

İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

İstihdamın artırılması, ister makro ve isterse mikro düzeyde ele alınsın, günümüz endüstri ilişkilerinin temel amaçları arasında yer alır. Bu açıdan, endüstri ilişkilerinin şekillendirilmesinde, varsa istihdamın önündeki engellerin kaldırılması amaçlanır ve giderek, istihdamı engelleyici yeni mekanizmaların da yaratılmamasına çalışılır.

İstihdamı etkileyen mekanizmalar içinde, doğal olarak, sanayide işçi çalıştırmayı düzenleyen yasalar önplandadır. Bunların bazıları, istihdam üzerinde artırıcı etki yaratırken; birtakım yasal düzenlemeler ise, istihdamı olumsuz yönde etkiler. Endüstri ilişkileri; bunlardan istihdamı artırıcı olanlara sahip çıkarken, istihdamı daraltıcı etkileri bulunanların ortadan kaldırılmasına çalışmalıdır. Bu bağlamda, hangi hukuki düzenlemenin, istihdamı engelleyici ve hangisinin ise, artırıcı özelliğinin olduğunun saptanması gereksinimi ortaya çıkar. Bunu ayırtetmede temel hareket noktası da, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların amaç ve hükümlerinin belirlenmesi olmalıdır.

I. SANAYİ TOPLUMU İÇERİSİNDE İŞ YASALARININ ÖNEMİ

I. Sanayi İşçisinin Korunma Gereksinimi

Buharın makinaya uygulanmasıyla ortaya çıkan Sanayi Devrimi sonrasında, işçilerin sanayide ilkel şartlarla çalıştırıldıkları görülür. Nitekim, bu dönemde uzun süre ve düşük ücretle işçi istihdamı, yaygın bir olgudur. Yine, aynı dönemde, özel olarak korunmaya gereksinimi bulunan çocuk; genç ve kadın gibi kategorik çalışanların da, gerekli sağlık ve güvenlik koşullarına uyulmadan

*Sanayi toplumunda maddi
ürünler önplandayken,
bilgi toplumunda
ileri düzeydeki
bilşim teknolojisinin
yarattığı bilgi üretimi
ağırlıktadır.*

çalıştırıldıkları gerçektir. O dönemde buna ola-
nak tanıyan anlayış, klasik iktisadi liberalizm gö-
rüşleridir. Gerçekten, "bırakınız yapsınlar, bira-
kınız geçsinler" deyiimiyle özetlenen bu dönemin
hakim görüşü, işveren ile işçinin eşit oldukları ve
devletin de bunların arasına girmeyip çalışma ya-
şamına müdahale etmemesi esasına dayanmak-
taydı. İktisadi liberalizmin insan ve toplum yaşa-
mı üzerinde yolaçtığı zararlı sonuçlar karşısında
ise, devletin müdahale etmek zorunda kaldığı ve
ilk düzenleyici/koruyucu iş yasalarının çıkarılma-
ya başlandığı görüldü.

Sanayi işçisinin korunma gereksinimi, esas
olarak, iki temel nedene dayanır. Bunlardan bi-
rincisi; işveren ile işçinin, gerçekte ancak kağıt ü-
zerinde, ekonomik bakımdan eşit olduklarıdır.
Nitekim, üretim araçlarının mülkiyetini elinde
bulunduran sermaye sahibi işveren karşısında iş-
gücünü emek piyasasına sunan işçinin, ekono-
mik bakımdan onunla eşit durumda olduğu söy-
lenemez. İkincisi de; işçinin, işverenin emir ve
talimatı altında işgören kişi olması ve kişisel ola-
rak, işverene bağımlı bulunması gerçeğidir. İşte,
gerek ekonomik ve gerekse kişisel nitelikteki bu
bağımlılık, işçinin özel olarak korunması gereksi-
nimini yaratmıştır.

