomotive", National Museum of American History, erişim 08 Mart 2019, http://americanhistory.si.edu/collections/search/object/nmah_843788.

taşıyabilmekteydi⁸⁰. 1830 yılına gelindiğinde ise endüstri devriminin iki şehri olan Manchester ve Liverpool tren rayları ile birbirine bağlanarak; hammadde ve Pazar arasındaki mesafeyi zaman açısından kısaltarak endüstrileşmeyi hızlandırmıştır⁸¹.

Teknolojide meydana gelen değişimler bir yandan büyük şehirlerin oluşmasını ve şehirlerarası lojistiği geliştirirken; diğer yandan üretimin fabrika ölçeğine yükselmesi ile de çalışma yaşamını değiştirmeye başlamıştır.

Çalışma hayatının köklü değişime uğradığı bu dönemde çalışma disiplininin ya da zaman sınırları kesinleşmiş bir çalışmadan bahsetmek mümkün değildir. Zanaatkarlığın birkaç kişi tarafından yapıldığı; mevsimlerin ve hava durumunun üretimi etkilediği, oldukça dağınık bir çalışma hayatından daha disiplinli bir döneme geçiş başlamıştır. Endüstri devrimi ile birlikte çalışma; aile ile birlikte yapılan bir faaliyet olmaktan çıkarak, binlerce kişinin çalıştığı fabrikalarda gerçekleşmeye başlamıştır. Üretimde makinelerin baskın olarak kullanıldığı; manüfaktür üretimdeki küçük ölçekli üretimin yerini daha büyük ölçekli üretim yapılan fabrikaların aldığı yeni bir dönem başlamıştır⁸².

Üretimin daha büyük ölçekte sürdürülmesine imkan veren fabrikaların kurulması ile birlikte; daha önce güneş ya da ibadethanelerdeki çan sesine dayalı olan saat kavramının anlamı değişmiştir.

Thompson endüstri devriminde oluşan çalışma disiplini ve çalışma saatlerinin icadına kadar, günün eşit olarak bölünmesinin söz konusu olmadığını söylemektedir. Şili’de 17. yüzyıl sonuna kadar dakika olgusu credos ile ifade edilirken; Burma’da gün ışığı vücuttaki damarları gösterecek kadar belirginleşince keşişler öğle molalarını vermiştir⁸³.

⁸⁰ “Stockton & Darlington Railway | British Railway”, Encyclopedia Britannica, erişim 08 Mart 2019, <https://www.britannica.com/topic/Stockton-and-Darlington-Railway>.

⁸¹ “The Opening of the Liverpool and Manchester Railway, 1830 | The Gazette”, erişim 08 Mart 2019, <https://www.thegazette.co.uk/all-notices/content/100741>.

⁸² Memet Zencirkıran, *Sosyoloji*, 6. bs (Bursa: Dora Yayıncılık, 2017), 24-25.

⁸³ E. P. Thompson, “Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism”, *Past & Present*, sy 38 (1967): 58-59.

Cardweel'e göre endüstri devriminin ilk dönemlerinde gelişmiş su saati kullanılmakta olsa da, yaygınlaşmadığı için genel kabul görmüş bir zaman kavramından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle endüstri toplumu tarım toplumundan ayıran en önemli göstergelerden birisi mekanik saatlerdir. Fabrikaların kurulması ve üretimin istikrarlı bir şekilde sürdürülebilmesi ile mekanik saatler arasında doğrudan bir bağ oluşmuştur. Cardweel İngiliz endüstri devriminin öncüsü kabul edilen tekstil atölyeleri için mekanik saat ve saat yapımının anahtar kavramı olduğunu ifade etmektedir⁸⁴.

Mekanik saatlerin icadı ile birlikte, fabrikalarda çalışan işçiler için uymaları gerek yeni bir iş disiplini oluşmuştur. 18. yüzyılın ortalarından itibaren; zamanın hızlı akması, zaman kıtlığı ve zaman baskısı gibi yeni kavramların oluştuğu görülmektedir. Gerhard Dohrn fabrikaların yaygınlaşması ile birlikte modern endüstriyel toplumun zaman baskısı olgusu ile domine edildiğini söylemektedir. Endüstri devrimi ile birlikte bireysel zaman kontrolü olgusunun aşıldığı, insanın doğasından ve doğal ritminden uzaklaştığı görülmüştür⁸⁵.

Mekanik saatlerin güneş saatlerinin yerini alması ile birlikte fabrikada çalışanların uymak zorunda olduğu yeni çalışma disiplininin oluşturulabilmesi zaman almıştır. 1800'lü yılların başında güneş doğmadan önce başlayan vardiyalar fabrika girişlerinden duyulan sirenler aracılığıyla duyulsa da, daha uzakta yaşamayanlar buna alışmakta zorlanmıştır. Her sabah saat altıda sirenler çalındıktan kısa bir süre sonra fabrika kapıları kapatıldığı için, binlerce insan hızla fabrikalara yönelmektedir. Geç gelenlerin o gün işe alınmaması; "**knocker upper**" adı verilen ve tek işleri sabahları işe gidenleri uyandırmak olan bir mesleğin doğmasına neden olmuştur⁸⁶.

⁸⁴ Donald Stephen Lowell Cardwell, *Wheels, Clocks, and Rockets: A History of Technology* (New York: W.W. Norton & Company, 2001), 48-50.

⁸⁵ Gerhard Dohrn-Van Rossum, *History of the Hour: Clocks and Modern Temporal Orders*. (University of Chicago Press, 1998), 17-25.

⁸⁶ Gregory Clark, "The British Industrial Revolution, 1760-1860", *World Economic History* Spring, sy ECN 110B (2005): 20-21.

19. yüzyılın başından itibaren modern anlamda fabrikaların kurulmasıyla birlikte; mekanik saatler toplumların zaman algısını değiştirmiş olsa da verimlilik için daha katı işbölümü ve kuralların oluşması gerekmiştir. Verimliliğin artması için üretimin ölçeğinin büyümesi yeterli olmamış, üretimde iş bölümüne gidilmesi fikri ortaya çıkmıştır. Daha sonra fordist-taylorist kitlesel üretim olarak adlandırılacak olan bu üretim biçimi; kitlesel üretimde verimliliğin artmasının tek yolu haline gelmiştir.

2.2.2. Fordist – Taylorist Üretimde Çalışma

19. yüzyılın başında sayıları artmaya başlayan fabrikalarda üretim, buhar makinesi sayesinde istikrarlı bir yapıya kavuşmasına rağmen üretimin daha büyük ölçekte sürdürülebilmesi zaman almıştır. Kitlesel üretimin istikrarlı bir şekilde sürdürülebilmesi için daha katı çalışma ilişkileri ve organizasyon şekillerine ihtiyaç duyulmuştur. Kitlesel ölçekte üretim yapan fabrikalar bu istikrarı sağlayabilmek için katı çalışma kuralları ve uzun çalışma saatleri belirlemiştir.

Fransız tarihçi Michelle Perrot Endüstri devrimi ya da endüstriyel disiplin adını verdiği yeni üretim sürecini her şeyden önce akılcılaştırma ve yeni bir düzen inşası olarak ifade etmektedir. Bu düzenin ise yalnızca ekonomik ve teknolojik olarak değil; var olan oyunun yeni kurallara sahip olması ve yeni bir disiplin motivasyonundan oluştuğunu söylemektedir⁸⁷.

Perrot üretimdeki ilişkilerin yine aileden kaynaklı olarak paternalist özellikler taşıdığını söylemektedir. İşçiler fabrikalarda işin öğrenilmesi ve yerine getirilmesinde çocuklarını eğittikleri ve bu nedenle işçilerin var olan kötü çalışma koşullarına pek de itiraz edemedikleri gözlemlenmektedir⁸⁸.

Çalışma şartlarının kötülüğü ve uzun çalışma süreleri dayanılmaz bir hal almaya başlayınca; çalışanlar birlikte hareket ederek bu durumu değiştirmeye çalışmıştır. Dönemin kötü çalışma koşulları Ütopik sosyalist olarak bilinen fabrikatör Robert Owen'ın ve arkadaşlarının giriştiği

⁸⁷ Michelle Perrot, "The Three Ages of Industrial Discipline in Nineteenth Century France", içinde *Consciousness and Class Experience in Nineteenth-Century Europe*, ed. John M Merriman (New York: Holmes & Meier Publishers, 1979), 149.

⁸⁸ Perrot, 153-55.

mücadele sonucunda ilk olarak İngiltere’de daha sonra Amerika’da çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 1802 yılında ilk fabrika yasası çıkarılmış olsa da, herhangi bir denetim mekanizması öngörülmediği için uygulanamamıştır. 1819 yılında çıkarılan yasa ile çalışmaya başlama yaşında, cumartesi günü en fazla 9 saat çalışılması ve çocukların gece çalışması yasaklanmıştır⁸⁹.

Yapılan mücadele sonunda çalışma sürelerinin kısaltılması; sermayedarlar arasındaki rekabetin kızışmasına neden olarak üretimin öngörülemeyen verimsizliklerinin giderilmesine yönelik çalışmaları başlatmıştır. Taylor tarafından geliştirilen bilimsel yöntem bu sorunlara getirilen ilk kapsamlı analizi oluşturmaktadır.

1856 yılında Philadelphia’da doğan Frederick W. Taylor üretim sürecinin bilimsel metotlarla sürdürülmesi gerektiğini, yapmış olduğu zaman etütleri deneyleri ile kanıtlamıştır. İşin örgütlenmesinin bilimsel yöntemlerle belirlenmesi fikrini taşıyan Amerikalı mühendis ve yatırımcı Taylor, yaptığı zaman etütleri deneylerinin sonucunda Amerikan Makine Mühendisleri Birliğine sunmuş olduğu Bilimsel Yöntemin İlkeleri adlı raporuyla modern endüstrinin gelişiminde tüm ülkeleri etkilemiştir⁹⁰.

Taylor’un ortaya koyduğu bilimsel yöntemlerin uygulamaya dayalı olması mühendis kökenli olmasının vermiş olduğu bir özelliktir. Ülkelerin milli kaynaklarının verimli kullanılmamasına dikkat çeken Taylor; bir dizi basit örnekle gündelik hayatta görülen verimsizliklerin ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir. Bu verimsizliklerin ortadan kaldırılabilmesi için olağanüstü insan kabiliyetlerine değil, sistematik bir yönetime ihtiyaç vardır. Bu nedenle Taylor en iyi sistemin; bir kurum olarak açıkça tanımlanmış ilkeler, kurallar ve kanunlara dayalı gerçek bir bilim olması gerektiğini ileri sürmektedir. Amerikan Makine Mühendisleri Birliğine sunulmak üzere oluşturulan raporun imalat ve sanayi kuruluşlarının

⁸⁹ Fredrick Engels, “Socialism: Utopian and Scientific”, içinde *The Two Narratives of Political Economy*, ed. Nicholas Capaldi ve Gordon Lloyd (Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc., 2011), 6, <https://doi.org/10.1002/9781118011690.ch25>.

⁹⁰ “Frederick W. Taylor | Biography & Scientific Management”, Encyclopedia Britannica, erişim 12 Mart 2019, <https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor>.

çalışanları tarafında takdir edilirken; Taylor bu bilimsel yöntemlerin çiftliklerde, kiliselerde ya da üniversite gibi sosyal faaliyetlerde de uygulanabileceğini ifade etmiştir⁹¹.

Taylor Amerika ve İngiltere gibi iki büyük endüstri devletinde üretimde en büyük problemi işçilerin kaytarması (soldiering) ya da işi asması olarak değerlendirmektedir. Sistematik kaytarma olarak ifade ettiği bu durumun ortaya çıkmasının üç önemli nedeni bulunmaktadır. Bunlar; üretimde makinelerin kullanılması sonucu çalışanların işsiz kalacaklarını düşünmesi, işçilerin kaytararak kendi menfaatlerini koruduğunu düşünmesi ve kullanılan yöntemlerin gelişmiş ve emeği heba edecek şekilde verimsiz kullanılmasıdır⁹². Taylor iki ülkede de işçilerin sistematik olarak kaytarmaların bu nedenlerden kaynaklandığını düşünmektedir.

Taylor sistematik kaytarma ile parça başı üretim arasında doğrudan ilişki kurmaktadır. Ona göre işçiler, daha fazla ürettikleri takdirde parça başı ücretin düşeceğini ve bu nedenle toplamda elde edilecek gelirden azalma meydana geleceğini düşünmektedir. Bilimsel olmayan yönetim işçilerin gayretle çalıştığı ve karşılığında mükafat aldığı bir yöntem olarak görülmekteyken, bilimsel yöntem;

- Bir kişinin yaptığı işin tüm bölümlerinin bilimsel olarak geliştirilmesini,
- Her işçinin bilimsel olarak seçilip, eğitilmesini ve
- Yönetim işinin tümünün devir alınıp, sorumluluğun paylaşılmasını öngörmektedir⁹³.

İlk önce işin analizini yapan Taylor, daha sonra işin mühendisliğini yaparak; bilgiyi işin incelenmesinde uygulamış ve bu yöntemle üretim sürecinde fark yaratmıştır. Bu süreçleri uygulamaya çalıştığı dönemde işçi ve işverenler arasında süren bir gerginlik olduğu dikkate alındığında; Taylor'un ne denli zorlu bir görevi üstlendiği daha kolay anlaşılacaktır.

⁹¹ Frederik Winslow Taylor, *Bilimsel Yöntemin İlkeleri*, çev. H. Bahadır Akın, 4. bs (Konya: Çizgi Kitabevi, 2018), 1-4.

⁹² Taylor, 11-14.

⁹³ Taylor, 14-26.

Üretimde yapılan tüm işlerin basit ve standart parçalara bölünmesi; çalışanların yaptıkları işin üzerinde kontrollerinin giderek azalmasına neden olmuştur. Kitlesel üretimden önce vasıflı işçilerin organize ettiği üretim hattı; vasfı gerektirmeyen, işçilerin bir başka vasıfsız işçi tarafından kolayca ikame edilebildiği yeni bir iş bölümü oluşturmuştur. İşçilerin iş üzerinde kontrol sahibi olamamaları, iş tatmininin ortadan kalktığı ve işçilerin aynı iş yerinde uzun süre çalışmamaları ile sonuçlanmıştır.

Dönemin çalışanları ve sendikalar tarafından işin insani yönünü ortadan kaldırdığı gerekçesiyle eleştirilen bilimsel yönetim anlayışı ABD’de fabrika sahipleri tarafından ilgiyle karşılanmıştır. Fordist üretim tarzı olarak 20. yüzyıla damga vuran yönetimin temelleri Henry Ford tarafından uygulanan kitlesel üretimin de temellerini oluşturmaktadır. Nitekim kitlesel üretim de işin analiz edilerek küçük parçalara bölünmesi ve standartlaştırılması fikrine dayanmaktadır⁹⁴.

Bilimsel yöntemin Henry Ford tarafından fabrikada kullanılmaya başlanmasıyla; makineleşme ve kitlesel üretim kullanılan emeğin verimini daha önce görülmemiş boyutlarda arttırmıştır. İşçilerin makineleri kullandığı bir üretim sisteminden; işçilerin makinelerin bir uzantısı olduğu sisteme geçerek, sınırlandırılan çalışma sürelerine karşılık daha yoğun bir üretim unsuru olarak uygulanmaya başlanmıştır⁹⁵.

Henry Ford tarafından 1914 yılında kurulan kayar bant sisteminin verimli olarak işleyebilmesi için 14 bin kişinin istihdam edilmesi gerekmektedir. Fakat bu sayının azalmasının önüne geçebilmek için her yıl yaklaşık 53 bin kişi işe alınmaktadır. İşçi devrini düşürmek ve işçilerin iş tatminini arttırmak amacıyla; günde beş dolar ve sekiz saat programını başlatan Ford bu politikanın en büyük politikalarından birisi olduğunu söylemektedir⁹⁶.

Bilimsel yöntemin Ford fabrikasında başarılı bir şekilde uygulanması ile birlikte, diğer fabrikalar da aynı yöntemleri kendi üretim bandına

⁹⁴ Veysel Bozkurt, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 9. bs (Bursa: Ekin Kitabevi, 2013), 304-6.

⁹⁵ Banu Metin ve Mehmet Merve Özyayın, *Çalışma ve Refah* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2016), 18-20.

⁹⁶ Henry Ford, *My Life and Work* (New York, NY: Open Road Integrated Media, 2015), 90-120, <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4799415>.

uygulamıştır. İşlerin zorlu ve monoton bölümlere ayrılması çalışanları motive etme ihtiyacı doğurmuştur. Ford fabrikalarında “günlük 8 saat çalışma ve 5\$” programını uygulamaya sokmuş olsa da çoğu üretim yerlerinde bu ve benzeri teşvikler söz konusu değildir.

Bu zorlu çalışma koşullarının Ford hariç tüm fabrikalarda yüksek ücret ve daha düşük çalışma saati ile motive edilmemesi, çalışanların iş yavaşlatma ve greve gitmelerine neden olmuştur. Grev ile ilgili ulusal ya da uluslararası yasal bir mevzuatın olmayışı toplumsal barışı zedelerken, fabrikalarda karmaşaya neden olmuştur.

Fabrika sayılarının artması ile birlikte; monoton ve zorlu çalışma koşullarında istihdam edilenlerin sayısı artmış ve bu alanların düzenlenmesi ihtiyacı dile getirilmeye başlamıştır. Birinci dünya savaşı (1914-1918) yıllarına gelen bu gelişmeler savaşın bitmesi ile büyük bir talep haline gelmiştir.

Birinci dünya savaşının bitmesi ile birlikte; bu taleplerin karşılanması için 1919 yılında Versay anlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur (ILO). ILO çalışma standartlarını insanı önceleyecek şekilde belirlemek ve yasa oluşturmak amacıyla kurulmuştur. Bu amaçla toplandığı 28 kasım 1919 yılında Washington konferansında ilk madde olarak çalışmayı; günlük 8, haftada 48 saatle sınırlandıran norm kabul edilmiştir⁹⁷.

ILO sayesinde çalışma şartlarının kısmen düzelmesi, kitlesel üretim sisteminin yaygınlaşması ile birleşince; ortalama vatandaşların alım gücü artmış ve sistem sorunsuz işlemeye başlamıştır. 1929 yılına gelindiğinde fordist-taylorist üretim biçimi kendisini daha önce karşılaşmadığı bir krizin içerisinde bulmuştur.

2.2.3. Büyük Buhran ve Yeni Düzen

1929 yılında patlak veren büyük endüstriyel kriz öncesi; Avrupa birinci dünya savaşının yaralarını sarmaya çalışırken, ABD’nde *birakınız*

⁹⁷ “Convention C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)”, erişim 22 Mart 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001.

yapsınlar'cı liberal iktisat ya da neo-klasik doktrini ekonomik hayatı şekillendirmiştir. Piyasaların kendi içerisinde denge sağlayacağı fikri; ekonomik krizden çıkış için de piyasanın görünmez eline güvenilmesi gerektiğini beraberinde getirmiş olsa da, insan davranışlarının yol açacağı krizleri öngörmede başarısız olunmuştur.

1929 yılından başlayarak 1939 yılına kadar süren ve endüstriyel dünyanın en büyük krizi olarak nitelendirilen *büyük buhran* ekim ayındaki borsa krizi ile başlamıştır⁹⁸. Daha sonra iktisat literatürüne *Kara Perşembe* (black thursday) olarak geçecek 24 Ekim Perşembe günü borsada işlemler normal seyirde başlamışken; saat 11'de nedeni henüz bilinmeyen bir şekilde panik satışları ile kaosa dönmüştür. Borsada meydana gelen panik, bir anda tüm hisselerin satılmasının istendiği bir krize yol açmıştır⁹⁹.

Büyük buhranın etkilerinin azaldığı günlerde başkanlık yarışını kazanan Franklin D. Roosevelt; toplumun ekonomik ve sosyal yönlerden düştüğü bu durumdan çıkarmanın yollarını belirlediği *New Deal* (yeni düzen) programı ile mümkün olduğunu ifade ederek uygulamaya sokmuştur. Roosevelt toplumu düştüğü dehşetin içinden çıkarmak için devletin birincil rolü üstlenmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Tahribatın azaltılması için kolları sıvayan Roosevelt hükümeti; liberal iktisat doktrinin hüküm sürdüğü ABD'nde daha önce yapılmayan ülke politikası haline getirerek; devleti hem yatırımcı hem de üretici bir konuma sokmuştur. Roosevelt'in bu politikalar için sarf etmiş olduğu "İşsizlere devlet yardımı, hayırseverliğin ötesinde, bir sosyal görev olarak yapılmalıdır" sözü değişimin en yetkili ağızdan ifadesi olması nedeniyle önem taşımaktadır. Bunun devamında çıkarılan Sosyal Güvenlik Yasası; kriz nedeniyle oluşturulan politikaların hukuki zemine oturtularak, devamlılığı sağlanmıştır¹⁰⁰.

⁹⁸ History com Editors, "Great Depression History", HISTORY, erişim 02 Nisan 2019, <https://www.history.com/topics/great-depression/great-depression-history>.

⁹⁹ Kiran Klaus Patel, *The New Deal: a global history*, America in the world (Princeton: Princeton University Press, 2016), 38-39.

¹⁰⁰ M. Kemal Aydın ve Eyüp Ensar Çakmak, "Sosyal Devletin Temelleri", *Bilgi* 34 (2017): 13.

Büyük Buhran ABD’nde patlak vermiş olsa da etkileri Avrupa ve sonrasında bütün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülmüştür. New Deal bu krize politika anlamında verilen ilk tepkiyi oluşturmaktadır.

İkinci dünya savaşının sona ermesi ile birlikte William H. Beveridge’in önderliğinde hazırlanan ve yine onun adı verilen Beveridge raporu; krizin aşılması için devlet müdahalesini zorunlu gören politikaların devamı niteliğindedir. 1942 yılında İngiltere’de hazırlanan rapor New Deal’den daha radikal önlemler tasarlamıştır. Parasız ulusal sağlık sisteminden, aile yardımına ve son olarak beşikten mezara diye nitelendirilen bir sosyal sigorta sistemini ifade etmiştir¹⁰¹.

Büyük buhran sonrasında yürürlüğe giren Yeni Düzen, endüstrileşmiş ülkelerde devletin piyasaya ilk kez müdahale etmesi açısından önemlidir. İkinci dünya savaşı sonrasında Beveridge tarafından hazırlanan rapor Endüstri devrimin doğduğu İngiltere için çok önemli bir müdahale anlamına gelmektedir. Bu yıllardan itibaren kitlesel üretim yapılan endüstrileşmiş ülkelerde devlet, sosyal barışı temin etme amacıyla piyasaya sık sık müdahale etmiştir.

Bu müdahaleler neticesinde çalışma hayatında işçi lehine büyük gelişmelerin yaşandığı yeni bir dönem başlamıştır. Sendikal hakların ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerle güvence altına alındığı, çalışanların bu haklar sayesinde toplu pazarlık yapabildiği, ücretlerde ve çalışma şartlarında görülen iyileşmeler; hem fordist kitlesel üretimin hem de sosyal politikaların altın çağı olarak nitelendirilen yeni bir dönemin başlamasını sağlamıştır.

2.2.4. Fordist Üretimin Altın Çağı

Üretimin kitlesel ölçekte sürdürülebilmesi için hem istikrarlı ürün talebine hem de istikrarlı işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Taylor’un bilimsel yönetim ilkelerini temel alan Henry Ford günde 8 saat çalışma ile işgücü devrini azaltırken; günde 5\$ ücret ile de kendi çalışanlarına ürettiği araçları satarak tüketici sorununu kısmen çözmüştür. Daha sonraları fordist üretim

¹⁰¹ Aziz Çelik, “Muhafazakar Sosyal Politika Yönelimi: Hak Yerine Yardım - Yükümlülük Yerine Hayırseverlik”, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 0, sy 42 (2010): 65.

ya da fordizm adını alan bu üretim biçimi, 20. yüzyılın ortalarından itibaren gelişmiş ülkelerdeki endüstriyi tanımlamak için kullanılmıştır.

Fordizm kavramı ilk kez İtalyan sosyalist Antonio Gramsci tarafından ortaya atılmıştır. Gramsci fordizm terimini yüksek rasyoneliteye dayalı, sadece kitlesel üretim ve tüketimi değil aynı zamanda yeni bir kültür ve politik düzenlemeleri de içinde barındıran yeni bir form için kullanmaktadır. Gramsci, Henry Ford tarafından kullanılan üretim biçimine açıkça referans vermiş olsa da fordizm salt ekonomi teriminden daha geniş, siyasi ve kültürel boyutları da içinde barındıran toplumsal bir modeli ifade etmektedir. Bu nedenle Gramsci fordizmi ileri düzey kapitalizm ya da programlanmış ekonomi ile aynı anlamda kullanmaktadır¹⁰².

Michel Aglietta'ya göre ise fordizm yarı-otomatik kayar bant sistemine dayalı bir üretim şeklidir. 1920'li yıllardan itibaren ABD'de yaygınlaşan bu üretim biçimi; kitlesel ve standart mal üretiminin, kitlesel tüketimle bulunduğu uzun soluklu bir süreçtir. Üretimde vasıfsızlaştırma ve dikey örgütsel bütünleşmeye dayanan bu üretim biçimi; katı hiyerarşi ve hareketli montaj hatta sayesinde katma değerli üretim hattı için en uygun modeli temsil etmektedir. Aglietta'ya göre fordizm, standart kitle üretimi ile kitle tüketimin bir arada olduğu yeni bir kapitalist düzeni inşa etmiştir¹⁰³.

Üretimin ölçeğinin büyütülmesi teknoloji ile daha kolay hale gelse de, ürünleri satın alabilecek tüketicinin varlığı fordist üretim ya da fordizm için önemlidir. Bu üretim biçimine fordizm denilmesinin nedeni Henry Ford'un tüketici olgusunu kısa vadeli de olsa çözmüş olmasıdır.

İkinci dünya savaşından sonra, piyasaların canlanması ve sosyal barışın yeniden temin edilmesi için devletlerin piyasaya müdahale ettiği yeni bir dönem başlamıştır. John Maynard Keynes İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi adlı eserinde; piyasaların yeniden canlanması için gerekli olan en önemli şeyin tasarruftan ziyade, harcamalardan oluştuğunu belirtmektedir.

¹⁰² Antonio Gramsci ve Quintin Hoare, *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, 8. pr (New York: International Publ, 1985), 277-310.

¹⁰³ Michel Aglietta, *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience: With a New Postface by the Author*, çev. David Fernbach, Radical Thinkers (London New York: Verso, 2015), 108-9.

Genel teoriye göre yatırımlar tasarruflardan daha önemlidir, tasarruflar yatırıma dönüştüğü anda anlamlı hale gelmektedir. Sosyal barışı temin etmek isteyen gelişmiş endüstriyel ülkelerin çözmek zorunda oldukları işsizlik sorunu, devletin piyasalara müdahalesi ile kolaylaşmıştır. Keynes de tam istihdama giden yolun yüksek yatırımdan geçtiğini söylemiştir¹⁰⁴.

Polonyalı iktisatçı Kalecki kitlesel üretim ve tüketim dengesi üzerine yaptığı analizde, ücretli çalışanların tüm gelirlerini harcadığı, sermayedarların ise yaptıkları harcamalar neticesinde tüm gelirlerini elde ettiği bir bağın oluştuğunu söylemiştir. Kalecki'ye bu bağ neticesinde, ücretli çalışanlar ve düşük kademe yöneticiler kazandıkları gelirin neredeyse tamamını harcamakta ya da daha sonra harcamak için tasarruf etmektedir. Kalecki 1945-75 yılları arasında zirveye ulaşan bu durumu *Fordizmin Altın Çağı* olarak adlandırılmaktadır¹⁰⁵.

Fordizm'in altın çağı olarak değerlendirilen dönemler biraz farklılık göstermekle birlikte; altın çağın çıkış noktalarını ikinci dünya savaşı sonrası toparlanmadan, birinci petrol krizine (1973) kadar geçen süre oluşturmaktadır.

Lipietz 1945-1975 yıllarını kapsayan fordizmin altın çağını kitlesel ölçekli üretimden daha büyük ve kapsayıcı bir form olarak görmektedir. Ona göre fordist kitlesel üretim ya da fordizm üç temel sütundan oluşmaktadır. Birinci sütun taylorist bilimsel yöntemin yeniden düzenlendiği çalışma organizasyonu oluşturmaktadır. İkincisi ise üretimin getirilerinin çalışanları da kapsayacak şekilde dağıtılması ve toplam tüketici talebinin sürekli artırılmasıdır ki daha sonra keynesyen iktisadi doktrin olarak makroekonomik politikaların uygulanmasını kolaylaştırmıştır. Üçüncüsü ise yasal düzenlemeler yoluyla toplu pazarlık gibi çalışan refahını arttıracak regülasyon modelinden oluşmaktadır. Çalışan refahını arttıracak koruyucu

¹⁰⁴ H. W. Singer, "The Golden Age of the Keynesian Consensus - The Pendulum Swings Back", *World Development* 25, sy 3 (1997): 293.

¹⁰⁵ Alain Lipietz, "The Fortunes and Misfortunes of Post-Fordism", içinde *Phases of Capitalist Development: Booms, Crises and Globalizations*, ed. Robert Albritton (Houndmills: Palgrave, 2001), 20-21.

düzenlemeleri içinde barındırmasından ötürü, sosyal demokrat modelin fordizmin en organize formunu oluşturduğu söylenmektedir¹⁰⁶.

Fordizmin altın çağını önceki dönemlerden ayıran önemli noktalarından birisi üretim artışının istikrarlı olması ile birlikte; satın alma gücü ve satın alma isteği gibi değişkenlerin aynı düzeyde olmasıdır. Bu değişkenlerin aynı düzeyde olması sayısal istatistiklerde de görülmektedir.

Tablo 6'da 1870-1981 yılları arasında istihdamın yapısı ve çalışan başına üretimdeki artış oranları verilmiştir. İkinci dünya savaşı sonrasında birinci petrol krizine kadar olan dönemin neden altın çağ olarak adlandırıldığı sayısal istatistiklerde daha kolay görülmektedir. Tablodaki beş ülkede istihdamın tarım (T), sanayi (S) ve hizmetler (H) sektöründeki payları ve bunların yıllar itibariyle değişimi verilmiştir. Tüm ülkelerde tarımdaki istihdamın payı istikrarlı bir şekilde azalırken; sanayi ve hizmetler sektöründeki pay artmıştır. Çalışan başına düşen üretim ise özellikle sanayi sektöründe 1950-1973 yılları arasında ortalama iki katına çıkarken; 1973-81 yılları arasında hızla azalmıştır¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Lipietz, 18.

¹⁰⁷ Charles Kindleberger, "Why Did the Golden Age Last So Long?", içinde *The Legacy of the Golden Age: The 1960s and Their Economic Consequences*, ed. Frances Cairncross ve Alec Cairncross (London: Taylor & Francis e-Library, 2003), 17-18, <http://www.crcnetbase.com/isbn/9780415071543>.

Tablo 6: Sektörel İstihdam Oranları ve Kişi Başına Düşen Toplam Üretim Artışı (GSYH 1950-73)

	İstihdam Oranları %				Çalışan Başına Çıktı %			
		1870	1960	1973	1981	1870-1950	1950-1973	1973-1981
Fransa	T	49,2	21,4	11,0	8,3	1,4	5,6	3,5
	S	27,8	36,2	38,6	34,3	1,4	5,2	3,2
	H	23,0	42,4	50,3	57,4	0,7	3,0	1,6
Almanya	T	49,5	13,8	7,3	5,8	0,2	6,3	3,9
	S	28,7	48,2	46,6	43,4	1,3	5,6	2,6
	H	21,8	38,0	46,1	50,8	0,7	3,0	1,6
Japonya	T	72,6	30,2	13,4	10,0	0,7	7,3	1,1
	S	--	28,5	37,2	35,3	1,7	9,5	4,7
	H	--	41,3	49,3	54,7	0,5	3,6	1,9
Birleşik Krallık	T	22,7	4,1	2,9	2,8	1,4	4,7	2,8
	S	42,3	47,8	42,0	35,8	1,2	2,9	1,8
	H	35,0	48,1	55,1	61,4	0,2	1,6	0,7
Amerika Birleşik Devletleri	T	50,0	8,0	4,1	3,4	1,3	5,5	1,6
	S	24,4	32,3	32,3	29,5	1,6	2,4	-0,2
	H	25,6	59,7	62,4	67,1	1,1	1,8	0,1

T: Tarım, S: Sanayi, H: Hizmetler

Kaynakça: Glyn Andrew vd, The Rise and Fall of the Golden Age (1990)

Tablo 7'de 20. yüzyıl itibariyle endüstrileşmiş altı ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerin ikinci dünya savaşı sonrasında birinci petrol krizine kadar geçen süre zarfında görülen işsizlik oranların 1952-1973 arası dönemde azalma eğilimi gösterirken; 1973 sonrası hızla yükseldiği göze çarpmaktadır. Aynı durumun GSYH için de geçerli olduğu görülmektedir. Örneğin Almanya'da GSYH 1950-1973 yılları arasında %5 artarken, 1973-1979 yılları arasında %2,6'ya düşmüştür. Birleşik Krallıkta 1950-1973 yılları arasında %2,5 olan

oran 1973-1979 yılları arasında %1,3'e düşmüştür. GSYH artışında en büyük azalma %8,4'ten %3,0'ü düşen Japonya'da görülmüştür.

Tablo 7: Endüstrileşmiş 6 Ülkede Ortalama Yıllık İşsizlik ve GSYH Artış Oranları %

	Ortalama İşsizlik Oranları %			GSYH %	
	1952-1964	1965-1973	1973-1979	1950-1973	1973-1979
ABD	5,0	4,5	6,5	2,2	1,9
Birleşik Krallık	2,5	3,2	4,6	2,5	1,3
Fransa	1,7	2,4	4,2	4,1	2,6
Almanya	2,7	0,8	3,1	5,0	2,6
İtalya	5,9	3,4	6,0	4,8	2,0
Japonya	1,9	1,3	1,8	8,4	3,0

Kaynakça: Glyn Andrew vd, The Rise and Fall of the Golden Age (1990)

İkinci dünya savaşı sonrası başlayan toparlanma devletin piyasalara müdahalesiyle hızlanmış ve endüstrinin altın çağı başlamıştır. Altın çağın uzun yıllar süreceği düşünülmüş olsa da; 1960'lı yılların sonun görülen yavaşlama işaretleri, mevcut teknolojilerle telafi edilemeyince kriz kaçınılmaz bir hale gelmiştir.

2.2.5. Fordist Üretim Krizi

İkinci dünya savaşı sonrasında baskın üretim biçimi olan ve varlığını; işgücünden en fazla verimliliği elde etmeyi sağlayan basit iş bölümüne borçlu olan fordizm, teknolojinin gelişmesi ve petrol krizleri ile birlikte daha önce karşılaşmadığı şiddette krizlerle karşılaşmıştır. Fordist üretim tek amaçla kullanılan makinelerde vasıfsız işgücü ile birleştirilerek kayan bant sistemi üzerinde üretim yapacak şekilde organize edildiği için; herhangi bir değişikliğin yapılması mümkün değildir¹⁰⁸.

Fordizmi ya da fordist üretimi ikinci dünya savaşından 1970'li yılların başına kadar geçen dönemde, gelişmiş endüstriyel ülkelerde uygulanan

¹⁰⁸ Nurhan Yentürk, "Post-Fordist gelişmeler ve dünya iktisadi işbölümünün geleceği", ed. Erol Taymaz, *Toplum ve Bilim Dergisi* 56, sy 61 (1993): 43-44.

endüstri organizasyonu olarak tanımlayan İngiliz sosyolog Fran Tonkiss'e göre fordizmin en güçlü yanlarını ulusal üretim ve tüketime dayanması oluşturmaktadır. Gelişen teknoloji ve değişen piyasa şartlarının uluslararası rekabet baskısına neden olması ile durum tersine dönmüştür¹⁰⁹.

Boyer ve Durand'e göre ise fordizmin gelişmiş endüstriyel ülkelerde 25 yıla yakın baskın üretim modeli olmasının temel nedenini basit iş bölümüne dayanan rasyonalite oluşturmaktadır. Fakat yine onlara göre; üretimden satışa kadar geçen tüm süreçlerin dayandığı rasyonalite 1970'li yılların başından itibaren fordizmin en zayıf noktasını oluşturmuştur. Rasyonalitenin sağladığı düşük maliyetler ve standart ürün; değişen şartlar ile birlikte değişime adapte olamayan, ürün çeşitliliğine imkan vermeyen, kaliteyi göz ardı eden bir yapıya dönüşmüştür¹¹⁰.

Lipietz ise fordizmin krize girmesinin temel nedeni olarak; fordist emek sürecinin verimlilik ve yenilik geliştirme açısından doğal kapasitesine ulaşmasını görmektedir. Düşen verimliliği, mevcut teknoloji ve iş organizasyonu ile arttırmanın mümkün olmamıştır. Daha önce güçlü sendikalar nedeniyle ödenen yüksek ücretler verimlilik ile karşılanabildiği için sistem devamlılık sağlamış olsa da, yeni teknoloji ve uluslararası rekabet bu devamlılığın sonunu getirmiştir¹¹¹.

