

## **Bilgi Ekonomisinde Sendika İçi Demokrasi Bağlamında İşçilerin Kararlara ve Yönetime Katılması**

*Volkan Dedeoğlu\**

**Özet:** Son yirmi yılda ortaya çıkan bilgi ekonomisi çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Bu etkileşim süreci sendikalar, emek piyasaları, işçi sınıfı gibi çalışma hayatının bütün kesimlerini içine almıştır. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan çalışma ilişkileri sistemi yerini bilgi teknolojilerine adapte olmaya çalışan yeni bir çalışma ilişkileri sistemine bırakmıştır. Geleneksel imalat sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerin yerine bilgi işçileri gelmiş yine klasik emek piyasaları yerini bilgi ekonomisine dayalı interneti yoğun olarak kullanan farklı emek piyasaları ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Toplumu, Yönetime Katılma, Bilgi Ekonomisi

### **Trade Union Democracy and Labor Participation in Management and Decision in Knowledge Economy**

**Abstract:** The information economy that has emerged in the last twenty years has deeply affected life. A large section of the community such as unions, employment market and workers has been affected by information economy. Labour relationships that has emerged after industrial revolution give way to a new labour relationship that try to adopt to information economy. Knowledge workers started to rise instead of oily rags that work at manufacturing sector and also traditional employment market has brought out different employment markets that based on information economy and uses internet intensely.

**Keywords:** Information Society, Leading Participation, Knowledge Economy

---

\* Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. Eposta: volkandedeoglu@gmail.com

## GİRİŞ

1990’larda başta gelişmiş ülkeler olmak üzere Dünya Ekonomisinde yaşanan hızlı büyüme; bilgisayar satışlarında, yazılım geliştirmede, internette, telekomünikasyonda ve multimedya da yaşanan patlamayla birlikte Bilgi Ekonomisi ortaya çıkmıştır. Bilgi ekonomisi kısa zamanda dünyanın her tarafına yayılmış ve sosyoekonomik hayatı etkilemiştir.

Bilgi ekonomisinin en önemli etkisi üretim ve çalışma hayatında yaşanmıştır. Geleneksel sanayi sektörü çökmüş ve bilgiye dayalı üretim ön plana çıkmıştır. Bu ürünlerin sadece üretimindeki baş döndürücü hız değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerdeki geleneksel üretimde ve hizmetlerdeki kullanımı da yaygın hale gelmiştir.

Yönetime katılma şekli olarak, işçilerin hisse sahibi olmaları ya da karbağlantılı ödeme, iş organizasyonu olarak bağımsız çekişme grupları veya kalite çemberleri, karar alma süreci olarak ortak danışma komiteleri veya işçi iletişim programları uygulamaları mevcuttur (Sümeýra, 2007; 16). Firmanın kişisel risklerini, büyük bir bölümünü merkezlenmemiş ücret pazarlığı ve getiri paylaşımı yolu ile paylaşan çalışanların firmanın karar alma sürecinde büyük bir söz sahibi olması beklenmektedir.

Bu durum otoriteyi, riski ve ödülü el ele vererek paylaşma ile ekonomik duyu meydana getirir. Bu durumda bir soru ortaya çıkar: firmalar karar almadaki yetki paylaşımında yarar sağlayabilecek mi? Ve karar almadaki yetki genişletilmesinde firmalar gönüllü olacaklar mı? Ekonomik açıdan bakıldığında, birtakım yasal müdahalelere ihtiyaç duyulacaktır. Bu durum Almanya’daki yönetime katılma yasaları (co-determination) ve bu yasaların planlı genişlemelerinde olduğunun aynısıdır.

### **Bilgi Ekonomisi Tanımı ve Gelişimi**

Son yirmi yılda Dünyanın her yerinde teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda köklü gelişmelere sahne olmuştur. Yaşanan bu gelişmeler yeni bir ekonomik gelişmeyi de beraberinde getirmiştir. Bu yeni gelişmeye Bilgi Ekonomisi adı verilmektedir.

Türkçe’de genellikle “Bilgi Ekonomisi” olarak kullanılan kavram İngilizce literatürde “Infonomics”, “Post-industrial Society”, “Innovation Economy”, “Knowledge Economy”, “Network Economy”, “New Economy”, “E-conomy”, “Digital Economy”, “Information Economy”, “Information Economics” gibi birçok başlık altında incelenmektedir (Özen, 2014; 3). Türk Dil Kurumu sözlüğünde bilgi ‘İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin tamamı, malumat’ olarak tanımlanmıştır. Bilgi kavramı üzerinde çalışılan içerik ve bakış açısına göre pek çok çeşitte anlamlar barındıran karmaşık bir yapıdır.

Bilgi çok karmaşık bir yapı arz ettiğinden ötürü farklı bağlamlarda, farklı anlamlarda kullanılabilir (Balcılar, 2008:4). Sadece bilgi değil, bilginin iletimini sağlayan teknoloji de bilgi ekonomisini

karakterize eden unsurlar arasında görülmekte, günümüzde internetin bilgi ekonomisindeki stratejik konumundan söz edilmektedir (Lengel, 2009:18).