2. Koruyucu Ağın İçeriği

İşçinin korunması ve ona adeta bir güvence
ağının yaratılması konusunda, sosyal politika ön-
lemleri, birbirinden farklı iki değişik yolu dene-
miştir. Bunlardan biri, "kamu müdahalesi" ola-

rak nitelendirilen koruyucu mevzuat oluşturma
çalışmalarını ve diğeri de, "hak alımı" denilen
özgür toplu pazarlık ortamının yaratılması çaba-
larını içerir.

a.) Kamu müdahalesi

Kamu müdahalesi usulünde devlet, çalışma
yaşamı içinde korunmaya yukarıda belirtilen ne-
denlerle gereksinimi bulunan işçiler için, mevzu-
at oluşturarak, yani yasa çıkartarak, bunların ko-
runmasına çalışır. Nitekim, ilk çalışma yasaları;
çocuklar, gençler ve kadınlar gibi özel korunma
gereksinimi içinde bulunan gruplara yönelmiştir.
Söz konusu yasal düzenlemeler, öngören veya
yasak koyan hükümleriyle, kamu düzenine yö-
neliktir. Bunların aksinin kararlaştırılması, sözkö-
nusu değildir. Anılan nitelikteki hükümlerin işçi
lehine değiştirilmesinden söz etmek de, hukuken
mümkün olmaz. Çünkü, kamu düzeni sözkönu-
su olduğunda, esas olan kamunun çıkarı olaca-
ğından, artık işçi lehine olmadan sözedileme-
mektedir.

Kamu müdahalesini içeren hukuki düzenle-
meler, yasak/kısıtlama veya sınırlama ya da yük-
küm getirirken, işçi istihdamında uyulması gere-
ken esasları belirler. Bunların genelde, kendileri-
ne uyulmasını sağlamak üzere, katı nitelikte dü-
zenlemeler oldukları ve de para veya hapis ceza-
sı, zorlun, kapatma, alıkoyma gibi zorlayıcı ka-
mu hukuku yaptırımlarını içerdikleri görüldü.

b.) Hak alımı

Sanayi işçisi, ilkel çalışma koşullarına karşı
bizzat mücadele etmek üzere, sendika çatısı al-
tında birleşmiş; daha sonra da, işi bırakmak sure-
tiyle grev uygulamasına girmiştir. Başlangıçta hu-
kuk düzenlerince meşru olarak kabul edilmeyen
bu tür eylemler, zamanla sendika-toplu iş sözleş-
mesi-grev haklarının birer sosyal hak olarak ta-
nınmasıyla, özgür toplu pazarlık sisteminin ku-
rulmasına yolaçmıştır. Anılan sistemin kuruluşun-
da devlet, sadece düzenleyici, yani salt kuralları
koyma işlevini üstlenmiştir.

II. BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞTE İŞLETMELERDEKİ DEĞİŞİM

I. Sanayi Toplumunun Aşılması

20 nci yüzyılın son çeyreği, artık yeni bir toplum yapısının, bilgi toplumunun dönemidir. Bilgi toplumu yapısı içinde, sanayi toplumunun yabancılaşmış mavi yakalı işçileri, yerlerini yavaş yavaş beyaz yakalılara bırakmaya başlamıştır. Sanayi toplumunda maddi ürünler önplandayken, bilgi toplumunda ileri düzeydeki bilişim teknolojisinin yarattığı bilgi üretimi ağırlıktadır.

Çağımızda en büyük güç, ünlü yazar Alvin Toffler'in anlatımıyla, bilgi'dir.

Gerek şiddet ve gerekse servet, aynı yazara göre, güçlülerin ve zenginlerin elindedir; bilginin en devrimci özelliği ise, zayıfların ve yoksulların da sahip olabileceği birşey olmasıdır. Toffler, e-nazından son üç asır boyunca temel siyasi mücadeleden servet dağılımı üzerine olduğunu belirttikten sonra, yaklaşan güç mücadelesinin ise bilgi dağılımı ve bilgiye ulaşmakla belirleneceğini ileri sürmektedir.¹

Diğer yandan, bilgi kullanımı, ulusal sınırları aşmış, işletmeler için globalleşmeyi gerçekleştirmektedir. Buna göre, işletmelerin artık emek piyasasında, niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerine, üstün nitelikli işgücüne, yani beyin gücüne ağırlık verdikleri görülmektedir.

Yeni yaklaşımlar,

Fordist dönemin

klasik istihdam güvencesinin

yerine, işletmeler bakımından

işletme güvencesini ve işçiler

bakımından da, istihdam

edilebilirlik güvencesini

koymak istemektedir.

Bilgi kullanımı,

ulusal sınırları aşmış,

işletmeler için globalleşmeyi

gerçekleştirmektedir.