Tablo 8'de 1870-1998 yılları arasında çalışılan saat başına GSYH'da meydana gelen artış hesaplanmıştır. İkinci dünya savaşından 70'li yılların başına kadar geçen sürede; tüm sanayileşmiş ülkelerde verimlilikte en yüksek artış yaşanmıştır. Petrol krizleri ile başlayan dönemden itibaren ise artış hızı düşüş eğilimine girmiştir. Örneğin Birleşik Krallık 1950-73 yılları arasında %3,09 artış sağlarken, 1973-90 yılları arasında artış %2,09'a düşmüştür. En yüksek düşüş %7,74'ten %2,70' Japonya'da gerçekleşmiştir¹¹².

¹⁰⁹ Richard Donkin, *The History of Work* (Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York: Palgrave Macmillan, 2010), 88-93.

¹¹⁰ Robert Boyer ve Jean-Pierre Durand, *After Fordism* (Place of publication not identified: Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers Limited, 1993), 11-13, <https://link.springer.com/openurl?genre=book&isbn=978-1-349-14029-9>.

¹¹¹ Lipietz, "The Fortunes and Misfortunes of Post-Fordism", 21-23.

¹¹² Angus Maddison, *The World Economy* (Paris: OECD, 2010), 352.

Tablo 8: Çalışılan Saat Başına GSYH Yıllık Artış Oranı, 1870-1998

	1870-1913	1913-1950	1950-1973	1973-1990	1990-1998
ABD	1,92	2,48	2,77	1,52	1,96
Birleşik Krallık	1,22	1,67	3,09	2,19	3,15
Fransa	1,74	1,92	5,03	2,54	1,70
Almanya	1,56	0,75	5,86	2,38	2,36
İtalya	1,66	1,96	5,77	2,27	1,86
Japonya	1,99	1,80	7,74	2,70	2,13

Kaynakça: Angus Maddison, The World Economy,s:352

Tablo 9’da ise bu değişimlerin emek piyasaları ve enflasyona etkisi görülmektedir. 1950-1973 yılları arasında Birleşik Krallık’ ta işsizlik oranı yıllık ortalama %2,8 iken 1974-83 yılları arasında %7,0 olarak yaklaşık iki buçuk katına çıkmıştır. ABD’ nde ise %4,6 olan oran %7,4’ e yükselmiştir. Tüketici fiyat endeksi ise verimliliğin arttırılmasının bir sonucu olarak, altın çağda görülen oranların yaklaşık üç katına çıkmıştır. Örneğin Fransa’da 1950-1973 yılları arasında %2,0 olan tüketici fiyat endeksi 1973-1983 yılları arasında %11,2 gibi çok yüksek bir orana çıkmıştır. İtalya’da 1950-1973 yılları arasında %3,9 iken 1973-1993 yılları arasında dört kattan fazla artarak %16,7 gibi çok yüksek bir orana yükselmiştir¹¹³.

Tablo 9: Yıllık Ortalama İşsizlik ve Tüketici Fiyat Endeksindeki Değişim Oranları %

	İşsizlik Oranları %				Tüketici Fiyat Endeksindeki Değişim %			
	1950-	1974-	1984-	1993-	1950-	1973-	1983-	1994-

¹¹³ Maddison, 134.

	1973	1983	1993	1998	1973	1983	1993	1998
ABD	4,6	7,4	6,7	5,3	2,7	8,2	3,8	2,4
Birleşik Krallık	2,8	7,0	9,7	8,0	4,6	13,5	5,2	3,0
Fransa	2,0	5,7	10,0	12,1	2,0	11,2	3,7	1,5
Almanya	2,5	4,1	6,2	9,0	2,7	4,9	2,4	1,7
İtalya	5,5	7,2	9,3	11,9	3,9	16,7	6,4	3,5
Japonya	1,6	2,1	2,3	3,4	5,2	7,6	1,7	0,6

Kaynakça: Angus Maddison (2010) The World Economy, s:134

Sosyal politika uygulamalarının ya da refah devleti uygulamalarının altın çağı olarak da kabul edilen bu dönemin uzun ömürlü olacağı düşünülse de, 1960'lı yılların sonundan itibaren gelişmiş ülkelerde fordist üretim verimlilik ve maliyet sorunları ile karşılaştığı gözlemlenmiştir.

1970'li yılların başından itibaren yoğun krizlerin yaşandığı bu dönem, fordist üretim sürecini krize sokarak üretim süreçlerinin yeniden yapılanmasına neden olmuştur.

Bu krizler neticesinde gündeme gelen yeni üretim biçimleri, post-endüstriyel ya da sanayi sonrası denilen yeni bir dönemin kapılarını açmıştır.

1970'li yıllara kadar fordizmin baskın üretim biçimi olması; devamında meydana gelen değişikliklerin sırasıyla neo-fordist ve post-fordist olarak adlandırılmasına neden olmuştur. Neo-fordizm bir geçiş dönemi olarak kabul edildiği için; diğer endüstriyel ülkelerde meydana gelen dönüşümler genel olarak post-fordist üretim şemsiyesi altında toplanmaktadır. Post-fordist üretim biçimlerinin yaygınlık kazanması ile birlikte; post-endüstriyel ya da sanayi ötesi olarak da kabul yeni bir dönem başlamıştır.

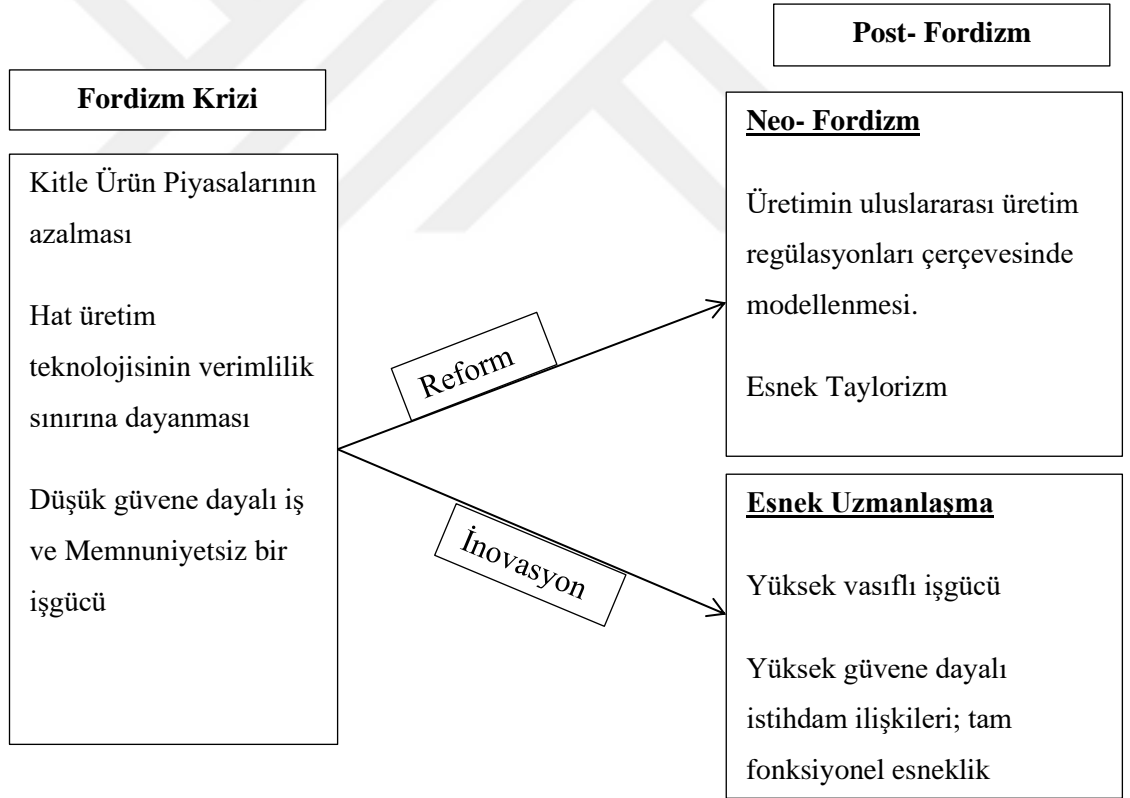
2.3. Post-Endüstriyel Dönüşüm

Simon Clark Fordist üretim biçiminin krize girmesinin teknik, ekonomik ve sosyal kısıtlardan kaynaklandığını belirtmektedir. Teknik limiti verimliliğin; işgücünün vasıfsızlaştırılması ve işgücünün yoğunlaştırılması ile

arttırılmaması oluşturmaktadır. Ekonomik limitleri ise; verimlilik oranları düşerken, ücretlerin yükselmesi ve gelir artışına bağlı olarak ürün piyasasının sınırlı olması oluşturmaktadır. Sosyal limit ise; kitlesel işgücünün artan talepleri nedeniyle, karlılık, yönetsel imtiyaz kamu maliyesi üzerinde oluşan baskılardan oluşmaktadır¹¹⁴.

Tek tip ve kitle üretimine dayanan ve bunun bir sonucu olarak üretilen ürünlerin büyük miktarlarda stoklanması gereken fordist üretim; dayanıklı tüketim ürünlerinin tüm piyasalarda doyması ve tüketicilerin taleplerinin değişmesine karşılık verememeye başlamıştır. Her arz kendi talebini yaratır düşüncesiyle 70'li yıllara kadar piyasaları domine eden fordizm daha farklı üretim türlerinin doğmasına neden olmuştur.

Şekil 2: Fordizm vs Post-Fordizm



Kaynakça: Fincham ve Rhodes'un The Individual, Work and Organisation (1992) adlı çalışmasından derlenmiştir.

¹¹⁴ Simon Clarke, "The Crisis of Fordism and the Crisis of Capitalism", t.y., 5.

2.3.1. Kitlesele Üretim Krizi

1970'li yıllara kadar ekonomik kalkınmanın arkasındaki itici güç olarak kabul edilen "fordizm" bu yıllarda gelişmenin önündeki engellerden birisi olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Tüketicilerin daha fazla talep etmeye başlaması, talebin hızla değişmeye başlaması ve arzın bunu karşılamadaki yetersizliği fordist üretim biçimini çaresiz bırakmıştır¹¹⁵.

Moore Yasası olarak bilinen ve Gordon Moore tarafından 1965 yılında yayınlanan bir makalede; bilgisayarda kullanılan çiplerin üzerindeki transistörlerin her 18-24 ayda bir ikiye katlandığı ve bunun böyle devam edeceği ifade edilmektedir¹¹⁶. İlk önceleri sadece bilgisayar çipleri ile ilgili olan bu gelişim, daha sonraları genel teknolojik ilerleme için söylenmiştir. Teknolojide meydana gelen bu denli ilerleme teknoloji maliyetlerini düşürürken, küçük ve orta ölçekli işletmelerin daha önce yapamayacakları bir biçimde büyük işletmelerle rekabet edebilmesine imkan sağlamıştır.

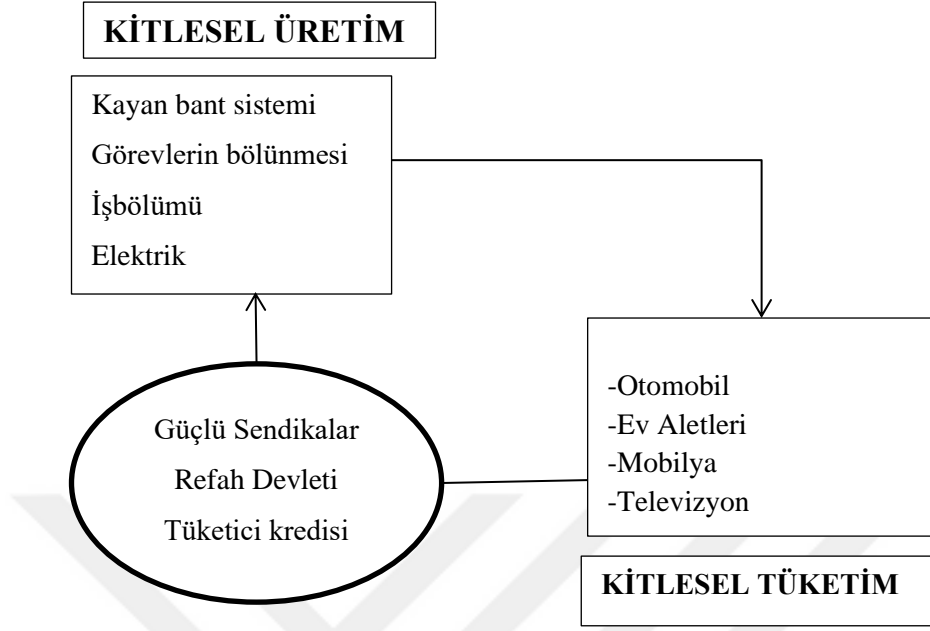
Küçük ve orta ölçekli firmaların üretimde rekabet eder hale gelmesi ürün yelpazesini genişletirken, tek tip kitlesele üretim ve büyük stoklar barındıran büyük firmaların kısa sürede değişen tüketici taleplerine cevap vermek bir yana yaşam mücadelesi vermesine neden olmuştur. 1960'lı yılların sonuna kadar büyük firmalara küçük ve orta ölçekli firmalar karşısında avantaj sağlayan bu üretim bandı ve tarzı değişen şartlar neticesinde dezavantaja dönüşmüştür¹¹⁷.

¹¹⁵ Matthias Holweg ve Frits K. Pil, *The second century: reconnecting customer and value chain through build-to-order: moving beyond mass and lean production in the auto industry* (Cambridge, Mass: MIT Press, 2004), 1-2.

¹¹⁶ "Moore's Law | Computer Science", Encyclopedia Britannica, erişim 10 Ocak 2020, <https://www.britannica.com/technology/Moores-law>.

¹¹⁷ Bozkurt, *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm*, 123-24.

Şekil 3: Erdemli Fordist Sosyoteknik Paradigma Döngüsü



Kaynakça: Boyer ve Durand(1973), After Fordism

Robert Boyer kitlesel üretim ve kitlesel tüketim arasındaki döngünün birbirine aynı oranda bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Döngülerden herhangi birisinde meydana gelebilecek bir olumsuzluk tüm döngüyü bozacağından; tüketici piyasalarında meydana gelen doygunluğun sistemin en büyük açmazlarından birisi olduğunu göstermektedir¹¹⁸.

2.3.2. Teknolojik Gelişme ve Standartlaşmanın Sonu

Standart bir ürünün kitlesel olarak üretimi fiyatının oldukça düşük olmasını sağladığı için, tüketiciler bu durumdan memnun bir şekilde sistemin devamlılığını sağlamaktadır. Öyle ki, 1920’li yılların başında Ford fabrikalarında çalışan işçilerin önemli bir kısmı ürettikleri araçlardan alacak duruma gelmişlerdir. Bu durum kitle üretimi yapılan piyasaların doymalarına kadar sürmüş olsa da, bir noktadan sonra tüketiciler sıradan dizayn ve düşük fiyatlar arasında sıkışmış, tercihlerini yüksek fiyat pahasına yeni ve farklı dizaynlardan yana kullanmıştır.

¹¹⁸ Boyer ve Durand, *After Fordism*, 70-71.

Her arzın kendi talebini yaratacağı prensibiyle hareket eden fordist kitlesel üretim, bu prensibin bir sonucu olarak tüketici tercihleri ile ilgilenmeden üretim yaparken; esasında tüketicilerin de başka alternatifi olmadığı kısır bir ürün piyasasının varlığından bahsetmek mümkündür. Teknolojinin ucuzlayarak daha yaygın bir forma bürünmesi ile kitle iletişim tekelleri yıkılmaya başlamış ve toplumsal farklılaşmanın ya da bireyselleşmenin güçlendiği yeni bir dönem başlamıştır. Tüketiciler ürün piyasalarında kendilerine sunulan ürünlerin çeşitlenmesi ile birlikte krallığını ilan etmiştir. Kitlesel standart ürün üretiminin neden olduğu hantal fordist model; yeni üretim modelleri ile ortaya çıkan hızlı dönüşüme cevap veremez duruma gelmiştir. Tüm bu ekonomik taleplerin dışında Fordist-Taylorist üretim modeline karşı çıkılmasının bir diğer nedeni tüketicilerin bireysel özelliklerini geri plana atan tek tipçi yaşam biçiminin de etkisinden söz etmek mümkündür¹¹⁹.

Bu talepler otomobil ile başlamış olsa da, tüm ürün yelpazesine yayılarak bir tüketim kültürüne dönüşmeye başlamıştır. Bu dönemden sonra düşük fiyatlar ile; sıradan dizayn, düşük marka itirazı ve yenilikçi olmayan ürünlerle rekabet etme imkanı ortadan kalkmıştır¹²⁰.

2.3.3. Küreselleşme ve Değişen Tüketici Tercihleri

Robert Boyer fordist-taylorist üretim krize girmesini; verimlilik artışının sonuna gelinmesi, kitlesel üretimin küresel ekonomiyi büyütürken ulusal çapta kontrolünün imkansız hale gelmesini, fordizm sosyal harcamaların artmasını sağlarken enflasyonu arttırması ve son olarak tüketici tercihlerinin değişmesi gibi dört temel faktörle açıklamaktadır. Tüketici tercihlerinde meydana gelen değişimlerin kitlesel üretim tarafından karşılanamaması tek tip kitlesel üretimin sonunu hızlandırmıştır.

Fordist-Taylorist kitlesel üretim modelinin krize girmesinden sonra oluşan alternatif üretim modellerinin ortak özelliğini üretimde sahip oldukları esneklik oluşturmaktadır. Teknolojinin gelişmesi haberleşme olanaklarını

¹¹⁹ Bozkurt, *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm*, 124-26.

¹²⁰ Holweg ve Pil, *The second century*, 5.

ucuzlatırken; insanların birbirinden haberdar olmaları hiç olmadığı kadar kolay bir hal almıştır.

Bu haberleşme ağları Giddens'in ifadesi ile "yerel" ve "küresel" arasındaki farklılığın görünür olmasını sağlamıştır. Modern öncesi toplumlarda yerel bir mekanda gerçekleşen olay başka bir coğrafyada duyulmaz ya da farklı bir coğrafyayı etkileme gücüne sahip değildir. Bir olayın yerel olarak gerçekleşip yerel düzeyde kalması, bağımsız bir yapıyı oluşturduğu için aynı zamanda dış etkenden etkilenme söz konusu değildir. Kapitalizm ve modernliğin doğuşu ile birlikte ise yerel olayların küresel boyutta etkilendiği ve bağımlı olduğu yeni bir düzleme geçilmiştir¹²¹.

Küresel çağ olarak da adlandırılan bu dönemde firmalar ulusal kimliklerinden sıyrılarak uluslararası bir forma evrilmiştir. Sermayenin daha önce olmadığı kadar rahat ve hızlı yer değiştirmesini sağlayan bu durum yeni bir dönemin kapılarını aralamıştır. Bu sayede hiper-mobil-sermaye dönemine geçilmiştir. Bu dönemde Çok Uluslu Şirketler oluşmaya başlamış ve yerel kimlik ve aidiyetleri silmeyi başarmıştır¹²².

Kitlesel tüketim pazarlarının doyması ve fordist-taylorist üretim yöntemine alternatif daha küçük ve esnek modellerin oluşması ile birlikte; ürünlerde marka, kalite ve tasarım ön plana çıkmaya başlamıştır. Daha önce aynı ürünün genellikle tek rengini yıllarca ürün piyasalarında gören tüketiciler, alternatif ürünlerin varlığı ile ürünlerin daha kişisel forma kavuştuğu dönem başlamıştır. Henry Ford fabrikalarında yıllarca T modelini siyah renk olarak üretmiş ve bu sayede rekabette avantajlı konuma gelmişken; artık farklı model ve tasarımı en hızlı ve ucuz üretenin rekabette avantajlı olduğu dönem başlamıştır.

Bu yeni dönemin başlaması fordist-taylorist üretim modeli için tehlike çanlarının çalmasına neden olmuştur. Tek tip kitlesel üretimin yapıldığı ve çoğunlukla stoklamaya dayalı fordist üretimin değişen tüketici tercihlerine bu yapı ile cevap verebilmesi mümkün olmamıştır. Bu nedenle ilk önce

¹²¹ Anthony Giddens, *The Consequences of Modernity*, Reprint (Cambridge: Polity Press, 2008), 17-20.

¹²² David Harvey, *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change* (Oxford [England] ; Cambridge, Mass., USA: Blackwell, 1989).

fordizmin devamı sayılan neo-fordizm; neo-fordizm de yetersiz kalınca post-fordist diye nitelendirilen yeni bir döneme geçilmiştir.

2.3.4. İşin Yeniden Örgütlenmesi İhtiyacı ve Neo-Fordizm

1960'lı yılların sonundan itibaren krize giren fordist üretim, 1970'li yılların sonuna kadar krizden çıkış yolları arayarak geçirmiştir. Üretim sürecinin yeniden yapılanması ile sonuçlanan bu çözüm arayışları ilk önce fordizmin devamı olan fakat bazı temel değişiklikler yapılan neo-fordizm ile başlamıştır.

Fordist kitle üretiminin krize girdiği 1960'lı yılların sonundan 1970'li yılların sonuna kadar başvurulan üretim biçimi neo-fordizm oluşturmaktadır. Fordizmin tamamen ortadan kalkmadığı aksine yeniden yapılanma sürecine girdiği bir dönemi ifade etmek için de kullanılmaktadır. Başka bir ifade ile anlatılacak olursa, temelde kitle üretiminin devamını daha esnek görev tanımları ve otomasyonla sağlamayı anlatmak için de kullanılmaktadır. Bu nedenle fordist üretim krizinden çıkışta başvurulan bir ara çözüm yöntemi olarak da kabul edilmektedir.

Charles Sabel Endüstride İşbölümü adlı eserinde fordizm ve onun devamını sağlamaya yönelik reformların toplamı olan neo-fordizmin muhtevaları gereği çatışan yönlere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Fordizm ve esnekliğin birlikte hareket etme kabiliyetlerinin oldukça kısıtlı olduğu, fordist üretim prensipleri etrafında şekillenen görev ve sorumluluğun rutinler sayesinde ayakta kaldığı ve bunun esnekliğe uygulanmasının verimliliği düşüreceği fikri daha ağır basmaktadır¹²³.

Fordizmin en güçlü yanlarından birisini işin en ince ayrıntısına kadar bölünmesi ile çalışanların görev tanımlarının belli olması oluştururken, krizden çıkış yolu olarak bu görev tanımlarının tam esnek olması ve çalışanların değişen şartlara göre sorumluluk alması gerekmektedir. Başka bir ifade ile anlatılacak olursa; çalışanlara üretim sürecinde sorumluluk almadan sadece görev tanımında bulunan işleri yerine getirmeleri ve

¹²³ Charles F. Sabel, *Work and politics: the division of labor in industry*, Cambridge studies in modern political economies (Cambridge [Cambridgeshire]; New York: Cambridge University Press, 1982), 209-10.

kesinlikle bunun dışına çıkmamaları belirtilmişken, neo-fordizm ile tam esneklik ve gerektiğinde sorumluluk almak aynı çalışanların işe bakışının tamamen değişmesini gerektirmektedir. Bunun bir sonucu olarak da Neo-Fordizm krizden çıkmakta bir ara dönem olarak da ifade edilmektedir.

2.3.5. Post-Fordizm

Teknolojide meydana gelen gelişmelerin tüketici tercihlerini de etkilemesiyle, fordist kitle üretiminin krize girdiği önceki bölümde belirtilmiştir. Neo-fordist yeniden yapılanmanın; bir ara geçiş olduğu ve krize tam anlamıyla cevap veremediği görülünce, farklı post fordist üretim yöntemleri gözlemlenmeye başlanmıştır. Stephen Edgell başvurulan post fordist üretim biçimleri arasında başarılı olarak kabul edilebilecek 4 farklı üretimin olduğunu vurgulamaktadır. Edgell'e göre İsveç'te uygulanan Sosyo Teknik üretim, Almanya'da uygulanan Çeşitlendirilmiş Kaliteli üretim, İtalya'da görülen Esnek Uzmanlaşma ve Japonya'da görülen Yalın üretimin fordizme alternatif olabilecek post-fordist üretim biçimleri olarak görülebilmektedir¹²⁴.

Bu bölümde post-fordist üretim biçimi olarak Japonya'da uygulanan Yalın üretim, Almanya'da uygulanan Çeşitlendirilmiş Kaliteli üretim, İtalya'da görülen Esnek Uzmanlaşma ve İsveç'te görülen Sosyo Teknik üretim incelenmiştir.

2.3.5.1. Esnek Firma

1970'li yıllarda görülen petrol krizleri ve bunların beraberinde getirdiği belirsizlik ve rekabetin küreselleşmesi fordist – taylorist üretimin katı yapısı ile birleşince; üretimin daha esnek bir forma kavuşmadan kitlesel ölçekte yapılmasını engeller bir hal almıştır. Bu krizi aşmanın tek yolunun teknoloji ve üretimde esneklik olduğu fikri 80'li yıllardan itibaren büyük firmaların da kabul ettiği bir paradigma haline gelmiştir.

1980'li yıllarda başgösteren ekonomik durgunluğun kısa zamanda düzelmeyeceğini anlayan firmalar bu durumla baş etme yollarını kısa sürede

¹²⁴ Stephen Edgell, *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*, 2nd ed (London ; Thousand Oaks, CA: SAGE, 2012).

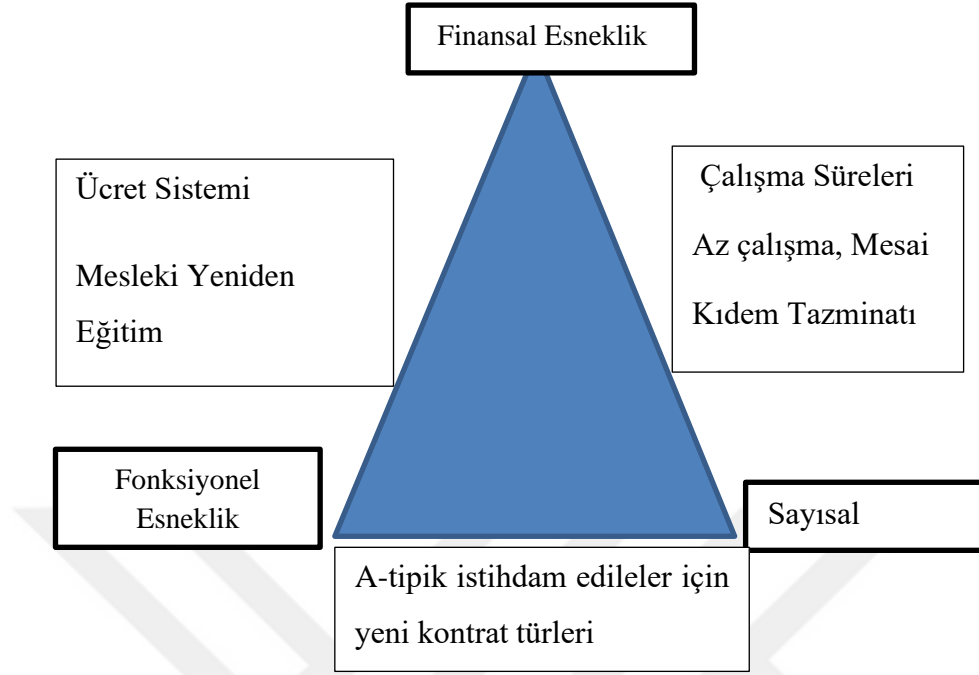
bulmuştur. İlk akla gelen fikir meslek ve vasıfla ilgili engellemelerin ortadan kaldırılıp daha rasyonel bir üretim sürecinin planlanması ve çalışanların bu fikirle eğitilmesi olmuştur. Bu değişimler fonksiyonel ve sayısal olmak üzere iki farklı esneklik türünü beraberinde getirmiştir. Fonksiyonel esneklik; üretim ve emek sürecinin oluşabilecek tüketici taleplerine cevap verebilir bir esnekliğe sahip olmasıdır. Bunun bir sonucu olarak da üretim sürecindeki işçilerin değişen taleplere uyum sağlayacak işlerde çalışabilecek kapasite ve vasıfta olması gerekmektedir. Sayısal esneklik ise emek piyasası faktörlerine vurguda bulunmaktadır. Firmalara piyasaların durumuna göre işgücünü arttırma ya da azaltma esnekliği tanımaktadır.

Fonksiyonel ve sayısal esneklik türleri esasında yeni organizasyon modeli olarak adlandırılan ve ilk defa Atkinson (1984) tarafından geliştirilen Esnek Firma modelinin bileşimlerini oluşturmaktadır. Atkinson esnekliği fonksiyonel, sayısal ve finansal olmak üzere üç farklı kategoride değerlendirmektedir. Atkinson piyasada her firmanın kendine has sorunları olduğunu kabul etmekle birlikte; bazı sorunların ortak olduğunu belirtmektedir. Ona göre ortak sorunlar;

- Piyasa durgunluğu,
- İş kaybı,
- Belirsizlik,
- Teknolojik değişim ve
- Çalışma sürelerinin istikrarlı bir şekilde azalmasıdır¹²⁵.

¹²⁵ John Atkinson, "Manpower Strategies for Flexible Organisations", *Personnel Management*, sy 16 (1984): 1-3.

Şekil 4: Esnek Firma Modeli

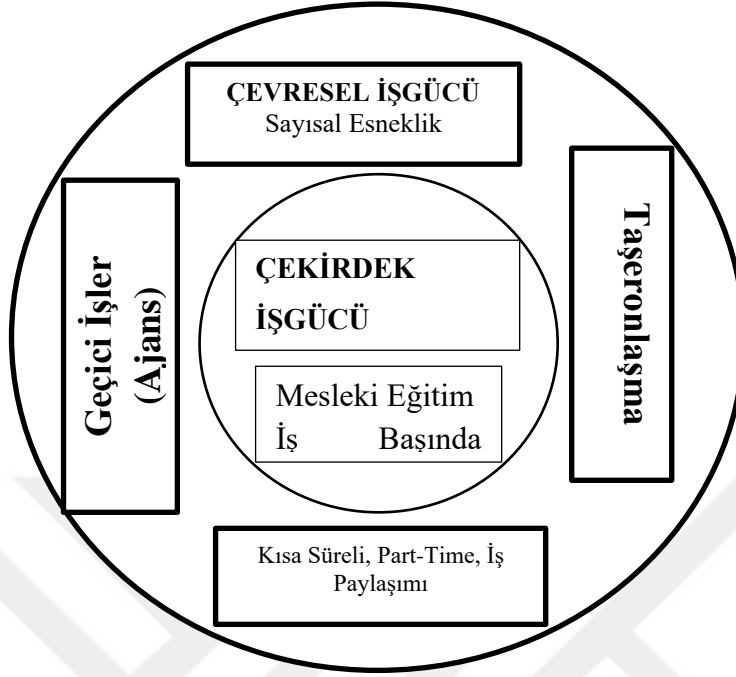


Kaynakça: Atkinson, 1984.

John Atkinson İngiltere'deki firmaları ve krizin neden olduğu üretim değişikliğini açıklayabilmek için Esnek Firma modelini ortaya atmıştır. Firmaların teknoloji sayesinde hızla değişen tüketici tercihlerine daha verimli cevap verebilmesi için oluşturduğu bu firmayı; çekirdek ve çevre işgücünden oluşan ikili bir yapıya bölmüştür. Buna göre çekirdek işgücü; tam zamanlı ve süresiz iş sözleşmesi ile çalışan, yönetici, tasarımcı, teknik satış elemanı ve ustalardan oluşmaktadır. Bu çalışanların iş güvenliği uzun ve kısa vadede meydana gelebilecek fonksiyonel esnekliği kabul etmelerinden oluşmaktadır. Bu değişikliğe adapte olmayı kabul eden çekirdek işgücünün ortak özelliği yüksek vasıflı ve tecrübeli olmalarının yanında piyasada kolayca bulunamayacak kadar değerli olmaları oluşturmaktadır¹²⁶.

¹²⁶ John Atkinson, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management* (Brighton: IES, 1994), 15-16.

Şekil 5: Atkinson Esnek Firma Modeli



Kaynakça: Atkinson, 1984.

Diğer yandan çekirdek işgücü ise kendi içerisinde iki alt gruba ayrılmaktadır. Birinci çevresel işgücü aynı firmada tam zamanlı çalışmalarına rağmen iş güvenliğine sahip olmayan yarı vasıflı işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Bu gruptakiler işyerinde genellikle bir iş pozisyonu için istihdam edilir, kariyer planlaması yapma imkanları yoktur. İkinci çevresel işgücü ise firmada tam zamanlı çalışmayan; kısmi süreli, kısa zamanlı iş sözleşmeleri ile istihdam edilen, firmalara piyasa şartlarına göre sayısal esneklik imkanı tanıyan işgücünü oluşturmaktadır. Atkinson bunların dışında firmaların dışardan hizmet alımına imkan veren, taşeron firmalar ya da istihdam büroları vasıtasıyla üretimi sürdürdüğü üçüncü bir gruptan bahsetmektedir. Bu grubun temel özelliği firma ile aralarında iş sözleşmesinin olmayışı oluşturmaktadır¹²⁷.

1980’li yılların başında esnek firma uygulamasına geçilmesinin açık bir şekilde fırsat sağladığı görülse de, firmaların birçoğu fonksiyonel ve sayısal

¹²⁷ Atkinson, “Manpower Strategies for Flexible Organisations”, 29.

esnekliği bir arada uygulamayı tercih etmekte zorlanmıştır. Fonksiyonel esnekliğin çok ciddi mesleki eğitim ve işbaşında eğitim gibi maliyetlerinin olması firmaları işgücü vasıflarını yükseltmeye gönülsüz olmalarına neden olmuştur. Özellikle kriz dönemlerinde karşılanması zor olan bu tür eğitim maliyetleri işverenler tarafından tasarrufa gidilen ilk konuyu oluşturmaktadır. Fonksiyonel esneklik yerine sayısal esnekliğe yönelen firmalar değişikliğe işgücünün miktarını değiştirme ile cevap vermeye alıřmıřtır¹²⁸.

Anne Pollert ise yaptığı çalışma ile esnek firmanın bahsedildiği kadar yaygın olmadığı ve abartıldığını ifade etmektedir. 80’li yıllarda geçici işlerin oranının artmadığı, part-time istihdamda meydana gelen artışın esneklikten değil ucuz ve güvencesiz işgücü istihdamı talebinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu yöntemle sendikalaşma oranlarının düşürüldüğu ve bunun bir sonucu olarak da işgücünün pazarlık şansının azaldığı görülmektedir. Pollert’e göre yapılan bu işlemin; eski şarabın yeni bardak ile iilmesinden başka bir farklılığı yoktur. Daha önceleri de görülen istihdam türlerinin yeniden adlandırılması dışında yeni bir durumdan bahsetmenin zor olduğu görülmektedir¹²⁹.

2.3.5.2. Yalın Üretim (Toyotizm)

1937 yılında Kiichiro Toyoda tarafından kurulan Toyota üretim fabrikası otomobil üretmeye bu yıllarda başlamış olsa da, Toyoda ailesinin üretim serüveni daha eskilere dayanmaktadır. Esasen tekstil sektöründe faaliyet gösteren aile; Japon kralının direktifi ile orduya kamyon üretme işine girmiştir. Bu üretimi planlı bir şekilde yapabilmek için Kiichiro Detroit’e gidip uzun bir süre Ford fabrikalarının üretim bandını incelemiştir. Oradan öğrendiklerini kendi fabrikasına uyarlasa da ikinci dünya savaşı patlak verince üretime ara vermek zorunda kalmıştır. Savaş bittikten sonra da

¹²⁸ Robin Fincham ve Peter S. Rhodes, *The individual, work, and organization: behavioural studies for business and management*, 2nd ed (Oxford ; New York: Oxford University Press, 1994), 341-42.

¹²⁹ Anna Pollert, “The ‘Flexible Firm’: Fixation or Fact?”, *Work, Employment and Society* 2, sy 3 (Eylül 1988): 309-11, <https://doi.org/10.1177/0950017088002003002>.

(1950) bu sefer oğlu Japon mühendis Eiji Toyoda, Ford'un Detroit'teki fabrikasına üç ay sürecek bir ziyarete girişmiştir¹³⁰.

Toyota fabrikası 1950 yılına kadar 2685 araç üretirken; aynı dönemde Ford Detroit'teki fabrikasında günde 7000 araç üretmekteydi. Eiji Toyoda sıradan bir mühendis olmadığı giriştiği işlerden kendisini belli ederken, işi en ayrıntısına kadar incelerken bunun bire bir kopyalanmasının iyi bir fikir olmadığını öngörebilecek kadar vizyoner bir kişiliğe sahiptir. Üç aylık gezi sonrasında döndüğü ülkesinde fordist üretimin iyi yönlerinin daha iyi hale getirilmesi ile birlikte bazı özelliklerinin Japonya'da uygulamanın mümkün olmadığını üretim dehası olarak adlandırılan arkadaşı Taichi Ohno'ya da anlatarak üretim sürecini dönüştürme kararı almıştır. Eiji'ye göre;

- Japon piyasası çok farklı taleplerden oluşmakta; hükümet çalışanları için lüks, çiftçiler için büyük araçlar ve kalabalık şehirde yaşayanlar için ise küçük araçlara talep olmakla birlikte enerji fiyatları yüksektir.
- Japon çalışanların üretimin bir parçası gibi davranılmayı kabul etmedikleri gerçekleştirilen grevlerde belli olmuştur. Amerikan işgalinde yürürlüğü konulan yasalar işçiler arasında mavi ve beyaz yaka ayrımını bile yapmaya izin vermezken; daha fazla sosyal hak tanımıştır.
- Savaşın yaralarını sarmaya çalışan Japonya'da büyük bir sermaye eksikliği hissedilirken, yabancı ülkelere ihracatın da mümkün olmadığı bir dönem başlamıştır.
- Bunun yanında batı dünyasında büyük motorlu araç üreten devasa fabrikalar Japonya'nın ürettiği araçlara karşı mücadele ederken, Japonya piyasasına girmek için sabırsızlıkla beklemektedir.