Aslında bilgi ekonomisi ile ilgili mevcut kesin bir tanım şu anda mevcut değildir. Bilgi ekonomisinin 1860–1900 yılları arasında gerçekleşen ve elektrik, motor, hava taşımacılığı, film, radyo, kimyasal maddeler, ilaç ve bunun gibi sanayilerde kaydedilen yenilikler sayesinde üretim ve verimlilikte altın çağı yaşatan İkinci Endüstriyel Devrim’e kadar tarihsel süreçte geriye gittiğine ilişkin bir belirsizlik vardır (Nordhaus, 2001). Bununla beraber, enformasyon, iletişim ve veri işleme teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte neredeyse iş hayatının tamamen bilgisayarlar zemini üzerine taşınması ve internet’in yaygın kullanımı, önemi artan insan sermayesi ile birlikte yeni ekonominin temel yapı taşlarını oluşturuyormuş gibi gözükmektedir (Berthold, 2001:15-16).

Bilginin insanla ilgili bir kavram olması nedeniyle bilgi ekonomisi “*insana ait bilimsel, sistematik ve organize bilginin üretime, tüketime ve paylaşımına uygulanmasını konu alan faaliyet biçimi*” şeklinde ifade edilmiştir (Erkan, 2013).

Bilgi ekonomisi kavramı çoğunlukla internet ve iletişim teknolojisi ile ilişkilendirilen şirketlere atıfta bulunmak amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca madencilik, geleneksel üretim ve nakliye gibi sözde ‘*geleneksel ekonomi*’ şirketlerine veya endüstrilerine karşıt bir kavram olarak da kullanılmaktadır (Şenkal, 2015:46).

Bilgi ekonomisi kavramı ilk defa Machlup tarafından kullanılmıştır. Machlup, üç klasik sektör içine gizlenmiş olan yeni bir sektörü tanımlamak için bu terimden yararlanmıştır. Ancak, bilgi ekonomisi kavramı, Drucker’in “Süreksizlik Çağı” adlı kitabında yer aldıktan sonra popüler olmaya başlamıştır (Taşcı, 2007:319).

Mc Dermott, bilgiyi enformasyondan ayıran 6 özelliği şu şekilde sıralar:

- Bilgi insan düşüncesinden kalan şeylerdir.
- Bilgi insan davranışıdır.
- Bilgi anlık oluşturulur.
- Bilgi toplumlarca üretilir.
- Bilgi toplum arasında çeşitli yollarla ayrılır.
- Bilgi, enformasyon birimlerinin anlamlı ve faydalanılabilir bir biçimde bir araya getirilmesidir (Balcılar, 2008:4).

Bilgiye dayalı ekonomiye geçiş sürecinde teknolojik gelişmeye yapılan önemli vurguyla birlikte, küreselleşme ile bilgi ekonomisine geçiş süreci karşılıklı etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu süreçte, ekonomiler de mal, hizmet, yatırım, insanlar ve fikirlerin uluslararası kolayca hareket etmesiyle

dünya ekonomisine gittikçe entegre olmaktadır. Böylece bu süreç, firmalar arasında yeni rekabet ve işbirliği alanlarını artırırken, yeni fikir ve teknolojilerin yayılmasını da teşvik etmektedir (Kelleci, 2003:2).

### **Bilgi Ekonomisinde Yönetime Katılma**

Bilgi ekonomisinde emek piyasasında ortaya çıkan karar verme sürecine katılım modelleri teknolojik değişimin bir sonucu değildir. Örneğin Japon, İsveç ve Amerikan işletmesinde uygulanan yönetime katılma uygulamaları teknoloji değişimden ziyade anlayış değişikliğinin bir sonucudur.

Bu anlayış işçilerin bilgi, beceri, zekâ ve yaratıcılık gibi yeteneklerle sisteme katkı yapmaları amaçlanmaktadır (Erdut, 2003:21). İşçilerin yönetime katılımı kontrol ve bilgi transferi gibi konular düşünüldüğünde ekonomik perspektif açısından geçerli bulunmuş ve desteklenmiştir. Bunun yanında karar verme hakları iş ilişkilerini genişletmiştir.

Hem çalışanlar hem de işverenler tarafından fırsatçı davranışlara izin veren tamamlanmamış sözleşmelerin tipik bir örneği de iş sözleşmeleridir. Yönetime katılma hakları toplu çalışma ilişkilerini potansiyel olarak büyütür. Böylece işçilerin işlerinde maksimum çaba sarf etmelerine teşvikte bulunulur.