Buna göre, işletmelerin artık

emek piyasasında, niteliksiz

ya da yarı nitelikli

beden gücünün yerine,

üstün nitelikli işgücüne,

yani beyin gücüne ağırlık

verdikleri görülmektedir.

2. İşletmelerdeki Değişim

Günümüz işletmeleri, kendilerini sarsan büyük bir değişimle karşılaşıyorlar. Gerçekten, modern işletmeler, üretim sistemlerinden yönetim organizasyonlarına kadar, bir büyük değişimi yaşamaktalar. Bunlar içinde en büyük etken, içte ve dışta yaşanan kıyasıya rekabet ortamıdır. Nitekim, 90'lı yıllardan itibaren gittikçe hızlanan küreselleşme süreci, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmiştir. Rekabette başarı şansı; günümüzde tüketici isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal üretmeye bağlıdır.

Sanayi devriminin yerini global ekonomi ile bilgi teknolojilerine ve durmak bilmeyen değişime bırakması, işletmeleri ulusal sınırların dışında düşünmeye zorlamaktadır.

Hammadde bulunmasından rakiplerin kimlerin olduğuna kadar, tüm konularda işletmeler, artık dünya düzeyinde düşünmek ve karar almak durumundadır. Giderek, işletmeler, biryandan faaliyetlerinde etkinlik ölçülerini gözden geçirmekte ve diğer yandan da, değişime ayak uydurabili-

İşletmeler, daha baştan

% 2 sakat +

% 2 eski hükümlü +

*% 2 terörden zarar görenler
olmak üzere toplam*

% 6'lık bir kontenjanı,

sözkonusu kişilerin

istihdamına ayırmak

durumunda kalmaktadır.

lecek esnek organizasyon yapılarını oluşturmaktadır. Stratejik birlikler oluşturma, dış kaynaklardan yararlanma, personeli güçlendirme, küçülme ve kademe azaltma türündeki yeni organizasyon yapıları,² tüm bu gelişmelerin sonucudur.

Günümüz dünyasının global ekonomik düzeni, piyasa ekonomileri ister ulusal ve isterse uluslararası rekabete dayalı olsun, çalışma yaşamının değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesi sonucuna yolaçmaktadır.

İşletmelerdeki değişim, yönetimi sadece esnek organizasyon yapısı yönünde etkilememiş; insan kaynakları ve endüstri ilişkileri bakımından da, yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu konuda, sanayi devrimi sonrasında oluşturduğu koruma ağı, yönetim yapılarının ötesinde, iş ilişkileri bakımından esnekliğin kabulünü gerektirmiştir. İş ilişkilerindeki esnekleşmeyi ise, günümüzde güçlü esen küreselleşme rüzgârlarından soyutlamak mümkün değildir. Çünkü, günümüz dünyasının global ekonomik düzeni, piyasa ekonomileri ister ulusal ve isterse uluslararası rekabete dayalı olsun, çalışma yaşamının değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesi sonucuna yolaçmaktadır.

III. DEĞİŞİMİN İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

I. Post-Fordist Dönemde İstihdamın Yapısı

Geçmişin Fordist üretim modeli, emeğin yoğun tüketimine ve yoğun yeniden üretimine dayanıp işsizlik sigortasına, sendikal haklara ve toplu pazarlık uygulamasına olanak tanır. Günümüzün Post-Fordist yaklaşımları ise, sermayenin verimliliğini azaltıcı bu tür faktörleri sınırlamaya ve az sayıda ama nitelikli işgücünü içeren bir emek piyasasını hedeflemektedir. Bu bağlamda, yeni yaklaşımlar, Fordist dönemin klasik istihdam güvencesinin yerine, işletmeler bakımından işletme güvencesini ve işçiler bakımından da, istihdam edilebilirlik güvencesini koymak istemektedir. Buna göre, mevcut işin korunmasının yerine, işçilerin beceri ve bilgilerinin güncelleştirilmesi ve iş değiştiren işçilere iş bulabilmeleri (istihdam edilebilme) konusunda daha çok yardımcı olunması düşünülmektedir. İşletme güvencesi bakımından da; esas olanın, işletmenin devamlılığının sağlanması olduğu kabul edilmektedir.³

2. İstihdamdaki Katılık

Günümüzde işletmelerin istihdamda karşılaştıkları mevzuat, niteliği itibarıyla, katıdır. Bu katılık; istihdama ilişkin mevcut kuralların, ço-

Tam gün istihdam

esasının geçerli oluşu

karşısında, kısmi süreyle

çalışmanın tanımı,

mevzuatta yapılmamış olup;

çağrı üzerine çalışma,

iş paylaşımı ve kayan iş süresi

gibi işletmelerin gereksinim

duydukları atipik istihdam

türleri, mevzuata yabancıdır.