Bu şartlar altında başlatılan üretimin problemleri iyice analiz edilirken; Japon hükümeti de yabancı üreticilerin Japonya'da faaliyet

¹³⁰ James P. Womack, Daniel T. Jones, ve Daniel Roos, *The machine that changed the world: based on the Massachusetts Institute of Technology 5 million dollar 5 year study on the future of the automobile* (New York, NY: Rawson [u.a.], 1990), 48-50.

göstermesini yasaklayarak, yeni gelişecek üreticileri dış rekabete karşı koruma kararı almıştır¹³¹.

Bu koşullar ve kısıtlar çerçevesinde oluşturulan üretim Taichi Ohno'nun önderliğinde fordizmin görece iyi yanlarını geliştirirken, kötü yanlarını tamamen yeni bir metotla değiştirerek *Yalın Üretim*in doğmasını sağlamıştır. Daha sonra Toplam Kalite Yönetimi aracılığıyla geliştirilen yalın üretim, fordist üretimin aksine müşterinin ürünle olan ilişkisinden, çalışanların üretim yerindeki sorumluluklarına varıncaya kadar birçok yeniliği de beraberinde getirmiştir¹³².

Şekil 6: Kitlesele vs Yalın Üretim

Kitlesele Üretim	Yalın Üretim
Standart ürün ve tek amaçlı makine	Esnek otomasyon (bilgisayarlı)
Büyük ölçek (ölçek ekonomisi)	Aynı hat üzerinde birden çok ürün üretme kapasitesi
En ince ayrıntısına kadar iş bölümü ve katı kurallar	Yaratıcı niteliklerle donatılmış takım çalışması
Yarı vasıflı ve vasıfsız işgücü	Vasıflı işgücü
Karar alma süreçleri en üst düzeyde gerçekleşir, aşağıya inildikçe inisiyatif azalır	Sorumluluk aşağıya doğru artmaktadır
Büyük miktarlarda stokla çalışmaya uygundur	Tam zamanında malzeme tedarikinin yanında stoksuz çalışma

Kaynak: J. Womack vd, (1990) *The Machine that Change the World- The Story of Lean Production*.

¹³¹ Womack, Jones, ve Roos, 50-51.

¹³² Stephen Edgell, Heidi Gottfried, ve Edward Granter, ed., *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (Los Angeles London New Delhi Singapore Washington, DC: SAGE reference, 2016), 309.

Fordist kitlesel üretimin aksine Yalın üretim Tam Zamanında Üretim prensibiyle işleyerek, stoğu ve stoklama maliyetini en aza indirmeyi gerçekleştirmiştir. Bilgisayar destekli esnek otomasyona dayanan üretim bandı değişen tüketici taleplerine daha hızlı cevap verme kapasitesine sahiptir. Womack 80'li yıllara gelindiğinde Amerikan üreticilerinin siparişlerin en fazla %10'unun günlük ya da haftalık zaman dilimlerinde teslim edilebildiğini belirtirken, bu durumun Japonya'da %52 olarak ölçüldüğünü söylemektedir. Bunun yanında üretilen bir üründe yapılacak temel bir değişikliğin 5 yıllık bir zaman zarfında planlanmasını gerektirmektedir. Bu nedenle fordist üretimin değişime adapte olabilesinin bu haliyle imkan dahilinde olmadığı sonucuna varmaktadır¹³³.

Batı üretim biçimini taklit etmekle suçlanan Japon yalın üretimi; tam zamanında (just in time) ve toplam kalite yönetimine dayanan bu üretim biçimi üretim düşüncesine yeni bir soluk kazandırırken, batı dünyası ile de rekabet edecek konuma da gelmiştir¹³⁴.

Japon Yalın Üretim modelini diğer post-fordist modellerden ayıran temel faktörden bahsedilebilir. Yüksek derecede otomatik üretim sürecine dayanan; tam zamanında (just-in-time), kalite çemberleri (quality circles), toplam kalite, kaizen (sürekli geliştirme) ve sıfır hata prensiplerine dayanmaktadır. Sürekli daha yüksek düzeyde verimlilik sağlayacak şekilde tasarlanmış teknolojik bir sistemden oluşmaktadır¹³⁵.

Tam Zamanında Üretim: Tamamen talep endeksli üretimi ifade etmektedir. Tam Zamanında Üretim temel amacı stoklama giderlerinin azaltılması ile birlikte; hammaddelerin uygun makinalara uygun zamanda aktarılmasını ifade etmektedir.

Kalite Kontrol Çemberleri: Üretimde çalışan işçilerin üretimde oluşabilecek kusurları ortadan kaldırmak için gönüllü olarak bir araya gelmesini ifade etmek için kullanılmaktadır.

¹³³ Womack, Jones, ve Roos, *The machine that changed the world*, 160-62.

¹³⁴ Alan Altshuler, *The future of the automobile: the report of MIT's Internat. Automobile Program*, 1. paperback ed (Cambridge, Mass: MIT Press, 1986), 31.

¹³⁵ Daniel Drache, "New Work and Employment Relations: Lean Production in Japanese Auto Transplants in Canada", içinde *States against Markets: The Limits of Globalization*, ed. Robert Boyer, Reprint, Innis Centenary Series (London: Routledge, 2000), 176.

Toplam Kalite Kontrolü: Sıfır hatalı üretim sağlayan teknik için kullanılmaktadır. Her çalışan kendi üretiminin kalitesinden sorumludur; bunun yanında bir sonraki işçi kendisinden önce yapılan işin kalitesini de kontrol etmektedir¹³⁶.

2.3.5.3. Esnek Uzmanlaşma (İtalya)

Kitlesel ölçekte üretim 20. yy has bir durum olsa da, 18 ve 19. yüzyıllarda da atölye ölçeğinden büyük miktarlarda üretim yapan yerler mevcuttur. Fordist üretim biçimi atölye üretiminin daha büyük ölçekli ve disiplinli bir forma kavuşmasını sağlamıştır. Bu dönemde hem atölye üretimi hem de kitlesel üretim yapılabilir durumda olmaktadır.

Sabel 1970'li yılların başından itibaren zanaatkar emeğine dayalı küçük atölyelerin kendi aralarında bağlantı kurarak İtalya'nın Emilia-Romagnoli bölgelerinde yeniden oluşmaya başladığını fark etmiştir. Bu küçük atölye kümelerinin deneyimleri daha sonra Esnek Uzmanlaşma olarak kabul edilen yeni organizasyon prensiplerinin doğmasını sağlamıştır. Bu küçük atölye kümelerinin esasında kitlesel endüstriyel üretimin yerini aldığını yeni bir dönemin başladığı görülmüştür¹³⁷.

Sabel ve Piore kitlesel üretimin etkinliği arttırıp baskın üretim biçimi haline gelip tercih edilmesi durumunu endüstriyel bölünme olarak tanımlamaktadır. Yine onlara göre tarihte iki farklı endüstriyel bölünme gerçekleşmiştir. Birincisini 20. yy başlarında kitlesel üretimin küçük ölçekli üretime tercih edilmesi olarak nitelendirirken; ikincisini ise 1970'lerden itibaren küçük ölçekli üretimin kitlesel üretime tercih edilmesi olarak gösterilmektedir¹³⁸.

Katı iş bölümüne dayanan tek tip kitlesel üretim çağının sonuna geldiği ve bu durumun iş organizasyonlarını kökünden değiştirdiği fikri ağırlık kazanırken; Piore ve Sabel bu durumun içinde bazı fırsatları da

¹³⁶ Ulaş Emre ve Erkan Erdil, "New Technologies and Changes in Work Organization: A Survey", *STPS Working Papers*, 2003, 11-12.

¹³⁷ John Tomaney, *Post-Fordism: A Reader*, ed. Ash Amin, Digital print, Studies in Urban and Social Change (Oxford: Blackwell, 2003), 160.

¹³⁸ Michael J. Piore ve Charles F. Sabel, *The second industrial divide: possibilities for prosperity* (New York: Basic Books, 1984).

barındırdığını ifade etmektedir. Öyle ki, katı işbölümü neticesinde meydana gelen insani olmayan çalışma ortamlarının yerini daha verimli ve insancıl çalışma formu olan esnek uzmanlaşma alabilecektir¹³⁹.

Fincham ve Rhodes'a göre tüm bu yaşanan değişimlere rağmen, bu değişimi tam anlamıyla nitelendirmenin zor olduğu gözlemlenmektedir. Bunu sadece kayan üretim bandı ya da daha spesifik bir üretim tekniğini ile açıklamanın yetersiz olduğu görülmektedir. Piore ve Sabel de bilgisayar ve esnekleşme arasındaki bağlantıdan yola çıkarak; programlanabilir makinelerin daha verimli ve sorunsuz çalıştığını belirtmişlerdir. Bu şekilde üretimin daha ucuz ve belki de en önemlisi çalışanların makineler üzerinde kontrol sağlamalarına imkan verecek forma gelmesi kolaylaşmıştır¹⁴⁰.

Tomaney ise 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren meydana gelen teknolojik değişim ve bunun beraberinden getirdiği potansiyel ürün talebi değişikliğinin fordist kitlesel üretim ile karşılanamayacağı görüşünü dile getirmektedir. Yeni üretim modelinin yeni teknolojiler ile birlikte vasıflı emeğin ya da zanaatkar emeğin potansiyeli üzerinden şekillenecektir. Bu durumun yeni bir endüstriyel organizasyonla birlikte yeni bir emek sürecini de beraberinde getirirken; aynı zamanda fordist üretime özgü piyasalar ve üreticiler arasındaki bağlantıları da beraberinde değiştirmiştir¹⁴¹.

Esnek uzmanlaşmaya kadar verimliliği ve daha da önemlisi üretimi arttırmanın en önemli yolu işgücünü makine ile ikame etmekten geçmekteydi. Bunun bir neticesi olarak da işgücü sıkıca kontrol edilmesi gereken, üretimde sorumluluğu olmayan, üretim sürecinin bir parçasını oluşturmaktaydı. Fakat esnek uzmanlaşma ileri teknoloji ve zanaat üretimi ile birlikte, işgücü işletmelerin en değerli sermayesi olarak görülmeye başlanmasını sağlamıştır.

¹³⁹ Mark Allan, *Post-Fordism: A Reader*, ed. Ash Amin, Digital print, Studies in Urban and Social Change (Oxford: Blackwell, 2003), 50.

¹⁴⁰ Fincham ve Rhodes, *The individual, work, and organization*, 343.

¹⁴¹ Tomaney, *Post-Fordism*, 162-64.

2.3.5.4. Sosyo Teknik Sistem (Volvoizm)

Taylorist ve Fordist üretim bandına alternatif arayışları sürerken Japon pratiklerinden oluşturulan Yalın Üretim ya da Toyotizm hatırı sayılır bir ilgi ile karşılanmıştır. Ake Sandberg ise yalın üretimin taylorist üretimden düşünüldüğü kadar farklılaştırılmış bir üretim biçimi olmadığını ifade etmektedir. Bir adım daha ileri giderek yalın üretimi sofistike hale getirilmiş taylorist üretim biçimi olarak değerlendirmektedir. Ona göre düşük maliyetli üretim için gerekli olan taşeronlaşma sistemi verimlidir fakat, bunun bir sonucu olarak düşük ücret ve güvencesiz çalışmaya neden olmaktadır¹⁴².

Alain Lipietz Volvo'nun ilk yenilikçi araba fabrikasını İsveç modelini Toyotizm'e alternatifini olarak kullanmaktadır. Lipietz'e göre bu fabrika yalın üretimden daha fazla taylorist üretim ile arasına mesafe koyduğunu belirtmektedir. Udvella fabrikasında (İsveç) tek kayar bant sistemi yerini bağımsız birkaç kayar banta bırakmış ve hiyerarşi minimuma indirilmiştir. Fabrikada ikisi denetim ve altısı üretim olmak üzere toplamda sekiz adet üretim birimine bölünmüştür. Her üretim biriminde dokuzar kişiden oluşan 8 ekip birbirinden bağımsız araçları üretmektedir. Her ekip üretilen aracının çeyreğini bitirecek şekilde organize edilmiştir. Bu üretim biçiminde çalışanlardan sorumlu ustabaşı yerine ekiplerle yönetici arasında önemli bağlantıları oluşturan dönüşümlü temsilciler çalışmaktadır. Çalışmaya yönelik katılımlar, tüm çalışanlar tarafından görülebilir şekilde düzenlenmiştir. Bunun bir sonucu olarak da çalışanlar üretimin bir parçası olarak tüm sürece müdahil olmaktadır. Japonya'nın aksine yüksek toplu pazarlık oranlarının bulunduğu İsveç'te çalışanlar bu sayede daha yüksek ücretler ve sosyal haklara sahiptir¹⁴³.

2.3.5.5. Çeşitlendirilmiş Kaliteli Üretim (Almanya)

Çeşitlendirilmiş Kaliteli Üretim (Diversified Quality Production) temel olarak; yüksek vasıf, yüksek kalite, özelleştirilmiş ya da daha çok bireyselleştirilmiş üretim stratejilerini temel almış ve Almanya'da görülen

¹⁴² Åke Sandberg, "‘Volvoism’ at the End of the Road?", *Studies in Political Economy* 45, sy 1 (Ocak 1994): 170, <https://doi.org/10.1080/19187033.1994.11675378>.

¹⁴³ Sandberg, 171.

koordinasyonlu piyasa ekonomisi konseptine atfedilen bir üretim biçimini oluşturmaktadır¹⁴⁴.

Bu nedenle Çeşitlendirilmiş Kaliteli Üretim (ÇKÜ) fordist- taylorist üretim sistemini temelden değiştirecek alternatif üretim sistemlerinin başında gelmektedir. ÇKÜ üretim aşamasını; geliştirme, planlama, satış ve katma değer fonksiyonlu bir girişim haline getirmektedir. Bilgisayar tarafından kontrol edilen makinelerin üretim sürecine dahil edilmesi; teknolojinin hem üretim sürecine hem de sosyo-ekonomik kurumlara etkisini göstermektedir.

Daha önce belirli tekrarlara ve katı işbölümüne dayanan üretimin teknolojik gelişmelerle ters yüz olması üretim sürecinde köklü değişikliklere neden olmuştur. Üretilen ürünlerde ve ürün parçalarında çeşitlilik rutine dayanmayan bir özelliği ifade ederken; kalite ise ürünlerin kalitesi ve dayanıklılığı ile o ürünü talep eden tüketicilere yakınlığı ile ölçülür olmaya başlamıştır. 70'li yıllarda çeşitlendirilmiş kaliteli üretimin örnekleri Batı Almanya'da görülmesi, fordist – taylorist üretim krizinin yaşandığı aynı dönemde diğer Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinden daha başarılı bir değişim sürecine öncülük etmesini sağlamıştır¹⁴⁵.

Streeck ÇKÜ sürecinin uzun dönemde toplumda meydana gelebilecek kurumsal değişikliklere cevap verebilmesini sağlayacağı fikrini ortaya atmıştır. ÇKÜ değişken ürün talebine karşılık verebilmek için yedek kapasitelerin oluşturulması ve sağlanması gerekmektedir. Streeck'e göre yedek kapasitelerin oluşturulabilmesi için;

- Mesleki eğitimin ve öğretimin en yüksek vasıflı işten en düşük vasıflı işe kadar uygulanması,
- Bölünmeden ziyade, çakışan ve zenginleştirilmiş çoklu değerliği kolaylaştıran organizasyon yapıları tasarıma dayalı çalışma rolleri ve işlevleri veya bölümler, meslekler ve işlerin tasarlanması,

¹⁴⁴ Philip K. Porter, Peter Hall, ve David Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Oxford University Press, 2001), <http://www.jstor.org/stable/10.2307/30040740?origin=crossref>.

¹⁴⁵ Arndt Sorge ve Wolfgang Streeck, "Diversified Quality Production Revisited: The Transformation of Production Systems and Regulatory Regimes in Germany", *MPIfG Discussion Paper*, sy 16/13 (2016): 3-4.

- Yetki ve yetkinliğin merkezden uzaklaştırılması,
- Yönetim ve çalışanların yanı sıra işgücü bölümleri arasında da sosyal barışın sağlanması gerekmektedir¹⁴⁶.

Çeşitlendirilmiş kaliteli üretim teorisi kurumsal ve kültürel değişikliklere Almanya'nın daha hızlı adapte olmasının nedenini Fransa'ya oranla daha az tekrar edilir işbölümüne sahip olması, daha fazla vasıflı işçi ya da zanaatkar olması ile açıklamaktadır. Bu nedenle 70'li yıllarda meydana gelen fordist-taylorist üretim krizinden kurtulmanın reçetesi olarak Almanya'nın yapmış oldukları gösterilmektedir. Fakat daha detaylı incelendiğinde aslında olanın yüksek tekrara dayalı üretim biçiminin ölümü olduğu anlaşılmaktadır. Streeck daha sonraki yıllarda yaptığı çalışmalarda bunu daha detaylı anlatmıştır. Bu krizden çıkışın esasen; daha az adanma gerektiren fakat daha fazla esneklik imkanı tanıyan makinelerin üretimde sürecinde kullanılma oranları ile doğru orantılı olduğu sonuca varmıştır. Japonya'nın bu krizden etkilenmeden daha hızlı bir şekilde çıkmasının temel nedeni de sahip olduğu bu esnek üretim bandı oluşturmaktadır. Özellikle Batı Almanya da daha az rutin gerektiren üretim makinelerine sahip olması onu diğer Avrupa ülkelerinden daha iyi bir konuma çıkarmıştır¹⁴⁷.

Fordist- Taylorist üretimde yüksek ücretlerin ve güçlü sendikaların ulusal ve uluslararası rekabetle uyumlu olmadıkları fikri Almanya ve İsveç'te kanıtlanmadığı görülmektedir. Bunun aksine verimli döngülerin güçlü sendika, yüksek ücret ve vasıflı işçilerin olduğu koşullarda geliştiği görülmüştür. Almanya'nın da 1980'li yıllarda bu denli başarılı olmasını buna bağlamak mümkündür. ABD ve Birleşik Krallık gibi sendikaların güçsüz ve ücret düzeylerinin düşük olduğu ülkeler bu üretim krizinden olumsuz etkilenmiştir¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Wolfgang Streeck, *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, ed. Egon Matzner (Cheltenham: Edward Elgar, 1994), 37-42.

¹⁴⁷ Sorge ve Streeck, "Diversified Quality Production Revisited: The Transformation of Production Systems and Regulatory Regimes in Germany", 6-7.

¹⁴⁸ Ulrich Jürgens, "An Elusive Model - Diversified Quality Production and the Transformation of the German Automobile Industry", *Competition and Change* 8, sy 4 (Kasım 2004): 412.

Araştırmanın ikinci bölümünde genel olarak ekonomik ilerlemenin tarım sektöründen sanayi sektörüne kaymasının çalışma olgusunda meydana getirdiği radikal dönüşümler incelenmiştir. Tarım sektöründe mevsimlere bağlı yılın belirli dönemlerini kapsayan yoğun çalışma, endüstri ile birlikte, mevsim farklarından arındırılarak yılın tüm günlerine yayılmıştır. Üretimin küçük atölyelerden büyük fabrikalara kaymaya başlaması, kitlesel üretimin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Küçük atölyelerin yüksek maliyetli teknoloji gerektiren kitlesel üretime uyum sağlayamaması, modern anlamda işçi işveren ayrımının doğmasına neden olmuştur. Bunun bir sonucu olarak da küçük atölyeler birer birer kapanarak yerini fabrikalara bırakmıştır. Atölyelerin aksine fabrikalar, kesintisiz üretime imkan tanıdığı için kitlesel üretim yaparken, kitlesel işgücüne de ihtiyaç duymaktadır. Üretici durumda olan işgücünün çok büyük kısmının sanayi sektöründen çalışması da bu ihtiyaçtan doğmuştur. Bununla birlikte çalışma şartlarının insan onuruna yakışır bir standarda yükselmesi için ulusal ve uluslararası kuruluşların müdahalesi gündeme gelmiştir. Bu müdahaleler bugün bildiğimiz anlamda tam zamanlı ya da tipik istihdamın oluşmasını sağlamıştır.

Bu araştırmanın temel konusu olan part-time ise bahsi geçen bu değişimler neticesinde ortaya çıkıp, yaygınlaşan istihdam türlerinin başında gelmektedir. Hizmetler sektörünün ekonominin itici gücü olması ve kadınların istihdamda artarak yer almaları part-time istihdamın da yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bu dönüşümler ile birlikte, endüstriyel toplumdaki çalışma olgusu yerini post-endüstriyel toplumdaki çalışma olgusuna bırakmıştır. Endüstrinin yerini hizmetler sektörüne bırakması farklı isimlerle tanımlanmaya çalışılmış olsa da bu çalışmada bahsi geçen kavram “post-endüstriyel dönem” olarak adlandırılmıştır. Bu bağlamda devam eden bölümde hizmetler sektörünün ve teknolojinin yükselmesiyle ortaya çıkan post-endüstriyel dönemde istihdamın dönüşümüne yer verilmiştir.



3. BÖLÜM

Post-Endüstriyel Toplumda İstihdamın Dönüşümü

3.1. Hizmetler Sektörünün Yükselişi

Sanayileşmenin hızlanmasıyla birlikte, gelişmiş ülkelerde nüfusun kırdan kente göçü hızlanmıştır. Kentler bu göçlerle büyümüş ve özellikle günün büyük bir kısmını atölye ve fabrikalarda geçiren bireylerin farklı hizmet talepleri ortaya çıkmıştır. 18. yüzyıldan itibaren bu tarz hizmet talepleri artmaya başlamış olsa da verimsiz olduğu düşüncesi ağır basmaktadır. Adam Smith insan tarafından üretilen tüm hizmetlerin kıymetli ve saygı gerektirdiğini belirtmekle birlikte; verimli ve verimsiz emek ayırımına gitmiştir. Smith'e göre din görevlileri, avukatlar, fizikçiler, oyuncular, sanatçılar, opera sanatçıları ya da güvenlik hizmeti sağlayanların ürettiği hizmetlerin tamamı verimsiz emeğe örnek oluşturmaktadır. Bu tarz hizmet üretiminin verimsiz olduğu ve üretildiği andan itibaren ortadan kaybolduğunu, sanayi üretiminin ise ülkelerinde daha sonra da kullanılmak üzere verimli mal ürettiğini belirtmektedir¹⁴⁹.

Smith'in bahsettiği hizmetlerde çalışan sayılarının 18. ve 19. yüzyıllarda az olması bir yana; verimli verimsiz sektör düşüncesi 1930'lu yıllara kadar devam etmiştir. Smith tarafından ifade edilen hizmetler sektöründeki istihdamın verimsiz olduğu fikri¹⁵⁰; Marx'ın da dahil olduğu Avrupalı ekonomistler arasında da uzun yıllar kabul edilmiştir.

Bugün hizmet sektörü olarak adlandırılan tüm bu talepler 20. yüzyılın başında lüks talepler olarak ifade edilirken; verimlilik sanayi ve tarım üretimi ile ölçülmektedir. Tarım ve sanayi dışındaki sektörün varlığını,

¹⁴⁹ Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Adam Smith, 439-40.

¹⁵⁰ V. W. Bladen, "Adam Smith on Productive and Unproductive Labour: A Theory of Full Development", *The Canadian Journal of Economics and Political Science / Revue canadienne d'Economie et de Science politique* 26, sy 4 (1960): 626-29, <https://doi.org/10.2307/138939>.

farklı anlamlarda olsa da 1930’lu yıllardan itibaren akademik çalışmalarda yer bulmaya başlamıştır.

Tarım ve sanayi sektörleri dışında üçüncü bir sektörün oluştuğu ve iktisat literatürüne üç sektör ayrımı olarak da geçen bu dönüşüm ile ilgili olarak ilk çalışmalar Allan G.B. Fisher, Jean Fourastie ve Colin Clark tarafından yapılmıştır¹⁵¹. Daha sonra Baumol ve Fuchs da benzer çalışmalara imza atmıştır.

Tablo 10: Hizmetler Sektörüne Yönelik Bilimsel Çalışmalar

Çalışmalar					
	Fisher 1850-1930	Clark 1850- 1945	Fourastie 1800-1950	Baumol 1948- 1995	Fuchs 1929- 1965
Ülkeler	Avustralya, ABD, BK, Almanya, Fransa, Belçika, Çin	ABD ve 30 gelişmiş ülke	ABD ve Fransa	Kanada, Almanya, Fransa, Japonya, BK, ABD	ABD
İstihdam	Tarımdan sanayiye ordan üçüncü sektöre	Tarımdan sanayiye ordan üçüncü sektöre	İstihdamın verimliliği düşük sektörlere kayması	Bazı hizmetlerde teknolojinin yetersiz kalmaması, istihdamı arttırmaktadır	Bazı hizmetlerde teknolojinin yetersiz kalmaması, istihdamı arttırmaktadır
Metot	Teori	Ekonometrik model	Teori	Ekonometrik model	Ekonometrik model

Kaynakça: Schettkat ve Yocarini (2003) derlenmiştir.

Allan G. B. Fisher 1935 yılında yayınladığı “İlerleme ve Güvenlik Çatışması” adlı eserinde ekonomik aktiviteleri tarım ve madenciliği birincil sektör; sanayiye ikincil sektör, taşımacılık, ticaret, eğitim vb aktiviteleri ise;

¹⁵¹ Jean-Claude Delaunay ve J. Gadrey, *Services in Economic Thought: Three Centuries of Debate*, International Studies in the Service Economy, v. 3 (Boston: Kluwer Academic Publishers, 1992), 75.

üçüncül sektör olarak belirtmektedir. Fisher hizmetler (üçüncül) sektörünün genişlemesinden bahsetmiş olsa da, hizmetler sektörüne merkezi bir önem atfetmekten uzak durmuştur. Hizmetler sektörünün sahip olduğu potansiyel büyümeye dikkat çeken Fisher; ülkelerin sektörler arası dönüşümü daha dikkatli planlayarak ekonomik gelişmeyi istikrarlı bir hale getirebileceğini belirtmektedir¹⁵².

Colin Clark ise 1940 yılında yayınladığı eserinde Birleşik Krallık, Almanya ve ABD’nde tarım (primary), sanayi (secondary) ve üçüncü (tertiary) sektör olarak adlandırdığı hizmetler sektöründe verimliliğe odaklanmıştır. Clark bu ülkelerde nüfusun yaklaşık yarısının üçüncü sektörle ilişkili işlerde çalıştığını söylemekle birlikte; en düşük verimlilik artışının hizmetler sektöründe görüldüğünü belirtmektedir¹⁵³.

Jean Fourastie de 1941 yılında yayınladığı “21. yüzyılın büyük umudu” adlı eserinde benzer şekilde; ekonomik aktiviteleri birincil, ikincil ve üçüncül olarak sektörlere bölmektedir. Fourastie Clark ve Fisher’den farklı olarak sektörlerin verimliliklerini kesin çizgilerle belirtmektedir. Birincil sektör verimliliğin ortalama üstü olduğu ekonomik aktivitelerden, ikincil sektör verimliliğin daha hızlı arttığı ekonomik aktivitelerden, üçüncül sektör ise verimliliğin daha yavaş arttığı ya da hiç artmadığı ekonomik aktivitelerden oluşmaktadır. Fourastie üçüncül sektörün kendisine tahsis edilen kaynak miktarı ekonomik koşullara uygun olduğu sürece dolaylı da olsa verimli olduğunu düşünmektedir. Fakat bu ekonomik koşulların üzerinde bir genişleme yaşanması; hizmetler sektörünün verimsizliği ile sonuçlanacaktır¹⁵⁴.

1935-1965 yıllarını kapsayan, tarım ve sanayi dışında üçüncü bir sektörün ortaya çıktığını ifade eden çalışmaların büyük bir kısmı verimliliği öncelediği için gerekli önemi atfetmemiştir. Bu nedenle bugün hizmetler sektörü olarak adlandırılan ekonomik faaliyetler hizmetler sektörü yerine üçüncü sektör olarak adlandırılmıştır. Fisher, Clark ve Fourastie’den sonra

¹⁵² Delaunay ve Gadrey, 76-77.

¹⁵³ Colin Clark, *The Conditions of Economic Progress* (London: Macmillan & Co, 1960), 11-13.

¹⁵⁴ Delaunay ve Gadrey, *Services in Economic Thought*, 79-80.

Baumol ve Fuchs da üçüncü sektör ile ilgili çalışmalar yaparken; bu beşlinin oluşturduğu çalışmalar “klasikler” olarak adlandırılmıştır.

1960’lı yıllardan sonra hizmetler sektörü ile ilgili verimlilik tartışmaları son bulurken; hizmetler sektörünün de sanayi sektörü gibi verimli olabileceği gündeme gelmiştir. Colin Clark daha önce yapmış olduğu çalışmayı güncelleyerek, sanayi ve hizmetler sektörü arasında sistemli bir verimlilik farkından bahsetmenin mümkün olmadığını belirtmiştir¹⁵⁵.

William J. Baumol 1967 yılında yayınladığı “Dengesiz makro-ekonomik büyüme: kentsel krizin anatomisi” adlı çalışmasında sanayiden hizmetler sektörüne geçişi farklı bir açıdan değerlendirmiştir. Klasiklerin aksine Baumol, mal ve hizmetler üretiminde kişi başı çıktılarının uzun vadede sabitleneceğini düşünmektedir. Hizmetler sektörünün gelişmiş ülkelerde daha yaygın olduğunu; bu ülkelerde gelirin artmasıyla beraber hizmetler sektöründeki istihdamın da arttığını belirtmektedir. Baumol kurduğu modelde bu artışın temel nedeni olarak hizmetler sektörünün düşük verimliliğe sahip olması olarak belirtmektedir¹⁵⁶.

Victor R. Fuchs 1968 yılında yayınladığı *Hizmet Ekonomisi* (The Service Economy) adlı çalışmasında; istihdamın sektörel değişimlerine odaklanmıştır. Fuchs ABD’de 1947 yılında 57 milyon olan toplam istihdamın 1967 yılında 74 milyona yükseldiğini belirtirken; bu artışın büyük bir kısmının bankalar, hastaneler mağazalar ve okullardaki istihdam artışından kaynaklandığını belirtmektedir. 1950-1960 yılları arasında eğitim alanında istihdam edilenlerdeki artış; çelik, bakır ve alüminyum endüstrilerindeki toplam artıştan fazladır. Fuchs ABD’de istihdamın sanayi sektöründen hizmetlere sektörüne geçişinin geri dönüşü olmayan bir özelliğe sahip olduğunu istatistiki verilerle desteklemektedir¹⁵⁷.

1960’lı yılların sonuna dek süren üçüncü sektör ya da hizmetler sektörünün yükselişi; teorik ya da ekonometrik model olarak tartışılırken, hizmetler

¹⁵⁵ Delaunay ve Gadrey, 78-79.

¹⁵⁶ William J. Baumol, “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”, *The American Economic Review* 57, sy 3 (1967): 415-26.

¹⁵⁷ Victor R Fuchs ve Irving F Leveson, *The Service Economy* (New York [N.Y.]; New York: National Bureau of Economic Research ; [Distributed by] Columbia University Press, 1968), 1-19.

sektörü neredeyse tüm gelişmiş ülkelerde en büyük istihdam alanını oluşturmaya başlamıştır. Bu tartışmalar ile birlikte endüstri devrimi ile ortaya atılan endüstri toplumu yerini post-endüstriyel toplum tartışmalarına bırakmıştır.

3.2. Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma Tartışmaları

Hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki payının hızla yükselmesi endüstri toplumu olgusunu tartışılabilir hale getirirken; yeni düzenin adlandırılmasında bütünlük sağlanamamıştır. 1960'ı yılların sonu ve 1970'li yılların tamamı bu değişimi açıklamak ve adlandırmak amacıyla yapılan çalışmalarla devam etmiştir. Bu çalışmalar genellikle; dönüşümün eski düzenin yenilenerek devam ettiğini düşünenler ile bu dönüşümün yeni bir düzen inşası olduğunu düşünenler etrafında şekillenmiştir.

Bu dönüşüm post-endüstriyel toplum olgusu ile açıklanırken; endüstri sonrası organizasyonlarla tutarlı yapı ve kültürleri olan toplumlar kastedilmektedir. Endüstri devriminden sonra en akılcı örgütsel yöntemin bürokrasi olduğu ifade edilirken; 1970'li yıllardan itibaren bunu söylemek mümkün değildir. Bu dönemi daha küçük, ademi merkezîyetçi, enformel, karmaşık rollerden faydalanan, yaratıcı ve yetenekli çalışanları tercih eden örgütler temsil etmektedir. Bilgi teknolojisi ve değişen piyasalar post-endüstriyel toplumun ana itici gücünü oluştururken; sosyal yapıdaki değişimlere vurgu yapılmaktadır¹⁵⁸. Bu nedenle bu çalışmada post-endüstriyel toplum kavramı kullanılmıştır.

Krishan Kumar, bu dönüşüm sırasında ilk öne çıkan akademisyenin 1973 yılında yayınladığı *Post-Endüstri Toplumunun Gelişi* adlı çalışmasıyla Harvard Üniversitesinde çalışan sosyolog Daniel Bell olduğunu düşünmektedir. Daha sonra Peter Drucker'ın *Süreksizlik Çağı* ve Alvin Toffler'in *Geleceğin Şoku* adlı eserlerin post-endüstriyel toplum tartışmalarının daha geniş kitlelere yayılmasını sağlamıştır. Kumar, 1970'li yıllarda petrol krizleri ve ekonomik belirsizliklerin, post-endüstri tartışmalarını alevlendirdiği fikrini ortaya atmaktadır. İlerleyen zamanlarda

¹⁵⁸ Otomar J. Bartos, "Postmodernism, Postindustrialism, and the Future", *The Sociological Quarterly* 37, sy 2 (1996): 312-18.

post-endüstri tartışmalarının bilgi toplumu olgusuna dönüşmüştür. Kumar, Bell'in post-endüstriyel toplum teorisinde bilgiyi en temel değer üretim kaynağı olarak görmesinin, onun diğer teorisyenlerden daha sağlam ve süreklilik arz eden bir çalışmaya imza attığının kanıtı olarak görmektedir¹⁵⁹.

Fransız sosyolog Alain Touraine'in 1969 yılında yayınladığı Post-Endüstriyel Toplum adlı çalışması da bu dönüşümü açıklamak için kaleme alınmış çalışmalardandır. Touraine, yeni bir toplum düzeninin oluştuğunu ve bu durumu açıklamak için endüstri toplumu tanımlamasından faydalanmak gerektiğini ifade etmektedir. Bu düzenin endüstrinin bir devamı olarak nitelendirilmesinin eksik kalacağını düşünen Touraine; yeni dönemi post-endüstriyel olarak tanımlamanın isabetli olacağını belirtmektedir. Bununla birlikte, teknokratların toplumda hakim güç haline gelmesi ile *teknokratik toplum* ya da; üretim metotları ve ekonomik yapılarına bakılarak *programlanmış toplum* olarak da isimlendirilebileceğini belirtmektedir¹⁶⁰.

Bu çalışmada ise post-endüstriyel toplum teorileri Daniel Bell, Andre Gorz, Alvin Toffler ve Jeremy Rifkin'in çalışmaları bağlamında değerlendirilmiştir.

3.2.1. Daniel Bell ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma

Amerikalı sosyolog Daniel Bell 1973 yılında yayınladığı Post-Endüstri Toplumunun Gelişi adlı çalışmasında; toplumların geri dönüşü olmayacak bir şekilde dönüşmeye başladığını belirtmektedir. Öyle ki, kitabın önsözünü "Post-endüstriyel dönüşüm herhangi bir cevap üretmemektedir. Dünya tarihinde daha önce hiç hayal edilmeyen boyutlarda yeni vaatler, yeni güçler, yeni kısıtlamalar ve yeni soruların oluşmasına neden olmaktadır." cümlesiyle bitirmektedir¹⁶¹.

¹⁵⁹ Krishan Kumar, *From post-industrial to post-modern society: new theories of the contemporary world*, 2nd ed (Malden, MA: Blackwell, 2005), 29-31.

¹⁶⁰ Alain Touraine, *The Post-Industrial Society: Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society*, çev. Leonard F. X. Mayhew, 1st American ed. (New York: Random House, 1971), 3.

¹⁶¹ Daniel Bell, *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*, Special anniversary ed (New York: Basic Books, 1999), 88.