Genişletilmiş yönetime katılma hakları firma ve çalışanlar arasındaki pazarlık paketini de içerirse çok daha uygun olur. Eğer işçiler daha uygun yönetime katılımı kurumsal çatıda sık sık düşüncelerini dile getirir ve tartışırsa yönetim bölümü üzerindeki simetrik olmayan bilgi problemlerini azaltmaları mümkündür. Toplu davranış firmadan firmaya farklılık gösterir. Fırsatçı davranışta tamamlanmamış sözleşmelerin maliyetindeki düşüş topluluk olarak gözlenmesi birey olarak gözlenmesinden daha kolaydır. Bundan dolayı yönetim paylaşım hakları işlem ve bilgi maliyetlerini düşürür ve böylece ekonomik verimlilik artırılır. Eğer bu avantajlar ex-post fırsatçı davranış imkânlarına baskın gelirse hem firma hem de çalışanlar kurumsal düzenlemelere gitmeye gönüllü olurlar. Ex-post pazarlığı için kurumsal iskelete sahip göreceli olarak esnek çalışma kontratları her iki taraf içinde özellikle tercih edilebilir (Berthold, 2001:7).

Değişen ekonomik durumlara uyum sağlayabilmek için çalışan beşeri sermayesine sürekli yatırımlar gereklidir. Bu durum çalışanlar daha sonra, firmanın önünü kesen potansiyel suçlular konumuna düşmesini engelleyeceğinden, firmalar beşeri sermayesine yatırım yapmaya gönüllü olacaktır.

Bu gibi bir durum 19 ile 20. yüzyılın başlarındaki Taylorist modele sahip organizasyonlu firmalarla benzerlik göstermektedir. Çalışanların baskın olduğu firma durumunda üretimin daha büyük olduğunu varsaymak yanlış olmaz. Şirketlerin son tipi olarak liberal toplumların hiçbir yerinde piyasa ihtiyaçlarını karşılayamayan firmalar gösterilebilir. Bilgi ekonomisi gelişinden 20 yıl önce tamamen hiyerarşik yapıya sahip olan organizasyonların firmalar için uygun olmadığı görülmüştür.

Hangi tür yönetime katılım anlaşmalarının yararlı olacağını tanımlayan durumlar firmadan firmaya değişiklik gösterir ve yerel görüşme ortakları yerel durumdan haberi olmayan yasa koyuculardan daha iyi ve verimli bir şekilde durumları analiz edebilecekleri kabul edilmelidir. Bazı piyasa başarısızlıkları yasal müdahalenin gerekliliğini haklı çıkarmıştır.

Gerçekçi olarak politik karar verme sürecinin de çok iyi işlemekten uzak olduğu söylenebilir. Yasal müdahalenin haklılığı için çok daha güçlü varsayım ihtiyacı vardır. Kusurlu politik çözüm optimum piyasa çözümünden çok daha az etkilidir.

Bu şartlarda üç problem gündeme gelmektedir: neden yasal bir çözüm daha yararlı olabilir? Firma seviyesinde her bir çalışan firma düzeyinde görüşmede özgür biri olarak davranma hakkına sahiptir. Çalışma arkadaşlarının üzerindeki haklarının aksine bir durumdur. Böylece kişinin terfi şansı ve yönetim ile arasındaki ilişkiler için uygun bir davranış sağlanmış olur. Ücret ödemelerinin aksine yönetime katılım hakları her bir çalışan için ortak getirilere sahiptir. Bu sebeple bu konuda çalışanlar için firma seviyesinde düzenleme, pazarlık gücü içinde simetrik olmayan bir kar sağlayan yönetimi için olduğundan daha karlıdır. Devlet müdahalesi yolu ile gelişim için bazı sosyal faydalardan ayrılmak yönetime katılım haklarına dair serbest pazarlık çözümlerini sistematik olarak azaltacaktır. İkinci olarak işçilere gönüllü olarak yönetime katılım haklarını teslim etmek her bir kişisel firmanın bu şekilde uygulama yapması için aksi yönde seçim problemini ortaya çıkarabilir.

Yönetime katılım hakları genellikle oluşturulan sahte getirilerden korunmak için işçilerin geçici olarak işten çıkarıldığında bazı söylemler ve hükümler içerir. Böylece çalışanların korunması için, şirketlerin işçileri işten çıkarma maliyetlerini arttırmaktadır. Firmanın işe son verme önceliğini işçilerin sahip olduğu yetenek ve bilgileri karşılaştırarak gerçekleştirmesi uygundur. Bu nedenle düşük kaliteye sahip olduğunu bilen işçi sistematik olarak yönetime katılım hakları yüksek olan işlere başvururlar. Böylece işten çıkarılmalarına karşı koruma elde ederler.

Buna karşın firmadaki ortalama üretkenlikteki işçiler her bir çalışanın ücretini etkileyeceğinden iyi çalışanlar yönetime katılım haklarına bakmaksızın işten çıkmayı tercih ederler. Genel yasal bir çözüm buna karşı seçim problemlerini azaltabilir veya çözebilir.