*Günümüz işletmeleri;
iş süresini kısaltma
isteklerinin yoğunluğu,
ekranlı ünitelerle çalışmanın
çoğalması ve başka işte
çalışmanın yaygınlaşması
gibi değişik olgularla kısmi
çalışma ve atipik istihdam
arayışları içerisindedir.*

ğunluk itibariyle, aksi kararlaştırılmayan, mutlak buyurucu (emredici) özellikte olmasından kaynaklanır. Dahası; Devlet, birtakım zora dayalı kamu hukuku yaptırımlarıyla, istihdama ilişkin bu kuralların işletmelerde uygulanmasını güvence altına almaya çalışır.

a.) İstihdam zorunluğu

İstihdam zorunluğu, iş sözleşmesi serbestisine getirilmiş bir sınırlama niteliğini taşır. Gerçekten, istihdam zorunluğu, işverenin istediği kişiyi istihdam etme ve istemediği kişiyi de istihdam etmeme serbestisini sınırlar. Bu bağlamda, halen Türk iş mevzuatındaki sakat ve eski hükümlü (İş Kanunu m.25) ile terörden zarar görmüş kişileri veya bunların yakınlarını (Terörle Mücadele Kanunu ek m. 1) istihdam yükümüne ilişkin düzenlemeler, istihdam zorunluğunun tipik örneklerini oluşturur. Böylelikle, işletmeler, daha baştan % 2 sakat + % 2 eski hükümlü + % 2 terörden zarar görenler olmak üzere toplam % 6'lık bir kontejanı, sözkonusu kişilerin istihdamına ayırmak durumunda kalmaktadır.

Zihinsel özürliülerin de istihdam zorunluğu kapsamına alınması, işletmelerdeki istihdam yapısını altüst etmiştir.

İş bulma olanakları son derece sınırlı bulu-

nan bu kategorik kişilerin, istihdam zorunluğu yoluyla istihdam olanaklarının artırılması, toplumsal yaraların sarılması yönünden son derece yararlı olmakla birlikte, bundan son derece dikkatli olunması gerekir. Çünkü, istihdam zorunluğu getirilen kategorik kişiler; genelde işletmelerin, istihdamını rahatlıkla kabul edemedikleri bir topluluğu oluşturur. Bunları istihdam zorunluğunun salt kayıtlı ekonomi içindeki işletmeler veya sadece özel kesimdeki işyerleri üzerinde toplanması ya da istihdam zorunluğuna aykırılık için fahiş olarak nitelenebilecek derecede yüksek para cezalarının öngörülmesi ise, doğallıkla istihdamı daraltıcı etki yapar.

Ayrıca, sakatlar ile eski hükümlülerin istihdamına ait tüzüklerde yapılan son değişiklik, getirdiği ikinci kerede kabul zorunluğuyla, işletmede işe uygun kişi çalıştırma olanağını azaltmıştır. Dahası, zihinsel özürliülerin de istihdam zorunluğu kapsamına alınması, işletmelerdeki istihdam yapısını altüst etmiştir.

Diğer yandan, istihdam zorunluğuna aykırılık için öngörülen para cezaları, genel bütçe içinde toplanmaktadır. Oysa, bunların, özel bir fonda toplanıp, sözkonusu kişilere istihdam yaratmada kullanılması çok daha doğru olur. Önümüzdeki günlerde kurulması düşünülen Özürliüler İdaresi içinde, bu konunun da gündeme getirilmesi gerekmektedir.