Bell'in ilk çalışmaları tamamen istihdam ve onun dönüşümü ile ilgilidir. 1947 yılında yayınladığı *Adjusting Men to Machines* (çalışanların makineye alıştırılması) adlı çalışmasında çalışanların istihdam edilebildiği yeni bir sektörün geliştiği ve bunun teknolojiye uyumlu hale gelmesine odaklanmaktadır. 1956 yılında yayınladığı *Work and Its Discontents: The Cult of the Efficiency in Amerika* (Çalışma ve hoşnutsuzları) adlı çalışmasında endüstri devriminin temeli olan kayar bant sisteminin artık işlerliğini kaybettiğini, vasıfsızlaştırmaya dayalı üretim bandının verimsizliğin en büyük nedeni olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmasında hizmetler sektöründe artış meydana geldiğini kabul etmekle birlikte; büyüme oranlarına çok fazla konsantre olmamak gerektiğini düşünmektedir. Bell, daha çok teknolojinin çalışanlar üzerindeki etkisi ile ilgilenmektedir¹⁶².

Bell tarım, sanayi ve hizmetler sektörü ayırma yönelik çalışmaları incelemiş ve 1940 yılında Colin Clark tarafından yapılan Ekonomik Gelişmenin Koşulları adlı çalışmanın post-endüstriyel toplumun gelişine yönelik ilk kapsamlı çalışma olduğunu vurgulamıştır. Bell, Colin Clark'ın yapmış olduğu sınıflandırmanın doğru olduğunu fakat hizmetler sektörünü kalıtsal görmesinin yanlış olduğunu belirtmektedir. Clark'ın klasik iktisattan etkilendiğini ve sadece imalat sektörünün değer ürettiği yanılığına kapıldığını düşünen Bell, hizmetler sektörünün en hızlı gelişen alanlarının eğitim ve sağlık olduğunu, çağdaş toplumlarda en fazla üretim artışının da bu alanlarda gerçekleştiğini belirtmektedir¹⁶³.

Endüstri toplumunun temellerinin buhar, elektrik, yağ ve gazdan enerji elde edilmesiyle atıldığını belirten Bell, post-endüstriyel toplumun ise daha farklı ve fazla katmanın farklı zamanlarda ortaya çıktığını; bu durumu 7 ayrı aşamada toplamanın mümkün olduğunu belirtmektedir.

1. Manüfaktür Üretimden Hizmetler Sektörüne Geçiş: 25 yıl önce 70 milyon çalışanın 20,2 milyonu sanayi sektöründe çalışırken; bugün 126 milyon çalışanın 18.8 milyonu sanayide çalışmaktadır. 25 yıl önce %26 olan bu oran günümüzde %15'e düşmüştür.

¹⁶² Malcolm Waters, *Daniel Bell.*, 2002, 54-55, <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=165086>.

¹⁶³ Bell, *The coming of post-industrial society*, 12-14.

2. Mesleki Değişim: Çalışma biçiminde büyük değişim bulunmaktadır. Buna göre, profesyonel ve teknik istihdam artarken, vasıflı ve yarı vasıflı çalışan sayısı azalmıştır.
3. Mülkiyet ve Eğitim: Geleneksel mülk edinme yöntemi miras ya da aile mesleği ile gerçekleşirken; eğitimin yaygınlaşması ile sağlanan mobilite mülk edinme yöntemlerini temellerinden sarsmaktadır. 1960 yılında tüm toplumun %40'ı dört yıllık lise mezunuyken (%20'si siyahi); 1996 yılında bu oran %81'e (%74'ü siyahi) yükselmiştir.
4. Finansal ve Beşerî Sermaye: 1960'lı yıllara kadar sermaye denince vurgulanan şey para ya da mülk olarak kabul edilmekteyken; bugün sermaye denince vurgulanan şey beşeri sermayedir. James Coleman tarafından geliştirilen Sosyal Sermaye ise özellikle azınlık gruplarının sahip olmadığı ve bu nedenle fırsatlardan haberdar olmadığını ifade etmek için kullanılmaktadır.
5. Teknoloji ve Entelektüel Teknoloji: Endüstri toplumunda teknoloji derken akla makineler gelmektedir. Fakat bilgisayar destekli dizaynların yaygınlık kazanması ve iletişim teknolojisiyle birlikte; teknoloji artık "entelektüel teknolojiyi" ifade etmek için kullanılmaktadır.
6. Altyapı: Endüstri toplumunda demir yolları, otobanlar, havalimanları ve kamyonları altyapı denince akla gelirken; post-endüstriyel toplumda iletişim, kablo, Tv yayını, fiber kablo, fax, e-mail ve internet akla gelmektedir. Bu gelişmeler iletişim tarihinde görülmemiş bir hızı ifade etmektedir.
7. Bilgi Değer Teorisi: Ricardo'dan Marx'a kadar endüstri toplumu emek değer teorisine dayanmaktayken; Post-endüstriyel toplum ise bilgi değer teorisine dayanmaktadır. Artık yenilik ve yaratıcılığın kaynağını bilgi oluşturmaktadır. Daha önceki yenilikler çiftçileri, demir ustalarını, denizcileri vb. etkilerken; günümüzde bilgi

teknolojisi ile bilgiyi kullanan herkes ve herkesin yaşam biçimi değişmektedir¹⁶⁴.

Bell'e göre post-endüstriyel toplumlar bu aşamalardan farklı zamanlarda olsa da benzer şekilde geçmektedir. Bell'in post-endüstriyel toplum tanımlamasında kullandığı bir diğer önemli eser 1956 ve 1957 yıllarında Robert Solow tarafından yapılan; ekonomik büyüme teorisinin merkezine teknolojiyi koyduğu çalışmalarıdır. Kendisine Nobel ekonomi ödülünü kazandıran çalışmada Solow, uzun dönemde çalışan başına üretim çıktısının; sermaye yatırımı, işgücü artış hızı ve teknoloji düzeyi ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir¹⁶⁵.

Bell, modern toplumu ve modern toplumun son iki asırdaki dönüşümünü anlamak için teknolojide meydana gelen dönüşümü tüm hatlarıyla anlamamız gerektiğini belirtmektedir. Yeni teknoloji devriminin kısaca dört başlıkta toplanabileceğini belirten Bell;

1. Tüm mekanik ve elektrik sistemlerin elektronik ortama geçmesi,
2. Elektrik ya da elektronik ürünlerin eşi benzeri görülmemiş biçimde minyatürleşmesi,
3. Yeni teknoloji ile birlikte tüm bilginin dijitalleşmesi ve
4. Yönetim ya da kontrol sistemi ile çalışan bilgisayarların yerini yazılıma bırakması olduğunu belirtmektedir¹⁶⁶.

Bell bu gelişmelerin, gelişmiş toplumların daha önce karşılaştığı sorunlara alternatif çözüm önerileri sunduğunu düşünmektedir. Ona göre 1973'teki petrol krizi ile birlikte gelişmiş ülkeler; endüstri devriminin itici gücü olan doğal kaynakların sınırlı olduğunun farkına varmış ve belirli bir maliyet karşılığında bu problemin de teknoloji ile çözülmesinin mümkün olduğu görülmüştür¹⁶⁷.

¹⁶⁴ Bell, 15-17.

¹⁶⁵ Robert M. Solow, "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *The Quarterly Journal of Economics* 70, sy 1 (Şubat 1956): 66-70, <https://doi.org/10.2307/1884513>.

¹⁶⁶ Bell, *The coming of post-industrial society*, 30-31.

¹⁶⁷ Bell, 44.

Bell, teknolojinin gelişmesiyle tarım ve sanayi sektöründe verimlilik artışları gözlemlenmekte; verimlilik artışının neden olduğu işsizliğin hizmetler sektöründe istihdam edileceğini belirtmektedir. Bell'e göre, gelişmiş ülkelerde hizmetler sektörünün gelişmesinin temel nedeni teknolojiye meydana gelen gelişmelerdir. Bell, hizmetler sektörünün genişlemesiyle birlikte yeni sosyal sınıfın, hizmetler sektöründe çalışanlar tarafından oluşturulacağını ileri sürmektedir. Buna göre, endüstri devrimi ile ortaya çıkıp baskın hale gelen mavi yakalı çalışanların yerini beyaz yakalı çalışanlar alacaktır.

Tablo 11: Batı Avrupa ve ABD'inde Sektörler (1969)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
Batı Almanya	10,6	48	41,4
Fransa	16,6	40,6	42,8
Britanya	3,1	47,2	49,7
İsveç	10,8	41,1	48,8
Hollanda	8,3	41,9	49,8
İtalya	24,1	41,1	45,1
ABD	5,2	33,7	61,1

Kaynakça: Bell, The coming of post-industrial society (1973)

1969 yılına ait sektörel dağılımları inceleyen Bell, Beyaz yakalı devrimin Batı Almanya dışında tüm gelişmiş ülkelerde başladığını belirtmiştir¹⁶⁸. Üretimde beyaz yakalı çalışanların söz sahibi olmasına rağmen, sendikali çalışan sayıları azalma eğilimine girmiştir. Bu eğilim devam edeceğini ifade eden Bell, hizmetler sektörünün genişlemeye devam etmesi ve teknolojiye gelişmelerle birlikte düşünüldüğünde, mavi yakalı çalışan fikrinin zamanla yok olacağını düşünmektedir¹⁶⁹.

Hizmetler sektörünün verimsiz kabul edildiği, teknolojinin gelişse bile bu sektörün genişlemesinin mümkün olmadığı fikrinin ağır bastığı 1970'li yıllarda post-endüstriyel toplumunda Daniel Bell, post-endüstri toplumunu bilimsel olarak ilk ortaya atan teorisyen olması nedeniyle önem arz

¹⁶⁸ Bell, 105-7.

¹⁶⁹ Bell, 211-20.

etmektedir. Bell 1970’li yılların başında, hizmetler sektöründeki yükselişin geçici değil, bilakis istikrarlı bir ivmeye sahip olduğunu belirtmiştir. Teorisini bilimsel verilerle destekleyerek ortaya attığı bu söylemi ile diğer teorisyenlerden ayrılmaktadır.

3.2.2. Andre Gorz ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma

Hizmetler sektörünün geri dönüşü olmayacak şekilde yükselişine odaklanan ve bu durumun post-endüstriyel bir toplumun inşasına giden yol olarak gören bir diğer yazar Fransız filozof ve gazeteci Andre Gorz’dur. Gorz, Karl Marx’tan çok fazla etkilenmesine rağmen hayatının büyük bir bölümünü Marxist eleştiriye adanmıştır. Gorz’a göre kapitalizm ve sosyalizm ötesinde bir dönüşüm yaşanmakta; bu nedenle post-endüstriyel toplumun daha geniş çerçevede ele alınması gerekmektedir.

Gorz, Smith’ten beri soyut emeğin değer kaynağı olarak bilinmesine rağmen; teknolojide meydana gelen gelişmelerin bu durumu karmaşık hale getirdiğini belirtmektedir. Soyut emeğin yerini karmaşık emeğe bıraktığını belirten Gorz; ürün biriminin zaman birimiyle çarpılmasıyla elde edilen maddi üretimin yerini klasik ölçü birimlerinin uygulanmadığı “maddesiz” üretimin aldığını belirtmektedir¹⁷⁰.

Gorz, post-endüstriyel toplumun tüm alt-üst oluşlarını “bilgi ekonomisi” kavramı ile açıklama yoluna gitmiştir. Somutlaşmış bilginin mübadele değerinin; bilginin, enformasyonun ve zekanın içerikleriyle belirlendiği yeni bir döneme girilmiştir. Gorz, ne Marksist gelenekteki değer teorisinin ne de neo-liberal değer teorisinin, bilmenin değere dönüşüm sürecini açıklayabileceğini belirtmektedir¹⁷¹.

Post-endüstriyel toplumda bilgi bir kere üretildikten sonra; diğer birimleri yeniden üretmek için katlanılan maliyet nerdeyse sıfıra yakındır. Bu nedenle bilgi üretmenin maliyeti hiçbir zaman ilk üretim maliyetiyle ilişkili değildir, diğer bir ifadeyle marjinal maliyeti sıfıra yakındır. Gorz, bilginin nadir bulunduğu için değerli olmadığını, bilgiye erişmenin önündeki kurumsal ya

¹⁷⁰ André Gorz, *Maddesiz: Bilgi değer ve sermaye*, çev. Işık Ergüden (İstanbul: Ayrıntı, 2011), 1-9.

¹⁷¹ Gorz, 34.

da fiili yerleşik sınırların bilgiyi değerli kıldığını düşünmektedir. Gorz'a göre bilgi temel üretici güç olmakla birlikte; büyük oranda ücretlendirilemeyen, kolektif bir faaliyetin ya da kendi kendine üretmenin bir sonucudur. Bilgi, bir taraftan ürettiği ürün ve hizmetlerin maliyetini düşürürken, diğer taraftan ücretli emeğe olan talebi azaltır ya da ortadan kaldırmaktadır. Gorz'un *Bolluk Ekonomisi* adını verdiği bu durum; ücretsiz ekonomi, iş birliği ve ortaklaşa faaliyetlerden oluşmaktadır¹⁷².

Gorz doğrudan emeğin büyük zenginlik kaynağı olmaktan çıktığını; çalışma sürelerinin bu zenginliğin kaynağının ölçüsü olmaktan çıkması gerektiğini ifade etmektedir. Gorz, çalışma sürelerinin mübadele değerinin post-endüstriyel dönemde anlamını yitirdiğini düşünmektedir. Buradan hareketle refahın çalışma ve üretimle ilişkisinin yanlış kurulduğunu; refahın kişinin kendisine ait harcanabilir zamanla ölçülmesi gerektiğini ifade etmektedir¹⁷³.

Gorz, eğitimde geçen sürelerin artış göstermesinin çalışma hayatına girmeyi geciktirdiğini ifade etmektedir. Niceliksel olarak çalışanlar iş hayatına daha geç girip daha erken çıkmaktadır. 1960'ta bir kişi yıllık 2150 saat çalışırken; 1990'da bu 1650 saate kadar düşmüştür. Aynı dönemde toplam çalışma süresi %28 azalırken; kişi başına üretim üç kat artmıştır. Bu artış beraberinde işsizlik sorununu getirmiştir. Gorz, post-endüstriyel toplumun en önemli sosyal olgusunun işsizlik olacağını öne sürmektedir. 1940'lı yıllarda çalışan birisi uyku dışındaki tüm zamanının üçte birini çalışarak geçirirken; bu oran 1975'te dörtte birine, 1990'da beşte birine düşmüştür. Gorz, bu verilerden yola çıkarak; endüstri toplumundaki gibi üretici toplumu vashının giderek aşındığını, çalışma uygarlığının yerini boş zaman uygarlığına bıraktığını ya da bırakmak üzere olduğunu ifade etmektedir¹⁷⁴.

Gorz, Jeremy Rifkin'in *Çalışmanın Sonu (End of the Work)* eserine göndermede bulunarak; bildiğimiz anlamda çalışmanın sonuna geldiğimizi kabul etmemiz gerektiğini belirtmektedir. Çalışma uygarlığının dayattığı normların ortadan kalktığı ya da kalkmak üzere olduğu toplumu şimdiden

¹⁷² Gorz, 34-37.

¹⁷³ André Gorz, *Elveda proletarya*, çev. Hülya Tufan (İstanbul: AFA yayınları, 1986), 200-201.

¹⁷⁴ Andre Gorz, *Kapitalizm, sosyalizm, ekoloji: yönelim bozuklukları, arayışlar*, çev. Işık Ergüden (İstanbul: Ayrıntı, 1993), 8-37.

tartışmanın faydalı olacağını ifade etmektedir. Gorz, ortadan kalkan ya da kalkmak üzere olan çalışmanın endüstriyel çalışma olduğunu, Poiesis(yaratıcı) anlamındaki hakiki çalışmanın varlığını sürdürdüğünü belirtmektedir. Gorz'a göre Poiesis'i kurtarmak için; Poiesis'in normal çalışma içinde olmadığını acilen kabul etmek gerekmektedir¹⁷⁵.

Gorz'a göre çalışma karşılığında ödenen para onun varlığını kanıtlamakla birlikte tek başına bir anlam ifade etmez. Önemli olan çalışma olgusunun toplum tarafından tanımlanabilmesinin yanı sıra; toplumsal tüm üretim ve yeniden üretimde belirlenmiş normlara bağlı standart bir işlevi yerine getiriyor olmasıdır. Başka bir ifade ile, çalışmanın endüstriyel toplumda kabulü kimliğe dayalı, meslek ve bir iş olması gerekmektedir¹⁷⁶.

Çalışma uygarlığının sonuna gelmiş olduğumuz fikri; çalışmanın tamamen ortadan kalkmadığı, merkezi öneminin ortadan kalktığı ve bu nedenle çalışmanın toplum tarafından paylaşılması fikrine dayanmaktadır. Gorz'a göre üretimin daha hızlı arttırılması ve emek talebi arasında simetrik bir ilişki yoktur. Bu nedenle yapılması gereken; iş miktarının çalışmayı arzu eden ve buna gücü yetenler arasında bölüştürülmesidir¹⁷⁷.

Gorz, iş miktarının çalışmak isteyenler arasında bölüştürülmesi fikrinin bir zorunluluk olduğu kanısındadır. Otomasyon üretimde maliyetleri düşürürken; işgücüne olan talebi azaltarak işsiz sayısında artışa neden olmaktadır. Hizmetler sektöründe büyüme devam ederken yüksek vasıflıların alım gücü artmakta ve daha fazla kişisel hizmet talep edilmektedir. Gorz, kişisel hizmet talep edenler ile kişisel hizmetlerde istihdam edilenler arasında kapanması mümkün olmayan ücret farklılıklarına neden olarak ikili bir toplum yapısının oluşacağını düşünmektedir. Ona göre hizmetler sektörünün çare üretmek bir yana daha fazla sorun üretme potansiyeli vardır. İskandinav ülkelerinde hizmet

¹⁷⁵ André Gorz, *Yaşadığımız sefalet: kurtuluş çareleri = Misères du présent, richesses du possible* (İstanbul: Ayrıntı, 2001), 11-12.

¹⁷⁶ Gorz, 12-13.

¹⁷⁷ Gorz, *Elveda proletarya*, 180.

alanındaki işlerin niteliğinin talep edilmesi, hizmetler sektörünün küçülmesine neden olacaktır¹⁷⁸.

Tüm bu sorunları göz önüne aldıktan sonra, uygulanacak politikalar vasıtasıyla; herkesin çalıştığı ama az çalıştığı ve hayatını idame ettirebildiği bir noktaya getirilmelidir. Gorz, dengeli dağılımın bir yandan işsizliği azaltırken; diğer yandan geçici ve asgari ücretin altındaki işlerin yaygınlaşmasını önleyebildiğini ileri sürmektedir. Bunu sağlamanın en önemli yolu ise çalışma ile hayatını idame ettirebilme arasındaki bağın zayıflatılması oluşturmaktadır. Gorz'un asgari gelir eklemesi dediği (RMI) uygulama ile gündelik hayattaki yeri giderek azalan çalışmanın olumsuz yanları tamir edilebilir¹⁷⁹.

Çalışmalarının tamamında istihdam olgusunu odaklanan Andre Gorz, Marx'tan beri kabul edilen maddi üretimin sonuna geldiğini ifade etmektedir. Ona göre bu dönemi maddesiz üretimle tanımlamak gerekmekte ve bildiğimiz anlamda çalışma uygarlığının sonuna gelinmiştir. Gorz'a göre çalışmanın tamamen ortadan kalkmadığı, merkezi rolünün ortadan kalktığı bu dönemde, yapılabilecek en önemli uygulama çalışmanın paylaşılmasıdır. Gorz, çalışmanı paylaşılması ve asgari gelir desteği uygulaması ile post-endüstriyel toplumdaki istihdam sorunlarının en aza indirileceğini belirtmektedir.

3.2.3. Alvin Toffler ve Post-Endüstriyel Toplumda Çalışma

Alvin Toffler 1970 yılında yayınladığı *Future Shock* (Gelecek Şoku) adlı çalışmasında, on bin yıl önce tarım ve iki yüz yıl önce endüstrinin topluma etkileri ne ise, bugün gözlemlenen etkilerin de böyle kuvvetli olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle ilk çalışmalarında bu değişimi super-industrialism (süper endüstrileşme) olarak adlandırma yolunu seçmiştir¹⁸⁰.

Toffler'in ilk çalışmalarında endüstri toplumunu dönüşümünü; bilgi toplumu ya da post-endüstriyel gibi tanımlamalardan uzak durarak süper endüstrileşme olarak adlandırsa da daha sonraki çalışmasında dönüşümü

¹⁷⁸ Gorz, *Kapitalizm, sosyalizm, ekoloji*, 40-51.

¹⁷⁹ Gorz, 51-55.

¹⁸⁰ Alvin Toffler, *Future Shock* (New York: Bantam Books, 1970), 17-18.

dalgalar halinde ele almanın daha kapsayıcı olacağını ifade etmiştir. 1980 yılında yayınladığı *Üçüncü Dalga* adlı çalışmasında bu durumu açıklamaktadır.

Toffler'e göre insanlık gelişimini üç uzun ve güçlü dalga ile açıklamak daha kapsayıcı olmaktadır. Birinci dalgayı on bin yıl önce başlayan ve 1650-1750 yüzyılın sonlarına kadar devam eden tarım devrimi açıklamak mümkündür. İkinci dalga 1650-1750 yıllarından başlayıp 1960'lı yıllara kadar devam eden endüstri devriminden oluşmaktadır. Kitaba ismini veren üçüncü dalga ise 1960'lı yıllardan itibaren gelişmiş ekonomilerde kendini göstermeye başlamıştır. Toffler, ABD'nde ilk defa büro ve ofis işinde çalışanların sayısını, el emekçilerinin ya da mavi yakalı işçilerin sayısını 1960'lı yıllarda geçmesinin geri dönüşü olmayan bir sürecin başlangıcı olarak görmektedir. Toffler, kişisel bilgisayarların, jet uçakların ve doğum kontrol haplarının ilk defa bu dönemde kullanılmaya başlandığını ifade etmektedir¹⁸¹.

Toffler, ikinci dalga ve üçüncü dalga toplumu tarafları arasında bir kavganın başladığını ve bunun uzun süre devam edeceğini düşünmektedir. Toffler'e göre birinci dalga toplumunda bugünkü anlamıyla üretici ve tüketici ayrımı yoktur, bu ayrım esas itibariyle sanayi devriminin bir sonucu olarak, ikinci dalga toplumu ile başlamıştır. Üretici ve tüketicinin birbirinden tamamen ayrılması kapitalizmin gelişmesi ve genişlemesinin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Toffler'e göre insanlık tarihinde ikinci dalga toplumu kadar çok üretip, bunu satmayı amaçlayan ve başaran bir toplum görülmemiştir¹⁸².

Toffler, 1973 yılında patlak veren birinci petrol krizinin ikinci dalga toplumunu aşamayacağı bir krize sürüklediğini düşünmektedir. Sanayinin biyosfere verdiği zararın telafi edilmesinin artık çok zor olduğunu düşünen Toffler, petrol krizi ile birlikte yenilenebilir enerjinin ikinci dalga toplumunun teknoferinde devrim yarattığını düşünmektedir. Krizin yarattığı en önemli nokta yenilebilir enerji alanında yapılan atılımlar

¹⁸¹ Alvin Toffler, *Üçüncü dalga*, çev. Ali Seden (İstanbul: Altın kitaplar, 1996), 30-33.

¹⁸² Toffler, 165-66.

olurken; Toffler 1970’li yılların sonundan itibaren, çok geçmeden elektrikli araçların üretimine şahit olunacağını düşünmektedir¹⁸³.

Üçüncü dalga toplumunda her geçen gün daha rahat gözlemlenen değişimlerin bir diğerini bireyselleşmede görmek mümkündür. Toffler, yazılı medyanın her geçen gün tiraj kaybettiğini belirtirken; 1950’li yıllarda 2336 olan radyo istasyon sayısının 1970’li yıllarda 5359’a yükselerek istasyonlarının tektip olmaktan çıkarak çeşitlendiğini belirtmektedir. Buna rağmen, 1967 günlük ortalama 4,7 saat olan radyo dinleme süresinin 1977’de günlük ortalama 2,8 saate düştüğünü belirtmektedir. Fakat Toffler’e göre en büyük kitlesel iletişim aracı olan televizyonun 1977 yılında ilk defa izlenme oranlarının bir önceki yıla göre düşmesiyle kitlesel iletişimin en büyük darbeyi almıştır. Reklam şirketlerinin en önemli iletişim aracı olan televizyonda izlenme oranlarının düşmeye başlaması, reklamların da bireysel hedeflere yönelmesine neden olmuştur¹⁸⁴.

Toffler’e göre dönüşümden en fazla etkilenen alanların başında üretim ve tüketim kültürü gelmektedir. Kişi başı milli geliri 1000\$-2000\$ olan az gelişmiş ülkeler daha çok kitlesel ürünler tüketirken; gelirin artmasıyla birlikte bilgisayar, uçak, otomasyonlu üretim sistemleri, ileri teknoloji boyalar gibi son derece vasıflı emeğe dayalı ürünler talep edilmektedir¹⁸⁵. Toffler, daha önce üretim fabrikalarda ve atölyelerde sürdürülmesinin temel nedeni katı iş disiplini ihtiyacı olduğunu; teknolojinin gelişmesi ile birlikte beyaz yakalı çalışanların tek bir yerde toplanarak üretim yapmasına gerek kalmadığını belirtmektedir. Buradan hareketle üçüncü dalga toplumunun merkezinin “elektronik ev” olduğunu; her evde bilgisayar olduğu takdirde milyonlarca insanın bir yerde kümelenmeye ihtiyaç duymayacağı için, işe gidip gelirken harcadığı zamanın ortadan kalkacağını düşünmektedir¹⁸⁶.

Toffler, ikinci dalga toplumunda kesin çizgilerle birbirinden ayrılan üretici ve tüketici kavramlarının üçüncü dalga toplumunda yine birleşeceğini düşünmektedir. 1970’li yılların başında icat edilen hamilelik testinin; kendin

¹⁸³ Toffler, 166-72.

¹⁸⁴ Toffler, 223-30.

¹⁸⁵ Toffler, 270-71.

¹⁸⁶ Alvin Toffler, *Üçüncü dalga*, ed. Zübeyde Abat, çev. Selim Yeniçeri (İstanbul: Koridor Yayıncılık, 2008), 247-64.

yap tarzında doktora ihtiyaç duymadan test edilebilmesinin bu devrimin başlangıcı olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. Bu testin icadından sonra birkaç yıl içerisinde 15-20 milyon kadının bu testi kullanmasının buna işaret ettiğini düşünmektedir. Toffler, birinci dalga toplumunda görülen *Prosumer* (üreten tüketici) kültürünün üçüncü dalga toplumu ile birlikte yeniden baskın hale geleceğini ileri sürmekte, tarım toplumundaki gibi kişilerin tükettikleri ürünü üretebilecekleri formların hızla artacağını düşünmektedir¹⁸⁷.

1973 yılındaki petrol krizine kadar benzin istasyonlarının %92'sinde pompacı bulunurken; dört yıl geçmeden 1977 yılında bu oran %50'ye düşmüştür. İşin belli bir bölümünün müşteriye yaptırılması fikrinin maliyetleri hızla düşürdüğünün görülmesi tüm sektörlere sıçramaya başlamıştır. 1960'lı yıllarda elektrikli testerelerin %70'i profesyonellere satılırken, %30'u kendin yap meraklılarına satılmaktadır. 10 yıl gibi kısa bir sürede bu oranlar kendin yap meraklılarına %70'i ve profesyonellere %30'u olacak şekilde yer değiştirmiştir. Toffler, üreten tüketiciliğin (prosumer) toplumu nereye götüreceğini söylemek için erken olduğunu; bununla birlikte ikinci dalga toplumundaki pazar koşullarının değiştiğini fakat ortadan kalkmayacağını düşünmektedir¹⁸⁸.

Pazar koşullarının değiştiği üçüncü dalga toplumunda ücretli hizmetlerin pahalılaşması; yeni yaşam koşulları ile çalışma olgusunu da değiştirmektedir. Toffler'e göre üçüncü dalga toplumu ile; insanların çoğunluğunun tam gün prensibiyle çalışmadığı ya da daha kısa çalışma haftasına döndüğü bir ekonomiye doğru gidilmektedir. İşgücüne katılım oranlarının arttığı bu dönemde, işçi başına düşen çalışma saatlerinin azalması paralellik göstermektedir. Daha az çalışma sürelerine sahip olmak; iş ve eğlence ayrımını da bulanık hale getirecektir¹⁸⁹.

Alvin Toffler, post-endüstri toplumunu en geniş anlamda açıklama yoluna giden kişidir. 1970 yılında kaleme aldığı *Geleceğin Şoku* adlı eserinde toplumu süper endüstriyel diye tanımlasa da ilerleyen yıllarda bu

¹⁸⁷ Toffler, 335-38.

¹⁸⁸ Toffler, *Üçüncü dalga*, 1996, 335-40.

¹⁸⁹ Toffler, *Üçüncü dalga*, 2008, 349-50.

tanımlamayı eksik bularak deęiřtirmiřtir. Toplumu dalgalar halinde incelemenin daha verimli olacaęını dūřünen Toffler, gūnūmūz dōnemini ũçūncū dalga toplumu olarak açıklamaktadır. Toffler, bu toplumu teknolojik olarak ilerlese de toplumsal olarak bir ōnceki topluma dōnūřen bir yapı olarak betimlemektedir. Prosumer adını verdięi ũreten tūketici formunun esas itibariyle birinci dalga toplumuna has olduęunu dūřünen Toffler, ũretim için daha az iřgūcūne ihtiyaç duyulduęunu ve bunun bir sonucu olarak da çalıřma sūrelerinin azalacaęını ya da azalması gerektięini belirtmektedir.

3.2.4. Jeremy Rifkin ve Post-Endūstriyel Toplumda alıřma

1994 yılında yayınladığı *End of the Work* (iřin sonu) kitabıyla teknolojiye meydana gelen değişimlerin toplumlara etkisini inceleyen Jeremy Rifkin, bildiğimiz anlamda iřin ortadan kalkacağını belirterek, diğer post-endūstriyel teorilerden daha radikal bir pozisyon almıştır.

Rifkin, başlangıcından itibaren medeniyet diye adlandırılan tūm oluşumların “alışma” konseptinde yapılandırıldığını belirtmektedir. Neolitik aędaki çiftçiden, ortaçağ zanaatkarına oradan endūstri devrinde ũretim bandında çalışan işçilere kadar çalışma olgusu gūndelik hayatın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Rifkin’e gōre tarihte ilk defa insan emeğinin ũretimden sistemli bir şekilde çıkarılabilme imkanı oluşmuştur. Henry Ford’un zirveye çıkardığı kitlesel ũretim bir yūzyılı dolduramadan piyasadan kademeli olarak çıkarılmaktadır. Sofistike bilgi ve iletişim teknolojileri geniş çalışma konseptine girmektedir. Akıllı makinalar ilk ōnce milyonlarca mavi yakalıyı daha sonra ise beyaz yakalıları işsiz bırakmaktadır¹⁹⁰.

Rifkin, 1956 yılında Dartmouth College’deki bir konferansta ilk defa ortaya atılan “yapay zeka” ile dūřünen makinelerin bundan sonra insan tarafından yapılan birçok gōrevi yerine getireceęini, yapay zekanın gelecek yūzyılda insan zekasına eř deęer geliřim saęlayacaęını dūřūnmektedir. Rifkin, insan yerine geçebilecek makine fikrinin antik çaęa kadar gittięini; Alexandria Kahramanının (Hero of Alexandria) gelecekte insan, hayvan ve kuř

¹⁹⁰ Jeremy Rifkin, *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* (New York: G.P. Putnam’s Sons, 1995), 3.

mimiklerini taklit edecek otomatların üretilebileceğini düşünmektedir. 1957 yılında Ford Motorun fabrikaların “otomasyon departmanı” kurmasıyla insan emeğinin akıllı makinelerle ikame eden otomasyon kavramı ilk kez kullanılmaya başlanmıştır¹⁹¹.

Otomasyon tartışmaları ilerleyen dönemlerde sıcaklığını korumuş ve ABD’de 1965 yılında tanınmış bilim adamları, ekonomistler ve akademisyenlerden oluşan “üçlü devrim” (triple revolution) adında bir komisyon kurulup devletin bu alana müdahale etmesi gerektiği fikri belirtilmiştir. Komisyon raporuna göre; Amerikan medeniyetinin gelişimini sağlayan verimli çalışanların teknolojinin gelişmesi ve otomasyonla birlikte üretimde ihtiyaç duyulmayan bir konuma düştüğü fikrine karşı çıkmakla birlikte; teknolojik dönüşümün yarattığı etki fark edilmektedir. Komisyon, teknolojinin işleri ortadan kaldırdığını, üretimin işçiler olmadan devam ettiğini kabul ederek; devletin bu nedenle işsiz kalanlara gelir sağlayacak müdahalelerde bulunması gerektiğini önermiştir. Devlet ise bu durumun geçici ve ekonomik gelişme için gerekli olduğunu düşünerek bahsi geçen öneriyi reddetmiştir¹⁹².

Teknolojinin gelişimi genellikle endüstri sektörü ve kısmen hizmetler sektörü bağlamında değerlendirilmekteyken; Rifkin bu durumun tarım sektöründe de yıkıcı sonuçlara neden olduğunu belirtmektedir. Çiftçisiz tarımın gittikçe yaygınlaştığını, teknolojideki ilerlemeyle birlikte; tarımın mevsimlerden etkilenmediğini, bio-teknolojideki gelişmelerle birlikte de tarım toprağa bağlı olmaktan çıktığını dile getirmektedir. Rifkin, önümüzdeki elli yılda tarımın laboratuvarlarda sürdürüleceğini düşünmektedir. Teknolojideki gelişmeler mavi yakalı işçileri ortadan kaldırırken; hizmetler sektörü son kırk yıldır bu etkileri azaltarak yeni işler üretmektedir. Ekonomistler bu trendin böyle devam edeceğini söylese de 1990’lı yıllardan itibaren bu durumun da değişeceği ortaya çıkmıştır. İlk önce ABD’de AT&T gibi büyük telekomünikasyon şirketleri çalışanlarının büyük kısmında tasarrufa giderken; daha sonra posta şirketleri bu değişimden etkilenmiştir. Bunun sadece iletişimle ilgili düşünülse

¹⁹¹ Rifkin, 62-66.

¹⁹² Rifkin, 81-83.

de, banka ve sigorta şirketleri de bilgisayar teknolojisinden faydalanarak çalışanlarının büyük kısmında tasarruf sağlamıştır. Sekreterlik gibi hiçbir zaman ortadan kalkmayacağı düşünülen bir meslekte bile yapılan işlerin neredeyse tamamının elektronik cihazlarla yapılabilmesi ile ortadan kalkma ihtimalinin olduğu ortaya çıkmıştır. Pazarların elektronik ortama aktarılması ile toptancıların ve perakende dükkanlarının kapasite azaltmaları kaçınılmaz olmuştur. Rifkin, teknolojinin etkilemediği hizmet sektörünün olmadığını düşünmekte ve bugün şahit olduğumuz hizmet çalışanlarının neredeyse tamamının önümüzdeki elli yıl içinde ortadan kalkacağını düşünmektedir¹⁹³.

Rifkin'e göre bu dönüşümün kaybedenleri ücretli çalışanlar olurken; kazananları ise her zamanki gibi üst düzey yöneticiler olmuştur. Orta düzey yöneticiler gün be gün işlerini kaybetmeye başladığı; bu durumun yerel kütüphane ziyaretçilerinin profilleri incelendiği zaman daha net anlaşılmaktadır. 1979'da üst düzey bir yöneticinin ortalama bir fabrika çalışanından 29 kat daha fazla ücret kazanırken; 1988 yılında bu oran 93 katını çıkmış ve bu yükselişin devam edeceği tahmin edilmektedir¹⁹⁴.

Rifkin, teknolojinin hızlı gelişimiyle birlikte; çalışma ve boş zaman arasındaki ilişkinin tersine dönmesine şahitlik edileceğini düşünmektedir. Otomasyon modern anlamdaki çalışmayı marjinal, boş zamanı ise tam zamanlı yapma gücüne sahiptir. Endüstri devrimi materyal çıktısının artışı ile ilgilenmekteyken; iletişim devriminin birincil önceliğini daha fazla boş zaman ve gönüllü özgürlük oluşturmaktadır. Buradan hareketle; sanayi devrimi haftalık çalışma sürelerini 60 saatten 40 saate indirirken, üçüncü sanayi devrimi bu süreyi 30 saate hatta 20 saate indirebilecek verimlilik kapasitesine sahiptir¹⁹⁵.

2011 yılında kaleme aldığı *Üçüncü Endüstri Devrimi* adlı eserinde Rifkin, 2008 yılında patlayan küresel krizin ikinci endüstri devriminin sonuna geldiğini ilan etmektedir. Ona göre petrol varil fiyatlarının bir anda 100\$'ı geçmesi küreselleşmenin zirve noktasını göstermiş olmakla birlikte; petrole endeksli tüm sosyal yapıların değişmeye başladığı bir çağa girmenin önünü

¹⁹³ Rifkin, 109-62.

¹⁹⁴ Rifkin, 165-80.

¹⁹⁵ Rifkin, 221-23.

açmıştır. Petrol gibi yenilenemez yer altı kaynaklarına dayanan ikinci endüstri devrinin sona ermek üzere olduğunu; güneş, rüzgar ve elektrik gibi yenilenebilir enerjilerin ise üçüncü endüstri toplumunun üzerine inşa edeceği enerji kaynaklarını oluşturduğunu ileri sürmektedir. Rifkin'e göre teknolojinin ilerlemesi ile insanların ilerleyen dönemlerde kendi yenilenebilir (yeşil enerji) enerjilerini üretmesi mümkün olacaktır¹⁹⁶.