Üçüncü olarak küçük ve orta ölçekli firmalar ve piyasada itibar problemi olan firmalar sadece emek piyasasında değil üretim ve sermaye piyasasında da çalışanların yönetime katılım hakları ile ilgili anlaşmaya varmakta çok zorluk çekeceklerdir.

### **Fordizmden Post Fordizme Yönetime Katılma**

Post-fordizm, post-modernizmin ekonomik alanda karşılığı olan kavram olarak kullanılmakla birlikte, geniş bir alanda siyasal, sosyal, kültürel normlarda yaşanan değişimi de içerisine alan bir tanımlamadır. Post-fordist süreçte üretim düzenlerinde meydana gelen değişimin yanı sıra toplumun ve önceliklerinde de çok çeşitli kanallarda dönüşümler yaşanmıştır. Post-fordizm aynı zamanda

içerisinde bulunduğumuz küreselleşme dalgasının önemli bir ayağını oluşturmaktadır (Dağdelen, 2005). Esnek üretim ve uzmanlaşma ile tanımlanan yeni dönemin analizinde, kitlesel üretim yapan kuzey ve geri kalmış olan güney İtalya'dan ayrı olarak, küçük çaplı atölye ve fabrikaların birbirleri ile işbirliği yaparak faaliyet gösterdiği Üçüncü İtalya kavramı da önemli bir yer tutmaktadır (Saklı,2007;2). Organizasyonların çalışmasını sağlayan bilgi, etkin bir organizasyon için bilgi akışının sağlamlığı çok daha önemlidir (Turnbull, 1988:11-12). Castell buna dayanarak yeni bir organizasyon mantığı tanımlamıştır. Bilgi akışı sürecinin doğası, kolektif iş, takım çalışması, çalışanların sorumluluk almasını gerektirir. Organizasyon formlarının değişimi ile ilgili yapılan çalışmalar yeni değildir ve Post- Fordizm tartışmalarına kadar uzanır.

Bu fikre göre Fordist üretim yapıları çözülür ve organizasyonlar yeni, daha esnek bir yapıya kavuşur (Castells, 1997:62). Yeni olan fikir ise organizasyonel değişimin modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin (ICT) firmalara tanıtılmasına bağlı olduğudur. Fordist üretim modeli iki temel prensibe dayanır. İşlevsel özelleştirme ve hiyerarşik bütünleşme. İşlevsel özelleştirme işgücünün etkin bir şekilde bölünmekte ve üretkenliğini arttırmaktadır. Çünkü çalışanlar daha dar bir alanda çalışmaya odaklanır ve özel beceriler geliştirmeleri kolaylaşır.

Bu modelde özelleştirme dikey olarak büyük oranda bütünleşmeye bağlıdır. Karar verme gücü merkezileşmiştir (Castells, 1997:63). Bu, son kararların hiyerarşinin en üst düzeyinde verildiği anlamına gelir. Yönetim, ortak koordinasyon ve bilgi dağılımı prensipleri belirler. Fordist model, bilgi akışını engelleme amaçlı mekanizmaları içerir. Bunun sebebi bürokratik yapısı ve işgücünün bölünmesidir.

Fordist üretim modelinde çok fazla bilginin kaybolması riski vardır. Çünkü bürokratik kontrol sistemlerinde orta kademelerdeki yönetim sadece sahip olunan bilginin filtre edilmesiyle ilgilenir (Ozaki, 1991:17).

Post.Fordizm fikri geleneksel üretim mantığını tersine çevirmiştir. Çünkü bu fikir fonksiyonel birleşmeye ve hiyerarşik bölümlenmeye dayanmaktadır. Hiyerarşik bölümlenme firma dışı işçilerle yapılan kontratların artmasıyla sağlanır ve Post-Fordizmin önemli bir özelliği olarak görülür. Bu strateji genellikle ölçek küçültmeyle birlikte izlenir.

Bunun yerine olabildiği kadar tek bir organizasyon içinde şirketi özelleştirmek gerekir. Fordist modelin ikinci önemli özelliği özerk çalışma gruplarının işlevsel birleşimini gerçekleştirme ve çapraz- işlevsel takım çalışmasıdır (Piore, 1984:21). Outsourcing uygulamalarının özellikle bilgisayar olanakları ile desteklenmesi bilgi değişimi üzerinde kontrol sağlar. Artan bilgilendirme aynı zamanda fazla nitelikli olmayı ve sosyal yetkinliği çok önemli kılar. Sabel radikal olarak tekrarcı ve az nitelikli işçinin yeteneklerinin yükseltilmesini varsayar.

Çağdaş ICT'yi post-Fordist organizasyonla birleştirirken çözümsüz bir yola girmek için dikkatli olunmalıdır. Örneğin, Murray ve Willmott, ICT'nin artan yayılışını bilimsel yönetim sisteminin

hırsı olarak tanımlar (Murray, 1997:164). Lutz (1987) ICT'yi Fordist üretimle birleştirerek tartışır. ICT üzerine Neo-Fordist temelli olarak da konuşulabilir. Fakat diğer yazarlar da çelişkili olarak Neo-Fordizmi modern ICT'nin tek yolu olarak açıklamaz; ICT işin yeniden yapılandırılmasının bir seçeneğidir ve merkezi olmayan ve esnek bir organizasyon sistemidir.