Yine, gemilerde sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümünün uygulanışı (Deniz İş Kanunu m. 13) da, deniz işinin özellikleriyle ve deniz sektörünün istihdam yapısıyla bağdaşmamaktadır. Nitekim, açık denizdeki bir gemide, bu kişileri çalıştırma güçlüğü olasılığı ortadadır. Bu noktada, işin gereğinin önplanda tutulması, gemilerdeki istihdamı daralmadan uzak tutacaktır. Katı istihdam kurallarında eksik olan da, işte bu işin gereği ve özelliği unsurunun gözönünde bulundurulmasıdır.

b.) Tam gün istihdam

Türk iş mevzuatı, kısmi süreyle (part-time) istihdamı düzenlememekte; esas olarak, tam gün

*Ekonomik kriz dönemlerinde
artık geleneksel iş hukuku
kalıpları güçsüz kalmaktadır.
Özellikle talebin yükseldiği
bir dönemde,
işletmede belirecek personel
açığının kapatılması,
atipik istihdamla mümkün
olabilmektedir.*

istihdam esasına dayanmaktadır. Oysa, günümüz işletmeleri; iş süresini kısaltma isteklerinin yoğunluğu, ekranlı ünitelerle çalışmanın çoğalması ve başka işte çalışmanın yaygınlaşması gibi değişik olgularla kısmi çalışma ve atipik istihdam arayışları içerisinde. Mevzuattaki katı iş süresi anlayışı ve tek yanlı statü değişikliklerine kapalılık ise, işletmelerde ortaya çıkan kısmi süreyle istihdam gereksinimlerinin önüne geçmektedir.⁴

Tam gün istihdam esasının geçerli oluşu karşısında, kısmi süreyle çalışmanın tanımı, mevzuatta yapılmamış olup; çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve kayan iş süresi gibi işletmelerin gereksinim duydukları atipik istihdam türleri, mevzuata yabancıdır. Bunun gibi, eşit işlem esası, sadece tam gün istihdam edilenler için düşünülmekte; bunlar ile kısmi süreyle (veya atipik) istihdam edilmiş olanlar arasında yapılacak bir haksız ayırım, mevcut iş yasalarınca engellenmemektedir.

c.) Zorlayıcı neden ve izne çıkarma

Fordist üretim biçimi, esas olarak, yüksek talebin ve istikrarlı pazarın varlığına bağlıdır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise, artık geleneksel iş hukuku kalıpları güçsüz kalmaktadır. Özellikle talebin yükseldiği bir dönemde, işletmede belirecek personel açığının kapatılması, atipik istihdamla mümkün olabilmektedir. Atipik istihdamla

yabancı bir iş hukuku sistemi, bu durumda yeterli olamamaktadır. Bunun gibi, talep düşüklüğü ya da yokluğu durumunda da, yürürlüğe konulmak istenen zorunlu izin uygulamaları, mevcut yasal düzenlemelere ters düşmektedir.

Çünkü, yürürlükteki mevzuat, bir haftaya kadar zorlayıcı neden uygulamasını tanımakta ve toplu izin uygulamasına da, Nisan ile Ekim ayları arasındaki dönem için izin vermektedir. Böyle bir istihdam katılığı ise, işletmelerde ne işin yönetimi ile üretimin gereksinimlerine ve ne de serbest piyasadaki dalgalanmalara uyum gösterebilmektedir.

Nitekim, talep düşüklüğünü veya yokluğunu içeren ekonomik sıkıntı dönemleri, genelde bir haftayla sınırlı kalmadığı gibi, Kasım ile Mart ayları arasındaki dönem içinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, tarafların ancak kendi aralarında anlaşarak, bu tür uygulamaların üstesinden gelebildiğini yakın geçmişte gördük.

*İstihdamda esnekliği
ortadan kaldıran
çalışma saatleri
düzenlemelerine,
yasal değişiklik yapmak
suretiyle,
esneklik kazandırılmalıdır.
İş mevzuatına esneklik
kazandırıcı hukuki
düzenlemelerin yapılması,
esasen sosyal taraflar
arasında varolan esneklik
niyetini teşvik edecektir.*