Rifkin, 2014 yılında yayınladığı *Sıfır Marjinal Maliyet Toplumu* (Zero Marginal Cost Society) adlı çalışmasında üçüncü endüstri devrimini ile toplumların verimlilik diye bir sorunlarının kalmayacağı ve enerji maliyetlerinin sıfıra yakın olacağını ifade etmektedir. Rifkin, çalışmasında verdiği örneklerle teknolojinin makineleri birbirine bağladığını ve çalışmak için insan müdahalesine gerek olmadığını belirtmektedir. Nesnelerin interneti adını verdiği bu yeni durum, çalışmanın olmadığı bir topluma geçişi kolaylaştıracaktır. Rifkin, bugün dünya nüfusunun üçte birinden fazlasının internet erişimi olduğunu ve birbirleriyle ücretsiz iletişim kurabildiklerini; bunun 25 yıl önce hayalinin bile kurulmasının güç olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde 25 yıl sonra bugün para ödenilen tüm enerjilerin neredeyse bedava olacağını belirtmektedir. Nitekim, dünya üzerinde yaklaşık 7 milyon insan hali hazırda yenilenebilir yeşil enerjiye dayalı olarak iş ve hayatlarını idame ettirmektedir¹⁹⁷.

Rifkin, ikinci endüstri devrimini kitle üretimini tanımlarken; üçüncü endüstri devrimini “kitlelerin üretimi” olarak nitelendirmektedir. 3D yazıcıların yaygınlaşması, enerji maliyetlerinin sıfıra yaklaşması ile birlikte; insanların istedikleri ürünü istedikleri şekilde üretmeleri mümkündür. Rifkin'in nesnelerin interneti altyapısı ile birlikte; firmaların büyük üretim yerlerinin anlamını yitirdiğini, artık bilgisayarda müzik ya da video yapar gibi üretim yapmak için gerekli olan tek şeyin yazılım olduğunu belirtmektedir. Nitekim, artık yazılımlar da açık kodlu olarak geliştirilmektedir. Rifkin bu süreci “üretimin demokratikleşmesi” olarak

¹⁹⁶ Jeremy Rifkin, *The third industrial revolution: how lateral power is transforming energy, the economy, and the world* (New York: Palgrave Macmillan, 2011), 17-40.

¹⁹⁷ Jeremy Rifkin, *The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism* (New York, NY: Palgrave Macmillan, 2014), 48.

adlandırmaktadır. Eğitimin de bu değişimden nasibini aldığını belirten Rifkin, skype vb. teknolojik programlar sayesinde eğitimin geleneksel sınıflara ihtiyaç duyulmadan yapılabildiğini örnekleriyle anlatmaktadır. Eğitimin sanal ortama taşınması ile birlikte; en büyük eğitim maliyeti olan kampüs giderleri ortadan kalkmakta ve bir kez verilen eğitimin kayıt altına alındıktan sonra sonsuza kadar izlenebileceğini ve bunun maliyetinin de sifıra yakın olduğunu belirtmektedir¹⁹⁸.

Rifkin daha önceki çalışmasında bilinen anlamda çalışmanın sonuna geldiğini belirttiikten sonra çok sayıda ekonomist ve akademisyen tarafından eleştirildiğini; daha sonra bilgi teknolojilerinin yönlendirdiği otomasyonların tüm sektörlerde işsizliğe neden olan rahatsız edici bir gerçeği ortaya çıkardığını belirtmektedir. Rifkin, işsiz bir toplum olgusunu daha önce ifade etmenin normal olduğunu, emek piyasalarındaki dönüşüme dair veriler ortadayken; ekonomistlerin geleneksel büyüme, maliyetlerin düşmesi ve her üretimin tüketimi de canlandığı konularına odaklanmalarının acı gerçeği görmelerini engellediğini ileri sürmektedir. Rifkin, önümüzdeki elli yıl içerisinde işçi ihtiyacı duymadan kendi kendine üretim yapılan fabrikaların norm olacağını ve toplumun işçiye ihtiyaç duymayan üretim fikrine alışması gerektiğini belirtmektedir. Rifkin'e göre bundan elli yıl önce serflik ve köleliğe bakış ile; elli yıl sonra kitlesel üretime bakış aynı olacaktır¹⁹⁹.

Rifkin, bilgi teknolojileri ve yapay zekanın gelişmesinden dolayı kısa vadede dönüşüm için bir miktar istihdam sağlayacağını ancak uzun dönemde çalışmanın olmayacağı bir topluma geçileceğini düşünmektedir. Rifkin'e göre, küresel fosil yakıtların ve nükleer enerjinin yenilenebilir enerjiye dönüşümünün tam olarak sağlanabilmesi için; önümüzdeki kırk yıl boyunca çok fazla sayıda insan emeğine ihtiyaç duyulacaktır. Var olan yapıların yeşil enerjiye dönüştürülmesi, kendi kendine yeten mikro güç binaların inşaatı için milyonlarca çalışana ihtiyaç olacaktır. Orta uzun vadede ise bu çalışanlar piyasa ekonomisinden müşterek ekonomiye geçecektir. Rifkin, gelişmiş ekonomilerdeki kar amacı gütmeyen

¹⁹⁸ Rifkin, 60-78.

¹⁹⁹ Rifkin, 79-86.

oluşumların en büyük istihdam artışı sağlanan sektörü oluşturduğunu belirtmektedir²⁰⁰.

Rifkin, endüstri toplumunda bir ürüne sahip olma hakkının, bugünün toplumunda bir ürünü kullanmaya erişim hakkına sahip olmaya evrildiğini belirtmektedir. Rifkin'e göre, Airbnb, HomeAway gibi platformlar vasıtasıyla insanların kullanmadığı odaları kiralamaları ile birlikte modern anlamda otelciliğin düşüşü başlamıştır. Paylaşım ekonomisinin hayatın her alanını domine ettiğini belirten Rifkin, yolculuk maliyetlerinin paylaşıldığı blabla-car ve uber gibi uygulamalar ile ulaşım şirketlerinin krize girdiğini dile getirmektedir. Rifkin, bireylerin artık kullanmadığı bir ürünü satabildiği gibi, kullanım hakkını bir süreliğine devredebildiğini ve böylece bir şeyin depolanması fikri yerini paylaşım ekonomisine bıraktığını ileri sürmektedir²⁰¹.

Post-endüstri toplumunda istihdam olgusunu tartışan diğer sosyologların aksine Jeremy Rifkin, daha genç olmasının da sayesinde dönüşümün tamamını bizatihi görüp inceleme imkanına sahip olmuştur. Bu nedenle Rifkin, bu tartışmalarda daha keskin ve radikal söylemlerde bulunmuştur. Rifkin, bilinen anlamda çalışmanın kısa vadede azalacağını söylerken, önümüzdeki elli yılda tamamen ortadan kalkacağını ifade etmektedir. Bu söylem diğer teorisyenlere oranla oldukça radikal durmaktadır. Rifkin, bu dönüşümde üretim maliyetlerine vurgu yapmaktadır. Ona göre çalışmanın sonunu getiren en önemli şey, bir ürünün marjinal üretim maliyetinin sıfıra yaklaşmasıdır. Rifkin'in bu tanımlaması Gorz'un maddesiz üretimi ile aynı bağlamda kullanılmaktadır.

Post-endüstriyel toplum olgusunu bilimsel olarak inceleyen Daniel Bell dışındaki tüm teorisyenler, bugün bildiğimiz anlamda çalışma olgusunun değiştiğini ya da değişmek üzere olduğunu belirtmektedir. Bu değişimin en büyük etkisi şüphesiz işgücü piyasaları üzerinde hissedilmekte ve hissedilmeye devam edeceği düşünülmektedir.

²⁰⁰ Rifkin, 166.

²⁰¹ Rifkin, 147-49.

Teknolojinin işgücü piyasaları üzerindeki en büyük etkisi, işgücü talebi üzerinden değerlendirilmektedir. Buna göre, teknolojinin ucuzlaması ile üretim kapasitesinin artırılması ve işgücü talebi arasındaki bağ kopmuştur. Bunun bir sonucu olarak da işverenler, üretimi daha esnek istihdam biçimleri ile sürdürme yolunu seçmektedir. Endüstri toplumundaki katı çalışma hayatı yerini daha esnek ve az süreli formlara bırakmaya başlamıştır. Bu esnek istihdam biçimlerinin başında da part-time istihdam gelmektedir.

3.3. Çalışma Yaşamında Esnekleşme ve Part-Time İstihdamın Yükselişi

1945-1970 yılları devletin piyasalara müdahale ettiği keynezyen iktisat politikalarının siyaset alanını domine ettiği yılları oluşturmaktadır. Bu dönem, sendikalaşma ve ücret seviyeleri yüksek olduğu için aynı zamanda refah devletinin de altın çağını yaşadığı dönem olarak adlandırılmıştır.

1960'lı yılların sonundan itibaren krize giren Fordist-Taylorist kitlesel üretim 1970'li yıllarda neo-fordist üretim ile krize çare bulmaya çalışsa da başarılı olamamıştır. Bunun yerine post-fordist çağı niteleyen yalın üretim, esnek uzmanlaşma gibi üretim modelleri piyasayı etkilemeye ve domine etmeye başlamıştır. Üretimde rekabetin küresel boyutta gerçekleşmesi, firmaların daha esnek bir yapıyı kurmalarına neden olmuştur. Çalışmanın esnek firma bölümünde daha detaylı anlatıldığı gibi bu durum üretimde çalışan işgücünün büyük bir bölümünü olumsuz etkileyecek potansiyele sahiptir. Teknolojinin ucuzlaması firmalar arasındaki ölçek farkını anlamsız hale getirirken; rekabette en önemli konu işgücü maliyetleri olmuştur. Bu nedenle firmaların maliyetleri düşürmek için ilk başvurdukları alan da emek maliyetleri olmuştur.

Nobel ödüllü iktisatçı Wassily Leontief teknolojinin insan emeğine olan etkisini tarım sektöründeki teknolojik gelişmelere benzetmektedir. Ona göre traktörlerin icadından sonra atların tarımsal üretimdeki rolü ilk önce azalıp

daha sonra ortadan kalktığı gibi; insan emeğine olan talep de teknolojinin gelişmesi ile aynı kaderi yaşayacaktır²⁰².

John Maynard Keynes ise 1932 yılında yazdığı “Torunlarımızın Önündeki Ekonomik Olasılıklar” adlı makalesinde; teknolojinin olumlu yanlarını yazdıktan sonra, emek talebini olumsuz etkileyeceği uyarısında bulunmuştur. Keynes, yeni bir hastalık türü olarak adlandırdığı *teknolojik işsizliği*, üretimdeki emek maliyetlerinden tasarruf sağlama imkanı veren keşiflerin yeni istihdam oluşturma hızından yüksek olması olarak tanımlamaktadır²⁰³.

Bir yandan teknolojinin hızlı gelişimi diğer yandan üretimin sanayiden hizmetler sektörüne kayması; rekabetin yoğunlaşması ile birleşince piyasa düzenlemeleri ekonomik gelişmenin önündeki engel olarak görülmeye başlanmıştır. Bu nedenle 1980 sonrası ekonomi politikaları var olan düzenlemelerin gevşetildiği ya da ortadan kaldırıldığı, kuralsızlaştırmanın (de-regülasyon) normalleştiği bir dönemin kapılarını açmıştır. Emek piyasaları düzenlemelerinin gevşetildiği ve birçok sosyal hakkın ortadan kaldırıldığı bu dönem neo-liberal dönem olarak adlandırılmaktadır²⁰⁴.

Brenner ve Theodore neoliberalizmi; muhafazakar neo-klasik ekonominin, devlet yerine piyasanın kendi kendini düzenlediği, ekonomide yeniden dağıtımın sermaye lehine döndüğü, merkezinde idealize edilmiş ailenin olduğu ahlaki otoriterliğin, uluslararası serbest ticaret kurallarının baskın olduğu ve son olarak sendikalara hoşgörü ile bakılmadığı bir iktisadi doktrin olarak tanımlamaktadır²⁰⁵.

Devlet müdahalesini piyasaların sağlıklı işlemesinin önünde bir engel olarak gören neo-liberal iktisadi doktrin; sosyal, kültürel ve ekonomik alanda zaferini ilan etmiştir. Neo-liberalizm bir yandan farklı ürünlerin daha kaliteli

²⁰² Leontief, “National Perspective: The Definition of Problems and Oppurtunities”, içinde *The long-Term Impact of Technology on Employment and Unemployment* (Washington: National Academies Press, 1983), 3-4.

²⁰³ John Maynard Keynes, “Economic Possibilities for Our Grandchildren (1930)”, 1932, 3-4.

²⁰⁴ Jamie Peck ve Adam Tickell, “Jungle Law Breaks out: Neoliberalism and Global-Local Disorder”, *Area* 26, sy 4 (1994): 318-22.

²⁰⁵ Neil Brenner ve Nik Theodore, “Cities and the Geographies of ‘Actually Existing Neoliberalism’”, *Antipode* 34, sy 3 (2002): 352, <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00246>.

ve hızlı bir şekilde tüketiciye ulaşmasını sağlarken; diğer yandan işverenlerin işçi ücretlerine ve sosyal haklarına saldırmalarına açık kapı bırakmasına neden olmuştur. Örneğin 1970'li yıllardan itibaren ABD'de sendikaların gücü yargı yoluyla engellenmeye başlanmıştır. 1980'li yılların başında hava trafiği kontrol çalışanları grevdeyken işlerinden atılmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren ise grev yapmak adeta işverenlerin işine gelmeye başlamıştır; öyle ki grev kırıncıları aracılığıyla işten çıkarmalar hızlanmış ve çalışanların grev kararı alması ya da greve katılmaları imkansız hale gelmiştir²⁰⁶.

Brenner ve Theodore neoliberalizmin en temel bileşenlerinin başında regülasyonların geldiğini ifade etmektedir. Buna göre kapitalist regülasyon problemi kendi için beş alt başlık etrafında görülmektedir. Bunlar;

- *Ücret ilişkisi*: sermaye ve emek arasındaki ilişkinin yapısı olan üretim ve yeniden-üretim,
- *Rekabet formu*: sermayenin piyasa payı ve teknolojik avantaj için giriştiği mücadele
- *Mali ve finansal düzenleme*: sermaye döngüsünün organizasyonel yapısı,
- *Devlet ve diğer yönetim formları*: kapitalist toplumun temel farklılıklarının tartışılması ve kurumsallaşmış topluluklar ile politik uzlaşma,
- *Uluslararası yapılandırma*: Ulusal ve ulus-altı ekonomik ilişkilerin küresel sermaye birikimi süreci ile birbirine eklemleyecek mekanizmaların oluşturulmasıdır²⁰⁷.

Neo-liberal rejim ile her şeyin piyasanın iradesine bırakıldığı, devletin izleyici role büründüğü (1945 öncesi) döneme dönülmüştür. Serbest piyasaların, güçlü bireysel mülkiyet haklarının savunulduğu, bireyselliğin, özelleştirmelerin, rekabetin, de-regülasyonların ve verimliliğin her şeyin

²⁰⁶ Kim Moody, *Workers in a lean world: unions in the international economy*, The Haymarket series (London ; New York: Verso, 1997), 122-23.

²⁰⁷ Brenner ve Theodore, "Cities and the Geographies of 'Actually Existing Neoliberalism'", 354.

üstünde kutsandığı bir dönem başlamıştır. Bu nedenle sosyal politikaların ekonomi politikalarının etkisine girdiği; piyasaların en iyiyi bildiği ve devlet müdahalesinin en aza indirilmesi gerektiği fikrinin kapsayıcı olduğu düşüncesi yaygınlık kazanmıştır. Keynesyen refah devleti yerini; girişimcilik ve ekonomik özgürlüğe vurguda bulunan bir rejime bırakmıştır²⁰⁸.

Piyasalarda neo-liberal uygulamalar baskın hale gelirken, bir yandan bireysel özgürlük hiç olmadığı kadar popüler bir hal almış, diğer yandan bireylerin yaptıkları tüm hareketlerin sorumluluğu da bireylere yüklenmiştir. Öyle ki, kişisel refahtan eğitime, sağlığa ve hatta emekliliğe kadar tüm sorumluluğun bireyde olduğu bir dönemin kapıları tekrardan açılmıştır²⁰⁹.

David Harvey bu yeni dönemin esneklik ve boş zaman anlamında çalışanların kısmen işine gelse de sigortalılığın kapsamı, emeklilik haklarında meydana gelen erozyon, ücret düzeyleri ve güvencesizliğin düzeyi gibi olumsuz etkilerin daha baskın olduğunu ifade etmektedir²¹⁰.

Esping Andersen, sosyal hakların aşındığı ve reel ücretlerin sürekli düştüğü bu yeni dönemin, işsizliğin alternatifini olarak algılanmasına dönüştüğünü belirtmektedir. Andersen'e göre Avrupa ülkeleri eşitliği korurken işsizlik yaratmakta, ABD ise eşitsizlik yaratarak istihdam oluşturmaktadır. Bu yeni normal ile, istihdam oluşturmak isteyen tüm kesimlerin başvurduğu ilk durak de-regülasyon olmuştur²¹¹.

Refah devletinin altın çağında ücretlerin ve sosyal hakların yükselmesi; kadınların emek piyasalarından kısmen ayrılmasına imkan tanırken, esnekleşme stratejileri bu durumu tersine çevirmiştir. Andersen'e göre, hane halkı gelirinde meydana gelen azalma; kadınların tekrar emek piyasalarına girmesine neden olmuştur. Hizmetler sektörünün esnek çalışmaya imkan

²⁰⁸ Ben Clifford, *Understanding the Impacts of Deregulation in Planning Turning Offices into Homes?*, ed. Ben Clifford vd. (Cham: Springer International Publishing, 2019), 13-14, <https://doi.org/10.1007/978-3-030-12672-8>.

²⁰⁹ David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Reprinted (Oxford: Oxford Univ. Press, 2011), 64-65.

²¹⁰ Harvey, *The condition of postmodernity*, 151-52.

²¹¹ Gøsta Esping-Andersen, "Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence", içinde *Why deregulate labour markets?*, ed. Gøsta Esping-Andersen ve Marino Regini (Oxford [UK] ; New York: Oxford University Press, 2000), 66.

veren yapısı, çocuk ve ev bakımı gibi gündelik işlerle ilgilenen kadınların emek piyasalarına geri dönmesini hızlandırmıştır²¹².

Tablo 12’de 1975 yılından günümüze kadar geçen sürede OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılma oranları bulunmaktadır. Buna göre 1970 yılında ortalama %50 olan kadınların işgücüne katılma oranı 2019 yılına gelindiğinde ortalama %70’lere yükselmiştir. Diğer bir ifade ile OECD ülkelerinde yaklaşık son 50 yılda kadınların işgücüne katılma oranlarında 20 puanlık büyük bir artış yaşanmıştır. Örneğin bu anlamda en büyük artış 1980 yılında %32,9’dan 2019 yılında %70’e yükselen İspanya’da görülmüştür. Daha sonraki en büyük artış ise %36,1’den %76,7’ye yükselen Hollanda’da gerçekleşmiştir. En düşük oranlı artış ise %62,2’den %76’ya yükselen Finlandiya’da gerçekleşmiştir. OECD ülkelerinin tamamında kadın işgücüne katılma oranları istikrarlı bir şekilde artış göstermektedir²¹³.

Tablo 12: OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılma Oranları

Ülkeler	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2015	2019
Avustralya	45,1	52,0	61,8	65,3	68,2	70,0	71,3	73,9
Avusturya	61,8	64,9	68,9	70,9	72,3
Belçika	46,1	56,4	59,5	61,8	63,0	64,9
Kanada	..	57,4	68,4	70,4	73,0	74,3	74,2	75,6
Şili	42,1	45,5	51,8	55,8	58,0
Çek Cumhuriyeti	63,7	62,4	61,5	66,5	69,8
Danimarka	77,6	75,6	75,9	74,6	73,6	76,0
Estonya	72,4	66,3	67,6	71,0	72,9	75,7
Finlandiya	62,2	69,4	73,4	72,1	72,9	72,5	74,4	76,6
Fransa	..	56,4	58,0	62,4	64,1	65,4	67,3	68,2

²¹² Gøsta Esping-Andersen, *Tamamlanmamış devrim: Kadınların yeni rollerine uymak*, çev. Selin Çağatay (İstanbul: İletişim yayınları, 2011), 31-75.

²¹³ “OECD Statistics”, erişim 02 Temmuz 2020, <https://stats.oecd.org/>.

Almanya	46,5	51,9	55,5	63,3	66,9	70,8	73,1	74,9
Yunanistan	42,6	50,5	54,5	57,5	59,9	60,4
Macaristan	52,6	55,1	56,3	62,2	65,3
İzlanda	83,3	83,4	82,7	85,5	84,4
İrlanda	42,6	56,2	60,6	64,5	65,2	67,2
İsrail	53,2	62,5	64,6	66,4	68,3	69,2
İtalya	28,6	38,4	44,0	46,3	50,5	51,1	54,1	56,5
Japonya	53,4	52,5	57,1	59,6	60,8	63,2	66,7	72,6
Letonya	62,1	64,8	70,8	72,8	75,0
Litvanya	67,1	65,2	68,6	72,5	76,9
Lüksemburg	42,4	51,7	57,0	60,3	65,6	67,4
Meksika	41,0	43,6	45,6	46,8	48,8
Hollanda	..	36,1	53,1	65,2	67,8	72,4	74,7	76,7
Y. Zelanda	63,0	67,2	70,4	71,6	73,7	76,8
Norveç	..	62,2	70,7	76,1	74,9	75,5	76,1	75,7
Polonya	59,9	58,3	58,5	61,4	63,4
Portekiz	..	52,4	57,8	63,8	67,8	69,7	70,3	72,9
Slovakya	63,2	61,5	61,3	64,3	66,4
Slovenya	62,9	66,1	67,4	67,9	72,2
İspanya	..	32,9	42,2	52,9	59,7	67,1	70,0	70,1
İsveç	59,3	75,3	82,5	76,4	77,7	76,2	79,9	81,1
İsviçre	71,6	74,3	75,3	78,6	80,2
Türkiye	36,0	28,0	25,2	30,2	35,0	38,7
Birleşik Krallık	67,3	69,0	69,5	69,7	72,3	74,4

Birleşik Devletler	49,3	59,9	67,8	70,7	69,2	68,4	66,9	68,9
--------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Kaynakça: OECD İstatistik Database.

Tablo 13 ise OECD ülkelerinde hizmetler sektörü istihdam oranlarını göstermektedir. Kısaca bu oran, 1975-2019 yılları arasında hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payını göstermektedir. Buna göre 1975 yılında hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranı ortalama %53 seviyesindeyken, bu oran 2019 yılında ortalama %71 seviyesine yükselmiştir. Diğer bir ifadeyle yaklaşık 45 yıllık süreçte hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranında 18 puanlık bir artış yaşanmıştır. Ayrıca ülkelerin tamamında istikrarlı bir yükseliş görülmektedir²¹⁴.

Tablo 13: OECD Ülkelerinde Hizmetler Sektörü İstihdamı Oranları

Ülkeler	1975	1980	1985	1995	2005	2010	2015	2019
Avustralya	59,8	62,6	66,5	71,8	74,7	75,1	77,3	..
Avusturya	46,6	49,2	52,9	60,2	66,3	69,9	69,7	71,0
Belçika	73,3	75,3	77,3	78,2
Kanada	64,6	66,2	69,5	74,0	75,2	78,1	78,5	79,3
Çek Cumhuriyeti	61,1	64,0	63,7
Danimarka	56,6	58,9	59,1	60,1
Estonya	68,5	73,5	77,4	78,0	79,3
Finlandiya	61,2	65,1	65,0	67,8
Fransa	69,5	72,4	74,2	74,7
Almanya	72,7	75,0	77,2	77,4
Yunanistan	45,5	50,2	54,3	60,5	67,8	70,0	70,9	71,6
Macaristan	65,7	68,0	72,2	73,1
İzlanda	62,7	64,8	64,8	63,2

²¹⁴ "OECD Statistics".

İrlanda	75,0	76,5
İsrail	66,5	76,3	76,6	76,9
İtalya	68,7	76,6	78,4	81,6	82,9
Japonya	64,8	67,6	69,6	70,2
Kore	51,5	54,2	56,4	60,7	68,0	70,8	72,2	73,2
Letonya	44,3	54,8	65,4	68,4	69,5	70,3
Litvanya	68,2	68,0	69,0
Lüksemburg	66,4	65,6	67,6
Meksika	81,0	87,0
Hollanda	59,6	62,2	62,0	62,5
Y. Zelanda	76,5	81,2	82,7	83,6
Norveç	53,5	55,3	56,5	64,5	70,7	72,6	72,2	74,9
Polonya	76,5	77,8	77,9	78,6
Portekiz	53,5	56,7	58,1	58,9
Slovakya	57,3	61,5	68,1	69,8
Slovenya	51,9	56,5	59,7	60,7	61,1
İspanya	54,0	58,8	61,4	61,8
İsveç	65,8	72,8	76,0	75,5
İsviçre	75,7	78,1	79,8	80,0
Türkiye	73,8	75,3	76,5	77,6
Birleşik Krallık	50,1	52,4	56,6
Birleşik Devletler	76,6	79,7	80,3	80,9

Kaynakça: OECD İstatistik Database.

Tablo 14’te 1975 yılından günümüze kadar ortalama toplam yıllık çalışma süreleri verilmiştir. 1975 yılında OECD ülkelerinde ortalama yıllık çalışma süresi 1826 saat iken, 2019 yılına gelindiğinde ortalama yıllık çalışma süresi 1647 saate düşmüştür. Diğer bir ifade ile yaklaşık 45 yıllık süre sonunda yıllık çalışılan toplam sürede yaklaşık 180 saatlik bir azalma meydana gelmiştir. Ayrıca tüm ülkelerin 1975 yılından günümüze çalışma sürelerinin düştüğü görülmektedir²¹⁵.

Tablo 14: OECD Ülkelerinde Ortalama Yıllık Çalışma Süreleri

Ülkeler	1975	1980	1985	1995	2005	2010	2015	2019
Avustralya	1.876	1.849	1.802	1.755	1.733	1.712
Avusturya	1.653	1.632	1.552	1.495	1.501
Belçika	1.783	1.707	1.705	1.578	1.578	1.574	1.575	..
Kanada	1.872	1.827	1.795	1.775	1.745	1.715	1.712	1.670
Çek Cumhuriyeti	1.858	1.817	1.800	1.756	1.788
Danimarka	1.617	1.577	1.527	1.419	1.451	1.422	1.407	1.380
Estonya	1.913	1.785	1.763	1.711
Finlandiya	1.779	1.732	1.699	1.677	1.613	1.585	1.555	1.540
Fransa	1.863	1.806	1.654	1.601	1.532	1.540	1.519	1.505
Almanya	1.531	1.432	1.426	1.401	1.386
Yunanistan	2.039	2.020	2.044	1.933	1.944	1.949
Macaristan	..	2.348	2.120	1.948	1.834	1.766	1.746	1.725
İzlanda	1.817	1.688	1.681	1.641	1.637	1.503	1.486	1.454
İrlanda	2.239	2.123	2.063	1.963	1.883	1.721	1.771	1.772
İsrail	1.932	2.014	1.966	1.957	1.895	1.898
İtalya	1.856	1.811	1.777	1.718	1.718

²¹⁵ “OECD Statistics”.

Japonya	2.112	2.121	2.093	1.884	1.775	1.733	1.719	1.644
Letonya	1.666	1.692	1.663	1.631
Litvanya	1.527	1.659	1.697	1.673	1.665
Lüksemburg	1.593	1.550	1.517	1.514	1.506
Meksika	2.161	2.105	2.150	2.140	2.137
Hollanda	1.644	1.556	1.502	1.482	1.434	1.420	1.426	1.434
Y. Zelanda	1.841	1.815	1.755	1.751	1.779
Norveç	1.728	1.580	1.542	1.488	1.406	1.395	1.392	1.384
Polonya	1.859	1.856	1.829	1.829	1.806
Portekiz	1.904	1.849	1.796	1.749	1.750	1.746	1.732	1.719
Slovak Cumhuriyeti	1.853	1.769	1.805	1.754	1.695
Slovenya	1.755	1.697	1.680	1.687	1.593
İspanya	..	1.936	1.793	1.755	1.724	1.706	1.694	1.686
İsveç	1.446	1.383	1.402	1.482	1.452	1.484	1.466	1.452
İsviçre	1.720	1.690	1.624	1.590	1.557
Türkiye	2.028	1.957	1.898	1.876	1.936	1.877
Birleşik Krallık	1.720	1.619	1.613	1.590	1.541	1.502	1.527	1.538
Birleşik Devletler	1.839	1.816	1.838	1.839	1.794	1.772	1.783	1.779

Kaynakça: OECD İstatistik Database.

McAfee ve Brynjolfsson (2018), teknolojideki gelişme ve ucuzlamayı; GPS, kamera, kablosuz iletişim ve ARD çekirdek işlemci gibi on yıl önce askeri sanayide gizlilik içerisinde kullanılan cihazların şu an sıradan bir teknoloji marketinde çok ucuza satın alınabilmesi ile açıklamaktadır²¹⁶.

²¹⁶ Andrew McAfee ve Erik Brynjolfsson, *Makine, Platform, Kitle: Dijital Geleceği Kucaklamak*, çev. Taner Gezer (İstanbul: Optimist, 2018), 110.

Klaus Schwab (2017) ise, önceki sanayi devrimleri doğrusal teknolojik bir hızla gerçekleşirken, yaşadığımız sanayi devriminin üssel bir teknolojik hızla gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu yeni dönemi dördüncü sanayi devrimi olarak nitelendiren Schwab teknolojik gelişmenin; yaygın mobil internet, daha küçük ve daha hızlı sensörler, yapay zeka ve makine öğrenmesi etrafında şekillendiğini ifade etmektedir²¹⁷.

Schwab, bu yeni dönemde teknoloji ve işgücü arasındaki ilişkinin; teknolojinin emeğin yerini aldığı yıkıcı etki ile yeni işlerin oluşacağı geliştirici etki arasında kaldığını ifade etmektedir. Schwab'a göre, teknoloji insan emeğine ihtiyaç duymadan verimliliği arttırmakta ve bunun bir sonucu olarak da bugün var olan birçok meslek ortadan kalkmaya yüz tutmaktadır²¹⁸. Schwab, *Dördüncü Sanayi Devrimini Şekillendirmek* (2018) adlı çalışmasında yeni teknolojik gelişmelerin önceki sanayi devrimlerine oranla daha az yeni iş yaratırken; önceki sanayi devrimlerine oranla daha yüksek sayıda işleri ortadan kaldırmakta olduğunu ileri sürmektedir. ABD'nde 2005-2015 yılları arasında yaratılan işlerin %94'ü part-time, geçici iş ilişkisi ya da "gig ekonomisi" denilen standart dışı işlerden oluşmaktadır. Bu tür istihdam türleri ise sosyal güvenceden ve sosyal koruma haklarından yoksun işlerden oluşmaktadır²¹⁹. Başka bir ifadeyle, üretim ve verimlilik arasında köprü işlevi gören "işgücü talebi" azalma eğilimine girmiştir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte verimlilik ve ücret artışı arasındaki ilişki tarih olmuştur. Martin Ford bu yeni normalin; "işsiz toparlanma" ya da "işsiz büyüme" olarak adlandırılmasının gerektiğini ifade etmektedir. Ford'a göre bu yeni normal aynı zamanda yeni ölümcül trendler oluşturmaktadır. Bu trendler;

1. *Ücretlerin yerinde sayması*: 1970'li yılların ortasından itibaren üretkenlikte meydana gelen artış şirketlere aktarılırken; ücretler sabit kalmaktadır.

²¹⁷ Klaus Schwab, *Dördüncü sanayi devrimi*, çev. Zülfü Dicleli (İstanbul: Optimist, 2017), 11-16.

²¹⁸ Schwab, 11-16.

²¹⁹ Klaus Schwab ve Nicholas Davis, *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution* (New York: Currency Book, 2018), 39-40.

2. *Emeğin payı*: üretimin tüm kademelerinde emeğin payı azalırken; sermayenin payı artmaktadır.
3. *İşgücüne katılım*: işgücüne katılım azalmaktadır.
4. *Yeni istihdam alanları*: yeni istihdam oluşturmak zorlaşırken, uzun süreli işsizlik artmaktadır.
5. *Gelir eşitsizliği*: gelir eşitsizliği artmaktadır.
6. *Yeni mezunlar*: yeni üniversite mezunlarının maaşı düşerken, iş bulma süreleri artmaktadır.
7. *Kutuplaşma*: Emek piyasasında kutuplaşma artmakta: orta seviye vasıf gerektiren işler azalırken; vasıfsız ya da düşük vasıf gerektiren işler artış göstermektedir. Nitekim Ford, artış gösteren vasıfsız ya da düşük vasıflı işlerin çoğunlukla part-time işlerden oluştuğunu verilerle desteklemektedir²²⁰.

Lawrence Katz ve David Autor'a göre teknolojinin gelişmesi ve ucuzlaması, istihdam yapısının daha az eğitilmiş ya da vasıfsız işgücü piyasasını olumsuz etkilerken; vasıflı işgücü lehine değişmektedir. Vasıflı işgücü talebini arttıran teknolojik gelişme, uluslararası rekabetin artmasını da beraberinde getirmiştir²²¹.

Autor'a göre rutin işleri ikame eden teknolojik değişim, uluslararası ticaret, mal ve hizmetlerin başka ülkelerde üretimi, özel sektördeki sendikalaşmanın ve asgari gelirin alım gücünün azalmasını ve işlerin kutuplaşmasını hızlandırmıştır. Autor, 1979-2009 yıllarını kapsayan çalışmada istihdamı; yöneticilik, profesyoneller, teknik elemanlar, satıcılar, ofis çalışanları, üretim ve tamirat işçileri, operatörler ve mavi yakalılar, koruma hizmetlileri, temizlik ve yemek çalışanları ve kişisel bakım çalışanları olarak yedi farklı kategoriye ayırmıştır. 30 yılı kapsayan bu çalışmada istihdamın sadece koruma hizmetleri, temizlik çalışanları ve kişisel bakım çalışanları arasında arttığı görülmüştür. Autor'a göre bu meslekler hizmetler sektöründeki

²²⁰ Martin Ford, *Robotların Yükselişi: Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Korkusu*, çev. Cem Duran, 1. (İstanbul: Kronik Kitap, 2018), 43-61.

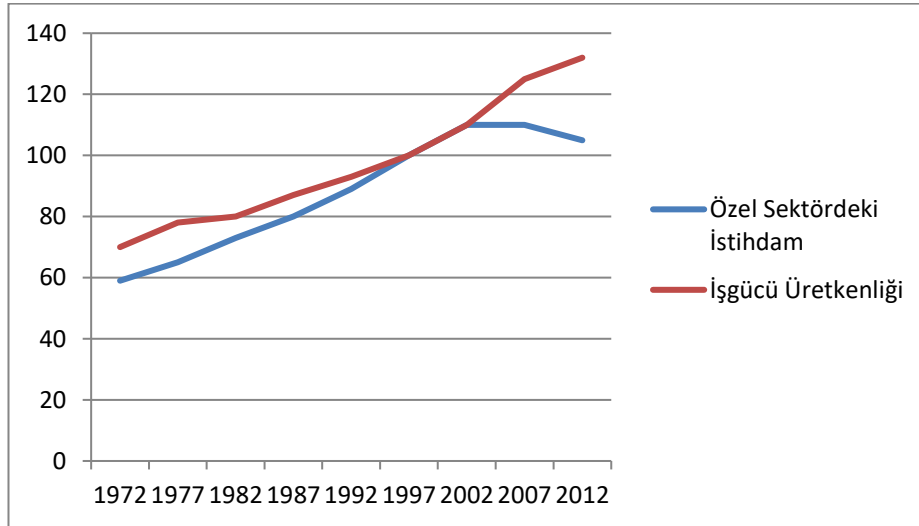
²²¹ Lawrence F. Katz ve David H. Autor, "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", içinde *Handbook of Labor Economics*, c. 3 (Elsevier, 1999), 1530-31, [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03007-2](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03007-2).

eğitim ve vasıf gerektirmeyen işleri oluşturmakta ve son otuz yılda hizmetler sektörünün gelişmesinde önemli bir rol üstlenmektedir²²².

Goos vd. 1993-2010 yıllarını kapsayan çalışmalarında 17 Avrupa ülkesini incelemiş ve emek piyasalarındaki kutuplaşmada ülke dışında üretimin etkisi olmakla birlikte; en önemli etkinin rutin işlere yönelik teknolojik gelişme olduğunu tespit etmiştir. Teknolojinin rutin işlerde insan emeğine olan talebi azaltması; orta seviyeli işlerin yok olmasına neden olmuştur. Goos ve diğerlerine göre rutin işlere yönelik teknolojik gelişme bir yandan daha az istihdamla daha fazla üretim düzeyi sağlarken, diğer yandan yoğun rutin işlere dayalı üretimde maliyetleri önemli oranda azaltarak bu sektördeki ürün talebini arttırmaktadır²²³.