Castells, yeni organizasyon mantığını ağ kavramıyla birleştirir, bunu da ağ organizasyonundan ve ağ ekonomisinden bahsederek yapar. Hayati organizasyon" ya da "ilişkisel organizasyon" terimini kullanan diğer yazarlar, ortaya çıkan bilgi ekonomisinin temel unsuru olarak organizasyonlar arası ve organizasyon içi yönetime işaret ederler.

Ağ üzerine kurulu olan yeni organizasyon türleri ağ-tipi teknolojinin uygulanmasıyla gelişirler. Bazen "tepkisel üretim modeli" terimi çağdaş ICT olarak kullanılır ve yeni organizasyon türleri tepkiselliğe yeni bir boyut katarlar.

Bilgi ekonomisinin yeni organizasyon mantığı kendini 2 tip ağ yapısında gösterir;

- Firmanın birimleri arasında oluşan ve bürokratik yönetimin yerini alan organizasyon içi ağ yapısı
- Firmalar arasında oluşan ve pazardaki geleneksel koordinasyon modelinin yerini alan organizasyonlar arası ağ yapısı

Firma organizasyonlarının Fordizmden Post-fordizme değişiminde karar verme sürecinde çalışanların da bulunmasından firmaların yararları büyük ölçüde artar. Firmaların teşviki ile çalışanlar birikmiş bilgileriyle firmaya katılımı artırılır ve firma içi son karar vermede ortak yön sağlanmış olur. Böylece sermaye ve iş arasındaki ilginin geçmişten gelen çatışması düşürülmüş ve bugünlerde her iki kesimde sık sık benzer hatta paralel ilgilere sahip olması sağlanmıştır. Böylece de işçiler ve firmalar arasındaki ilişkilerin barışçı bir şekilde sürdürülmesi ve verimliliği korumak için yasal müdahalenin gerekliliği azaltılmış olur. Bu durum personel bağlılık komitesinde hizmet veren 50'den fazla çalışan raporlarıyla firmalardaki çalışanların üçte birini yansıtıyor.

### **Endüstriyel Demokrasi ve Yeni Üretim Teknikleri**

ABD'de akademik çalışmalarda, yeni iş çevresindeki bu iki cephe ayrı ayrı ele alınmıştır. İşgücü katılımındaki değişik cepheler, onların sendikalar ve şirket performansı üzerindeki etkileri bakımından endüstri ilişkileri eserlerinde incelenmiştir. Aynı zamanda, yeni üretim teknikleri konusundaki tartışmalar, endüstri mühendisliği gazeteleri ile sınırlandırılmıştır. Takım üretimi veya takım kavramında, bu genel kurala iş organizasyonunu dikkatle gözden geçiren ve iş ilişkilerini içeren bir istisna getirilmiştir.

Birçok endüstri ilişkileri uzmanı, çalışanların işyeri çerçevesinde felsefi veya resmi olmayan yönetimlere katılması yerine problem çözme ve karar almaya katılmasını içeren kesin, resmi ve

sözleşmeli programları kullanmışlardır (Castells, 1997:44). Bu açıklamalar bugün hala tartışılmaktadır. Ayrıca, yukarıdaki kullanım biçimleri de ele geçirilmiştir. Yeni üretim tekniklerinin genel durumu, işgücü katılım programları içinde incelenip tartışıldığında çok önemli ve tamamlayıcı bir niteliği olmadığı takdirde arzu edilebilir veya kabul edilebilir olduğu gözlenmiştir. Örneğin; Klein'in bir işverenin açıklamasından aktardığına göre; TZÜ, İÜK ve ürün yönetimine işçinin katılımı konuları, bir taburenin 3 bacağı oluşturur.

Yani üçü de kritik durumdadır. Üçünden biri kırıldığında yani unutulduğunda diğerleri de tepe taklak olur (Klein, 1981:61). Bir başka gözlemci de, ABD'de, oto endüstrisinin, TZÜ ve işgücü katılımının metal paranın 2 yüzü gibi idare edilmesini önermiştir. Yine de, yeni programlar geliştiği takdirde işgücü katılımının sona ermesi veya yok olmasına izin verilmesi muhtemeldir (Turnbull, 1988:11-12). TZÜ halinde, birçok araştırmacı, işgücü katılımının yeni sistemlerle bütünleşmesinin önemi üzerinde durmuştur. Örneğin Sepehri benzer bir şekilde, Amerikan Toyota çalışmalarındaki Kalite Çemberlerinin varlığının, TZÜ sisteminin bütünleşmesi için iyi bir kaynak olduğunu vurgulamıştır (Turnbull,1988:11-12). Sayer ise Kalite Çemberlerini TZÜ için önemli bir etken olarak görmüş ve sadece birtakım eksiklikler yüzünden doğan israfı azaltmak için değil aynı zamanda aktif katılımı güvence altına almak ve istihdam sürecini verimleştirmek için önemli bir neden olarak görmüştür (Turnbull, 1988:11-12).