*İstihdamın önüne dikilen
mevzuat engelleri
ayıklanmadığı sürece,
Türkiye'nin rekabet gücünü
korumanın ve artırmanın
olanaksız olduğu gözden
uzak tutulmamak gerekir.*

d.) Çalışma yaşamındaki fonlar

80'li yılların ortalarından itibaren Türk çalışma yaşamında, değişik fon uygulamaları dönemine girilmiştir. Bunlardan üretimle doğrudan ilgisi bulunmayanların, işçilik maliyetlerini artırmaları nedeniyle, istihdamı daralttıkları bilinen bir gerçektir. Son 10 yıldaki fon uygulamaları, formel sektördeki istihdamı daraltıcı etki yaratmaktan öteye gidememiştir. Bu konuda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, işverenin ödediği her 100 TL'den 51.5 TL çalışana, 38.4 TL Devlete ve 10.1 TL kıdem ile ihbar tazminatı ve benzeri ödemelere gitmektedir.⁵

Fonlarda biriken paraların, enflasyona karşı yeterli ölçüde korundukları söylenememektedir. Nitekim, sözgelimi zorunlu tasarruf kesintilerinde nema/anapara oranı; 1989 yılında % 8.6, 1990 yılında % 4.5, 1991 yılında % 13.2 ve 1992 yılında da % 27.4 olmuş, yani sürekli enflasyonun altında tutulmuştur.⁶ Dahası, Hükümet, zorunlu tasarruf fonunda biriken paraları geri ödeme konusunda, kaynak yokluğunu ileri sürmektedir.

SONSÖZ

80'li yıllara kadar devlet korumacılığı sayesinde belli bir düzeye gelmiş bulunan Türk sanayi, bu dönemden itibaren uluslararası rekabete ve dünya piyasalarına açılma gereğini duymuştur. 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren Avrupa Birliğiyle girilen Gümrük Birliği'nin temelinde, rekabet gücü yatmaktadır. Üstelik de, Avrupa Birliği

içinde tam üye olarak yer alınmaksızın, böyle kıyasıya bir uluslararası rekabet ortamı içine girilmiştir.

İstihdamın önüne dikilen mevzuat engelleri ayıklanmadığı sürece, Türkiye'nin rekabet gücünü korumanın ve artırmanın olanaksız olduğu gözden uzak tutulmamak gerekir.

Uluslararası rekabette Türkiye'deki işletmeleri, yüksek işsizlik oranı ve işgücü maliyetleri gibi faktörlerin yanısıra, istihdamdaki katılığın da önemli ölçüde olumsuz etkilediği bir gerçektir. İstihdamın önüne dikilen engeller içinde, özellikle katı nitelikteki yasal düzenlemeler yer almaktadır. Bunlar içinde, özellikle makro düzeyde öngörülen sosyal siyaset hedeflerine hizmet etmekten çok, işletmelerde istihdamı daraltan istihdam zorunluğu ve fon kesintisi uygulamaları, makul düzeylere çekilmelidir. Yine, istihdamda esnekliği ortadan kaldıran çalışma saatleri düzenlemelerine, yasal değişiklik yapmak suretiyle, esneklik kazandırılmalıdır. Şimdiye dek, toplu iş sözleşmesinin tarafları, mevcut yasalara aykırı hükümleri kabul etmek pahasına, belli ölçülerde esnekliği uygulamada gerçekleştirebilmişlerdir. İş mevzuatına esneklik kazandırıcı hukuکی düzenlemelerin yapılması, esasen sosyal taraflar arasında varolan esneklik niyetini teşvik edecektir. Bu bağlamda, istihdamın önüne dikilen mevzuat engelleri ayıklanmadığı sürece, Türkiye'nin rekabet gücünü korumanın ve artırmanın olanaksız olduğu gözden uzak tutulmamak gerekir.

DİPNOTLAR

1. Bak. Toffler (çev.Çorakçı), Yeni Güçler-Yeni Şoklar, İstanbul 1992, 35-36.
2. Ayrıntılı bilgi için bak. Koçel, İşletme Yönetimi ile İlgili Son Gelişmeler ve Çalışanlar Açısından Anlamı, Mercek I, 3 (Temmuz 1996), 30 vd.
3. İşletme güvencesi kavramıyla ilgili görüşler için bak. MESS (yay.), 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, İstanbul 1994, 109 vd. ve özellikle 157.
4. Bak. Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, 86-87.
5. Bak. Ekin, Çalışma Hayatında Fonlar ve Zorunlu Tasarruf, Basisen, 57 (Aralık 1996), 24.
6. Oyan, Zorunlu Tasarruf ve Konut Edindirme Yardımı: Bir Aldatmacadan Diğerine, Türk-İş, 316 (Ağustos 1996), 28.