Nitekim şekil 7, işgücü üretkenliği ve özel sektör istihdamını karşılaştırmalı olarak göstermektedir. Buna göre, 1970’li yıllardan, 2000’li yıllara kadar üretkenlik ve istihdam birlikte hareket ederken 2000’li yıllardan sonra bu denge bozulmaya başlamış, işgücü üretkenliği artarken, özel sektör istihdamı azalaya başlamıştır.

Şekil 7: İşgücü Üretkenliği ve Özel Sektör İstihdamı



Kaynakça: Jared Bernstein’in çalışmalarından derlenmiştir.

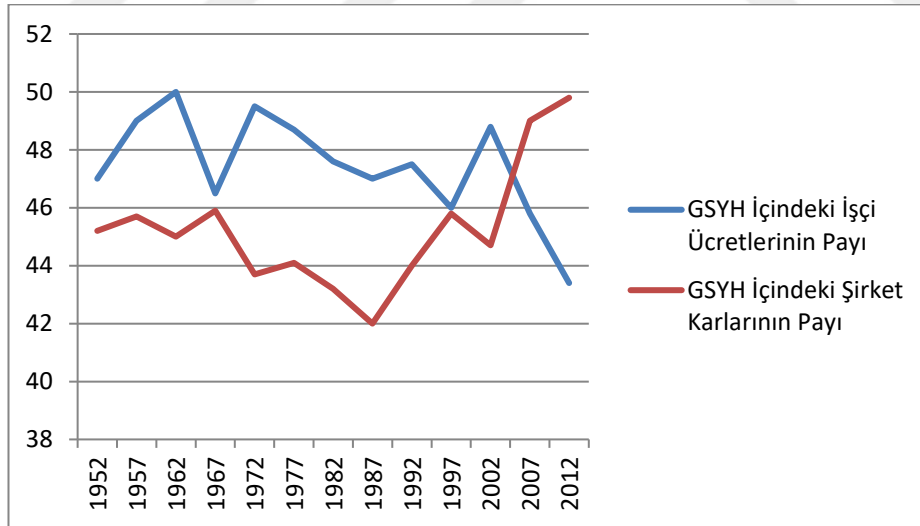
²²² David Autor, “The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market”, 2010, 8-9.

²²³ Maarten Goos, Alan Manning, ve Anna Salomons, “Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring”, *American Economic Review* 104, sy 8 (01 Ağustos 2014): 2510, <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>.

İktisatçı Jared Bernstein üretkenlik ve işgücü talebi arasındaki ilişkiye odaklanarak; özellikle II. Dünya savaşı sonrası üretkenlik ve istihdamın birlikte hareket ettiğini fakat 2000’li yılların başlarından itibaren aradaki bağın koptuğuna işaret etmektedir. Bernstein, üretkenliğin artış göstermeye devam ederken; özel sektördeki istihdamın gerilemeye başlamasını teknolojiye meydana gelen hızlı gelişmelere bağlamaktadır²²⁴.

Fleck vd. 2011 yılında yapmış oldukları çalışma ise GSYH içindeki işçi ücretleri ve şirket karları oranlarına odaklanmaktadır. 1947 yılından 2010 yılına kadar GSYH içerisinde emek payının değişimi incelenen çalışmada; %64,3 olan emek payı 2010 yılında %57,8’e düşmüştür²²⁵. Nitekim, şekil 8’de GSYH içerisindeki işçi ücretleri ve şirket oranları arasındaki ilişki gösterilmektedir. 2000’li yılların başından itibaren işçi ücretleri ve şirket karları arasındaki ilişkinin bozulduğu görülmektedir. Emek aleyhine gerçekleşen bu değişimin bilgi teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerden kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir²²⁶.

Şekil 8:GSYH İçindeki İşçi Ücretleri ve Şirket Kar Payları



Kaynakça: İkinci Makine Çağı, s:170

²²⁴ "Getting Back to Full Employment | Jared Bernstein | On the Economy", erişim 05 Ağustos 2020, <http://jaredbernsteinblog.com/getting-back-to-full-employment/>.

²²⁵ Susan Fleck, John Glaser, ve Shawn Sprague, "The Compensation-Productivity Gap: A Visual Essay", *Monthly Labour Review*, 2011, 63.

²²⁶ Erik Brynjolfsson ve Andrew McAfee, *İkinci Makine Çağı: Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*, çev. Levent Göktem (İstanbul: Türk Hava Yolları Yayınları, 2014), 170-71.

Teknolojinin çalışma ve refah üzerine etkilerini inceleyen İktisatçılar Erik Brynjolfsson ve Andrew McAfee, *İkinci Makine Çağı* adlı eserlerinde; teknolojinin insan emeğine olan talebi tamamen ortadan kaldırdığını söylemenin güç olduğunu kabul etmekle birlikte, emek talebi ihtiyacının sürekli azalma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Buna göre; uzun vadede dijital emek, insan gücünün yerini alacaktır fakat bunun kısa vadede gerçekleşmesi mümkün değildir²²⁷.

Daron Acemoğlu ve Pascual Restrepo, üretimde kullanılan teknolojinin toplam istihdam üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada teknolojinin istihdamı net olarak azalttığı görülmektedir. 1990 sonrası ABD emek piyasasında bin kişi başına düşen robot sayısı bir adet arttırıldığında; istihdam %0,39 oranında azalırken, ücretler genel seviyesinin de %0,77 oranında azaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, robotların üretime adapte edilmesi diğer bölgelerdeki ticaret bağlantılarını geliştirdiği için etkisi azalmakta; istihdamı %0,2 daraltırken, ücretleri %0,42 azaltmaktadır²²⁸. Nitekim Weisstanner (2020)'in 22 gelişmiş ülkeyi kapsayan araştırmasında, teknolojinin esnek istihdamın yaygınlaşmasına imkan tanınması; orta ve düşük ücretli tam zamanlı çalışanların ücretleri üzerinde olumsuz etkiye neden olduğu görülmektedir²²⁹.

Yapılan tüm bilimsel çalışmalarda, üretimde teknolojinin kullanılmasının işgücü talebini azaltarak işsizliğe neden olduğu vurgusu bulunmaktadır. Teknoloji var olan işlerin bir kısmını ortadan kaldırırken yeni istihdam alanları da oluşturmaktadır. Yeni istihdam alanlarının oluşturulmasına rağmen var olan işlerin çalışma sürelerinin fazlalığı nedeniyle işgücü arzına yetmediği gözlemlenmektedir.

Haftalık çalışma sürelerinin sanayi üretiminin sosyal hayatı domine ettiği 20. yüzyılda belirlendiği ve bunun değişmesi gerektiği fikri uzun süredir tartışılmaktadır. Çalışma sürelerinin kısaltılması fikri; çalışmanın

²²⁷ Brynjolfsson ve McAfee, 237-38.

²²⁸ Daron Acemoglu ve Pascual Restrepo, "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets", *Journal of Political Economy*, 2020, 54-55.

²²⁹ David Weisstanner, "Insiders under pressure: Flexibilization at the margins and wage inequality", *Journal of Social Policy*, 2020, 16-18, <https://doi.org/10.1017/S0047279420000409>.

paylaşılması ile ortaya atılmış olmakla birlikte çalışmanın daha verimli hale geleceği de bu tartışmalara dahil edilmektedir.

Haftalık beş gün çalışma fikrinin ilk olarak New England Çelik fabrikasında çalışan Yahudi işçilerin cumartesi günü ibadet etmek istemeleriyle ortaya çıktığı kabul edilmektedir. 1908 yılına kadar fabrikada çalışanların izin günü Pazar olarak belirlendiğinden, Yahudi işçiler de düşünülerek haftalık izin Cumartesi ve Pazar olarak şekilde iki güne çıkarılmıştır. 1930'lu yıllardan itibaren ise Ford fabrikalarında haftada beş gün çalışma uygulamaları gözlemlenmeye başlanmıştır²³⁰.

Teknolojinin üretim yerlerinden görünür olmasıyla birlikte haftada beş gün çalışmanın da fazla olabileceği fikri oluşmaya başlamıştır. İkinci Dünya savaşından sonra hızlı bir toparlanma sürecine giren ABD'nde şirketler verimliliği arttırmak için farklı uygulamaları denemiştir. Bugün Google ve Microsoft gibi çok uluslu şirketlerle özdeşleşmiş olan esnek ofis çalışmaları aslında çok daha eskilere dayanan bir uygulamadır. 1974 yılında 3M'de çalışan Arthur Fry, çalışma saatinin %15'inin çalışanların inisiyatifine bırakılarak daha verimli ve yaratıcı olabilecekleri bir program başlatmıştır. Fry'a göre, insanlar kendilerine ait olan ve fakat ücret aldıkları zamanlarda daha verimli fikirler üretebilmektedir. Ücretlere dokunulmadan, çalışma sürelerinin bir miktar azaltılması ya da çalışanların inisiyatifine bırakılmasının verimliliği arttırdığı fikri daha sonra yaygınlık kazanmıştır²³¹.

Teknolojinin işgücü talebi ve üretim üzerindeki etkileri gün geçtikçe artarken; Finlandiya Başbakanı Sanna Marin'e göre bu etkiyi en aza indirmek için zaman geçmeden haftalık ve günlük çalışma süreleri yeniden düzenlenmelidir. Marin, başbakan seçildikten hemen sonra gündeme getirdiği çalışma süreleri; haftalık dört gün ve günde altı saat çalışmayı ifade

²³⁰ Niraj Chokshi, "What If You Had a Four-Day Week? Why Don't You?", *The New York Times*, 08 Kasım 2019, blm. Business, <https://www.nytimes.com/2019/11/08/business/four-day-work-week.html>.

²³¹ Kaomi Goetz ve Kaomi Goetz, "How 3M Gave Everyone Days Off and Created an Innovation Dynamo", *Fast Company*, 01 Şubat 2011, <https://www.fastcompany.com/1663137/how-3m-gave-everyone-days-off-and-created-an-innovation-dynamo>.

etmektedir. Marine'e göre sahip olunan teknoloji çalışan insanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmelerine imkan tanırken, kültürel ve spor etkinliklerine erişimi de kolaylaştıracaktır²³².

OECD'nin en yüksek haftalık çalışma sürelerine sahip ülkelerinden olan Japonya'da Microsoft, 2019 yılında çalışma haftasını dört güne düşürme ve ücretlerde herhangi bir değişikliğe gitmeme kararı almıştır. Haftalık dört iş günü uygulaması ile toplam verimliliğin %40 arttığı, çıktı maliyetlerinin %60 ve elektrik giderlerinin %23 azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Microsoft Japonya yöneticileri, bu uygulamanın tahminlerinin ötesinde verimlilik sağladığını, iş toplantılarının bile günlük 60 dakikadan 30 dakikaya düştüğünü fakat işlerin daha hızlı tamamlanabildiğini ifade etmektedir²³³.

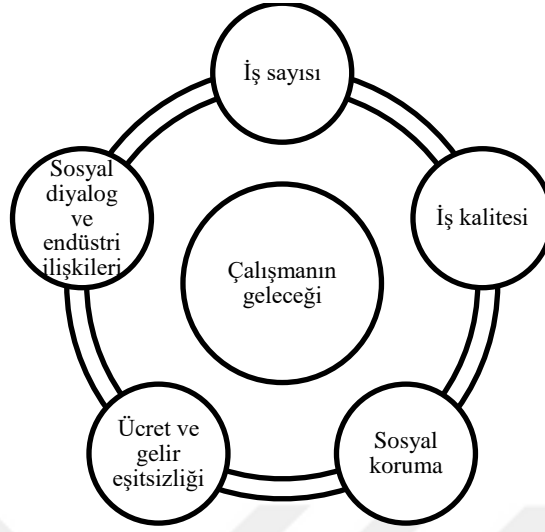
Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Coronavirüs 2020 yılının başından itibaren tüm dünyayı etkisi altına alarak pandemiye dönüşmüş ve etkisini devam ettirmektedir. Sokağa çıkma yasaklarının, ülkelerarası uçuş yasaklarının ve karantinaların sıradanlaştığı bu dönemde, çalışma olgusu bundan çok fazla etkilenmiştir. Pandemiyle birlikte uzaktan, çağrı üzerine, part-time ve dönüşümlü çalışma sıradanlaşırken; tüketimin hızla azalması işgücü talebini aynı oranda azaltmıştır. Bu etkiler hissedilmeye devam ederken; Almanya'nın en büyük işçi sendikası olan "IG Metal" tüm üyelerine haftalık dört gün çalışma uygulamasına geçilmesini önermektedir. Haftalık 34,3 saat ile AB ortalamasından (36,2) daha düşük çalışma sürelerine sahip Almanya'da bu öneri Çalışma Bakanı tarafından olumlu karşılanmıştır. Haftalık dört gün çalışma süresi belirlemenin uzun vadede işsizliği azaltacağı fikri tartışılmaya devam etmektedir²³⁴.

²³² Jack Kelly, "Finland Prime Minister's Aspirational Goal Of A Six-Hour, Four-Day Workweek: Will It Ever Happen?", Forbes, erişim 26 Ağustos 2020, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/01/08/finlands-prime-ministers-aspirational-goal-of-a-six-hour-four-day-workweek-will-this-ever-happen/>.

²³³ "4-Day Workweek Boosted Workers' Productivity By 40%, Microsoft Japan Says", National Public Radio, erişim 26 Ağustos 2020, <https://www.npr.org/2019/11/04/776163853/microsoft-japan-says-4-day-workweek-boosted-workers-productivity-by-40>.

²³⁴ "Germany Considers a Four-Day Week to Save Jobs amid the COVID Crisis", World Economic Forum, erişim 26 Ağustos 2020, <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/germany-four-day-week-industry-covid-19/>.

Şekil 9: Çalışmanın Geleceği



Kaynakça: Balliester ve Elsheiki (2018)

Balliester ve Elsheiki'ye göre çalışmanın geleceğini beş boyut etrafında düşünmek gerekmektedir. İşlerin geleceği; yeni istihdamın yaratılması, var olan işlerin ortadan kalkması ve gelecekteki iş kompozisyonunu ifade etmektedir. İşlerin kalitesi ise çalışma koşulları ve sürdürülebilir sosyal güvenceyi ifade etmektedir. Ücret ve gelir eşitsizliği ise ücret artış hızı ve hane halkı arasındaki adil dağıtımını ifade etmektedir. Son olarak sosyal diyalog ve endüstri ilişkileri ise çalışan örgütlerinin gelecek yıllarda nereye ve nasıl evrileceğini ifade etmektedir²³⁵.

Araştırmanın bu bölümünde hizmetler sektörünün ekonomi içindeki payının artması ile oluşan post-endüstriyel dönüşümde istihdam olgusunun dönüşümü incelenmiştir. Bu dönüşümün bir sonucu olan part-time istihdam; Bell, Gorz, Toffler ve Rifkin'in post-endüstriyel toplumda istihdam teorileri etrafında incelenmiştir. Bu teorisyenlerin fikirleri 1980 ve 1990'lı yıllar için fütüristik kabul edilse de bu bölümdeki günümüz verileri dikkatli incelendiğinde haklılıkları ortaya çıkmaktadır.

Karanlık fabrikaların, sürücüsüz araçların, 3D yazıcıların, nesnelerin internetinin, bulut teknolojisinin, yapay zekanın vb. dönüşümlerin konuşulduğu bu dönemde, üretimi endüstri dönemine ait çalışma süreleri ile

²³⁵ Thereza Balliester ve Adam Elsheiki, "The Future of Work: A Literature Review", Working Paper (International Labour Office: ILO Research Department, 2018), 2-3.

sürdürme imkanı kalmadığı görülmektedir. Çalışma sürelerinin 2020 yılına ait teknolojik gelişmeler dikkate alınarak yeniden düzenlenme ihtiyacı her geçen gün artmaktadır.

Ayrıca, daha önce bahsi geçen veriler (Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 12, Tablo 13 ve Tablo 14) birlikte incelendiğinde; 1970’li yıllardan günümüze kadar geçen sürede; part-time istihdam oranında önemli bir artış olduğu, işgücüne katılma oranında bir artış meydana geldiği, istihdam oranında da benzer bir yükselme yaşandığı, bununla birlikte işsizlik ve uzun süreli işsizlik oranlarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca yine bahsi geçen dönem için, kadınların işgücüne katılma oranlarında önemli yükselmenin olduğu, istihdam içinde hizmetler sektörünün payının sürekli artış içinde olduğu ve son olarak da yıllık çalışılan toplam sürenin düşüş trendinde olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, yaklaşık son 50 yılda, işgücüne ve istihdama katılanların oranı artmakta, işsizlik, uzun süreli işsizlik ve yıllık çalışılan saat azalmakta ve part-time istihdam oranları artmaktadır.

Nitekim mevcut araştırma da tam bu noktaya odaklanmakta ve en yaygın atipik istihdam biçimi olan part-time istihdamda meydana gelen bir değişimin emek piyasasının temel göstergelerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu bağlamda devam eden bölümde; ampirik uygulamaya ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4. BÖLÜM

Part-Time Üzerine Ampirik Bir Uygulama

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, part-time istihdamın emek piyasasının temel göstergeleri olan; işgücüne katılma oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranına etkisini incelemek amacıyla taşımaktadır. Bu amaçla, 2000-2018 yılları arasında, 35 OECD ülkesi için toplanan verilerin analizi panel ARDL modeli ile gerçekleştirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte üretimde talep edilen emeğin sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kayması; istihdam biçimlerinin geleneksel formlardan çıkarak daha esnek formlara girmesine imkan tanımıştır. Sanayi sektöründe net olarak belirlenen haftalık çalışma saatleri ve günleri, hizmetler sektöründe talebe göre şekillenebildiğinden esnekleşme hizmetler sektörünün yaygınlaşması ile hızlanmıştır. Hizmetler sektörünün 1970’li yılların ortasından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinin itici gücü olması; değişen istihdam biçimleri ile ilgili akademik literatürü de etkilemiştir. Bu çalışmada part-time istihdam oranının işgücüne katılma oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı gibi işgücü piyasası değişkenleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, daha önce yapılmış benzer çalışmalar Dergipark ve YÖK Tez gibi ulusal; Science Direct, Emerald ve Taylor and Francis Online gibi uluslararası veri tabanlarında taratılmıştır.

Dergipark’ta “kısmi-süreli”, “part-time” ve “kısmi zamanlı” başlıkları ile yapılan taramada 14 adet benzer çalışma bulunmuştur. Bunlardan Palaz (2003), Zeytinoğlu (2004), Kuşaksız (2006), Güngör (2011), Mutlu (2013), Aksay (2014), Güneş ve Acun (2015), Güneş (2017), Yuyucu (2017), Yiğit ve Uğur (2017), Akgeyik (2017), Taştemiş (2018) ve Duman (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar part-time istihdamın hukuki, sosyal ve

ekonomik durumu ile ilgili teorik çalışmalar oluşmaktadır. Uygulama içeren tek çalışma Ensari ve Deniz (1992) tarafından yapılmış ve üniversiteli öğrencilerin part-time çalışması ve kariyer gelişimi ilişkisini konu almaktadır.

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Tez veri tabanında “kısmi-sürelî”, “part-time” ve “kısmi zamanlı” başlıkları ile yapılan taramada 32 adet lisansüstü tez bulunmaktadır. Bu tezlerden 13’ü uygulama içermekteyken; 19’u yasal mevzuat ve teorik çalışmalardan oluşmaktadır. Özkara (1993), Çelebi (2008) Öztürk (2011), Karaman (2011), Sevgi (2014) Şentürk (2017), Özcan (2018) ve Ayakçıoğlu (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların tamamı part-time istihdamın iş sağlığı ve güvenliği, iş ve sosyal güvenlik hukuku ve diğer kamusal düzenlemeleri içeren teorik çalışmalardan oluşmaktadır. Aksoy (1996), Erbaş (1997), Kaya (1998), Nazlı (2003) San (2005), Yeşilyurt (2006), Akan (2010), Asiltürk (2011) ve Yasım (2011) tarafından yapılan çalışmaların tamamı part-time istihdama yönelik kavramsal çalışmalardan oluşmaktadır. Akdemir (1999) ve Sağlam (2009) tarafından yapılan çalışmalar ise part-time istihdam ve kadın istihdamı ilişkisine yönelik teorik çalışmalardan oluşmaktadır. Gemlik (1997), Tepe (2003), San (2006), Yalçınkaya (2006), Kaya (2007), Şen (2007), Pamuk (2012), Özdoğan (2015), Al (2016), Berkmen (2018) ve Emir (2019) tarafından yapılan çalışmalar; performans, iş tatmini, iş doyumu olgularına odaklanmış mikro çalışmalardan oluşmaktadır. Erdoğan (2017) tarafından lojistik regresyon yöntemi kullanılarak yapılan çalışma ise makro uygulama içeren tek çalışmayı oluşturmaktadır ve eser gönülsüz part-time çalışma ve eğitim ilişkisine odaklanmaktadır.

Science Direct, Emerald ve Taylor and Francis Online gibi uluslararası veri tabanlarında “part-time employment”, “part-time work” başlıkları taratılmış ve benzer başlıkları taşıyan 175 adet çalışma bulunmuştur.

Bu çalışmalardan öne çıkanları incelendiğinde; Richardson (2009), Ford vd. (2006), Neill vd. (2006), Morrison (2009), Singh vd. (2007), Bailey vd. (2017), Howieson (2006), Billet ve Owens (2007), Hordosy vd. (2018), Hall (2010), Whimshurst (2006), Ryan vd. (2011), Bretsch (2015), Smith ve

Patton (2011), Shaw ve Ogilvie (2010) tarafından yapılan çalışmaların part-time çalışma ve akademik başarı, akademik kariyer, mezuniyet sonrası kariyer planlaması ilişkisine odaklandığı görülmüştür. Popopa vd. (2003), Ngo Hang-Yue (2002), Al ve Stavroua (2015), Anıl (2016), Kelle vd. (2017), Dixon vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, part-time istihdam ve kadın çalışma biçimi ilişkisine odaklanmaktadır. Morales ve Vargas-Jimenez (2017) tarafından yürütülen araştırma, part-time istihdamda yaşın önemine değinirken, Beham vd. (2009) ise part-time çalışma ve çalışılan saat ilişkisine odaklanmaktadır. Jamieson ve Webber (1991), Feenstra ve Doom (2011), Owen (2015), Aranz vd. (2016), Mathur vd. (2016), Kyyra vd. (2017), Fontaine (2019) çalışmalarında, part-time istihdamın artmasının nedenlerini incelerken, Cohen ve Stier (2005) gönülsüz part-time istihdamı, Ratti (1991) ise part-time istihdam ve işsizlik ilişkisini araştırmaktadır. Son olarak Buddelmeyer vd. (2008) araştırmasında, part-time çalışma ve GSMH ilişkisini incelemiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, mevcut araştırmanın konusu olan; “2000 yılından 2018 yılına kadar geçen süre ve OECD ülkeleri için; part-time istihdamın işgücüne katılma oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı gibi temel işgücü göstergeleri üzerindeki etkisinin” incelenmediği görülmüştür. Dolayısıyla mevcut araştırmanın literatürdeki önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın önceki bölümlerinde derinlemesine tartışıldığı üzere, yaklaşık son 50 yılda part-time istihdamda önemli bir artış meydana gelmiştir. Aynı zamanda işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı artarken, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı azalmaktadır. Mevcut araştırma, part-time istihdamdaki değişimin emek piyasasının temel göstergeleri üzerindeki etkisini incelemeyi hedeflemektedir.

Bu bağlamda literatürdeki araştırmalar; ülkelerde part-time işlerin sayısının arttığını (Schwab, 2018) ve bu artışın altında yatan temel nedenin maliyet avantajı elde etmek olduğunu (Katz ve Autor, 1999; Goos, 2014) dile getirmektedir. Nitekim, Barnstein (2020) araştırmasında 1970’li yıllardan,

2000’li yıllara kadar üretkenlik ve istihdamın birlikte hareket ederken 2000’li yıllardan sonra bu dengenin bozulmaya başladığını, 2000’li yıllardan sonra işgücü üretkenliği artarken, özel sektör istihdamının azalmaya başladığını dile getirmektedir. Fleck vd. (2011) ise 2000’li yılların başından itibaren GSMH içinde işçi ücretleri ve şirket karları arasındaki ilişkinin emek lehine bozulduğunu ileri sürmektedir. Brynjolfsson ve McAfee (2014), uzun vadede insan gücünün yerini teknolojinin alacağını, diğer bir ifade ile işsizliğin artacağını fakat bunun kısa vadede gerçekleşmesinin mümkün olmadığını dile getirmektedir.

Yapılan bilimsel çalışmaların önemli bir kısmında, üretimde teknolojinin kullanılmasının işgücü talebini azaltarak ya işsizliğe ya da çalışma sürelerinin kısalmasına neden olduğu vurgusu bulunmaktadır. Bu durum ya işsizlik ya da part-time istihdam anlamına gelmektedir. Buna göre teknoloji var olan işlerin bir kısmını ortadan kaldırırken yeni istihdam alanları da oluşturmaktadır. Ancak, yeni istihdam alanlarının oluşturulmasına rağmen var olan işlerin çalışma sürelerinin fazlalığı nedeniyle işgücü arzına yetmediği gözlemlenmektedir. Bu nedenle mevcut araştırmada ana hipotez aşağıdaki gibi ileri sürülmüştür;

H₁: Part-time istihdamda meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini negatif etkilemektedir.

Ayrıca araştırmalar bahsi geçen gelişmelerin hem erkek hem de kadınlar için var olduğunu, gelişmelerin cinsiyet temelli değil yetenek temelli olduğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle mevcut araştırmada iki alt hipotez aşağıdaki gibi ileri sürülmüştür;

H_{1a}: Kadınlar için part-time istihdamda meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini negatif etkilemektedir.

H_{1b}: Erkekler için part-time istihdamda meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini negatif etkilemektedir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada Panel ARDL modeli kullanılmıştır. Ekonometrik analizlerde, modelin doğru işleyebilmesi için serilerin durağan olması

gerekmektedir. Bir zaman serisi; ortalaması ile varyansı zaman içinde değişmemekte ve iki dönem arasındaki kovaryansı bu kovaryansın hesaplandığı döneme değil de sadece iki dönem arasındaki uzaklığa bağlıysa seri durağandır. Durağan olmayan zaman serileri sahte regresyon sorununa neden olabilmektedir. Başka bir ifade ile uzun dönemde model tahminleri sonuç vermemektedir²³⁶.

Panel verileri zaman boyutunu içerdiğinden, durağanlık analizi yapılması gerekmektedir. Bu nedenle araştırmaya başlamak için çeşitli panel birim kök testleri kullanılarak entegrasyon sıralaması incelenmiştir. Herhangi bir ekonometrik teknik kullanılmadan önce değişkenlerin entegrasyon sırasını anlamak önemlidir. Bu sıralamayı öğrenmek, uygun ekonometrik metodolojinin seçilmesine yardımcı olmaktadır²³⁷.

Bu çalışmada beş adet panel birim kök testi kullanılmıştır. Örneğin genel birim kök sürecinde Levin vd. (2002) ve Breitung (2002) testleri kullanılırken, bireysel birim kök sürecinde Im vd (2003), ADF ve PP birim kök testleri kullanılmıştır. Birim kök testlerinin tümü genel olarak; birim kök yok alternatifine karşı bir birim kök boş hipotezini takip etmektedir.

Uzun dönemli emek piyasası dinamikleri otoregresif dağıtılmış panel veri (ARDL) modeli kullanılarak incelenmiştir. ARDL modelinin önemini; değişkenlerin I (0) ya da I gibi farklı entegrasyon sırasına sahip modele uygulanabilmesi oluşturmaktadır. Değişkenlerin doğası gereği, emek piyasası dinamiklerinin uzun dönemli etkilerinin incelenmesinde Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen panel ARDL yöntemi uygulanmıştır²³⁸.

Bu çalışmada son olarak part-time istihdam oranı (PTIO), işgücüne katılma oranı (IKO), istihdam oranı (ISO), işsizlik oranı (IO) ve uzun süreli işsizlik oranı (USIO) değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisinin yönünün

²³⁶ Sabriye Güven ve Mehmet Mert, "ULUSLARARASI TURİZM TALEBİNİN EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ: ANTALYA İÇİN PANEL ARDL YAKLAŞIMI", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 17, sy 1 (20 Mayıs 2016): 139-40.

²³⁷ Haiping Li vd., "Does Tourism Investment Improve the Energy Efficiency in Transportation and Residential Sectors? Evidence from the OECD Economies", *Environmental Science and Pollution Research* 26, sy 18 (01 Haziran 2019): 18838, <https://doi.org/10.1007/s11356-019-05315-7>.

²³⁸ Li vd., 18838.

incelenmesi için Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen kısa dönemli iki değişkenli nedensellik testi uygulanmıştır. Hem yatay kesit bağımlılığını hem de heterojenliği göz önünde bulundurabilmesi ve dengesiz panel veri setlerinde de etkin sonuçlar üretebilmesi bu testin üstün yanlarını oluşturmaktadır. Bunun yanında DH testi eşbütünleşik olmayan serilerde de analiz yapma imkanı vermektedir²³⁹.

Ayrıca analize tabi tutulan değişkenlerin logaritması alınmıştır. Bu işlem değişimlerin tamamını yüzde olarak yorumlama imkanı sunduğu için tercih edilmiştir.

4.5. Araştırmanın Verisi

Bu araştırmada OECD ülkesi olan Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık ve ABD'nin 2000 yılından 2018 yılına kadar olan emek piyasası dinamikleri yıllık veriler halinde toplanıp incelenmiştir. Seçili veri seti en güncel haliyle 2018 yılına ait olarak elde edilebilirken, daha eski tarihlere yönelik veri setleri tüm OECD ülkeleri için toplanamadığından 2000 yılı başlangıç olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle ampirik modellerde yer alan değişkenler için bir ön analiz yapılmıştır. Tablo 15'de 35 OECD ülkesinin 2000-2018 (genel) yıllarına ait dönemler için özet istatistikler bulunmaktadır. 35 OECD ülkesi içerisinde en düşük part-time istihdam oranına sahip ülkelerin Slovakya, Macaristan ve Çekya olduğu; Yeni Zelanda, İsviçre ve Hollanda'nın ise en yüksek part-time istihdam oranına sahip ülkeler olduğu görülmüştür. OECD ülkeleri arasında en düşük işgücüne katılma oranına Türkiye, İtalya ve Meksika sahipken; İsveç, İsviçre ve İzlanda'nın en yüksek işgücüne katılma oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. İstihdam oranları incelendiğinde, en

²³⁹ Elena-Ivona Dumitrescu ve Christophe Hurlin, "Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels | Elsevier Enhanced Reader", *Economic Modelling*, sy 29 (2012): 1450-60, <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2012.02.014>.

düşük oranlara sahip ülkelerin; Türkiye, Yunanistan ve İtalya olduğu, en yüksek istihdam oranına sahip ülkelerin ise Norveç, İsviçre ve İzlanda'da olduğu görülmüştür. İşsizlik oranları incelendiğinde, Kore, Norveç ve Meksika'nın en düşük; Slovakya, Yunanistan ve İspanya'nın en yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak uzun süreli işsizlik oranı incelendiğinde, Kore, Meksika ve Norveç'in en düşük; İtalya, Yunanistan ve Slovakya'nın en yüksek, orana sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 15: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler 2000-2018 (Genel)

Ülkeler	PTIO	IKO	ISO	IO	USIO
Kore	9,69	66,67	64,20	3,7	0,93
Meksika	16,76	62,89	60,32	4,07	1,57
Norveç	20,35	78,83	75,86	3,77	9,73
Kanada	18,08	77,80	72,30	7,0	10,45
Yeni Zelanda	24,77	77,79	73,61	5,37	11,82
İzlanda	17,41	86,72	83,19	4,08	13,25
ABD	23,42	74,53	70,01	6,07	16,12
İsrail	15,98	71	64,84	8,70	16,99
İsveç	14,08	80,23	74,59	7,03	17,5
Avustralya	24,63	75,93	71,67	5,61	19,59
Danimarka	18,22	79,49	75	5,66	21,03
Finlandiya	12,24	75,48	69,15	8,39	23,50
Avusturya	17,66	73,74	70,06	4,97	26,30
Türkiye	9,05	53,13	47,51	10,57	26,52
Birleşik Krallık	23,63	76,85	72,37	5,82	27,06
Lüksemburg	14,15	67,79	64,57	4,71	28,24
<i>OECD Ortalama</i>	<i>15,14</i>	<i>72,35</i>	<i>66,82</i>	<i>7,76</i>	<i>32,1</i>
Japonya	20	74,22	70,79	4,39	34,11
İsviçre	26,42	82,1	78,62	4,23	34,95
Hollanda	36,17	77,34	73,47	4,98	35,58
İspanya	11,41	72,59	60,79	16,08	36,63
Polonya	9,19	65,96	58,26	11,77	38,22
Fransa	13,72	70,19	63,9	8,95	40,32
Letonya	7,31	72,49	63,91	11,87	42,51
İrlanda	21,42	72,66	66,34	8,72	42,72

Litvanya	7,68	71,22	63,31	11,13	43,01
Estonya	7,80	73,68	66,77	9,44	43,85
Çekya	3,95	71,81	67,26	6,37	46,03
Macaristan	3,80	63,64	58,93	7,45	46,11
Almanya	21,22	75,46	70,13	7,11	48,07
Portekiz	9,85	73,32	66,23	9,65	48,34
Belçika	18,12	66,71	61,55	7,73	48,91
Slovenya	7,62	70,68	65,66	7,11	49,1
İtalya	15,80	62,83	56,84	9,52	54,46
Yunanistan	8,30	66,63	56,07	15,75	57,35
Slovakya	3,45	69,84	60,28	13,7	61,84

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

Tablo 16’da kadınların emek piyasalarındaki durumunu ampirik modellerde yer alan değişkenler için bir ön analiz yapılmış ve 35 OECD ülkesinin 2000-2018 yıllarına ait dönemler için özet istatistikler gösterilmiştir. Tabloya göre kadınların en düşük part-time istihdamının olduğu ülkeler Slovakya, Macaristan ve Çekya olurken, en yüksek oranların Birleşik Krallık, İsviçre ve Hollanda’da olduğu görülmüştür. Kadınların işgücü katılımı oranları bakımından ülkeler incelendiğinde; Türkiye, Meksika ve İtalya’nın en düşük; İsviçre, İsveç ve İzlanda’nın en yüksek orana sahip ülkeler olduğu belirlenmiştir. Kadınların istihdam oranları bakımından ise Türkiye, Meksika ve Yunanistan’ın en düşük, İsveç, Norveç ve İzlanda’nın en yüksek orana sahip olan ülkeler olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik verileri incelendiğinde; Kore, Norveç ve İzlanda’nın en düşük, Slovakya, İspanya ve Yunanistan’ın en yüksek işsizlik oranına sahip olduğu görülmüştür. Son olarak uzun süreli işsizlik oranları incelendiğinde ise Kore, Meksika ve Norveç’in en düşük, İtalya, Yunanistan ve Slovakya’nın en yüksek oranlara sahip olan ülkeler olduğu görülmüştür.