Toplam kalite programını deneyenler de benzer bir şekilde, işgücü katılımının bu programlar için önemli olduğunu saptamışlardır. Levine'e göre, çeşitli kalite danışmanları, toplam kalite konusundaki şu görüş üzerinde ancak ufak bir değişiklik yapabilirler. Tüm programlar için ortak kabul edilen tek şey; işgücü katılımıdır. Tarihsel süreç içerisinde, Levine'in bu açıklaması (genellikle kalite çemberleri dahilinde) işgücü katılımının Birleşik Devletlerde toplam kaliteden daha önce geliştiği ve toplam kalite programlarının işgücü katılımı ile birleştiği şeklinde ele alınmıştır.

### **İşletme Düzeyinde Yönetime Katılmanın Düzeyi**

İşçilerin yönetime katılma hakları bugünlerde işletme seviyesinde yöneticilerle işçiler arasında otoritenin paylaşımını da ilgilendiren pazarlık paketinin bir parçası olmuştur. İşçilerin yönetime katılım haklarını düzenleyen Alman yasalarının planlanan çeşitli değişiklikleri küçük bir ekonomik etkileşim yaratmıştır.

Örneğin bunlar çalışma heyetlerinde kadınlar için kotalar, çalışma heyetlerinde karar mekanizmasına katılımdaki genişlemiş haklar, takım çalışması ve çevresel korumadır. Aynı negatif değerlendirme planlanan olasılıklar içinde geçerlidir. Çalışma heyetleri çalışma heyeti tarafından temsil edilmek istemeyen emek üzerine ve faaliyetlerini genişleterek firmalar üzerindeki çalışma heyetlerinin sayılarını arttırarak 100 işçiden fazlaya çıkarmaya çalışırlar.



Firmalar 200 yerine 300 işçi çalışmaya yönlendirilerek çalışma heyetinin biri tam zamanlı üye iken normal iş yükümlülüklerinin dışında işleri yapabilmektedir (Turnbull, 1988:11-12). Bu değişiklikler verimlilik tartışmaları tarafından doğrulanmamıştır. Firmaların karar vermesi bunların tersi olan bilgi ekonomisi fikirlerinin getirdikleriyle birlikte yürütülmektedir. Alman hükümetinin tartıştığı noktalardan biride demokrasi paraya mal olur ve bu maliyetlerde pozitif üretkenlik etkileri tarafından çevrelenir ve bu yüzden her zaman tatmin edici değildir. Kısmen maliyetlerdeki artış göreceli olarak çoklukla küçük firmaları etkiler ve bununla birlikte yasal düzenlemelerden en az yararı görürler. Hizmet ve ürün piyasasındaki rekabet baskısı onları hükümet tarafından hiçbir teşvik olmadan mücadeleye itmektir (Kenney, 1993:16).

### **Yeni Üretim Teknikleri, Sendikalar ve Yönetime Katılma**

Yeni üretim teknikleri ve sendikalar arasındaki ilişki ve sendikaların bu yeni tekniklere bakış açısı konusunda henüz kesin bir yargıya varılmamıştır. Bu konudaki görüşler hem olumlu ve hem de olumsuz şekilde değerlendirilebilir. Yeni endüstri ilişkileri çerçevesinde değerlendirilen bu yeni örgütsel değişim (yeni üretim teknikleri) sadece işçinin davranışlarında bir değişime yol açmamaktadır. Daha da önemlisi temel davranışlarda devam eden değişim, sonuç olarak işletmelere, verimlilik ve kalitenin artışı gibi faydalar da sağlamaktadır. İşletmeleri böyle bir yola iten neden de bu olmaktadır.

Fakat böyle bir gelişme, yeni endüstri ilişkileri sisteminde sınıf mücadelesi, yerini pazar mücadelelerine bırakma gibi bir sonucu da beraberinde getirme eğilimine yol açmaktadır (Kelly, 1991:25). Bu da ileride sendikaların geleneksel işlevi olan sınıf mücadelesinin önemini yitirmesine yol açabilecektir (Şenkal, 1999:26).

Sendikaların, yeni üretim tekniklerinin tamamlanmasındaki özellikle de işgücü katılım programlarındaki rolleri konusunda yapılan araştırmalarda ilginç sonuçlar elde edilmiştir. (44) Bu tekniklerin uygulanması konusunda Yönetim olumlu görüş bildirirse de, Bu konuda sendikalar ile yönetim arasında mutabakat sağlanmış değildir.

Nitekim, beş üretim tekniği sıralanırsa sendikaların TZÜ sistemine en az; takım üretimine ise en fazla katılımın sağlandığı konusunda görüş bildirdikleri görülmüştür (Turnbull, 1988:11-12).

Geleneksel toplu pazarlık, yeniden yapılanma çalışmaları için bir araç değilken, açıkça görülüyor ki toplu pazarlık sendika katılımı için en ortak alandır. Böylece anlaşılıyor ki, sendikaların katılımı için özellikle de geniş katılım ve öncelikle hücreler ve takımlar için en ortak detay yeni çalışma sisteminin görüşmelerinde yapılmıştır. Her iki tarafın temsilcilerinin katıldığı görüşmenin konuları ücret oranları, mesleki değerlendirmeler ve eğitim kurslarıdır. Soru tarzı bu tür bir sorumluluğu ortaya çıkaracak nitelikte olmasa da sendikaların pazarlık güçlerini tamamlayacak TZÜ sisteminden avantaj sağladığı konusunda pek fazla bir konu işlenmemiştir.

Birkaç örnek ortaya çıkmıştır. Bunlardan birinde bir takım yetkililer sendika katılımını en basit haliyle ‘destekleme’ veya ‘işbirliği’ hatta en azından ‘rekabet eksikliği’ şeklinde açıklamıştır. Diğer bir örnek sendikaların yeni tekniklerin planlanması ve tamamlanması konularında katılımını daha geniş açıdan ele almıştır. Örneğin bir sendika temsilcisine göre, yeni hücreli sistemde sendikalar iş akışının kararlarına ve makine yerleştirilmeleri konusunda katılımda bulunmaktadır. Bir başka temsilcinin ifadeleri ise sendikaların takım üretiminin tamamlanması konusunda her açıdan katılımın sağlanabileceği yönünde olmuştur

### **Yeni Üretim Teknikleri ve Toplu Pazarlık**

Endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan ademi merkezileşme ve endüstri ilişkilerinin işyeri düzeyine doğru bir gelişme göstermesi yeni üretim teknikleri ile paralellik göstermektedir. Bu yeni sistemde işçi ve işyerinin önemi artmakta ve endüstri ilişkileri sisteminde odak merkezi halini almaktadır.

Yeni üretim teknikleri işyerinde işçi-işveren işbirliğini güçlendirmekte ve endüstri ilişkilerini uzlaşmacı bir yöne sevk etmektedir. İşçi ve İşveren arasındaki bu gelişme toplu pazarlığı daha da hızlandırmakta ve barışçı yollarla sonuçlanmasına yol açmaktadır.

Wilkinson ve Oliver, işgücü katılımı ve TZÜ arasındaki ilişkiyi tamamen farklı bir yapı içinde ele almışlardır. Onların açıklamalarına göre; sıkı bir üretim sistemi, fazla fiyatların sisteme dağıtıldığı ve işçilere daha fazla güç yükletildiği TZÜ sistemini doğurur (Wilkinson, 1989:28). Başka bir deyişle; durgunluk zamanında TZÜ sistemi fiyatları yükseltir, böylece çalışanların pazarlık gücü de artar. Bu nedenle, özellikle İngiltere’deki yönetimin çalışanların işyerlerinde tanınmalarını sağlamak ve bu potansiyel gücü önlemek için gelişmiş programlara ihtiyaç duyulduğunu söylerler. Bazı gözlemciler de sendikacılar gibi, işgücü katılımının genelde bu hesaba uyduğunu düşünüp, bütünleşme için az bir değişikliğin yeterli olabileceğini tavsiye etmişlerdir (Wilkinson, 1989:28).

### **SONUÇ ve DEĞERLENDİRME**

Son yirmi yılda ortaya çıkan bilgi ekonomisi çalışma hayatında köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerden en önemli bilgi ekonomisine dayalı yeni bir emek piyasasının ortaya çıkmasıdır. Bilgi ekonomisine dayalı emek piyasası klasik emek piyasalarından oldukça farklılık göstermektedir. Bu piyasanın en önemli özelliği her aşamada bilgi teknolojilerinden azami ölçüde faydalanmasıdır. Özellikle işçilerin işletme yönetiminde kararlara katılımı internet üzerinden gerçekleşmektedir.

Gelişen bilgi ekonomisi beceri edinme konusunda da bir trendin oluşmasını desteklemektedir. Ancak bu, yalnızca modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimine bağlanamaz (Grugulis, 2001). Bu noktada, beceri taleplerindeki değişimi anlayabilmek için, bilgi teknolojileri sayesinde mümkün hale gelmiş kurumsal değişikliklerin tamamlayıcı ve karşılıklı zorlayıcı yenilikler içindeki merkezi rolünün

altının çizilmesi gereklidir. Bunun yanında, modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, daha az beceri sahibi çalışanların da daha basit görev ve işler için istihdam edilmesini olanaklı kılmaktadır.