Tablo 16: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler 2000-2018 (Kadın)

Ülkeler	PTIO	IKO	ISO	IO	USIO
ABD	30,23	68,64	64,65	5,82	16,12

Almanya	37,31	69,55	64,87	6,86	48,71
Avustralya	38,28	69,36	65,45	5,66	19,07
Avusturya	31,27	67,68	64,32	4,95	26,30
Belçika	31,95	60,36	55,48	8,10	48,91
Birleşik Krallık	38,65	70,63	68,88	5,30	27,06
Çekya	6,51	63,86	58,97	7,71	46,03
Danimarka	24,22	76,05	71,60	5,85	21,03
Estonya	10,87	69,98	64,02	8,57	43,85
Finlandiya	15,78	73,40	67,32	8,28	23,50
Fransa	22,66	65,41	59,28	9,37	40,32
Hollanda	59,77	70,99	67,03	5,55	35,58
İrlanda	34,93	64,15	59,17	5,92	42,71
İspanya	20,25	63,82	51,92	18,38	36,63
İsrail	24,43	65,89	60,14	8,82	16,99
İsveç	19,26	77,94	72,64	6,79	17,50
İsviçre	46,08	76,06	72,52	4,63	34,95
İtalya	29,38	51,61	45,75	11,33	54,46
İzlanda	25,96	83,62	80,43	3,82	13,25
Japonya	33,77	63,41	60,79	4,16	34,11
Kanada	26,86	73,63	68,81	6,55	10,45
Kore	13,99	55,31	53,45	3,35	0,93
Letonya	9,64	68,98	61,56	10,79	42,51
Litvanya	10,34	68,71	61,97	9,85	43,01
Lüksemburg	28,19	59,73	56,40	5,50	28,24
Macaristan	5,30	57,15	52,94	7,38	46,11
Meksika	27,17	44,82	42,86	4,35	1,57
Norveç	30,90	75,95	73,34	3,43	9,73
<i>OECD Ortalama</i>	<i>24,0</i>	<i>65,49</i>	<i>60,35</i>	<i>8,04</i>	<i>32,10</i>
Polonya	13,63	59,43	52,03	12,53	38,22
Portekiz	13,47	68,59	61,44	10,35	48,34
Slovakya	4,87	62,73	53,78	14,29	61,84
Slovenya	9,79	66,58	61,47	7,67	49,10
Türkiye	18,62	30,49	26,83	11,69	26,52
Yeni Zelanda	34,09	71,76	67,68	5,68	11,82
Yunanistan	13,32	56,04	44,05	20,31	57,35

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

Tablo 17’de erkelerin emek piyasalarındaki durumunu ampirik modellerde yer alan değişkenler için bir ön analiz yapılmıştır. 35 OECD ülkesinin 2000-2018 yıllarına ait dönemler için özet istatistikler tablo 18’de gösterilmiştir. Buna göre erkeklerin part-time istihdamının en düşük olduğu ülkeler Çekya, Slovakya ve Macaristan olurken, en yüksek orana sahip ülkelerin Avustralya, Hollanda ve ABD olduğu görülmüştür. Erkeklerin işgücüne katılma oranları incelendiğinde, Macaristan, Polonya ve Belçika’nın en düşük; Japonya, İsviçre ve İzlanda’nın en yüksek oranlara sahip ülkeler olduğu tespit edilmiştir. İstihdam oranı bakımından ülkeler incelendiğinde, en düşük orana sahip ülkelerin Polonya, Litvanya ve Macaristan olduğu, en yüksek orana sahip ülkelerin ise Japonya, İsviçre ve İzlanda olduğu belirlenmiştir. İşsizlik oranları bakımından ülkeler incelendiğinde en düşük orana sahip ülkelerin İsviçre, Meksika ve Kore olduğu, en yüksek orana sahip ülkelerin ise Letonya, Slovakya ve İspanya olduğu görülmüştür. Son olarak uzun süreli işsizlik oranları bakımından ülkeler incelendiğinde, Kore, Meksika ve Norveç’in en düşük, Yunanistan, İtalya ve Slovakya’nın ise en yüksek orana sahip ülkeler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 17: OECD Ülkeleri İçin Özet İstatistikler (Erkek)

Ülkeler	PTIO	IKO	ISO	IO	USIO
Kore	6,62	78,03	74,95	3,95	1,12
Meksika	10,69	82,98	79,74	3,91	1,60
Norveç	10,91	81,60	78,28	4,06	10,97
Kanada	11,60	81,97	75,78	7,54	11,20
İzlanda	9,83	89,70	85,85	4,31	12,78
Yeni Zelanda	11,04	84	79,82	5,08	13,35
ABD	17,44	80,60	75,54	6,29	16,79
İsrail	8,55	76,19	69,62	8,60	18,56
Avustralya	13,23	82,51	77,91	5,58	18,89
İsveç	9,35	82,46	76,48	7,24	19,20
Danimarka	12,92	82,87	78,34	5,48	21,22

Türkiye	5,26	75,91	68,27	10,07	23,24
Finlandiya	8,94	77,51	70,93	8,5	26,40
Avusturya	6,06	79,84	75,85	4,99	27,23
Lüksemburg	3,53	75,59	72,58	4,11	30,52
Birleşik Krallık	10,52	83,18	77,97	6,27	31,01
İsviçre	9,97	88,09	84,66	3,89	32,24
OECD Ortalama	7,94	79,29	73,36	7,58	32,75
İspanya	4,74	81,23	69,54	14,41	33,80
Hollanda	16,71	83,59	79,81	4,51	36,41
Polonya	5,58	72,58	64,57	11,14	37,25
Fransa	5,70	75,13	68,66	8,59	40,83
Japonya	10,05	84,91	81,03	4,56	41,51
Litvanya	4,95	73,92	64,75	12,42	42,88
Letonya	4,94	76,31	66,46	12,95	44,71
Çekya	1,99	79,62	75,41	5,31	45,29
Estonya	4,79	77,55	69,64	10,26	46,09
Macaristan	2,45	70,39	65,15	7,50	46,99
Almanya	7,69	81,27	75,34	7,32	48,30
Portekiz	6,63	78,26	71,22	9,03	48,62
İrlanda	9,75	81,14	73,47	9,56	48,75
Belçika	6,57	73,01	67,55	7,45	49,03
Slovenya	5,79	74,60	69,67	6,62	50,08
Yunanistan	4,93	77,37	67,82	12,41	52,38
İtalya	6,55	74,15	68,00	8,28	53,55
Slovakya	2,32	76,98	66,81	13,21	62,50

Kaynakça: OECD, Statistics (2020)

4.6. Araştırmanın Kısıtları

Mevcut araştırma, belirli kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. Bu kısıtlar; yıl, ülke, veri ve yöntem kısıtıdır. Buna göre araştırma 2000-2018 yılları için analiz gerçekleştirmiştir. Farklı yıllar için yapılan analizlerin sonuçlarının farklılaşabileceği düşünülmelidir. Diğer kısıt araştırmaya dahil edilen ülkeler ile ilgilidir. Araştırmada yalnızca 35 OECD üyesi ülkenin verileri

araştırmaya dahil edilmiştir. Farklı ülke grupları için (örneğin, AB, BRICS, vb.) sonuçların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Veri noktasında da araştırmada part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve uzun süreli işsizlik oranı verileri kullanılmıştır. Farklı veriler ile yapılan analiz sonuçlarının farklı olabileceği unutulmamalıdır. Son olarak da araştırma panel ARDL modeli yöntemiyle tahminleri gerçekleştirmektedir. Farklı yöntemler ile sonuçların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Ekonometrik modele başlamak için ilk önce değişkenlerin entegrasyon sıralaması incelenmiştir. Ampirik analiz için önemli olduğundan çalışmada; LLC, Breitung, IPS, ADF ve PP birim kök testleri uygulanmıştır. Bu testlerin sonuçları Tablo 18’te gösterilmiştir. Yapılan birim kök testi sonuçlarına göre; LLC testinde işsizlik oranı, Breitung testinde işsizlik oranı ve part-time istihdam oranı, IPS testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve part-time istihdam oranı, ADF testinde istihdam oranı hariç tüm değişkenler ve son olarak da PP testinde tüm değişkenler için birim kök testleri tutarlı sonuç vermediğinden birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir (Tablo 18).

Tablo 18: Birim Kök Test Sonuçları Genel Sonuçlar

Metod	IKO İstatistik	p değeri	IO İstatistik	p değeri	ISO İstatistik	p değeri	PTIO İstatistik	p değeri	USIO İstatistik	P değeri
Seviye										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-2.82314	0.0024	0.24598	0.5972	-1.86594	0.0310	-2.34763	0.0094	-2.81016	0.0025
Breitung Test	-4.57929	0.0000	1.42284	0.9226	-1.76580	0.0387	2.74840	0.9970	-2.26185	0.0119
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	-0.26720	0.3947	-0.01347	0.4946	-2.81833	0.0024	-0.09056	0.4639	-1.93493	0.0265
ADF Test	78.4803	0.2280	85.3172	0.1028	106.867	0.0030	82.1530	0.1518	87.6824	0.0750
PP Test	48.1262	0.9787	47.5271	0.9819	43.1788	0.9952	65.8946	0.6169	76.9683	0.2655
Birinci Fark										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-19.2468	0.0000	-11.3357	0.0000	-9.97149	0.0000	-14.9793	0.0000	-11.8799	0.0000
Breitung Test	-9.65254	0.0000	-8.02691	0.0000	-7.78085	0.0000	-8.20053	0.0000	-8.88278	0.0000
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	-12.2686	0.0000	-6.64741	0.0000	-5.79067	0.0000	-12.7797	0.0000	-9.64838	0.0000
ADF Test	228.968	0.0000	158.781	0.0000	142.617	0.0000	271.389	0.0000	212.933	0.0000
PP Test	283.011	0.0000	157.203	0.0000	137.798	0.0000	384.394	0.0000	266.435	0.0000

Tablo 19’da 35 OECD ülkesinin uzun dönemli tahminlerinin panel ARDL sonuçları bulunmaktadır. 2000-2018 yılları için 35 OECD ülkesinde part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranını etkilemezken, istihdam oranını, işsizlik oranını ve uzun süreli işsizlik oranını istatistiki olarak anlamlı şekilde arttırmaktadır. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre OECD ülkelerinde 2000-2018 yılları arasında; part-time istihdam oranında meydana gelen %1’lik bir artış, istihdam oranını %0.10 arttırırken, işsizliği %0,84, işsizlik içindeki uzun süreli işsizliği ise %0.66 arttırmaktadır. Buradan hareketle part-time istihdam oranında meydana gelen bir artışın istihdam oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezinin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Buna göre, 2000-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde, part-time istihdamda meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini bozmuştur.

Tablo 19: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Genel Sonuçları

Değişken	Katsayı	t-istatistiği	p değeri
IKO = f(PTIO)			
PTIO	10.593	0.223	0.823
ISO = f(PTIO)			
PTIO	0.108**	6.588	0.000
IO = f(PTIO)			
PTIO	0.844**	6.470	0.000
USIO = f(PTIO)			
PTIO	0.668**	7.397	0.000

Tablo 20’de kısa dönemli heterojen non-causality test sonuçları gösterilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Diğer bir ifade ile kısa dönemde part-time istihdam oranı, işgücüne katılma

oranını etkilerken; işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Yine analizi sonuçları, part-time istihdam oranının, istihdam oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), istihdam oranının, part-time istihdam oranının nedeni olarak değerlendirilemeyeceğini göstermektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifade ile kısa dönemde, part-time istihdam oranı, istihdam oranını etkilerken; istihdam oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Aynı analizde, part-time istihdam oranının, işsizliğin nedeni olmadığı ($p > 0,05$) ve benzer şekilde işsizliğin de part-time istihdam oranının nedeni olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Farklı bir ifade ile kısa dönemde, part-time istihdam oranı ile işsizlik arasında bir etkileşim yoktur.

Son olarak, part-time istihdam oranı, uzun süreli işsizlik oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), uzun süreli işsizlik oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile kısa dönemde part-time istihdam oranı, uzun süreli işsizlik oranını etkilerken; uzun süreli işsizlik oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Tablo 20: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Genel)

Boş Hipotez	Zbar- istatistiği	p değeri	Gecikme
PTIO does not homogeneously cause IKO	6.83459	8.E-12	2
IKO does not homogeneously cause PTIO	1.91838	0.0551	
PTIO does not homogeneously cause IO	1.69276	0.0905	2
IO does not homogeneously cause PTIO	1.57135	0.1161	
PTIO does not homogeneously cause ISO	5.99971	2.E-09	2
ISO does not homogeneously cause PTIO	0.86435	0.3874	
PTIO does not homogeneously cause USIO	5.70116	1.E-08	
USIO does not homogeneously cause PTIO	1.32917	0.1838	2

Tablo 21’de kadınlar için birim kök testleri sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde, LLC testinde sadece istihdam oranı; Breitung testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı, istihdam oranı, ve part-time istihdam oranı; IPS testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı, istihdam oranı ve

part-time istihdam oranı; ADF testinde işgücüne katılma oranı ve uzun süreli işsizlik oranı; PP testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı, istihdam oranı ve uzun süreli işsizlik oranı için birim kök testleri tutarlı sonuç vermediğinden birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir.



Tablo 21: Birim Kök Test Sonuçları Kadınlar için Sonuçlar

Metod	IKO İstatistik	p değeri	IO İstatistik	p değeri	ISO İstatistik	p değeri	PTIO İstatistik	p değeri	USIO İstatistik	P değeri
Seviye										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-2.71727	0.0033	-1.84400	0.0326	-1.31331	0.0945	-4.23003	0.0000	-2.81016	0.0025
Breitung Test	4.50132	1.0000	2.00374	0.9775	0.34489	0.6349	2.12269	0.9831	-2.26185	0.0119
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	0.34874	0.6364	-1.06210	0.1441	-1.24466	0.1066	-1.22739	0.1098	-1.93493	0.0265
ADF Test	84.4954	0.1141	107.735	0.0025	90.6195	0.0494	98.6613	0.0136	87.6824	0.0750
PP Test	56.7484	0.8733	52.7808	0.9379	45.5358	0.9897	96.5893	0.0193	76.9683	0.2655
Birinci Fark										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-21.7645	0.0000	-9.03757	0.0000	-9.66784	0.0000	-15.0657	0.0000	-11.8799	0.0000
Breitung Test	-9.66093	0.0000	-6.95487	0.0000	-7.10295	0.0000	-6.66696	0.0000	-8.88278	0.0000
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	-15.1655	0.0000	-6.67732	0.0000	-7.25946	0.0000	-12.4683	0.0000	-9.64838	0.0000
ADF Test	273.019	0.0000	160.707	0.0000	168.550	0.0000	270.981	0.0000	212.933	0.0000
PP Test	346.388	0.0000	165.164	0.0000	172.294	0.0000	458.157	0.0000	266.435	0.0000

Tablo 22’de uzun dönemli tahminler için panel ARDL modelinde kadınlar için oluşan sonuçları gösterilmiştir. 2000-2018 yılları için 35 OECD ülkesindeki kadınların part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranını etkilemezken, istihdam oranını, işsizlik oranını ve uzun süreli işsizlik oranını pozitif etkilemektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre OECD ülkelerindeki kadınların part-time istihdam oranında meydana gelen %1’lik bir artış, istihdam oranını %0.26 arttırırken, işsizliği %0.31, işsizler içindeki uzun süreli işsizlerin oranını ise %0,72 arttırmaktadır. Buradan hareketle kadınların part-time istihdam oranında meydana gelen bir artışın istihdam oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır.

Bu bulgudan hareketle H_{1a} hipotezinin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Buna göre, 2000-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde, kadınların part-time istihdamında meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini bozmuştur.

Tablo 22: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Kadınlar için Sonuçlar

Değişken	Katsayı	t-istatistiği	p değeri
IKO = f(PTIO)			
PTIO	16.316	0.317	0.751
ISO = f(PTIO)			
PTIO	0.266**	6.985	0.000
IO = f(PTIO)			
PTIO	0.314*	2.530	0.011
USIO = f(PTIO)			
PTIO	0.727**	6.427	0.000

Tablo 23’te kısa dönemli heterojen non-causality test sonuçları gösterilmiştir. Kadınlarda part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, kısa dönemde kadınlarda part-time istihdam, işgücüne katılma oranını etkilerken; işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Yine analiz sonuçlarına göre, kadınlarda part-time istihdam oranı, istihdam oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), istihdam oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, kısa dönemde part-time istihdam oranı, istihdam oranını etkilerken; istihdam oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Diğer yandan kadınlarda part-time istihdam oranı, işsizlik oranının ($p > 0,05$) ve işsizlik oranı da part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Diğer bir ifade ile kısa dönemde, part-time istihdam oranı ile işsizlik oranı arasında etkileşim bulunmamaktadır.

Son olarak, kadınlarda part-time istihdam oranı uzun süreli işsizliğin nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), uzun süreli işsizlik oranı, part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, kısa dönemde kadınlarda part-time istihdam oranı uzun süreli işsizlik oranını etkilerken, uzun süreli işsizlik oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Tablo 23: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Kadın)

Boş Hipotez	Zbar- istatistiği	p değeri	Gecikme
PTIO does not homogeneously cause IKO	3.68304	0.0002	3
IKO does not homogeneously cause PTIO	0.95323	0.3405	
PTIO does not homogeneously cause IO	0.90028	0.3680	3
IO does not homogeneously cause PTIO	1.06666	0.2861	
PTIO does not homogeneously cause ISO	3.28685	0.0010	3
ISO does not homogeneously cause PTIO	1.51894	0.1288	
PTIO does not homogeneously cause USIO	3.03554	0.0024	
USIO does not homogeneously cause PTIO	-0.05898	0.9530	3

Tablo 24'de erkekler için birim kök testleri sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde LLC testinde part-time istihdam oranı; Breitung testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı; IPS testinde part-time istihdam oranı; ADF testinde part-time istihdam oranı; PP testinde işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı ve part-time

istihdam oranı için birim kök testleri tutarlı sonuç vermediğinden birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir.



Tablo 24: Birim Kök Test Sonuçları Erkekler için Sonuçlar

Metod	IKO İstatistik	p değeri	IO İstatistik	p değeri	ISO İstatistik	p değeri	PTIO İstatistik	p değeri	USIO İstatistik	P değeri
Seviye										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-3.99420	0.0000	-2.36651	0.0090	-2.04448	0.0205	-0.38682	0.3494	-6.29054	0.0000
Breitung Test	3.12057	0.9991	-0.10033	0.4600	-1.18284	0.1184	-2.35009	0.0094	-3.08321	0.0010
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	-2.36388	0.0090	-1.96785	0.0245	-2.64578	0.0041	-1.05062	0.1467	-4.58040	0.0000
ADF Test	101.489	0.0083	102.809	0.0065	106.791	0.0031	90.3183	0.0516	127.946	0.0000
PP Test	63.1026	0.7076	49.6468	0.9689	44.1833	0.9932	71.6044	0.4243	90.9633	0.0469
Birinci Fark										
Null: Unit root (assumes common unit root process)										
LLC Test	-15.0996	0.0000	-11.6635	0.0000	-10.4467	0.0000	-13.7923	0.0000	-13.5263	0.0000
Breitung Test	-10.2535	0.0000	-9.09037	0.0000	-9.29165	0.0000	-6.24368	0.0000	-9.75788	0.0000
Null: Unit root (assumes individual unit root process)										
IPS Test	-10.8487	0.0000	-6.48191	0.0000	-5.92911	0.0000	-11.6309	0.0000	-10.7459	0.0000
ADF Test	232.079	0.0000	155.787	0.0000	144.707	0.0000	249.804	0.0000	231.416	0.0000
PP Test	274.938	0.0000	155.331	0.0000	147.529	0.0000	332.066	0.0000	350.658	0.0000

Tablo 25’de 35 OECD ülkesinin erkekler için uzun dönemli tahminlerinin panel ARDL sonuçları bulunmaktadır. 2000-2018 yılları için 35 OECD ülkesindeki erkeklerin part-time istihdam oranı, istihdam oranını etkilemezken, işgücüne katılma oranını, işsizlik oranını ve uzun süreli işsizlik oranını pozitif etkilemektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre OECD ülkelerindeki erkeklerin part-time istihdam oranında meydana gelen %1’lik bir artış, işgücüne katılma oranını %0.03 arttırırken, işsizliği %0.30, işsizler içindeki uzun süreli işsizlik oranını ise %0.51 arttırmaktadır. Buradan hareketle erkeklerin part-time istihdam oranının meydana gelen bir artışın işgücüne katılma oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır.

Bu bulgudan hareketle H_{1b} hipotezinin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Buna göre, 2000-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde, erkeklerin part-time istihdamında meydana gelen bir artış, emek piyasası dinamiklerini bozmuştur.

Tablo 25: Uzun Dönemli Tahminler için Panel ARDL Modeli Erkekler için Sonuçlar

Değişken	Katsayı	t-istatistiği	p değeri
IKO = $f(PTIO)$			
PTIO	0.039**	9.281	0.000
ISO = $f(PTIO)$			
PTIO	-0.004	-0.626	0.531
IO = $f(PTIO)$			
PTIO	0.306**	4.810	0.000
USIO = $f(PTIO)$			
PTIO	0.516**	9.806	0.000

Tablo 26’da erkekler için kısa dönemli heterojen non-casuality tes sonuçları gösterilmiştir. Erkeklerde part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranının nedeni olarak gözükürken ($p < 0,05$), işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, kısa

dönemde erkeklerde part-time istihdam oranı, işgücüne katılma oranını etkilerken; işgücüne katılma oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Yine analiz sonuçlarına göre, erkeklerde part-time istihdam oranı, istihdam oranının nedeni olarak gözükmüyor ($p < 0,05$), istihdam oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, kısa dönemde erkeklerde part-time istihdam oranı, istihdam oranını etkilerken; istihdam oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Benzer şekilde, erkeklerde part-time istihdam oranı, işsizlik oranının nedeni olarak gözükmüyor ($p < 0,05$), işsizlik oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle kısa dönemde, erkeklerde part-time istihdam oranı, işsizlik oranını etkilerken; işsizlik oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Son olarak, erkeklerde part-time istihdam oranı, uzun süreli işsizlik oranının nedeni olarak gözükmüyor ($p < 0,05$), uzun süreli istihdam oranı part-time istihdam oranının nedeni değildir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle kısa dönemde, erkeklerde part-time istihdam oranı, uzun süreli işsizlik oranını etkilerken; uzun süreli işsizlik oranı part-time istihdam oranını etkilememektedir.

Tablo 26: Kısa Dönemli Nedensellik Sonuçları (Erkek)

Boş Hipotez	Zbar-istatistiği	p değeri	Gecikme
PTIO does not homogeneously cause IKO	8.66722	0.0000	2
IKO does not homogeneously cause PTIO	-0.53549	0.5923	
PTIO does not homogeneously cause IO	2.18739	0.0287	2
IO does not homogeneously cause PTIO	1.28486	0.1988	
PTIO does not homogeneously cause ISO	4.78885	2.E-06	2
ISO does not homogeneously cause PTIO	-0.15754	0.8748	
PTIO does not homogeneously cause USIO	4.98055	6.E-07	
USIO does not homogeneously cause PTIO	1.24983	0.2114	2

4.8. Tartışma

Çalışmada kullanılan uzun dönemli panel ARDL modelinden elde edilen sonuçlara göre, OECD ülkelerindeki part-time istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, istihdam oranını %0.10 arttırırken, işsizliği %0.84, uzun süreli işsizliği ise %0.66 arttırmaktadır. Buna göre, part-time istihdam oranında meydana gelen bir artışın istihdam oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır. Kadınlar için de benzer bir bulguya ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle kadınların part-time istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, istihdam oranını %0.26 arttırırken, işsizliği %0.31, uzun süreli işsizliği ise %0.72 arttırmaktadır. Buradan hareketle kadınların part-time istihdam oranında meydana gelen bir artışın istihdam oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır. OECD ülkelerindeki erkeklerin part-time istihdam oranında meydana gelen %1'lik bir artış, işgücüne katılma oranını %0.03 arttırırken, işsizliği %0.30, uzun süreli işsizliği ise %0.51 arttırmaktadır. Buradan hareketle erkeklerin part-time istihdam oranının meydana gelen bir artışın işgücüne katılma oranından fazla işsizlik yarattığını söylemek yerinde olacaktır.

Çalışmada elde edilen ampirik veriler genel olarak değerlendirildiğinde; Arranz vd. (2016) yaptıkları çalışma ile uyumludur. Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre part-time istihdam uzun vadede yarattığı istihdamdan daha fazla işsizliğe neden olmaktadır. Arranz ve diğerlerine göre part-time istihdam kısa vadede işsizlikten çıkışta bir geçiş hizmeti sağlasa da uzun vadede bu etki ortadan kalkmaktadır²⁴⁰.

Keza Kyyra vd. (2019) ve Kyyra vd. (2017)'in yapmış oldukları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kyyra vd.'ne göre ekonomik kriz dönemlerinde tam zamanlı istihdam arayışında olanların part-time istihdam aracılığıyla; bekleme süresi kısalsa da part-time istihdamda geçen süre

²⁴⁰ José M Arranz, Carlos García-Serrano, ve Tomi Kyyrä, "THE EFFECT OF PART-TIME WORK ON UNEMPLOYMENT: EVIDENCE FROM SPAIN", 2016, 41.

uzadıkça, tam zamanlı iş bulma sürelerinin uzadığını ve iş bulma olasılıklarının da azalmakta olduğunu ifade etmektedir²⁴¹.

Cohen ve Stier (2006)'e göre part-time oranının artmasının temel nedeni tercih değil işverenlerin dayatmasıdır. Bu nedenle part-time istihdamın işsizliği azalttığından ziyade, tam zamanlı istihdamı azalttığı söylenebilir²⁴². Başka bir ifade ile part time istihdam gönülsüz bir şekilde artış göstermektedir. Part-time istihdamdaki gönülsüz çalışanların artmasının temel nedeni ise tam zamanlı çalışma istediğidir.

Owen (2015)'e göre 1980 yılından sonra artış gösteren part-time istihdam ile işsizlik arasındaki bağ kopmuştur, yalnızca ekonomik kriz dönemlerinde part-time istihdamda artış gerçekleşmektedir²⁴³. Başka bir ifadeyle, part-time istihdamın işsizliği azalttığı varsayımı ampirik verilerle desteklenemezken, ekonomik krizin part-time istihdamı etkilediği desteklenmektedir.

Nitekim Ressler vd (1996)'nin yapmış olduğu çalışmada; asgari ücrette meydana gelen bir artışın part-time istihdam oranını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür²⁴⁴. Ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin daha az maliyetli part-time istihdamına yönelmeleri bu durumu açıklar niteliktedir. Feenstra ve Doom (2011)'e göre de sağlık sigortası maliyetlerinin artması ile part-time istihdam arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Sağlık giderleri arttıkça işverenler daha yüksek oranda part-time istihdam sağlamaktadır²⁴⁵. Marthur vd. (2016)'a göre ise işverenler haftada 30-34 saat çalışanları, haftalık 25-29 saatlik vardiyalara

²⁴¹ Tomi Kyyrä, José M. Arranz, ve Carlos García-Serrano, "Does Subsidized Part-Time Employment Help Unemployed Workers to Find Full-Time Employment?", *Labour Economics* 56 (01 Ocak 2019): 68-83.

²⁴² Yinon Cohen ve Haya Stier, "The Rise in Involuntary Part-Time Employment in Israel", *Research in Social Stratification and Mobility* 1, sy 24 (2006): 41-54, <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2005.02.002>.

²⁴³ Laura J. Owen, "The choice of part-time employment in the United States and Canada, 1955–2000", *Labor History* 56, sy 5 (20 Ekim 2015): 643-69, <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1116818>.

²⁴⁴ Rand W. Ressler, John K. Watson, ve Franklin G. Mixon, "Full wages, part-time employment and the minimum wage", *Applied Economics* 28, sy 11 (01 Kasım 1996): 1415-19, <https://doi.org/10.1080/000368496327679>.

²⁴⁵ Jennifer Feenstra Schultz ve David John Doorn, "Employer health benefit costs and demand for part-time labour", *Applied Economics Letters* 18, sy 3 (01 Şubat 2011): 213-16, <https://doi.org/10.1080/13504851003614112>.

kaydırmaktadır²⁴⁶. Bu vardiya değiştirmenin temel nedeni part-time statüsüne girip maliyetlerin düşürülmesi yatmaktadır.

Fontaine (2019)'e göre ise, ekonomik kriz dönemlerinde part-time istihdamın artmasının temel nedeni işverenlerin tam zamanlı çalışanları part-time istihdama yönlendirmeleridir²⁴⁷. Başka bir ifadeyle, part-time istihdam, tam zamanlı istihdamı azaltma pahasına artış göstermektedir. İş sürelerinin azalmasından ziyade, işgücü maliyetlerinin azaltılması daha ağır basmaktadır. Bununla ilişkili olarak Ratti (1991) yapmış olduğu çalışmada; kısa süreli işsizlik oranında meydana gelen %1'lik bir artışın, tam zamanlı istihdamdan gönülsüz part-time istihdama geçişi %17,9 arttırdığını ifade etmektedir²⁴⁸.

²⁴⁶ Aparna Mathur, Sita Nataraj Slavov, ve Michael R. Strain, "Has the Affordable Care Act increased part-time employment?: Applied Economics Letters: Vol 23, No 3", *Applied Economics Letters* 23, sy 3 (2015): 222-25.

²⁴⁷ Idriss Fontaine, "Dynamics of Part-Time Employment to an Aggregate Shock: A Sign-Restriction Approach", *Economics Letters* 183 (01 Ekim 2019): 108612.

²⁴⁸ Ronald A. Ratti, "Involuntary Part-Time Employment: Cyclical Behavior and Trend over 1968–1987", *Economics Letters* 35, sy 4 (01 Nisan 1991): 461-64.

SONUÇ

İnsanların hayatlarını idame ettirmesi fikri ile bu idamenin sağlanması için gerekli şartlar insanlık tarihi kadar eski olsa da bu şartların radikal bir değişim geçirdiği görülmektedir. Avcı toplayıcılıkla başlayan hayatın idame ettirilmesi fikri, şehirleşme ile birlikte tarım ve hayvancılıkla devam ettirilmiştir. Özellikle tarım ve hayvancılık dönemlerinde de küçük ölçekli üretim olsa da bugün bildiğimiz anlamda bağımlı çalışma olgusundan bahsetmek mümkün değildir. Emek ve sermayenin birbirinden kesin çizgilerle ayrıldığı bağımlı çalışma ilişkisi endüstri devriminin bir sonucudur. Bu nedenle modern anlamda bağımlı çalışma ilişkisi endüstri devrimi ile birlikte anılmaktadır.

18. yüzyıldan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerini domine eden sanayi sektörü, bağımlı çalışmanın da yaygınlaşmasını sağlamıştır. Sanayi sektörü tarım sektöründeki üretimin aksine mevsimlerden etkilenmediği için üretim de kesintisiz bir şekilde devam etmiştir. Kitlesele üretim olarak da bilinen, üretimin en küçük parçalara bölünerek sürdürülmesi; monoton ve ağır çalışma şartlarını da beraberinde getirmiştir.

Bu ağır çalışma şartları ilk günden itibaren işçi ve işverenler arasında çatışmaya neden olmuş, şartların düzeltilmesi için devlet müdahalesi gerekmiştir. Devlet müdahalesine gerek kalmadan bu şartları düzelten ilk işveren Ford fabrikası sahibi Henry Ford olmuştur. Günde 8 saat ve 5\$ programı ile hem daha iyi çalışma şartları sağlayan Ford hem de işgücü devrini azaltarak üretimin sekteye uğramasını engellemiştir. Öyle ki, bu düzenlemeler daha sonra kitlesele üretimi Henry Ford ile özdeşleştirmiş ve süreç fordist üretim olarak anılmaya başlanmıştır.

Tüm işverenler Ford gibi olmadığından devlet müdahalesi gerekmiş ve bu müdahaleler sonucunda çocukların çalışması ve kadınların da gece işlerinde çalışması yasaklanmıştır. Bunun yanında Uluslararası Çalışma Örgütü haftalık normal çalışmayı 40, günlük çalışmayı ise 8 saatle sınırlandırmıştır. Bunun üzerindeki tüm saatlerin mesai olarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Refah devletinin altın çağı olarak kabul edilen 1950-1970 yılları arasında ücret düzeylerinin de yükselmesiyle birlikte, kadınlar işgücü piyasalarından çekilerek daha fazla aile sorumlulukları ile ilgilenmeye başlamıştır. Sanayi sektörü bu yapısı nedeniyle erkeklere uygun sektör olarak da kabul edilmektedir.

1960'lı yılların sonundan itibaren teknolojide meydana gelen gelişmeler ve artan rekabet baskısı kitlesel üretimi krize sokarken, alternatif üretim modelleri oluşmaya başlanmıştır. Post-endüstriyel ya da post-fordist döneme geçişi hızlandıran yeni üretim biçimleri, kitlesel üretimin aksine daha esnek ve küçük ölçekte üretime imkan tanıyarak, değişen tüketici tercihlerine daha hızlı cevap verme imkanı tanımıştır.

Teknolojinin gelişmesi bir yandan yeni üretim biçimlerine imkan tanırken, diğer yandan istihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kaymasına neden olmuştur. 1970'li yılların başından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinin itici gücü olmaya başlayan hizmetler sektörünün, işgücüne katılma oranlarını ve dolayısıyla istihdam oranlarını arttırdığı görülmektedir. Bu artışın temel nedenini ise hizmetler sektörünün sanayi sektöründeki katı ve ağır çalışma koşullarına oranla daha esnek ve insancıl çalışma şartları sunması oluşturmaktadır.

Hizmetler sektörünün daha esnek a-tipik istihdama imkan vermesi, özellikle kadınların işgücü piyasalarına yönelmesini sağlamıştır. Erkeklere kıyasla daha fazla sorumluluk sahibi olan kadınların ağır çalışma şartlarına sahip sanayi sektörüne uzak durmaları işgücüne katılma oranlarını olumsuz etkilemiştir. 1970'li yılların başından itibaren istihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kayması ise bu defa kadınları işgücü piyasalarına çekmiştir.

Nitekim 1970-2000 yıllarına ait veriler incelendiğinde, OECD ülkelerindeki ortalama kadın işgücüne katılma oranlarının %47,6'dan %59,2'ye yükseldiği görülmektedir. Yaklaşık %25'lik bu artış işgücü piyasalarındaki dönüşümde hizmetler sektörünün etkisini göstermektedir. Veriler daha detaylı incelendiğinde; yıllık ortalama çalışma saatlerinin de azaldığı görülmektedir. Öyle ki, 1970 yılında OECD ülkelerinin yıllık ortalama

çalışılan süresi 1951 saat iken, 2019 yılına gelindiğinde bu miktar 1726 saate kadar düşmüştür.

Mevcut araştırma kapsamında incelenen post-endüstriyel teorisyenler çok daha önce istihdamda radikal dönüşümden bahsetmektedir. 1970'li yılların başından itibaren Andre Gorz, Alvin Toffler ve Jeremy Rifkin post-endüstriyel toplumda çalışma olgusunun anlamını yitireceğini belirtmektedir. Gorz'a göre endüstri toplumunun temel dinamiği olan doğrudan emeğin büyük zenginlik kaynağı olmaktan çıktığını ve dolayısıyla çalışma sürelerinin bu zenginlik kaynağının ölçüsü olmaktan çıkması gerektiğini ifade etmektedir. Gorz, çalışma sürelerinin mübadele değerinin post-endüstriyel dönemde anlamını yitirdiğini düşünmektedir. Toffler'e göre ise teknolojinin gelişmesiyle birlikte tarım toplumuna has üreten tüketiciler, post-endüstriyel toplumun temel dinamiği olacaktır. Bunun bir sonucu olarak da endüstri toplumunda oluşturulan çalışma süreleri bu yeni normalde anlamsızlaşacaktır. Önceki teorisyenlere göre daha genç olan ve dolayısıyla tüm süreci yakından takip eden Rifkin ise daha net ifadelerle modern anlamda çalışma olgusunun sonuna geldiğini belirtmektedir.

Bu araştırma kapsamında incelenen tüm post-endüstriyel toplum teorisyenleri (1973-1994) çalışma sürelerinin kısaltılması gerektiğini ifade etmektedir. Düzenlenmeyen çalışma süreleri, tam zamanlı iş bulamayanları daha düşük ücretlerde ve çoğu zaman güvencesiz bir şekilde istihdam edilmeye zorlamaktadır. 1980'li yılların başından itibaren özellikle kadınlar tarafından tercih edilen part-time istihdam; zamanla tam zamanlı çalışmak istemeyen öğrenciler ve yaşlılar tarafından da tercih edilmeye başlanmıştır. Tercihle başlayan part-time istihdam biçimi özellikle 2000'li yıllardan itibaren bir zorunluluğa dönüşmüştür.

Tüm bu gelişmelerle birlikte, Birleşmiş Milletler verilerine göre dünyada doğumdan sonra beklenen ortalama yaşam süresi 1950 yılında 47,5 iken, 2015 yılında 71,7 yıla çıkmıştır²⁴⁹. 1970'li yıllarda başlayan dönüşümde bir yandan işgücüne katılma oranları artarken, diğer yandan yıllık ortalama

²⁴⁹ Max Roser, Esteban Ortiz-Ospina, ve Hannah Ritchie, "Life Expectancy", *Our World in Data*, 23 Mayıs 2013, <https://ourworldindata.org/life-expectancy>.

çalışma sürelerini azalmakta ve ortalama yaşam süreleri de artış göstermektedir. Başka bir ifade ile talep edilen işgücü miktarını bir pastaya benzetirsek, 2000’li yılların başından itibaren bu pasta küçülürken, pastadan pay almak isteyen işgücü arzı sürekli artış göstermektedir.

Teknolojinin gelişmesi ve ucuzlamasıyla birlikte üretimde işgücü talebi azalmakta ve kimi durumlarda işgücü tamamen teknoloji ile ikame edilmektedir. Tamamen ikamenin olmadığı durumlarda ise part-time gibi esnek istihdam türleri devreye girmektedir. Part-time istihdamın tam zamanlı istihdama göre daha düşük maliyetle üretim imkanı tanınması, işverenlerin iştahını kabartmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalarda, maliyet artışı nedeniyle işverenlerin tam zamanlı çalışanları, part-time istihdama zorladıkları görülmektedir. Sosyal güvenlik maliyetlerinden kurtulmak isteyen işverenlerin haftalık 35 saat çalışanların çalışma sürelerini 25-29 saate indirdikleri görülmektedir. Daha düşük sürelerde çalışmak istemeyenlerin ise yeni iş arayışına girdikleri ve bunun da işsizliğe neden olduğu görülmektedir.

Teknolojik gelişme ile işsizlik olgusu arasındaki ilişki Keynes’ten beri tartışılmış ve bu tartışmalar; teknolojinin işsizliğe neden olduğu ya da aynı yeni işler yaratarak istihdam sağladığı fikirleri etrafında devam etmiştir. 2000’ler sonrasında ise bu etkinin negatife döndüğü fikri ağırlık kazanmıştır. Ayrıca araştırmalar II. Dünya savaşı sonrası üretkenlik ve istihdamın birlikte hareket ettiğini fakat 2000’li yılların başlarından itibaren aradaki bağı koptuğuna işaret etmektedir.