Yalnızca beceri edinmeye yönelik trendlerin oluşup yok olmasını işaret etmek yerine, yeni gelişen bilgi ekonomisinin ne tür beceri, yeterlik, bilgi ve meziyetleri önemli hale getirdiği konusu da incelenmelidir

Sonuç olarak geleneksel toplu pazarlık sisteminde birincil değer işçilerin çalışma yaşamlarını etkileyen kararlarda söz sahibi olma hakları olan endüstriyel demokrasiyi inşa etmektir. Bu toplu pazarlığın pratiklerini ve prosedürlerini teşvik eden Wagner Kanunu'nun ve katımlı yönetimi esas alan yeni üretim tekniklerinin de temel odak noktasını teşkil etmektedir. Sendika toplu pazarlıkta işçilerin sesi olduğundan endüstriyel demokrasi sendika demokrasisini ön koşul sayılmaktadır. Bu Landum-Griffinin öncülüdür. Sendika demokrasisi endüstriyel demokrasinin temel ögesidir. Maalesef yüzyılın sonunda, fakat endüstriyel demokrasinin sadece eksik bir sendika demokrasisinin temel ölçülerini başardığımızı söyleyemeyiz.

#### KAYNAKÇA

- Balcılar, Hüseyin, (2008). "Türkiye'nin Bilgi Toplumu Olma Yolunda Bilgi Teknolojilerinin Kullanılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, S.B.E
- Castells, M. (1997), *The Rise of the Network Society*, Maldon Mass./Oxford: Blackwell Publishers
- Çelik Sümeyra, **Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007
- Dağdelen İlhan, *Post fordizm*, Mevzuat Dergisi, Yıl:8, Sayı:90, 2005
- Erdut, Tijen.(2003), "Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma", **TUHİS Dergisi**, Kasım
- Erkan H, H. Atik, S. Taban, and C. Özsoy, *Bilgi Ekonomisi*, 1. Baskı. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2748 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1706, 2013
- Grugulis, I., Willmott, H. and Knights, D. (2001) *International Studies of Management and Organization*, Special issue on the Labor Process Debate, 30:4.
- Kelleci Mehmet Ali, *Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri Ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar Ve Riskler*, DPT, Yayın No: DPT. 2674, Ankara 2003
- Kelly John, Caroline Kelly, "Them and Use; Social Psychology and The New Industrial Relations", **British Journal of Industrial Relations**. March 1991.
- Kenney, M., and R. Florida (1993) *Beyond Mass Production: The Japanese System and its Transfer to the U.S.*, New York: Oxford University Press. S.16
- Klein Janice A., " The Human Costs of Manufacturing Reform" **Harvard Business Review**, March-April 1989
- Lengel. L, "The Information Economy and the Internet", *Journal. Mass Commun.*, vol. II, 2009

- Murray, F. ve Willmott, H. (1997). Putting information technology in its place: Towards flexible integration in the network age, *Information Technology and Organization: Strategies, Networks, and Integration*. RCDL Brian P. Bloomfield. Oxford, UK: Oxford University Press,
- Norbert Berthold, ***Labor Market Policy in the New Economy***, Paper presented at the Conference Economic Policy in the. New Economy. organized by the Kiel Institute of World Economics, Paderborn, May 15-16, 2001, Würzburg 2001
- Nordhaus, W. (2001), Productivity Growth and the New Economy, NBER Working Paper 8096, Cambridge,
- Ozaki R, 1991 *Human Capitalism: The Japanese Enterprise System as World Model* (Penguin Books, New York)
- Özen Zeki, Elif Kartal, Çiğdem Selçukcan Erol, Fatma Öney Koçoğlu Bakıoğlu, ***Bilgi Ekonomisi Üzerine Bir Çalışma***, XVI. Akademik Bilişim Konferansı, AB 2014, Mersin Üniversitesi, 5 - 7 Şubat
- Peter J.Turnbull, “The Limits of Japanisation: Just-in –Time, Labour Relations and the UK Automotive Industry,” ***New Technology, Work and Employment*** , Vol :3, No:1, 1988
- Piore M J, Sabel C F, 1984 *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity* (Basic Books, New York)
- Saklı Ali Rıza, ***Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve post – fordizm***, Ankara, Ocak 2007, <http://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>
- Şenkal Abdulkadir, ***Sendikasıız Endüstri İlişkileri***, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1999
- Şenkal Abdulkadir, ***Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek***, Umuttepe Yayınları, Kocaeli 2015
- Taşçı Kamil, ***Bilgi Ekonomisinin Kuramsal Çerçevesi***, XII. “Türkiye’de İnternet” Konferansı 8-10 Kasım 2007, Ankara, s.319
- Turnbull Peter J., “ The Limits of Japanisation: Just-in –Time, Labour Relations and the UK Automotive Industry,” ***New Technology, Work and Employment*** , Vol :3, No:1, 1988
- Wilkinson Barry and Nick Oliver” Power, Control and the Kanban” ***Journal of Management Studies***, Vol:26, No:1, 1989