Teknolojinin istihdam üzerindeki etkisi yıllar içinde artarken; 1950’li yıllarda belirlenen haftalık 40 saatlik çalışma süresinin 2020 yılındaki teknolojik gelişmeye paralel ilerlemediği ve bu nedenle anlamını yitirdiği görülecektir. Nitekim part-time gibi a-tipik istihdamın da uzun vadede toplam istihdam üzerinde pozitif bir etkiye sahip olup olmadığı tartışmalı hale gelmiştir.

Bu araştırmada uygulanan uzun dönemli panel ARDL modelinden elde edilen sonuçlara göre, 2000-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde part-time istihdam oranında meydana gelen %1’lik bir artış, istihdam oranını

%0.10 arttırırken, işsizliği %0.84, işsizlik içindeki uzun süreli işsizliğin payını da %0.66 arttırmaktadır. Diğer bir ifade ile part-time istihdam, emek piyasasında yarattığı yeni işten fazla oranda işsizlik yaratmakta ve işsizler içindeki uzun süreli işsizlerin oranını da arttırmaktadır. Sonuç olarak, part-time istihdam emek piyasası dinamiklerini bozmaktadır.

Post-endüstriyel toplumda, toplam çalışılan sürelerin azalacağı varsayımı gerçekleşiyor olsa da; bunun çalışanların aleyhine döndüğü görülmektedir. İşverenler, bu yeni normal istihdam biçimini, emek maliyetlerini düşüren bir araç olarak görmektedir. Teknolojinin hızlı gelişmesi ve insan emeğini ikame etmesinin kolaylaşması, çalışanların daha düşük ücret seviyelerinde çalışmalarına neden olmaktadır. Düşük emek maliyeti, düşük ücret kısır döngüsünün kırılması için makro planlara ihtiyaç duyulmaktadır. Haftalık çalışma sürelerinin çalışan ya da çalışmak isteyenlerin de emek piyasasına dahil olmasını sağlayabilecek bir sınıra yasal olarak düşürülmesi toplumsal barışın sağlanması için gereklidir.



KAYNAKÇA

- National Public Radio. “4-Day Workweek Boosted Workers’ Productivity By 40%, Microsoft Japan Says”. Erişim 26 Ağustos 2020. <https://www.npr.org/2019/11/04/776163853/microsoft-japan-says-4-day-workweek-boosted-workers-productivity-by-40>.
- ACEMOGLU, D., ve P. RESTREPO. “Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”. *Journal of Political Economy*, 2020, 57.
- AGLIETTA, M. *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience: With a New Postface by the Author*. Çeviren David Fernbach. Radical Thinkers. London New York: Verso, 2015.
- ALLAN, M. *Post-Fordism: A Reader*. Editör Ash Amin. Digital print. Studies in Urban and Social Change. Oxford: Blackwell, 2003.
- ALTSHULER, A. *The future of the automobile: the report of MIT’s Internat. Automobile Program*. 1. paperback ed. Cambridge, Mass: MIT Press, 1986.
- APPLEBAUM, H.A. *The concept of work: ancient, medieval, and modern*. SUNY series in the anthropology of work. Albany: State University of New York Press, 1992.
- ARENDT, H. *The Human Condition*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1998.
- ARRANZ, J.M., C. GARCÍA-SERRANO, ve T. KYRÄ. “THE EFFECT OF PART-TIME WORK ON UNEMPLOYMENT: EVIDENCE FROM SPAIN”, 2016, 41.
- ATKINSON, J. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: IES, 1994.
- . “Manpower Strategies for Flexible Organisations”. *Personnel Managment*, sy 16 (1984): 28-31.
- Eurofound. “Atypical Work”. Erişim 30 Haziran 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.
- AUTOR, D. “The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market”, 2010, 48.

- AYDIN, M.K., ve E.E. ÇAKMAK. “Sosyal Devletin Temelleri”. *Bilgi* 34 (2017): 1-19.
- BACHMAN, R., R. FELDER, ve M. TAMM. “Labour Market Participation and Atypical Employment over the Life Cycle: A Cohort Analysis for Germany”. Discussion paper. Institute of Labor Economics, 2018.
- BALLIESTER, T., ve A. ELSHEIKHİ. “The Future of Work: A Literature Review”. Working Paper. International Labour Office: ILO Research Department, 2018.
- BARTOS, O.J. “Postmodernism, Postindustrialism, and the Future”. *The Sociological Quarterly* 37, sy 2 (1996): 307-25.
- BASTELAER, A. VAN, G. LEMAITRE, ve P. MARIANNA. “The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. C. 22. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 01 Ocak 1997. <https://doi.org/10.1787/132721856632>.
- BAUMOL, W.J. “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”. *The American Economic Review* 57, sy 3 (1967): 415-26.
- BELL, D. *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. Special anniversary ed. New York: Basic Books, 1999.
- BEN-PORATH, Y. “Labor-Force Participation Rates and the Supply of Labor”. *journal of political economy* 81, sy 3 (1973): 697-704.
- BERG, M. *The age of manufactures, 1700-1820: industry, innovation, and work in Britain*. 2nd ed. London ; New York: Routledge, 1994.
- BLADEN, V.W. “Adam Smith on Productive and Unproductive Labour: A Theory of Full Development”. *The Canadian Journal of Economics and Political Science / Revue canadienne d’Economie et de Science politique* 26, sy 4 (1960): 625-30. <https://doi.org/10.2307/138939>.
- BLOOM, N., J. LIANG, J. ROBERTS, ve Z.J. YING. “Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment”. *The Quarterly Journal of Economics* 1, sy 130 (2015): 165-218.

- BOYER, R., ve J.-P. DURAND. *After Fordism*. Place of publication not identified: Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers Limited, 1993.
<https://link.springer.com/openurl?genre=book&isbn=978-1-349-14029-9>.
- BOZKURT, V. *Değişen Dünyada Sosyoloji*. 9. bs. Bursa: Ekin Kitabevi, 2013.
- . *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm: bilgi, ekonomi ve kültür*. Bursa: Ekin Kitabevi, 2012.
- BRENNER, N., ve N. THEODORE. “Cities and the Geographies of ‘Actually Existing Neoliberalism’”. *Antipode* 34, sy 3 (2002): 349-79. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00246>.
- BRYNJOLFSSON, E., ve A. MCAFEE. *İkinci Makine Çağı: Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*. Çeviren Levent Göktem. İstanbul: Türk Hava Yolları Yayınları, 2014.
- BUDD, J.W. *Çalışma Düşüncesi*. Çeviren Fuat Man. İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık, 2016.
- . *The Thought of Work*. Cornell Paperbacks. Ithaca, N.Y: ILR Press, 2011.
- CAMPBELL, I. “On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia”. *ILO, Conditions of Work and Employment Series*, sy 102 (2018): 73.
- CARDWELL, D.S.L. *Wheels, Clocks, and Rockets: A History of Technology*. New York: W.W. Norton & Company, 2001.
- CHARLES KINDLEBERGER. “Why Did the Golden Age Last So Long?” İçinde *The Legacy of the Golden Age: The 1960s and Their Economic Consequences*, editör F. CAIRNCROSS ve A. CAIRNCROSS. London: Taylor & Francis e-Library, 2003. <http://www.crcnetbase.com/isbn/9780415071543>.
- CHOKSHI, N. “What If You Had a Four-Day Week? Why Don’t You?” *The New York Times*, 08 Kasım 2019, blm. Business. <https://www.nytimes.com/2019/11/08/business/four-day-work-week.html>.

- CLARK, C. *The Conditions of Economic Progress*. London: Macmillan & Co, 1960.
- CLARK, G. “The British Industrial Revolution, 1760-1860”. *World Economic History* Spring, sy ECN 110B (2005): 1-65.
- CLARKE, S. “The Crisis of Fordism and the Crisis of Capitalism”, t.y., 45.
- CLIFFORD, B. *Understanding the Impacts of Deregulation in Planning Turning Offices into Homes?* Editör Ben Clifford, Jessica Ferm, Nicola Livingstone, ve Patricia Canelas. Cham: Springer International Publishing, 2019. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-12672-8>.
- COHEN, Y., ve H. STIER. “The Rise in Involuntary Part-Time Employment in Israel”. *Research in Social Stratification and Mobility* 1, sy 24 (2006): 41-54. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2005.02.002>.
- “Convention C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)”. Erişim 22 Mart 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001.
- ÇELİK, A. “Muhafazakar Sosyal Politika Yönelimi: Hak Yerine Yardım - Yükümlülük Yerine Hayırseverlik”. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 0, sy 42 (2010): 63-81.
- DEANE, P. *The first industrial revolution*. 2d ed. Cambridge [Eng.]; New York: Cambridge University Press, 1979.
- DELAUNAY, J.-C., ve J. GADREY. *Services in Economic Thought: Three Centuries of Debate*. International Studies in the Service Economy, v. 3. Boston: Kluwer Academic Publishers, 1992.
- DI MARTINO, V., ve L. WIRTH. “Telework: A New Way of Working and Living”. *International Labour Review* 129, sy 5 (1990): 529-54.
- DOHRN-VAN ROSSUM, G. *History of the Hour: Clocks and Modern Temporal Orders*. University of Chicago Press, 1998.
- DONKIN, R. *The History of Work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York: Palgrave Macmillan, 2010.

- DRACHE, D. “New Work and Employment Relations: Lean Production in Japanese Auto Transplants in Canada”. İçinde *States against Markets: The Limits of Globalization*, editör R. BOYER, Reprint. Innis Centenary Series. London: Routledge, 2000.
- DUMITRESCU, E.-I., ve C. HURLIN. “Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels | Elsevier Enhanced Reader”. *Economic Modelling*, sy 29 (2012): 1450-60. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2012.02.014>.
- EDGEELL, S. *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*. 2nd ed. London ; Thousand Oaks, CA: SAGE, 2012.
- EDGEELL, Stephen, Heidi GOTTFRIED, ve Edward GRANTER, ed. *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. Los Angeles London New Delhi Singapore Washington, DC: SAGE reference, 2016.
- EDITORS, H. com. “Great Depression History”. HISTORY. Erişim 02 Nisan 2019. <https://www.history.com/topics/great-depression/great-depression-history>.
- OECD. “Employment - Employment Rate - OECD Data”. Erişim 11 Eylül 2020. <http://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.
- OECD. “Employment - Labour Force Participation Rate - OECD Data”. Erişim 10 Eylül 2020. <http://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>.
- “Employment -to - population”. International Labour Organisation, t.y. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_EPR_EN.pdf.
- EMRE, U., ve E. ERDİL. “New Technologies and Changes in Work Organization: A Survey”. *STPS Working Papers*, 2003, 45.
- ENGELS, F. “Socialism: Utopian and Scientific”. İçinde *The Two Narratives of Political Economy*, editör N. CAPALDI ve G. LLOYD, 447-65. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc., 2011. <https://doi.org/10.1002/9781118011690.ch25>.
- ENGELS, F., ve T. HUNT. *The Origin of the Family, Private Property, and the State*. London; New York: Penguin Classics, 2010.

<https://www.overdrive.com/search?q=09FF3478-9824-4C3A-8E0B-C7C655749A59>.

ESPING-ANDERSEN, G. *Tamamlanmamış devrim: Kadınların yeni rollerine uymak*. Çeviren Selin Çağatay. İstanbul: İletişim yayınları, 2011.

———. “Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence”. İçinde *Why deregulate labour markets?*, editör G. ESPING-ANDERSEN ve M. REGİNİ. Oxford [UK]; New York: Oxford University Press, 2000.

FERRİS, J., ve E. GRADDY. “Contracting out: For What? With Whom?” *Public Administration Review* 46, sy 4 (1986): 332-44. <https://doi.org/10.2307/976307>.

FİNCHAM, R., ve P.S. RHODES. *The individual, work, and organization: behavioural studies for business and management*. 2nd ed. Oxford ; New York: Oxford University Press, 1994.

FLECK, S., J. GLASER, ve S. SPRAGUE. “The Compensation-Productivity Gap: A Visual Essay”. *Monthly Labour Review*, 2011, 13.

FONTAINE, I. “Dynamics of Part-Time Employment to an Aggregate Shock: A Sign-Restriction Approach”. *Economics Letters* 183 (01 Ekim 2019): 108612.

FORD, H. *My Life and Work*. New York, NY: Open Road Integrated Media, 2015.

<http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4799415>.

FORD, M. *Robotların Yükselişi: Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Korkusu*. Çeviren Cem Duran. 1. İstanbul: Kronik Kitap, 2018.

Encyclopedia Britannica. “Frederick W. Taylor | Biography & Scientific Management”. Erişim 12 Mart 2019. <https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor>.

FREEMAN, J.B. *Behemoth: A History of the Factory and the Making of the Modern World*, 2018.

- FUCHS, V.R., ve I.F. LEVESON. *The Service Economy*. New York [N.Y.]; New York: National Bureau of Economic Research; [Distributed by] Columbia University Press, 1968.
- G. E. M. DE STE. CROIX. *Slavery and Other Forms of Unfree Labour*. Editör Leonie J. Archer. London; New York: Routledge, 1988. <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=166538>.
- World Economic Forum. "Germany Considers a Four-Day Week to Save Jobs amid the COVID Crisis". Erişim 26 Ağustos 2020. <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/germany-four-day-week-industry-covid-19/>.
- "Getting Back to Full Employment | Jared Bernstein | On the Economy". Erişim 05 Ağustos 2020. <http://jaredbernsteinblog.com/getting-back-to-full-employment/>.
- GIDDENS, A. *The Consequences of Modernity*. Reprint. Cambridge: Polity Press, 2008.
- ĞIESECKE, J. "Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market". *European Sociological Review* 23, sy 6 (2009): 629-46.
- GOETZ, K., ve K. GOETZ. "How 3M Gave Everyone Days Off and Created an Innovation Dynamo". *Fast Company*, 01 şubat 2011. <https://www.fastcompany.com/1663137/how-3m-gave-everyone-days-off-and-created-an-innovation-dynamo>.
- GOOS, M., A. MANNING, ve A. SALOMONS. "Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring". *American Economic Review* 104, sy 8 (01 Ağustos 2014): 2509-26. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>.
- GORZ, A. *Elveda proletarya*. Çeviren Hülya Tufan. İstanbul: AFA yayımları, 1986.
- GORZ, A. *Kapitalizm, sosyalizm, ekoloji: yönelim bozuklukları, arayışlar*. Çeviren Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı, 1993.
- GORZ, A. *Maddesiz: Bilgi değer ve sermaye*. Çeviren Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı, 2011.

- . *Yaşadığımız sefalet: kurtuluş çareleri = Misères du présent, richesses du possible*. İstanbul: Ayrıntı, 2001.
- GRAMSCI, A., ve Q. HOARE. *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. 8. pr. New York: International Publ, 1985.
- GRİNT, K. *The sociology of work: introduction*. 3rd ed., fully rev. and updated. Cambridge, Eng. ; Malden, MA: Polity Press, 2005.
- GÜNAY, İ. “Çalışma Sürelerinde Esneklik”. *Kamu-İş* 7, sy 3 (2004).
- GÜNDOĞAN, N. “Çalışma Ekonomisi Temel Kavramlar”. İçinde *Çalışma Ekonomisi - I*, 2-19. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010.
- GÜVEN, S., ve M. MERT. “ULUSLARARASI TURİZM TALEBİNİN EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ: ANTALYA İÇİN PANEL ARDL YAKLAŞIMI”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 17, sy 1 (20 Mayıs 2016): 133-52.
- H. W. SİNGER. “The Golden Age of the Keynesian Consensus - The Pendulum Swings Back”. *World Development* 25, sy 3 (1997): 293-95.
- HARVEY, D. *A Brief History of Neoliberalism*. Reprinted. Oxford: Oxford Univ. Press, 2011.
- . *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*. Oxford [England]; Cambridge, Mass., USA: Blackwell, 1989.
- HOLWEG, M., ve F.K. PİL. *The second century: reconnecting customer and value chain through build-to-order: moving beyond mass and lean production in the auto industry*. Cambridge, Mass: MIT Press, 2004.
- HOUSEMAN, S. “Part-Time Employment in Europe and Japan”. *Journal of Labour Research* 16, sy 3 (1995): 249-62.
- HOUSEMAN, Susan N., ve Machiko ŌSAWA, ed. *Nonstandard work in developed economies: causes and consequences*. Kalamazoo, Mich: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003.
- HUBERMAN, L. *Feodal toplumdan yirminci yüzyıla*. Çeviren Murat Belge. 15. bs. İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.

- HUIZINGA, J. *The Waning of the Middle Ages: A Study of the Forms of Life, Thought, and Art in France and the Netherlands in the Fourteenth Centuries Centuries*. London: Penguin Books, 1987.
- INGERSOLL, R.S., G. RENARD, ve G.D.H. COLE. “Guilds in the Middle Ages”. Çeviren Dorothy Terry. *University of Pennsylvania Law Review and American Law Register* 68, sy 4 (Haziran 1920): 409. <https://doi.org/10.2307/3694211>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. “Condition of Work Digest: Working Time Legislation and Trends Throughout the World”. Condition of Work Digest. Geneva: ILO, 1995.
- JÜRGENS, U. “An Elusive Model - Diversified Quality Production and the Transformation of the German Automobile Industry”. *Competition and Change* 8, sy 4 (Kasım 2004): 411-23.
- KATZ, L.F., ve D.H. AUTOR. “Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality”. İçinde *Handbook of Labor Economics*, 3:1463-1555. Elsevier, 1999. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03007-2](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03007-2).
- KELLY, J. “Finland Prime Minister’s Aspirational Goal Of A Six-Hour, Four-Day Workweek: Will It Ever Happen?” Forbes. Erişim 26 Ağustos 2020. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/01/08/finlands-prime-ministers-aspirational-goal-of-a-six-hour-four-day-workweek-will-this-ever-happen/>.
- KEYNES, J.M. “Economic Possibilities for Our Grandchildren (1930)”, 1932, 42.
- KUMAR, K. *From post-industrial to post-modern society: new theories of the contemporary world*. 2nd ed. Malden, MA: Blackwell, 2005.
- KYYRÄ, T., J.M. ARRANZ, ve C. GARCÍA-SERRANO. “Does Subsidized Part-Time Employment Help Unemployed Workers to Find Full-Time Employment?” *Labour Economics* 56 (01 Ocak 2019): 68-83.
- “Labour force participation rate”. ILO, t.y. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf.

- LANDES, D.S. *The unbound Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. London: Cambridge U.P, 1969.
- LEFEBVRE, G. *Kapitalizm*. Çeviren Vedat Gunyol. İstanbul: Can Yayinlari, 1972.
- LENGELLE, M. *Kölelik= L'esclavage*. Çeviren Emine Su. İstanbul: letişim, 1993.
- LEONTİEF. "National Perspective: The Definition of Problems and Oppurtunities". İçinde *The long-Term Impact of Technology on Employment and Unemployment*, 3-7. Washington: National Academies Press, 1983.
- LI, H., G. GOZGOR, C.K.M. LAU, ve S.R. PARAMATI. "Does Tourism Investment Improve the Energy Efficiency in Transportation and Residential Sectors? Evidence from the OECD Economies". *Environmental Science and Pollution Research* 26, sy 18 (01 Haziran 2019): 18834-45. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-05315-7>.
- LIPIETZ, A. "The Fortunes and Misfortunes of Post-Fordism". İçinde *Phases of Capitalist Development: Booms, Crises and Globalizations*, editör R. ALBRITTON, 17-36. Houndmills: Palgrave, 2001.
- "Long-term unemployment". International Labour Organisation, t.y. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422451.pdf.
- MADDISON, A. *The World Economy*. Paris: OECD, 2010.
- MALAY, H. *Çağlar boyu kölelik (Eski Yunan ve Roma)*. Ankara: Gündoğan Yayınları, 1990.
- MATHUR, A., S.N. SLAVOV, ve M.R. STRAİN. "Has the Affordable Care Act increased part-time employment?: Applied Economics Letters: Vol 23, No 3". *Applied Economics Letters* 23, sy 3 (2015): 222-25.

- MCAFEE, A., ve E. BRYNJOLFSSON. *Makine, Platform, Kitle: Diğital Geleceği Kucaklamak*. Çeviren Taner Gezer. İstanbul: Optimist, 2018.
- MÉDA, D. *Emek: kaybolma yolunda bir değer mi*. Çeviren Işık Ergüden. İstanbul: İletişim, 2004.
- MEDA, D. *Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour*. 1st edition. Dynamics of Virtual Work 14954. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2016.
- MERRİMAN, J. *Rönesans'tan Bugüne Modern Avrupa Tarihi*. Ankara: Say Yayınları, 2018.
- METİN, B., ve M.M. ÖZAYDIN. *Çalışma ve Refah*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2016.
- National Museum of American History. "Model of Richard Trevithick's 1804 Locomotive". Erişim 08 Mart 2019. http://americanhistory.si.edu/collections/search/object/nmah_843788
- MOODY, K. *Workers in a lean world: unions in the international economy*. The Haymarket series. London ; New York: Verso, 1997.
- Encyclopedia Britannica. "Moore's Law | Computer Science". Erişim 10 Ocak 2020. <https://www.britannica.com/technology/Moores-law>.
- MORELLA, A., ve M. O'HANLON. *Job Sharing: Two Heads Are Better than One*. Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin, 2004.
- "OECD iLibrary | Long-term unemployment rate". Erişim 12 Eylül 2020. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/long-term-unemployment-rate/indicator/english_76471ad5-en.
- "OECD Statistics". Erişim 02 Temmuz 2020. <https://stats.oecd.org/>.
- OLIVEIRA, A.R.E. *A History of the Work Concept*. C. 24. History of Mechanism and Machine Science. Dordrecht: Springer Netherlands, 2014. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-7705-7>.
- OWEN, L.J. "The choice of part-time employment in the United States and Canada, 1955–2000". *Labor History* 56, sy 5 (20 Ekim 2015): 643-69. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1116818>.

- PARLAK, Z., ve Ç. KÜÇÜKKUŞ. “Sanayi Devriminin Sonuçları”. İçinde *Endüstri Sosyolojisi*, 21. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, 2016.
- PARLAK, Z., ve S. ÖZDEMİR. “ESNEKLİK KAVRAMI ve EMEK PİYASALARINDA ESNEKLİK”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 1, sy 60 (2011): 60.
- “Part-Time Employment Rate”. Text. Erişim 01 Haziran 2020. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en.
- PASKVAN, M., ve B. KUBİCEK. “The Intensification of Work”. İçinde *Job demands in a changing world of work*, editör C. KORUNKA ve B. KUBİCEK, 25-44. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017.
- PATEL, K.K. *The New Deal: a global history*. America in the world. Princeton: Princeton University Press, 2016.
- PECK, J., ve A. TİCKELL. “Jungle Law Breaks out: Neoliberalism and Global-Local Disorder”. *Area* 26, sy 4 (1994): 317-26.
- PERROT, M. “The Three Ages of Industrial Discipline in Nineteenth Century France”. İçinde *Consciousness and Class Experience in Nineteenth-Century Europe*, editör J.M. MERRIMAN. New York: Holmes & Meier Publishers, 1979.
- PİORE, M.J., ve C.F. SABEL. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books, 1984.
- POLLERT, A. “The ‘Flexible Firm’: Fixation or Fact?” *Work, Employment and Society* 2, sy 3 (Eylül 1988): 281-316. <https://doi.org/10.1177/0950017088002003002>.
- PORTER, P.K., P. HALL, ve D. SOSKICE. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press, 2001. <http://www.jstor.org/stable/10.2307/30040740?origin=crossref>.
- RATTI, R.A. “Involuntary Part-Time Employment: Cyclical Behavior and Trend over 1968–1987”. *Economics Letters* 35, sy 4 (01 Nisan 1991): 461-64.

- RESSLER, R.W., J.K. WATSON, ve F.G. MİXON. "Full wages, part-time employment and the minimum wage". *Applied Economics* 28, sy 11 (01 Kasım 1996): 1415-19. <https://doi.org/10.1080/000368496327679>.
- RİFKİN, J. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G.P. Putnam's Sons, 1995.
- . *The third industrial revolution: how lateral power is transforming energy, the economy, and the world*. New York: Palgrave Macmillan, 2011.
- . *The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2014.
- ROSEN, W. *The Most Powerful Idea in the World: A Story of Steam, Industry, and Invention*. New York: Random House, 2010. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=746256>.
- ROSER, M., E. ORTİZ-OSPINA, ve H. RİTCHİE. "Life Expectancy". *Our World in Data*, 23 Mayıs 2013. <https://ourworldindata.org/life-expectancy>.
- SABEL, C.F. *Work and politics: the division of labor in industry*. Cambridge studies in modern political economies. Cambridge [Cambridgeshire]; New York: Cambridge University Press, 1982.
- SANDBERG, Å. "'Volvoism' at the End of the Road?" *Studies in Political Economy* 45, sy 1 (Ocak 1994): 170-82. <https://doi.org/10.1080/19187033.1994.11675378>.
- SCHOUKENS, P., ve A. BARRİO. "The changing concept of work: When does typical work become atypical?" *European Labour Law Journal* 8, sy 4 (01 Aralık 2017): 306-32. <https://doi.org/10.1177/2031952517743871>.
- SCHULTZ, J.F., ve D.J. DOORN. "Employer health benefit costs and demand for part-time labour". *Applied Economics Letters* 18, sy 3 (01 Şubat 2011): 213-16. <https://doi.org/10.1080/13504851003614112>.

- SCHWAB, K. *Dördüncü sanayi devrimi*. Çeviren Zülfü Dicleli. İstanbul: Optimist, 2017.
- SCHWAB, K., ve NICHOLAS DAVIS. *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution*. New York: Currency Book, 2018.
- SMITH, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations . *Adam Smith*. Editör Edwin Cannan, 1904. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/251119>.
- SOLOW, R.M. “A Contribution to the Theory of Economic Growth”. *The Quarterly Journal of Economics* 70, sy 1 (Şubat 1956): 65. <https://doi.org/10.2307/1884513>.
- SOMBART, W. *Kapitalizm ve Din*. Editör Mustafa Ozel. Cemberlitas, İstanbul: Agac Yayıncılık, 1993.
- SORGE, A., ve W. STREECK. “Diversified Quality Production Revisited: The Transformation of Production Systems and Regulatory Regimes in Germany”. *MPIfG Discussion Paper*, sy 16/13 (2016): 26.
- Encyclopedia Britannica. “Stockton & Darlington Railway | British Railway”. Erişim 08 Mart 2019. <https://www.britannica.com/topic/Stockton-and-Darlington-Railway>.
- TAYLOR, F.W. *Bilimsel Yöntemin İlkeleri*. Çeviren H. Bahadır Akın. 4. bs. Konya: Çizgi Kitabevi, 2018.
- TBMM. İş Kanunu, 4857 § 9 (2003).
- Oxford Dictionaries | English. “tenure | Definition of tenure in English by Oxford Dictionaries”. Erişim 01 Mart 2019. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/tenure>.
- “The Opening of the Liverpool and Manchester Railway, 1830 | The Gazette”. Erişim 08 Mart 2019. <https://www.thegazette.co.uk/all-notices/content/100741>.
- THOMPSON, E.P. “Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism”. *Past & Present*, sy 38 (1967): 56-97.
- TOFFLER, A. *Future Shock*. New York: Bantam Books, 1970.
- . *Üçüncü dalga*. Çeviren Ali Seden. İstanbul: Altın kitaplar, 1996.
- . *Üçüncü dalga*. Editör Zübeyde Abat. Çeviren Selim Yeniçeri. İstanbul: Koridor Yayıncılık, 2008.

- TOMANEY, J. *Post-Fordism: A Reader*. Editör Ash Amin. Digital print. Studies in Urban and Social Change. Oxford: Blackwell, 2003.
- TOURAINÉ, A. *The Post-Industrial Society: Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society*. Çeviren Leonard F. X. Mayhew. 1st American ed. New York: Random House, 1971.
- OECD. "Unemployment - Unemployment Rate - OECD Data". Erişim 11 Eylül 2020. <http://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>.
- ILOSTAT. "Unemployment Rate". Erişim 11 Eylül 2020. <https://ilostat.ilo.org/glossary/unemployment-rate/>.
- VEBLEN, T.B., E. KIRMIZIALTIN, H. BILIR, ve H.A. ÖZNAZİK. *Aylak sınıfının teorisi: kurumların iktisadi incelemesi*. Ankara: Heretik, 2016.
- VISSER, J., T. WILTHAGEN, R. BELTZER, ve E.K.-V. DER PUTTE. "The Netherlands: From Atypicality to Typicality". İçinde *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union*, editör S. SCIARRA, P. DAVIES, ve M. FREEDLAND, 1. bs, 190-223. Cambridge University Press, 2004. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511495045.008>.
- VOLTI, R. *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*. 2. ed. Los Angeles, Calif.: SAGE, 2012.
- WATERS, M. *Daniel Bell*, 2002. <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=165086>.
- WEISSTANNER, D. "Insiders under pressure: Flezibilization at the margins and wage inequality". *Journal of Social Policy*, 2020, 1-20. <https://doi.org/10.1017/S0047279420000409>.
- "What Are Part-Time and on-Call Work?" Document, 11 Kasım 2016. http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm.
- WOLFGANG STREECK. *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*. Editör Egon Matzner. Cheltenham: Edward Elgar, 1994.

WOMACK, J.P., D.T. JONES, ve D. ROOS. *The machine that changed the world: based on the Massachusetts Institute of Technology 5 million dollar 5 year study on the future of the automobile*. New York, NY: Rawson [u.a.], 1990.

YENTÜRK, N. “Post-Fordist gelişmeler ve dünya iktisadi işbölümünün geleceği”. Editör Erol Taymaz. *Toplum ve Bilim Dergisi* 56, sy 61 (1993): 42-57.

ZENCİRKIRAN, M. *Sosyoloji*. 6. bs. Bursa: Dora Yayıncılık, 2017.



EKLER

EK 1: Part-Time İstihdam İle ilgili Yapılmış Türkçe Lisansüstü Tezler

Part-Time İstihdam, Kısmi Zamanlı İstihdam veya Kısmi Süreli İstihdam Başlıklarını Taşıyan Lisansüstü Tezler

Yazar	Yıl	Araştırma Başlığı	Türü
Ahmet Özkara	1993	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından kısmi süreli çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Özcan Aksoy	1996	Teori ve uygulama yönleriyle kısmi süreli çalışmalar	Yüksek Lisans Tezi
H. Nilay Gemlik	1997	Part time çalışma ve bankacılık sektöründe bir uygulama	Yüksek Lisans Tezi
Aynur Erbaş	1997	Kısmi Süreli çalışma ve kadın istihdamı	Yüksek Lisans Tezi
Semiha Kaya	1998	Çalışma sürelerinde esneklik ve kısmi süreli çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Solmaz Akdemir	1999	Kadına özgü yönüyle kısmi çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Seçkin Nazlı	2003	Part-Time employment in EU countries and Turkey	Yüksek Lisans Tezi
Gonca Tepe	2003	Yarı zamanlı çalışan personelin performansının değerlendirilmesi ve uygulamadan bir örnek	Yüksek Lisans Tezi
Mustafa Fatih San	2005	Türkiye’de kısmi süreli çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Aslı Çiviloğlu	2005	MSGSÜ devlet konservatuvarı keman yarı zamanlı eğitimi repertuar araştırması	Sanatta Yeterlilik
Nur San	2006	Part-time çalışma kavramı, içeriği ve uygulanabilirliği: Sakarya’da bir araştırma	Yüksek Lisans Tezi
Çiğdem Yeşilyurt	2006	Kısmi süreli çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Nilüfer Yalçınkaya	2006	Kısmi çalışma: Ankara-Çankaya bölgesinde bir uygulama örneği	Yüksek Lisans Tezi
Muzaffer	2007	Kısmi zamanlı geçici öğretici olarak	Yüksek Lisans

Kaya		görevlendirilen personelin iş doyumu Tezi düzeyleri		
Burcu Şen	2007	Kısmi süreli ve tam süreli çalışan personelin örgütsel bağlılıklarındaki farklılık ve örnek bir uygulama	Yüksek Tezi	Lisans
Mehmet Halis Karama	2008	Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli iş sözleşmesi	Doktora Tezi	
Neşe Sağlam	2009	Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın işgücü	Doktora Tezi	
Nagehan Akan	2010	Kısmi süreli Çalışma	Yüksek Tezi	Lisans
Tayfun Asiltürk	2011	Atipik istihdam: Part-time	Yüksek Tezi	Lisans
Esra Öztürk	2011	Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	Yüksek Tezi	Lisans
Yavuz Kağan Yasım	2011	Küreselleşme sürecinde istihdamın esnekleşmesi ve kısmi süreli istihdam	Yüksek Tezi	Lisans
Zeynep Hocaoğlu Çelebi	2011	Avrupa Birliği iş hukukunda kısmi süreli iş sözleşmeleri	Yüksek Tezi	Lisans
Sare Pamuk	2012	Kısmi zamanlı çalışanlarda örgütsel bağlılık: Alışveriş merkezi örneği	Yüksek Tezi	Lisans
Emre Sevgi	2014	Kısmi süreli iş sözleşmesi	Doktora Tezi	
Mustafa Özdoğan	2015	İş güvenliği uzmanlarının kısmi süreli ve tam süreli çalışma etkinliğinin incelenmesi	Yüksek Tezi	Lisans
Ali Doğan Al	2016	Kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların bireysel performans düzeylerinde iş tatmininin rolü	Yüksek Tezi	Lisans
Ayşe Akdemir	2016	Hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyo psikolojik analizi (Isparta ili örneği)	Yüksek Tezi	Lisans
Mustafa Şentürk	2017	İş hayatında kısmi süreli çalışma olgusu ve kamusal düzenlemeler	Yüksek Tezi	Lisans

Çağlayan Erdoğan	2017	Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli çalışmanın lojistik regresyon modeli ile analizi: hane halkı işgücü anketinden bulgular	Yüksek Lisans Tezi
Çağatay Yıldırım	2018	Fındık tarımında kısmi ve tam zamanlı çiftçiliğin karşılaştırılmalı analizi	Doktora Tezi
Melahat Burcu Berkmen	2018	Kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyumunu ve iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans Tezi
İrem Özcan	2018	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma	Yüksek Lisans Tezi
Çağlar Sislituna Ayakçioğlu	2019	Kısmi süreli çalışma ve kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik sorunları	Yüksek Lisans Tezi
Vian İbrahim Hamad Ameen Galali	2019	Tradition versus modernity in Sherman Alexie’s Reservation Blues and The Absolutely True Diary of a Part-Time Indian	Yüksek Lisans Tezi
Amine Karagöz	2019	Okul öncesi eğitim kurumlarına tam zamanlı ve yarı zamanlı devam eden çocukların özgüven gelişiminin bazı değişkenlere göre karşılaştırılması	Yüksek Lisans Tezi
Merve Melihat Emir	2019	Ebeveyn kısmi süreli çalışmanın kadın istihdamına etkisi: Bursa örneği	Yüksek Lisans Tezi



EK 2: Part-Time İstihdam İle ilgili Yapılmış Türkçe Makaleler

Part-Time İstihdam, Kısmi Zamanlı İstihdam veya Kısmi Süreli İstihdam Başlıklarını Taşıyan Makaleler

Yazar(lar)	Yıl	Araştırma Başlığı
Hoşcan Ensari, Levent Deniz	1992	Üniversite Gençliğinin İş Beklentileri ve Part time Çalışma Alışkanlıkları
Serap Palaz	2003	Part-Time Work in Turkey
Vahdet Ünal	2003	Yarı Zamanlı Küçük Ölçekli Balıkçılığın Sosyo-Ekonomik Analizi, Foça (Ege Denizi)
Emin Zeytinoğlu	2004	Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm
Aysel Kuşaksız	2006	Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri
K. Siabi-Mensah, S.K. Badu-Nyarko, Beatrice A. Torto	2009	Problems of Part-Time Students in Ghana: Implications for Distance Education
Sadife Güngör	2011	Türk İş Kanununda Tanımlanan Esnek Çalışma Biçimlerinin İşletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi
Faridah Serajul Haq, Lawrence Mundia	2013	The Assessment of Psychological Distress in Brunei Female, Mature Age and Part-Time in Service Student Teachers: Counseling Implications
Emre Mutlu	2013	Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi
Murat Uğur Aksay	2014	Alman Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Yasa ve Çevirisi
Bayram Güneş, Serdar Acun	2015	Türkiye'de Emek Piyasalarının Esnekleştirilmesinin Yeni Aracı: Yarı

Zamanlı İstihdam		
Rose T. Kgosiemang	2016	Information Literacy and Digital Divide: The Case of the University of Botswana Students Studying Part-Time
Volkan Güneş	2017	New Regulations Related to Unpaid Leave and Part-Time Work After Birth
Yusuf Karayürek, Emre Yalçintaş, Fatih Çiftçi vd.	2017	Current Opinions on Family Medicine Residency Training: Part-time vs Full-time Education
Ahmet Mahmut Yuyucu	2017	Türk İş Hukuku Çerçevesinde Kısmi Zamanlı Çalışmanın Uygulaması
Yusuf Yiğit, Suat Uğur	2017	İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı
Yener Ünal, Muhammet Bekçi	2018	Part-Time Operatörlü İlerleyen Tür Tıp-I Aralık Sansürleme Altında Weibull Dağılımı için İstatiksel Tahmin
Tamer Eren, Ayşe Yelek, Betül Demirel vd.	2018	Kısmi Zamanlı Çalışan Personellerin Çizelgelenmesi: Kırıkkale Üniversitesi Örneği
Yasemin Taşdemir	2018	Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bakış
Barış Duman	2019	4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni