

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞGÜCÜ
YAPISINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLER
VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

EZGİ MORTAŞ

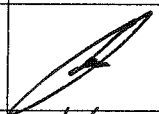


TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. M. ENGİN SANAL

EDİRNE 2011

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

EZGİ MORTAŞ tarafından hazırlanan **KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞGÜCÜ YAPISINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLER VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ** Konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. Maddeleri uyarınca **08.06.2011 Çarşamba** günü saat **14.00**'de yapılmış olup, tezin* **KABUL.....EDİLMESİNE..... OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. M. Engin SANAL (Danışman)	KABUL EDİLMESİNE	
Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK	KABUL EDİLMESİNE	
Yrd. Doç. Dr. Özlem ÖZKIVRAK	KABUL EDİLMESİNE	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYINLAMA İZİN FORMU

Referans No	402165
Yazar Adı / Soyadı	EZGİ MORTAŞ
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 13157060834
Telefon / Cep Telefonu	0 284 214 11 91 0 535 849 24 74
e-Posta	emortas@yahoo.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞGÜCÜ YAPISINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLER VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ
Tezin Tercümesi	LABOUR FORCE STRUCTURE CHANGES IN THE PROCESS OF GLOBALIZATION AND THE EFFECTS ON LABOUR AND INDUSTRIAL RELATIONS
Konu Başlıkları	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2011
Sayfa	215
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. M. ENGİN SANAL
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama İzni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum <input type="checkbox"/> Ertelenmesini istiyorum

a. Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilienlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

20.06.2011

İmza: E. Mortaş

Yazdır

Tezin Adı: Küreselleşme Sürecinde İşgücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri

Hazırlayan: Ezgi MORTAŞ

ÖZET

18. yüzyılın II. yarısında başlayan ve 19. Yüzyıl boyunca devam eden sanayi devrimi ile fabrikalar ve seri üretim ortaya çıkmıştır. Fabrikalarda gerçekleşen seri üretim emek yoğunudur ve dolayısıyla işçi sınıfı oluşmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşen fabrika üretiminde istihdam edilen işçi sınıfının, günün ekonomik ve politik koşulları dâhilinde kötü çalışma koşulları altında çalıştırılması da bir süre sonra işçilerin örgütlenmesine yol açmıştır. İşçilerin örgütlenmesi ile birlikte kurulan sendikal yapılanmalar ve işçi sendikalarının işverenlere karşı işçi çıkarlarını koruma istemi endüstri ilişkileri sistemini doğurmuştur.

Yeni teknolojilerin gelişimi ve kullanılması ile birlikte, dünya üzerinde hemen her alanda değişime, yakınlaşmaya ve hatta bütünleşmeye yol açmış olan küreselleşme kavramı ortaya çıkmıştır. Küreselleşme beraberinde yaşam standartlarında yükselme, hızlı ve kolay yayılan/elde edilebilen bilgi ve bu bilginin kullanımı, hızlı ve kolay iletişim, yeni iş alanları/iş fırsatları gibi birçok kolaylığı getirmiştir. Bunlarla birlikte, küreselleşen dünyada istihdam koşul ve şekilleri, işgücünün nitelikleri ve yapısı da değişmiştir. İşgücü ve çalışma şekillerinde yaşanan değişimler işçi sendikalarının olumsuz biçimde etkilenmesine yol açmıştır. Bu çalışmada endüstri ilişkileri sistemi, küreselleşme ve küreselleşme neticesinde yaşanan değişimin endüstri ilişkileri sistemi aktörleri olan işgücü ve sendikal yapılanmalar üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, İşgücü, Endüstri İlişkileri

Name of the Thesis: Labour Force Structure Changes in The Process of Globalization and the Effects on Labour and Industrial Relations

Prepared by: Ezgi MORTAŞ

ABSTRACT

With the industrial revolution which started in the second half of the 18th century and continued throughout 19th century, factories and mass-production have emerged. Due to the mass-production realized in the factories being labour intensive, proletariat was formed. In the factory production which developed with the industrial revolution, working class having been employed under poor conditions within the economic and political circumstances of the time has led to the organization of workers. Labour union structures which formed with the organization of the workers and labour unions' claim of defending the labour rights against the employer have led to the industrial relations system.

With the development and utilization of the new technologies, the concept of globalization which has led to a change, approach and even integration in all the fields in the world has emerged. Globalization has also brought much simplicity such as increase in the life standards, rapidly and easily disseminated / achieved information and its utilization, rapid and easy communication and new working areas and opportunities. Furthermore, the employment conditions, forms and the nature and structure of labour have also changed in the globalized world. The changes experienced in labour and manner of work have led to the labour unions to be effected negatively. This study has examined the industrial relations system and the effects of globalization and the changes occurred as the result of globalization on labour and industrial union structures which are the factors of the industrial relations system

Key words: Globalization, Labour, Industrial Relations

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın ana konusu küreselleşmenin endüstri ilişkileri ve sendikal yapılanmalar üzerinde yarattığı etkilerdir. Bu bağlamda, küreselleşmenin gelişimi, endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimi, işgücünün ve sendikal yapılanmaların ortaya çıkışı ve küreselleşme ile beraber yaşanan değişimlerin sendikal yapılanmalar üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

Başta, tezin başlangıcından sunulmasına kadar geçen zaman içerisindeki her aşamada, yaptığım çalışmaya yön veren ve her durumda desteğini esirgemeyen, değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. M. Engin SANAL olmak üzere çalışmaya dair emeği geçen tüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim. Yine bu çalışma dönemi boyunca her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen aileme de teşekkür ederim...

“Zorluklara göğüs germenin iki yolu vardır: Ya zorluğu değiştirirsiniz ya da onunla mücadele edebilmek için kendinizi.”

Phylliss Bottome

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL YAKLAŞIM VE SÜRECİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1 Tarihsel Süreçte Sanayi Devrimi, Sendikal Yapılanma ve endüstri İlişkileri	4
1.2 Endüstri İlişkileri Kavramı ve Endüstri İlişkilerinin Gelişim Süreci	10
1.2.1 Tarihsel Gelişim Süreci İçinde Endüstri İlişkileri Kavramı	10
1.2.2 Endüstri İlişkilerinin Ortaya Çıkışı Ve Gelişimi	11
1.2.3 Endüstri İlişkilerinin Temel Aktörleri	16
1.2.3.1 İşçi Sendikaları ve İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi	16
1.2.3.1.1 İdeolojilerine Göre Sendika Türleri	22
1.2.3.1.2 İşçi Sendikalarının Örgütlenme Modelleri	24

1.2.3.1.3 Amerika ve Avrupa Sendikacılık hareketinin Farkları	26
1.2.3.2 İşverenler ve İşveren Sendikaları	28
1.2.3.3 Devlet	30
1.2.4 Endüstri İlişkilerinin Etkileşim İçerisinde Bulunduğu Çevre	34
1.2.5 Endüstri İlişkileri Sistemi	38
1.3 Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmenin Gelişimi	44
1.3.1 Küreselleşme Kavramının Öğeleri	62
1.3.1.1 Teknolojik Gelişmeler	62
1.3.1.2 Politik Gelişmeler	66
1.3.1.3 Ekonomik Gelişmeler	67
1.3.1.3.1 Dış Ticaretin Serbestleşmesi	67
1.3.1.3.2 Sermaye Hareketlerinin Serbestleşmesi	69
1.3.1.3.3 İşgücünün Küreselleşmesi	70
1.3.2 Küreselleşme Kavramının Aktörleri	73
1.3.2.1 Ulus-Devlet	73
1.3.2.2. Uluslararası Örgütler	75
1.3.2.2.1 Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT)	76

1.3.2.2.2 Dünya Ticaret Örgütü (WTO)	77
1.3.2.2.3 Uluslararası Para Fonu (IMF)	78
1.3.2.2.3 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	80
1.3.2.2.5 Dünya Bankası (WB)	81
1.3.2.2.6 Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)	82
1.3.2.2.6.1 Çok Uluslu Şirketlerin Ortaya Çıkışı	88
1.3.2.2.6.2 Çok Uluslu Şirketlerin Artan Önemi	90

İKİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞMENİN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ

2.1 İşgücünün Yapısal Değişimi	93
2.1.1 Kadın İşgücündeki Artış	95
2.1.2 Genç İşgücünün Artan Önemi	102
2.1.3 İstihdamın Vasıf Düzeyinin Değişimi	109
2.1.4 Sektörel Yapı Değişimi	111
2.1.5 Esneklik ve Atipik Çalışma Modellerinin Yaygınlaşması	114
2.1.6 Yönetim Anlayışı ve Üretim Modelindeki Farklılaşma	121

2.2 İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi	130
---	-----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESELLEŞMENİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

3.1 Küreselleşmenin Sendikalaşma Üzerine Etkileri	134
---	-----

3.1.1 Küreselleşmenin Sendikalar Üzerine Olumsuz Etkilerine Dair Etmenler	143
--	-----

3.1.2 Küreselleşmenin Sendikal Örgütlenme Üzerinde Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri	151
---	-----

3.2 Küreselleşmenin Toplu Pazarlık ve Toplu İş sözleşmeleri Üzerine Etkileri	167
--	-----

SONUÇ	173
-------	-----

EK	177
----	-----

KAYNAKÇA	187
----------	-----

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Çeşitli Düzeylerde Gösterdikleri Faaliyetler	33
Tablo 2. Kutuplaşmış ve Bütünleşmiş Endüstri İlişkileri	36
Tablo 3. Endüstri İlişkileri Sisteminde Tarafların Güç Kaynakları	43
Tablo 4. Küreselleşmenin Kavramsallaştırılmasına Dair Açıklamalar	55
Tablo 5. İlkel Toplumdan Tarım Toplumuna	59
Tablo 6. Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna	60
Tablo 7. Dünyada Toplam İstihdam İçerisinde Kadınların Yıllara Göre İstihdama Katılımı	96
Tablo 8. Kadınlarda Dünya ve Bölgelere Göre İşgücünün Sektörel Dağılımı (%)	97
Tablo 9. Kadınların Tam Zamanlı ve Part-Time Olarak İstihdama Katılımları	99
Tablo 10. Dünyada toplam İstihdam İçerisinde Gençlerin İstihdama Katılımı (%)	102
Tablo 11. Genç ve Yetişkinlerin İşgücüne Katılım Oranları	103
Tablo 12. Bölge ve Cinsiyet Olarak Genç İşgücüne Katılım Oranları	104
Tablo 13. Dünyada Coğrafi Bölgeler İtibari İle 2005 Yılında Genç İşgücünün Sektörel Dağılımı	105
Tablo 14. 15-24 Yaş Arası İstihdamda Tam Zamanlı ve Part-Time Çalışanlar	106
Tablo 15. Toplam Çalışanlar İçinde Part-Time Çalışanlar (%)	120
Tablo 16. Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar	123
Tablo 17. Çalışanlar ve Sendika Üye Sayıları	139

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Endüstri İlişkilerinin Etkileşim İçerisinde Bulunduğu Çevre	34
Şekil 2. Dunlop'un Endüstri İlişkileri Sistemi	38
Şekil 3. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Oluşturduğu Kuralları Etkileyen Çevreler	40
Şekil 4. Endüstri İlişkileri Sonuçlarının Belirlenmesinde Gücün Rolü	41

KISALTMALAR

- ABD: Amerika Birleşik Devletleri
AFL-CIO: Amerikan Sendikalar Konfederasyonu-Sanayi Örgütleri Kongresi
AET: Avrupa Ekonomik Topluluğu
ARGE: Araştırma Geliştirme
CGIL: İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu
COMECON: Ekonomik Yardımlaşma Konseyi
COSATU: Güney Afrika Sendikaları Kongresi
ÇUŞ: Çok Uluslu Şirket
EFTA: Avrupa Serbest Ticaret Birliği
ETUC: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EU: Avrupa Birliği
FNV: Hollanda İşçi Hareketi Federasyonu
GATT: Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GOÜ: Gelişmekte Olan Ülkeler
GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GÜ: Gelişmiş Ülkeler
IBDR: Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası
ICC: Uluslararası Ticaret Odası
ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF: Uluslararası Para Fonu
ITC: Uluslararası Ticaret Örgütü
ITUC: Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu
KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
NAFTA: Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Antlaşması
NATO: Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SSCB: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
UN: Birleşmiş Milletler

UNCTAD: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

WB: Dünya Bankası

WTO: Dünya Ticaret Örgütü

GİRİŞ

“Küreselleşmenin İşgücü ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri” başlıklı bu çalışmada, endüstri ilişkileri ve endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkışına, gelişmesine, küreselleşme kavramının ortaya çıkışı, kavrama dair çeşitli açıklama ve tanımlamalara, küreselleşmenin işgücü ve işgücü piyasaları üzerine etkilerine ve sendikaların bu değişimler karşısında içinde buldukları duruma değinilmiştir.

İlk bölümde kavramlara dair tanımsal açıklamalara ve tarihsel süreçlere, ikinci bölümde küreselleşmenin işgücü ve istihdamda yarattığı değişimlere ve üçüncü bölümde de küreselleşmenin endüstri ilişkileri üzerine etkilerine dair değerlendirmelere yer verilmiştir.

Çalışma, küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde, işgücünde ve sendikal örgütlenmelerde yarattığı değişimleri, sendikal örgütlenme yapıları üzerinde meydana getirdiği olumsuzlukları ve bu durumun ortaya çıkardığı sorunlara dair çözüm önerilerini içermektedir.

A. Problem

Küreselleşme sürecinin işgücünün yapısında ortaya çıkardığı değişimlerin Endüstri ilişkileri sistemini üzerindeki olumlu/olumsuz etkilerinin analizi ve analiz sonucunda ortaya konulacak sorunlara dair çözüm önerileri.

B. Amaç

Küreselleşme sürecinde endüstri ilişkileri sistemi üzerinde ortaya çıkan olumlu/olumsuz etkilerin belirlenmesi

C. Önem

Küreselleşme ile birlikte değişen ve gelişen dünyada, endüstri ilişkilerinin bu değişimden ne kadar ve ne şekilde etkilendiği incelenerek bu etkilerin doğurduğu olumsuz sonuçlar ve bu olumsuzluğa dair yapılanlara ve yapılabileceklerle değinmek amaçlanmaktadır.

D. Sınırlamalar

Bu araştırmanın birinci bölümünde Endüstri İlişkileri ve küreselleşme kavramından, genel ve tanımsal olarak bahsedilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde değişen işgücü kavramının içerisinde bulunduğu durumlar ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise tezin temelini oluşturacak olan, işgücünün uğradığı yapısal değişikliklerin üzerinde durulacak ve bu değişikliklerin endüstri ilişkileri sistemi üzerine etkileri belirlenecektir.

E. Tanımlar

Çalışmanın içerisinde tanımlar ve kavramlar alana uygun terimler ile açıklanacaktır.

F. Araştırma Modeli

Araştırmanın temelini ana kaynakların taranmasına dayanmaktadır. Araştırmada öncelikle önceden elde edilen veriler ile ilgili ana tema ve bulgular tespit edilecek, buradan hareketle siyasal ve sosyal çıkarımlarda bulunulacak ve elde edilen bu çıkarımlar eleştirel ve analitik bir çerçeveye oturtulacaktır.

G. Veriler ve Toplanması

Materyal olarak, konu üzerine literatürdeki bilimsel içerikli kitap ve makaleler, çeşitli kuruluşların yayınları, İnternet siteleri ve arşivlerinden faydalanılacaktır.

H. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Literatür taramasından sonra elde edilen veriler eleştirel ve analitik bir yaklaşımla ele alınacak ve soruna ilişkin saptamalarımızın doğrulanıp doğrulanmadığı araştırılacaktır. Bu çerçevede işgücü yapısal değişikliğinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı etkiler eleştirel bir gözle incelenecektir. Konunun siyasal ve sosyal boyutları üzerinde özenle durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL YAKLAŞIM ve SÜRECİN

TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1 Tarihsel Süreçte Sanayi Devrimi, Sendikal

Yapılanma ve Endüstri İlişkileri

Sanayi devrimi, 18. Yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’ de başlayan ve 19. yüzyıl boyunca devam eden ve tüm insanlığı gerek ekonomik gerekse toplumsal anlamda derinden etkileyen bir süreç olmuştur. Endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkışı, sanayi devriminin ardından kurulan fabrikalarda güçlü olan işverene karşı güçsüz işçinin korunabilmesi istemidir. Hükümetler liberal sistemde işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmemekteyken; sosyal sefalet olgusunun ortaya çıkışı ve artışının önlenememesi sebebiyle müdahale etme gereksinimi duymuşlardır. Öncelikle ağırlık, çıkarılan bireysel iş yasaları ile işçilerin bireysel anlamda, iş ve çalışmaya dair haklarının korunmasına yönelik yasal sınırlamalar ile olmuştur. Ancak, bireysel olarak sahip olunan haklar her daim işveren karşısında işçiyi güçlü kılamamış ve ilerleyen dönemlerde işçilere koalisyon ve toplu görüşme, vb. haklar tanınarak onların işveren karşısına daha güçlü çıkmalarına imkân tanınmıştır. Bu anlayışla ortaya çıkan “işçi yararına yorum ilkesi” geçerliliğini korumaktadır.¹

Sanayi devriminin gerçekleşmesini hazırlayan, hepsine sahip olmasından dolayı İngiltere’de başlamasına neden gösterilen ve hemen tüm tarihçilerin de üzerinde hemfikir oldukları bazı koşullar mevcuttur. Bunlar;

- ❖ Çalışma ve İş Olgularına Yeni Modern Yaklaşım: Sanayide verimin yeterli düzeyde oluşabilmesi için, tarımın kesiminde çalışanların topraktan bağlarını

¹ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul, 1995, s.81

kopartıp kentsel yaşama geçerek fabrikalarda çalışması gerekmekteydi. Diğer yandan nüfusun sanayide çalışan kesimi nerede fabrika kurulursa oraya yerleşebilecek şekilde hareketli olabilmeliydi.

❖ Okur-Yazarlık: Sanayi devrimi ile birlikte, fabrikaların ve onların yanı sıra ortaya çıkan yeni iş alanlarının daha geniş bir okur-yazar kitlesine ihtiyacı vardı. Geçmişte sadece aristokrat ailelerin çocuklarına yönelik olarak işleyen eğitim sistemi bu ihtiyaç doğrultusunda her kesime yöneliyor ve istihdam nitelik ve gereklilikleri baz alınarak çeşitliliğe uğruyordu.

❖ Özellikle teknik diyagramlar içeren matbu (basılı) malzemede artış ve bunların ulaşılabilir kılınması: Sanayi devriminin ve yeni üretim biçimlerinin gerektirdiği bilgi, sadece okur-yazarlıkla sağlanamayacaktı. Yeni teknolojilerin gelişmesi ile beraber üretilen ürünler de daha fazla teknik bilgi-çizim, daha az maliyet ve daha çok üretim miktarını gerektirecekti. (*“1850 yılından sonra daha süratli ve kompakt şekilde üretim yapabilen matbaa teknolojisinin gelişimi ile aynı dönemde akıl almaz oranda artan mühendislik, teknoloji ve diğer bilimsel alanlarda amatörlerin icatları arasında doğrudan bir bağ vardır. Matbaa makinelerinin hızlanmasının önemi son derece açık, fakat ‘kompakt’ basabilen makinelerin ne demek olduğunu göstermek için şu örneği verebiliriz: 1847’de hâlâ 14 cilt halinde basılan bir eser, 1852’de artık 3 cilde iniyordu”.*²)

❖ Herkesin gereksindiği yararlıkta ve herkesin satın alabileceği ucuzlukta bir ticarî ürün: Herkesin gereksinim duyabileceği ve satın almakta zorlanmayacağı bu ürün pamuktu. Ucuz şekilde üretilip işlenerek kullanışlı bir hale gelmesini sağlayan teknolojiye ulaşılan kadar bu ürün fazla revaçta değildi ancak bu teknolojinin gelişimi ile birlikte pamuğun hem yerel tüketiminde artış oldu hem de ürün dünya pazarlarında satılabilir bir hale geldi.

² Deniz ŞENGEL, “Sanayi Devrimi”, http://web.iyte.edu.tr/~denizsengel/ar_421/ar421texts/Sanayi%20Dev.1-1.pdf, (23.06.2009), s. 2-3.

- ❖ Ulaşım ve iletişim: 18. yy'da İngiltere'de iletişim ve ulaşım hem kolay hem de gayet ucuzdu. Bunun nedeni de denize en uzak noktanın 150 km olması ve ulaşım elverişli su yollarının ise uzaklığının daha da az olmasıydı.
- ❖ Pazarlar: Sanayi devriminin gerçekleşmesi ve anlamlı olabilmesi açısından bir ülkenin yerel ve uluslararası pazarlara en kısa ve en kolay şekilde ulaşabilmesi ve o pazarlarda kendisine yer edinebilmesi gerekiyordu.
- ❖ Devletin, dış ilişkileri iktisadî çıkar ölçütlerine tabi kılmaya hazır olması: Sanayi devriminin gerçekleşeceği ülkede dış politikanın ve diplomasinin, tarih boyunca süregelen bazı düşmanlıklar, önyargılar, dostluklar ya da ideolojiler yerine anın gerektireceklerine rahat uyum sağlayabilecek ve iktisadi anlamda gereksinimleri de sağlayabilecek yapı ve zihniyete sahip olması gerekiyordu.”³

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan kapitalist toplum düzeni dünya üzerinde ekonomik ve toplumsal düzende yeni bir çağ başlatmıştır. İngiltere'de başlayarak zaman içerisinde hızla diğer Avrupa ülkelerine de yayılan sanayi devrimi ile birlikte üretim sürecine makine ve buhar gücü dâhil olmuş, bunun sonucunda da fabrika üretimi doğup gelişmeye başlamıştır. Buhar gücünün kullanılmasıyla desteklenen yeni mekanik buluşlarla çağdaş sanayi teknikleri ortaya çıkarılmış, hızla gelişen yeni teknolojilerin etkileri ile de makineler çoğalarak iş bölümünün ortaya çıkması ve sınaî üretimde hızlı bir artış söz konusu olmuştur. Sanayi devriminin ilk ve en büyük etkileri, çağın atölye tipi küçük işletmelerinin yerini, yeni teknoloji makine donanımları içeren fabrikaların almasıdır. Dolayısıyla bu gelişmeler beraberinde toplumsal düzeyde dönüşümleri de getirmiştir. Yeni üretim biçimlerinin kullanılması ve bu üretim biçimlerine sahip büyük fabrikaların varlığı, yine bu fabrikalarda çalışacak işçilere gereksinim duyulmasına yol açmıştır. Bu ihtiyacın karşılanması için ise toprağa bağlı serflik düzeninin ortadan kalkması ve işçilerin özgür kalması gerekmiştir. Diğer yandan yeteri sayıda işçi ihtiyacının karşılanması adına lonca düzenleri de tasfiye edilmiş ve bu düzenden çıkan usta ve kalfalar ile de gerek duyulan daha kalifiye elemanlara sahip olunmuştur. Kısacası, vasıfsız işçiler

³ Deniz ŞENGEL, “Sanayi Devrimi”, http://web.iyte.edu.tr/~denizsengel/ar_421/ar421texts/Sanayi%20Dev.1-1.pdf, (23.06.2009), s. 2-3.

tarım kesiminden, vasıflı işçiler de lonca düzenlerinden elde edilerek fabrika üretimi için gerekli çalışan yapısına sahip olunmuştur.⁴

Sanayi devrimi olumlu birçok gelişme yanında ağır çalışma ve yaşam şartlarını da getirmiştir. Yeni oluşan bu toplumsal düzende emek sömürülmekte, sosyal adaletsizlikler ve ekonomik ve sosyal düzende yıkımlar yaşanmaktadır. Süregelen bu olumsuzluklar neticesinde, birbiri ile tamamen ayrı saflarda yer alan iki ayrı toplumsal sınıf ortaya çıkmıştır. Bunlardan birisi, toplumda sermayeye/üretim araçlarına sahip olan ‘anamalıcılar’ (burjuvazi), diğeri ise yaşamlarını sürdürebilmek adına her koşul altında çalışmaya mecbur bırakılan ve tek yaşamak adına çıkar yolları emeklerini satmak olan işçi (proletarya) dır.⁵

“Sanayi devrimi, insan emeğine ve çalışma ve yaşama koşullarına ilişkin olarak şu önemli değişimleri getirdi:

❖ *Sanayi devrimi, daha önce lonca düzeninde ekonomik bir birlik oluşturan emekle sermayeyi birbirinden bütünüyle ayırdı. Sanayi öncesi küçük üretim birliklerinin sosyal ve insancıl yararlarını ortadan kaldırdı.*

❖ *Yeni düzende, liberal ekonomi anlayışı ve sözleşme serbestliği ile birlikte eski düzenin emek-sermaye birliğinin bozulması, usta, çırak ve kalfaları her türlü servet (üretim aracı) ve sosyal güvenlikten yoksun işçileri konumuna düşürdü. Kalfa ve çırakların eskiden olduğu gibi bir işyeri açarak, işletme sahibi olma şansları bütünüyle ortadan kalktı.*

❖ *Yeniçağın bu işçi sınıfının en belirgin toplumsal özelliği, varlığını sürdürmedeki güvensizlik ve anamal sahipliği yolunun kesin biçimde kendilerine kapatılmış bulunmasıydı.*

❖ *Yeniçağın bu işçi sınıfına sadece sermaye sahipliği yolu kapanmamış, eski düzende (lonca düzeni) sahip oldukları kimi sosyal güvenceleri yitirmeleri*

⁴ Sami GÜVEN, *Toplumbilim*, Bursa 1999, s. 117-118

⁵ Sami GÜVEN, *Toplumbilim*, Bursa 1999, s. 118-119

sonucu da doğmuştur. Bu dönemde işçi için yaşamak, 'ölmeyecek kadar bir geçim sağlamak' anlamına geliyordu.

❖ *Yeniçağın işçi sınıfının bir başka özelliği de, ileri fabrika sanayii içinde artan iş bölümünün ve çok dar alandaki bir uzmanlaşmanın sonucu olarak mesleki ve coğrafi mobilitesinin çok azalmasıdır.*

❖ *Yeniçağın işçi sınıfı, sözleşme özgürlüğüne sahip, özgür emeğin temsilcileri gibi görünüyorsa da aslında işverene büyük ölçüde bağımlıdır.”⁶*

İşçi sınıfıyla beraber doğan ücretlilik düzeninin temelinde sanayi devrimi ve kapitalizm bulunmaktadır. Gittikçe güçsüzleşen ve sefaletle sürüklenen işçi sınıfı bu baskılara dayanamayarak birlikte hareket etme yoluna gitmiştir. Bu durum, örgütlü hareket etme düşüncesi, sendikacılığın doğuşuna neden olmuştur. Sendikacılığın doğuşunda etkili temel nedenler başlıca iki noktada toplanabilir. Bunlar:

- ❖ Emek-sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesi,
- ❖ Emeğiyle geçinenlerin sayıca çokluğudur.⁷

Bugün halen daha varlıklarını sürdürmekte olan sendikal yapılar, işçilerin içinde buldukları duruma karşı örgütlenmeleriyle ortaya çıkmış ve bu üretim, istihdam ve sosyal devlet yapılanmaları dâhilinde de güçlenmişleridir. “*Bu sendikal yapılanışların özelliklerine bakılacak olursak;*

❖ *Sendikalar, işçi sınıfını kaba bir ‘çalışan’ kategorisi içinde örgütlemişler, mühendisler, büro çalışanları, hizmet sektörü çalışanları, kadın çalışanlar vb. sınıf içi farklı grup ve katmanlar bu sendikal örgütlenme kapsamı içinde algılanmamıştır. Kapsamış olduğu alanlarda ise bu unsurların örgütlenme içindeki yerleri ikincildir. Bu kaba, standart çalışan algılayışı üzerinden,*

⁶ Sami GÜVEN, *Toplumbilim*, Bursa 1999, s. 120-121

⁷ Alpaslan IŞIKLI, *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara 2003, s. 17

ücretli emeğin iktisadî ve sosyal kazanımları için mücadele, temel politika olarak belirlenmiş, ücret sendikacılığı egemen anlayış olmuştur.

❖ Sendikalar genellikle merkezi bürokratik bir yapıda örgütlenmiş, ulusal ve uluslararası federasyonlaşma ve konfederasyonlaşma ile bürokratik merkezîyetçilik dünya bağlamında daha da güçlenmiştir. Lider kadrosunun profesyonel ve geniş yetkilerle donatıldığı, üyelerin ise çıkarlarının korunması için yetkisini temsil üzerinden bu liderlere bıraktığı bir ‘demokratik-bürokratik-merkezîyetçi’ yönetsel yapılanış söz konusudur. Sendika merkezinden işyerlerine kadar olan ara süreçlerde, özellikle öne çıkan aktivistlerin, oluşturulan bürokratik hiyerarşi içinde yarı ve tam profesyonel olarak konumlandırılmaları ile bürokratik merkeze uyumları sağlanmıştır. Delegelik sistemi bu ilişkilerde en etkin bürokratik denetim aracı olmuştur. Böylece üyelerin örgütsel işleyişe, karar alma süreçlerine katılımı olabildiğince alt düzeyde tutulmuştur.’⁸

⁸ Mesut MAHMUTOĞULLARI, “Küreselleşme ve Yeni Sendikal Arayışlar”, www.antimai.org/mkl/mm02ozgur1.htm, (04.06.2009)

1.2. Endüstri İlişkileri Kavramı ve Endüstri

İlişkilerinin Gelişim Süreci

1.2.1. Tarihsel Gelişim Süreci İçinde Endüstri

İlişkileri Kavramı

Endüstri İlişkileri; işçi, işveren, işçi sendikaları ve işveren sendikaları ile devlet arasında üç taraflı ilişkiler bütünü oluşturarak, çalışma hayatına ilişkin kuralların belirlenmesi ve konulmasında bu tarafların güç mücadelelerini ve etkileşimlerini oluşturan bir sistemdir. Daha dar anlamda endüstri ilişkileri ise işveren ve ücretlilerin örgütleri arasındaki ilişkiler olarak tanımlanmaktadır. Endüstri ilişkileri kavramı olarak endüstri devrimi ile birlikte meydana gelen gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanında kavram ilk kez 1912 yılında, ABD’de kongre tarafından çalışma hayatına dair kurulan bir komisyonun adı olarak kullanılmıştır. 1926 yılında da İngiltere’de ilk kez kavrama, yapılan bir araştırmada değinilmiştir.⁹

Endüstri ilişkileri kavramı yerine çoğu zaman çalışma ilişkileri kavramı da kullanılabilmektedir ancak ikisi arasında kapsam bakımından fark vardır. Bu bağlamda çalışma ilişkileri; işgücü içerisinde yer alan ve farklı kategoriler arasında kurulan üretim süreçlerinden kaynaklanan ilişkilerdir. Endüstri ilişkileri daha çok imalat sektöründe yer alan, sendikalaşma eğilimi yüksek, mavi yakalı işçileri kapsarken, çalışma ilişkileri, sendikalaşma eğilimi daha düşük olan ve daha çok ticaret ve hizmet sektörlerinde çalışan beyaz yakalı çalışanları kapsamaktadır.¹⁰

⁹ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 1

¹⁰ Banu UÇKAN, Deniz KAGNİCİOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 3

1.2.2. Endüstri İlişkilerinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkmasından önce üretim doğal bir yapıdadır. Üretim toprak üzerinden gerçekleştirilmekte, üretici sınıf dâhilinde de köylüler yer almaktadır. Toprak yerlerine topraklarını işledikleri toprak sahipleri ise senyörlerdir. Bu dönem, çalışmayı kesin olarak ayıran sınırlara sahip değildir. Bu dönemde tüm gruplar bir arada çalışmaktadır ve iş bölümü/uzmanlaşma yoktur.¹¹ Geleneksel Endüstri İlişkilerinin doğuşu ve gelişimi dâhilinde öncelikle sanayi devriminin olmasına neden olan teknolojik gelişmeler bulunmaktadır. Teknolojik gelişmelerin ekonomik alanda kullanılmasıyla üretim artışları yaşanmış, bunun akabinde de yeni sosyal yapılar ortaya çıkmıştır. Bu sosyal yapılar sadece iş/meslek değişimlerini değil tamamen yaşamsal değişimleri içermektedir. Endüstri ilişkilerini ortaya çıkaran sanayi devrimi ile birlikte öncelikle şehirleşme ortaya çıkmıştır. Artan sermaye birikimleri beraberinde güçlü sermayedarları getirmiştir. Nüfus artışı ile artan gereksinimler, sanayi malları üretiminde artışa yol açmıştır. Yaşanan teknolojik gelişmelerle beraber sanayide makineleşme artmış ve beraberinde iş bölümü ve uzmanlaşmada da artışı getirmiştir. Sanayi devrimi diğer yandan çalışma hayatına da etki etmiştir. Sanayileşme hareketi ortaya çıktığı çağlarda endüstri ilişkileri ilkel özelliklidir. Bunun nedeni o dönemde çalışma ilişkileri düzenlenmesi temelinde var olan “lonca” sistemidir. Bu sistem dâhilinde yer alan çalışanlar makineleşme ile ortaya çıkan işçi sınıfındaki tanıma uygun şekilde işçi değillerdir. Loncalarda çalışma ilişkilerinde üst/ast kavramı mevcuttur ancak çıraklık ile en alt kademede başlayan çalışma ustalık olarak adlandırılan en üst kademeye kadar çıkartılabilmektedir.¹² Zaman içerisinde makinelerin etkin hale gelmesiyle birlikte fabrika yaşamı ortaya çıkmış, bu durum dâhilinde de kırsal kesimde yer alan loncaların etkinliği ve gerekliliği ortadan kalkmış, bu yüzden işsiz kalan birçok insan sanayi bölgelerine göç ederek buralarda iş sahibi olmuştur. Kırsal kesimden sanayi bölgelerine akan çalışan sayısında artış beraberinde işçi sınıfının büyümesini, iş bölümü ve uzmanlaşmada artışı ve yeni bir sosyal sınıfı ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan bu

¹¹ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 12

¹² Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 13-14

gelişmeler beraberinde sorunları da getirmiştir. Bu sorunların başlıcaları, kırsal kesimden şehirlere göç sonucu ortaya çıkan sosyal sefalet, çalışma koşullarının kötülüğü, çalışma saatlerinin uzunluğu karşısında ücretlerin düşüklüğü, kadın ve çocukların oldukça kötü çalışma şartlarında çalıştırılması, iş kazalarının sıklığı ve iş güvenliği konusunda yasal düzenlemelerde bulunan eksikliklerdir.¹³

Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı ve gelişimi bazı noktalar baz alınarak dönemlere ayrılabilir. Bu dönemlerden birincisi devlet müdahalesinin bulunmadığı ve işçi-işveren ilişkilerinin kendi aralarında, daha çok işverenin ihtiyaç ve çıkarları doğrultusunda düzenlendiği dönemdir. İkinci dönemde devletin iş ilişkilerine müdahalesi söz konusu olmuştur. Bu dönem ayrıca örgütlenme haklarının yaygınlaşması ile de önem arz etmektedir. Üçüncü dönem kurumsal ilişkilerin daha çok gelişmiş olduğu, devlet müdahalesinin düzenleyici yapıda sürdüğü ancak taraflar arası ilişkilerde esas yapıcı olanın toplu pazarlık olduğu dönemdir. Devlet bu dönemde daha çok uzlaşmacı ve denge sağlayıcı konumdadır. Dördüncü ve son dönem ise 1970'lerden günümüze kadar olan zamanı kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde endüstri ilişkileri birçok değişkenden etkilenerek değişime uğramıştır ve bu değişim halen devam etmektedir. Bu değişimlere örnek olarak; yönetim ve organizasyonda yaşanan değişiklikler, yeni teknolojilerin gelişimi, istihdamın sektörel dağılımında ve işgücünün niteliğinde yaşanan değişimler gösterilebilir. Bu değişmelerle beraber, insan kaynaklarının endüstri ilişkilerinin yerini alabileceği, sendikasız endüstri ilişkileri modellerinin yaygınlaşabileceği, tarafların işbirliğini esas alan korporatist yapının geliyeceği olguları dikkat çekmektedir.¹⁴

Endüstri ilişkileri kavramı ile birlikte, endüstri toplumlarının başlıca ilişki sistemi ortaya çıkmıştır. Endüstri devrimi sonrası ortaya çıkan işgücü kesimi içerisinde geniş çapta bir işçi ve işveren kesimi oluşmuş, çalışma ilişkileri de zamanla bu iki kesim arasında kurulan ilişkiler halini almıştır.

¹³ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 7-9

¹⁴ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 7-11

Endüstri ilişkileri kavramının açıklanmasını kolaylaştıran başlıca beş unsur mevcuttur ki bunlar;

- ❖ *“Çalışanlar ile işverenler arasında çalışmadan kaynaklanan bir ilişkinin var olması,*
- ❖ *Taraflar arasındaki ilişkinin, üretim sonucu elde edilen artığın ücret ve kar olarak bölüşümünü içermesi,*
- ❖ *Çalışma koşulları ve kurallarının karşılıklı belirlenmesini kapsamaması,*
- ❖ *Bütün bu ilişkilerin kurumsallaşmış olması,*
- ❖ *Çözüm yollarının çatışmacı ve barışçı süreçleri içermesi.”¹⁵*

Endüstri ilişkileri sistemi ilk ortaya çıktığında, bağımlı çalışanların bu çalışmadan doğan ilişkilerinin düzenlenmesini, aktörler arasında çatışmacı ya da uzlaşmacı eylem biçimlerinin irdelenmesini konu almıştır.

“Endüstri ilişkileri, işverenler ve işçiler arasındaki gündelik ilişkilerin doğurduğu tüm sorunları içerecek kadar geniş bir anlamda ele alındığında, birbirinden ayrılmış üç ayrı ilişkiler alanını kapsamaktadır. Birincisi, işçi ve işveren arasındaki bireysel ilişkiler; ikincisi, sendikalar ile işverenler ya da örgütleri arasındaki toplu ilişkiler; sonuncusu ise bireysel ve toplu ilişkilerin düzenlenmesinde resmi örgütlerin rolüdür.

Kurumsallaşmış ilişkiler çerçevesinde ele alındığında, endüstri ilişkilerinin ilgi alanını aşağıdaki konuların oluşturduğu görülmektedir.

- ❖ *İşçi-işveren ilişkilerini çevreleyen sosyo-ekonomik düzen; ülkenin sanayi yapısı, işgücünün özellikleri, işletme yöneticilerinin personel politikaları, emek piyasasının durumu, siyasi sistemdeki güç dengesi.*

¹⁵ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNICIOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 3

- ❖ *Sendikaların özellikleri; işçilerin işyeri, meslek veya işkolu düzeyinde örgütlenmeleri, ulusal ve yerel sendikaların gücü, sendika üyeliğinin durumu, sendikaların mali kaynakları ve sendika liderliği.*
- ❖ *Sendikaların taktik ve stratejileri; sendikaların toplu pazarlık veya siyasi hareketler yolu ile hükümeti etkilemeye çalışmaları, çalışma koşullarını kontrol etmede gösterdikleri tercihler.*
- ❖ *Toplu pazarlığın yapısı; pazarlık biriminin genişliği, sözleşmelerle düzenlenen konular, sözleşmenin süresi, uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri, grev ve diğer baskı şekillerinin kullanılışı.*
- ❖ *Devlet kontrolünün çerçevesi; tarafların neyi pazarlık edebileceklerini ve ne gibi taktikler kullanabileceklerini belirleyen kamu/devlet kontrolü.”¹⁶*

Tüm bunlar göz önüne alındığında, genel anlamda endüstri ilişkileri, (ister kurumsallaşmış olsun ister olmasın) çalışma ilişkilerine dair tüm kuralların belirlenmesini, yapılmasını ve uygulanmasını kapsar.

“Günümüzde ise ekonomik, sosyal ve yasal pek çok faktörün etkisiyle çalışma yaşamında bireysel ilişkilerin önem kazanmaya başladığı görülmektedir. İnsan unsurunun en önemli güç olarak gerek üretim gerekse hizmet sektöründe yer alması sanayi sonrası toplumun en önemli özelliklerinin başında gelmektedir. İşgücü artık emek olmanın yanında bireyselleşmektedir. Bütün varlığıyla, özel yaşamıyla, istekleriyle ve ihtiyaçlarıyla iş yaşamını değiştirmektedir. Buna bağlı olarak, endüstri ilişkilerinin konusu ve kapsamında değişikliklere neden olan önemli bazı gelişmeler şöyle sıralanabilir;

¹⁶ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNICIOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 5

- ❖ *Sendikaların üye kaybetmesi,*
- ❖ *Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işgücündeki azalma (ücretlerin toplu iş sözleşmesi aracılığıyla tespitindeki düşüş),*
- ❖ *İstihdam ve çalışma koşullarının belirlenme sürecinin kolektif mekanizmalar dışına çıkıp, bireysel ilişkilere kayması,*
- ❖ *İstihdam ve çalışma koşullarının yöneticiler tarafından tek taraflı düzenlenmesi eğiliminin yaygınlaşması,*
- ❖ *Organizasyonların yeniden yapılanması ve standart istihdam biçimlerinden kaçışın başlaması.”¹⁷*

Endüstri ilişkileri, işçi-işveren arasındaki ilişkide de farklı çıkarlardan kaynaklanan potansiyel uyuşmazlıkları ön plana çıkarmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, “işçinin bir yandan organizasyonun değerlerine ve amaçlarına bağlılık göstermesi, diğer yandan da dayanışma bilinci ile işçi sendikasına bağlılığını koruyabilmesi; endüstri ilişkileri sisteminin barışçıl ve uyumlu olmasıyla yakından ilişkilidir. Örneğin, toplu pazarlık sürecini, tarafları ilgilendiren bütün konuların çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı bir anlayış haline getirmek işçinin bağlılığı ve sadakati yönünden ikili yapının oluşmasına zemin hazırlayacaktır. Bu konuda gösterilebilecek bir başka örnek eğitim faaliyetleridir. İşçinin değişen koşullara göre sürekli eğitime tabi tutulması, kendisinin vasıf düzeyini ve organizasyonun verimliliğini artırırken, toplam işgücü maliyetine önemli bir yük getirmeden işçinin geliri ve istihdam edilebilir olma gücü korunup güçlendirilecektir. Bu bağlamda tarafların ortak çıkar alanlarını tanımlamaları ve özellikle işgücünün kazanımlarını güçlendirmesi, karşılıklı güven unsurunu pekiştirirken, bağlılığın ve sadakatin ikili bir yapı içerisinde gerçekleşmesine zemin oluşturacaktır.”¹⁸

¹⁷ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNİCİOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 5-6

¹⁸ Seyhan TAŞ, Metin YILDIRIM, “Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 689

1.2.3. Endüstri İlişkilerinin Temel Aktörleri

Endüstri İlişkileri özellikle üç temel aktöre sahiptir. Bunlar; işçiler ve işçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikaları ile devlettir.

1.2.3.1. İşçi Sendikaları ve İşçi Sendikalarının Tarihsel Gelişimi

İşçi sendikaları ilk kez İngiltere’de, mesleki çıkarları korumak ve gözetmek amacı ile kalfalar arasında oluşturulan ve geliştirilen dostluk birliktelikleri şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu meslek örgütleri bugünkü anlamını ise 1839 yılında “sendika odaları” kavramı ile kazanmıştır. Genel olarak tanımlanacak olursa sendikalar, aynı ya da birbirine benzer mesleklere mensup kişilerin bir araya gelmesi ile oluşturulan, üyelerinin amaç ve çıkarları doğrultusunda faaliyette bulunan ve üyelerini temsil ederek onların çalışma yaşamlarına dair çıkarlarını koruyup gözetken tüzel kişiliğe haiz örgütlerdir. Sendikal yapılanma, sanayi devrimi öncesinde çalışanların çalışma ilişkilerini düzenleyen, usta-kalfa-çırak arasında çıkar farklılıklarını çıkar birlikleri haline getirmeye dair faaliyet gösteren ve o zamana kadar süregelen lonca sisteminden daha farklı bir örgütsel yapıyı ortaya koyan bir yapı olarak da görülebilmektedir.¹⁹

Sendikalar, mesleki ve ekonomik hak ve çıkarların korunmasında birlikte hareket edilmesinin önemini kavrandığı ortamda, 1824 yılında koalisyon yasalarının kalkması ile İngiltere’de ve ardından da Almanya ve Fransa’da kurulmuşlardır.²⁰ İngiliz işçi hareketinin altında, işçi ve burjuva sınıflarının karşı karşıya geldiği 1789 Fransız devrimi mevcuttur. Fransız devriminin yol göstermesi ile de birlikte, tarihte ilk bağımsız işçi hareketi olan Londra Corresponding Society

¹⁹ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 16-17

²⁰ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 61

(Londra Yazışma Derneği) kurulmuştur. Bu dernek aynı zamanda sınıf bilincinin gelişmesine de neden olarak 1830'lu yıllar itibari ile başlayan yasal sendikal örgütlenmelerin kurulmasında etkili olmuştur. İngiltere'den sonra sendikaların serbestçe kurulmasına diğer ülkelerde de olanak tanınmıştır. Bu doğrultuda, 1842'de ABD'de, 1884'te Fransa'da ve 1869'da Almanya'da sendikaların kurulabilmesine dair özgürlük tanınmasını sağlayan yasalar çıkartılmıştır. Yine de sendikaların işverenlerce taraf olarak kabul edilmeleri yasaların çıkmasından çok daha sonralara dayanmaktadır. Sendikacılık hareketi 19. yüzyıl boyunca fazla yaygın bir gelişme göstermemiştir. Bunun en önemli nedeni sendikaları zararlı birer kurum olarak gören liberal görüşlerin olumsuz etkileridir. Yüzyıl ilerledikçe toplumun gelişmesi ve devletlerin bu konuya bakışının değişmesi sendikaları toplum tarafından benimsenen ve çoğulcu toplumlar için önemli bir sivil toplum örgütü haline getirmiştir.²¹

Sanayi devrimi ile birlikte, el işçiliği yerini fabrika işçisi olarak tanımlanan çalışanlara devretmiştir. Sanayi devrimi akabinde oluşan fabrika üretimi düzeniyle ortaya çıkan bu işçi sınıfı, yeni üretim metodları ile çalışan ve dolayısıyla da vasıf düzeyi daha yüksek olan kişileri içermektedir. Yeni sanayii hareketi, ihtiyacı olan vasıf düzeyi yüksek işgücünü küçük zanaatçılardan, geri kalanını da kırsal kesim çalışanlarından temin etmiştir. Böylece "sanayii işçi sınıfı" olarak adlandırılacak yeni bir sosyal sınıf ortaya çıkmıştır. Bu sınıfın içinde bulunduğu kötü çalışma koşulları (zor çalışma şartları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler), fabrikaların sayısında yaşanan hızlı artış sonucu emek sahiplerinin de sayısının hızla artması sınıf dâhilindekilerin zamanla kendi aralarında birleşmelerine ve uzun vadede bu birleşmeler işçi sendikalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.²² Sanayileşme ile birlikte işçi çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğu bilincine varılmıştır. Bu farklılık neticesinde bir süre sonra işçi ve işveren arasında artan çıkar uyumsuzlukları beraberinde bu ilişkilerde artan gerginlikleri de getirmiştir. Bu ortamda örgütlenme işçileri belli bir düzen altında tutacak yönetim yapılarına duyulan gereksinim, sendikaların kurulmasına engel teşkil edecek kanunların

²¹ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 61

²² Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 18

olmaması ve demokrasinin de varlığı ile ilk kez XVIII. yüzyılda, yukarıda da değinildiği gibi, İngiltere’de ortaya çıkmıştır.²³

“Endüstri devriminin yarattıklarını oluşturan yeniçağın işçileri, emek gücünü satarak günü gününe yaşayan, tek geliri ücret olan, işverenin tek yanlı saptadığı çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalan, yersel ve mesleki hareketliliği çok sınırlı olan, bağıt serbestliğine sahip olması nedeni ile görünüşte özgür sayılan, ancak gerçekte ekonomik açıdan işverene büyük ölçüde bağımlı olan ve bu statüsünü değiştirme gücü çok sınırlı bulunan, toplumun en geniş sınıfını oluşturmaktadır.”²⁴

Eylemsel anlamda işçi hareketleri mesleki olarak sendikacılık ve ekonomik olarak da kooperatifçilik şeklinde kendisini göstermiştir.

Endüstri devriminin yaşandığı İngiltere, Almanya, Fransa ve İsveç gibi ülkelerdeki fabrikalarda mevcut olan ağır çalışma şartları ve düşük ücretler, giderek büyümekte olan işçi sınıfı içerisinde güçlü bir birlik ve sınıf bilincinin oluşmaya başlamasına neden olmuştur. Sermaye sahibi kesim ise bu birliğe karşı anamalcı sınıfı oluşturmuştur. Batı toplumlarında ortaya çıkan ve gelişen bu iki sınıf arasında sınıf savaşları ortaya çıkmıştır. Bu ortamda toplumsal barışı, bütünleşmeyi, dengeyi sürdürmek ülkeler açısından oldukça zorlaşmıştır. İşçiler bu ortam dâhilinde kader birliği etmelerinin önemini kavramışlardır.²⁵

Sendikal hareketin doğuşu endüstri devrimine dayanmaktadır ancak gelişmeleri ve toplumda kabul ve saygınlık görmeleri demokrasi sayesinde mümkün olmuştur. Özellikle çoğulcu demokrasinin mevcut olduğu toplumlarda sendikalar sosyal politikanın en önemli aracıdır. Sendikal hareketin gelişimi, özellikle endüstri devriminin yaşandığı ülkelerde, oldukça zahmetli olmuştur. *“Başlangıçta işverenler, sendikaların ücret ve çalışma koşulları üzerine müzakereye girişmelerini, kendi*

²³ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 18

²⁴ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 35

²⁵ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 40-41

*otoritelerine ve işletmelerin yönetimine bir müdahale şeklinde algulamışlardır, sendika yönetimini tanımamışlar ve müzakereden kaçınmışlardır. İşçi tabanına gözdağı verme ve sendikadan ayrılmaya zorlama girişimlerinde bulunmuşlar, sendikalarla açıkça kişisel savaşa girmişlerdir. Buna karşılık işçi hareketleri direniş ve ani grevler şeklinde gelişmiştir. Bu grevler, elverişli olmayan koşullarda ve iyice düşünülmeden yapıldığı için, gereken etkinliğe ulaşamamıştır. Bu nedenle işveren karşısında geri adım atılması ya da işverenin sözlü vaatlerine kanılarak, eylemden vazgeçilmesi şeklinde sonuçlanmıştır.*²⁶

Başlangıçta yaşanan karışık dönemim sona ermesinin ardından işçi sayılarının ve dolayısıyla üye sayılarının artması ile birlikte sendikalar toplumsal ve mali güçlerini artırmış, süreklilik kazanmış ve karşılıklı diyalog yöntemleri geliştirmiştir. Sonuçta da sendikaların işçilerin yasal temsilcileri olmaları durumu işverenlerce kabul edilmiştir. Böylelikle taraflar arasındaki savaş sona ermiştir. İşçi sendikalarında yaşanan gelişmeler ve bunların giderek güçlenmesi, işverenlerin de kendi sendikalarını kurmaya gerek duymalarına neden olmuştur. Bunun sonucunda işçi-işveren sendikaları arasında emeğin ve sermayenin uyumlaştırılabildiği ve çalışma koşullarının belirlenebildiği araç olan toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi olanağı da doğmuştur. Bunun yanı sıra, işçi sendikaları başlangıçta pazarlık güçlerini daha yüksek tutabilmelerini sağlayan nitelikli işgücünü örgütlemiş devamında ise niteliksiz işgücünü de bu örgütlenme kapsamına alarak işkolu sendikacılığına dönüşmüştür.²⁷

I. Dünya Savaşı ve 1929 ekonomik krizi sendikaları olumsuz biçimde etkilemiştir. Özellikle kriz sonrası ortaya çıkan otoriter devletçi uygulamalar sendikalara karşı olumsuz tutumlar sergilemiştir. Avrupa'da görülen bu tutuma karşılık özellikle ABD'de başkan Roosevelt'in uyguladığı yeni dönem politikaları sendikalara destek içermiştir. II. Dünya savaşı ertesinde ise sendikalar 1970'lerin sonlarına kadar altın çağlarını yaşamışlardır. Uygulanan Keynesyen politikalar, refah

²⁶ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 61

²⁷ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 62

devleti uygulamaları ve Fordist üretim şekilleri ile birlikte sendikalar gelişmeleri için en uygun ortamı bulmuşlardır. Bu ortamda sendikalar kurumsal ve hukuki bünyelerini de güçlendirerek siyasal ve toplumsal baskı grubu haline de gelmişlerdir. Ayrıca elde ettikleri bu gücü kullanarak bu dönemde sendikalar kamu politikalarının ve çalışma koşullarının belirlenmesinde de söz sahibi olmuşlardır. Küreselleşme, artan rekabet, değişen ekonomik ve sosyal politikalar neticesinde 1970’li yıllarda ve özellikle 1980 sonrasında sendikaların bu altın çağı son bularak güçlerini kaybetmeye başlamışlardır.²⁸

1970’lerin ortalarında başlayan ekonomik durgunluklar endüstri ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu etki doğrultusunda endüstri ilişkilerinde ve toplu pazarlık sisteminde değişimler meydana gelmiştir ve bu değişimlerden önemli ölçüde etkilenen taraf da sendikalar olmuştur. Yukarıda da bahsedildiği üzere, 2. Dünya savaşından 70’li yılların ortalarına kadar olan dönemde yaşanan olumlu gelişmeler (gelir artışları, ekonomik büyüme, istihdamda yaşanan artışlar, ekonomik istikrarın sağlanması, v.b.) endüstri ilişkileri sistemini ve dolayısıyla sendikaları olumlu biçimde etkilemiştir. Bu gelişmeler akabinde endüstri ilişkileri sisteminde uzlaşma kolaylaşmış, sendikal yapılanmalarda ve toplu pazarlıklarda gelişmeler yaşanmıştır. Ayrıca, özellikle Avrupa’da devlet de istihdam ve refah politikaları uygulamaları ile ekonomik büyümenin sürdürülmesine destek olmuştur. Tüm bunlar göz önüne alındığında bu dönem toplu pazarlığın ve sendikaların en güçlü olduğu dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik istikrarın ve diğer kazanımların işgücü piyasasında yarattığı etki, sendikaların da güç kazanmasını ve altın çağlarını yaşamalarını sağlamıştır.²⁹

70’li yılların ortaları itibari ile yaşanan ekonomik duraklamalar hem Avrupa’da hem de Amerika’da sendikal yapılanmaları olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durgunluk sendikaların altın çağının sona ermesine neden olmuştur. İç pazarların doyuma ulaşması, dış pazarlarda yaşanan durgunluk ve yeni endüstrileşen ülkelerin

²⁸ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 18-19

²⁹ Meryem KORAY, *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, İstanbul Temmuz 1994, s. 71

daha ucuz fiyatlarla pazarlara girerek rekabeti artırmaları gelişmiş ekonomiler üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu durum ekonomi politikalarında değişikliğe ve liberalizme dönüşe neden olmuştur. Bu yeni-liberalizm endüstri ilişkileri ve sendikalar için de büyük önem taşımaktadır ve değişimlere yol açmıştır. Bu dönemde ekonominin içerisinde bulunduğu durgunluğun ve yüksek enflasyonun öneli nedenlerinden bir tanesi ücretlerin verimlilik artışının üzerinde olması ve emek lehine uygulanmakta olan kamu müdahaleleridir. Bu durum aynı zamanda uluslararası pazarlarda rekabet gücünü de olumsuz etkilemekteydi. Hem enflasyonun düşürülmesi hem de pazarda rekabet gücünün artırılması için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gerekmektedir. Bir diğer unsur ise teknolojik üstünlüklerin elde edilmesi gerekliliğiydi. Bu iki durum o dönemde endüstri ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiştir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi için işten çıkarmalar, ücret düşüşleri gibi uygulamalar; teknolojik gelişmelerle birlikte ise yeni üretim tarzları, yüksek düzeyde kalifiye işgücü, esnek işgücü kullanımı ve yeni yönetim politikaları endüstri ilişkileri sistemi ve dolayısıyla sendikal yapılanmalarda köklü değişiklikler manasına gelmekteydi.³⁰

“Sendikacılık hareketi önceleri işçilerin ekonomik çıkarlarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek şeklindeki klasik işlevleri hedef alırken, çağdaş sendikacılık hareketi, bu işlevlerin ötesinde daha geniş ve yeni işlevler yüklenmiştir. Bu, toplumun bütününe ilgilendiren sorunlarla daha yakından uğraşan ve kendi payına düşen sorumluluğu üstlenmeyi ve paylaşmayı esas alan bir sendikacılık anlayışıdır.”³¹

Endüstri ilişkileri sistemi kolektif ilişkileri muhteva ettiğinde, sistemin en temel aktörleri olan işçiler, ağırlıklı olarak mensup buldukları işçi sendikalarınca temsil edilirler. İşçilerin endüstri ilişkilerinin temel aktörleri olmalarının başlıca nedeni; bir yandan işgücü maliyetleri ve verimlilik açısından işvereni etkilerken diğer yandan ortak çıkarlarına dair istek ve beklentileri ile mensup buldukları

³⁰ Meryem KORAY, *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, İstanbul Temmuz 1994, s. 72-74

³¹ Sami GÜVEN, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995, s. 62

sendikaların taleplerinin oluşmasını sağlamaları ve bu sendikaların güçlenmelerine ve gelişmelerine katkıda bulunmalarıdır. İşçi sendikaları da örgütledikleri işgücünün temsilcisi olarak ve onların çıkarları doğrultusunda, çalışma hayatına ilişkin kararlarda gerek toplu pazarlık gerekse grev gibi yollarla, devletin yanında söz sahibi olmaktadır. Günümüzde değişen koşullar işçilerin bireysel bazda, endüstri ilişkilerinin aktörleri olmalarına dair kapasiteyi artırmış olsa da, bu durumun işçi sendikalarını tamamen ortadan kaldırdığı söylenemez. Her ne kadar güçlerinde bir azalma görülse de, işçi sendikaları da halen endüstri ilişkilerinin aktörleri arasında yerlerini korumaktadır.³²

1.2.3.1.1. İdeolojilerine Göre Sendika Türleri

İdeolojilerine göre sendikalar pragmatist (Faydacı), reformist (yenilikçi) ve Marksist (devrimci) olarak üç gruba ayrılmaktadır. Pragmatik ideolojiye sahip sendikalar sadece üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlamaktadırlar. Sınıf bilincinden ziyade ücret ve meslek bilincine dayalı yapıya sahip olduğundan dolayı Amerika ve Kanada’da uygulanma alanı bulmuştur. Geniş kapsamlı (makro) toplumsal amaçlarla ilgilenmeyen bu yapıda önemli olan sadece kendi üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasıdır. Pragmatik ideolojiye sahip sendikalarda temel özellik üyelerin ideolojik menfaatlerinin tercih edilmesidir. Dolayısıyla bu durum bir süre sonra ciddi anlamda üye kayıplarına ve sendikal faaliyet ve fonksiyonlarda azalmaya yol açmaktadır.³³

Reformist ideolojiye sahip sendikalar ise yalnızca kendi üyelerinin değil, tüm çalışanların hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu ideolojiye sahip sendikal yapılanmalara İngiltere, İsveç ve Norveç’te

³² Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 18

³³ Hamza ERSİNADIM, “Globalleşme”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersinadim.pdf>, (04.12.2010)

rastlanmaktadır. Reformist sendikacılık anlayışında sendikalar hem mesleki faaliyetleri hem de sosyal ve siyasal faaliyetleri kullanırlar. Üyeleri ile beraber toplumun çıkarlarını da esas alarak faaliyette bulunurlar. İşyeri içinde ve işyeri dışında buldukları sosyal faaliyetlerle sendika üye ilişkisini de sağlamlaştırmakta ve bu sayede yeni üye kazanımlarına da yol açılmaktadır. Reformist sendikalar temsil ettikleri üyelerinin çalışma yaşamlarına dair tüm hak ve çıkarlarını sadece işletme ile kısıtlı değil, siyasal anlamda iktidarlar üzerine etki ederek, karar alma süreçlerine dâhil olarak ve sosyal anlamda daha geniş çerçevede faaliyette bulunarak koruyup gözetmektedirler.³⁴

Marksist ideolojiye sahip sendikalar da ise temel sınıf bilincine dayanmaktadır. Bu ideolojide sendikal hareketi etkileyen ilk görüş Marks'ın bilimsel sosyalizmidir. Sanayileşmenin yeni başladığı zamanlarda bu hareket özellikle Almanya, Fransa ve İtalya gibi ülkelerde görülmüştür. Bu ülkelerde ortaya çıkan sendikal hareket siyasal/sınıfsal bir kimliği de barındırmaktadır. Marksist sendikal anlayışta siyasal yapı otoriter konumdadır ve sendikalar devlet baskısı altında faaliyet göstermektedir. Bu ideolojiye sahip sendikal yapılanmada devletin etkin olması sebebi ile sendika-üye ilişkileri ikinci planda kalmaktadır. Dolayısıyla bu durum bir süre sonra ilişkilerin zayıflamasına neden olmaktadır. Ayrıca Marksist ideolojiye sahip sendikalar işyeri/işletme dâhilinde ortaya çıkan gelişmelere kolay uyum sağlayabilecek esnekliği de gösterememektedirler. Bu tür sendikalarda üyenin ekonomik gelişmesinden önce ideolojik bakımdan gelişmesine önem verilmektedir. Tüm bunlardan dolayı sınıf sendikacılığı günlük şartlar dâhilinde önemini kaybetmektedir.³⁵

³⁴ Hamza ERSİNADIM, "Globalleşme", <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersinadim.pdf>, (04.12.2010)

³⁵ Hamza ERSİNADIM, "Globalleşme", <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersinadim.pdf>, (04.12.2010)

1.2.3.1.2. İşçi Sendikalarının Örgütlenme Modelleri

Sendikaların örgütlenme biçimlerini belirleyen çeşitli etmenler mevcuttur. Bunlar; kapsadıkları üyeler, üye nitelikleri ve sendikaların kuruluş düzeyleridir. Örgütlenme modellerine bağlı olarak sendikal yapılanma dört başlık altında incelenebilir. Bunlardan birincisi meslek sendikacılığıdır. Meslek sendikacılığı, aynı mesleğe mensup çalışanları nerede çalıştıklarının bir önemi olmaksızın bir araya getiren örgütlenmelerdir. Meslek sendikalarına mensup çalışanlar nitelik ve meslek sahibidirler ve dolayısıyla işyerinde/işkolunda buldukları konumların da etkisi ile işverene karşı bir pazarlık gücüne sahiptirler. Aynı zamanda meslek sendikaları üyeleri, kurulan sendikal grubun devamlılığını sağlayacak ödeme gücüne de sahiptirler ki bu durum özellikle grevlerde işçilerin uzun süre desteklenebilmesini sağlamaktadır. Sahip olunan bu güç sayesinde sendikalar işverenlere kapalı/sendikalı işletme uygulamasını kabul ettirerek güçlenmişlerdir. Burada işe girişler sendika denetimine tabi olmuş ve çalışacakların sendikalı olması koşulu ortaya konmuştur. Bir süre sonra içinde buldukları bu kapalı örgütlülük hali endüstri ilişkilerinde artan çeşitlenmeye karşılık verememeye başlamış ve güçlü sendikal yapılanmalar içerisinde meslek sendikaları etkisiz kalmıştır.³⁶ Meslek sendikalarının cazip olan tek yanı, nitelikli işgücünün ve bu işgücüne mensup çalışanların kendi sorunlarını daha iyi bilip anlamaları ve bu sorunlara daha net eğilebilecek mesleki danışmayı tercih etmeleridir.³⁷

Bir diğer sendikal örgütlenme modeli ise işyeri sendikacılığıdır. Bu örgütlenme modelinde aynı işyerinde çalışan işçiler bir araya getirilmektedir. İşyeri sendikaları özellikle ABD ve Japonya sendikacılığında önemli bir yere sahiptir.³⁸ Yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte kolaylaşan iletişim ve ulaşım beraberinde daha cazip hale gelen küçük ve orta boy işletmeleri/işyerlerini getirmiştir. İşletmelerin küçülmesi, yapılan iş deviniminin artması, günün şartlarına uyum

³⁶ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 93-94

³⁷ Sayım YORGUN, "Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma", http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/Sayim_Yorgun.doc, (04.12.2010)

³⁸ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 36

sağlama zorunluluğu ve yeni istihdam modellerinin uygulanması ile birlikte örgütlenme de işyeri düzeyine kaymıştır. Her ne kadar kontrol açısından avantajlı gözükse de bu tür sendikalaşmanın başlıca dezavantajı işçi dayanışmasının mevcut bulunulan işyeri ile sınırlı kalmasıdır.³⁹

Üçüncü örgütlenme modeli endüstri (işkolu) sendikalarıdır. İşkolu sendikacılığında örgütlenme bir işkolunda çalışanların meslek ayrımı yapılmaksızın örgütlenmesine dayanmaktadır. İşkolu sendikacılığında temel alınan düşünce aynı işkolunda çalışanların benzer çalışma koşullarına ve benzer sorunlara sahip olmasıdır. Bu düşünceden hareketle işkollarında çalışma koşullarını birbirine yaklaştırmak ve işkolları dâhilinde güçlü sendikal yapılanmalar oluşturmak için işkolu düzeyinde örgütlenmeye olan eğilim güçlenmiştir.⁴⁰ İşkolu düzeyinde örgütlenmede meslek farklılıkları haricinde aynı işkoluna mensup ve aynı işletmenin bünyesinde olan ancak farklı ülkelerde çalışanların da örgütlenmesi hedeflenmiştir. Bu düşünce dâhilinde örgütlenen sendikal yapılarda öncelik, ulusal, bölgesel, uluslararası yapılanmalar ve bunların bir araya gelmesi ile oluşturulan koalisyonlardır. Bu sayede işkolu düzeyinde örgütlü sendikalar uluslararası alanda da toplu görüşmeler yapabilir duruma gelmişlerdir.⁴¹ Ayrıca güçlü sendikal yapılanmaların oluşturulması düşüncesi ve isteği meslek sendikaları ile işkolu düzeyinde faaliyet gösteren sendikaların birleştirilmesi düşüncesini ortaya koyarak işkolu sendikalarını temel örgüt modeli haline getirmiştir.⁴²

Dördüncü örgütlenme modeli olarak genel sendikalar gösterilebilir. Bu modelde meslek ve işkolu ayrımı yapılmaksızın tüm işçilerin örgütlenmesi esastır. İlk genel sendikalar İngiltere’de oluşmuştur. Genel sendikal yapılanma daha çok kuvvetli bir meslek sendikacılığı anlayışına sahip olan ancak toplu pazarlık yapısındaki gelişmeler dâhilinde genel sendikal yapılanmaya dönüşme zorunluluğu

³⁹ Sayım YORGUN, “Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma”, http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/Sayim_Yorgun.doc, (04.12.2010)

⁴⁰ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 95

⁴¹ Sayım YORGUN, “Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma”, http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/Sayim_Yorgun.doc, (04.12.2010)

⁴² Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 37

ile karşılaşılan ülkelerde görülmektedir.⁴³ Genel sendikal yapılanmada temel amaç tek bir tane büyük ve dolayısıyla güçlü sendika oluşturmaktır. 1830'lu yıllarda Robert Owen ile başlayan bu tarz yapılanma her nerede ve ne şekilde çalışıyor olursa olsun işçilerin tamamının ortak çıkar ve sorunlarının olduğunu gözetmektedir. Ancak bu düşünce uygulamada niteliksiz işçilerin de örgütlenmesine neden olmuş ve düşünülen tek/büyük örgüt isteği tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Diğer yandan genel sendikal örgütlenmeler, federasyon ve konfederasyonlar gibi sendikal birliklerin kurulmasında öncü rol oynamıştır.⁴⁴

1.2.3.1.3. Amerika ve Avrupa Sendikacılık Hareketinin

Farkları

Amerikan sendikacılık hareketi denildiğinde kastedilen, tüm ABD dâhilindeki sendikacılık hareketleri değildir. Burada önemli olan daha çok, sendikacılık hareketine etkisi olan sendikacılık akımıdır. Bu akım Amerikan tipi sendikacılık olarak da adlandırılmaktadır. Ayrıca bu akımın gelişim süreci dâhilinde “saf ve sade sendikacılık”, “ompersism”, “new deal unionism” olarak anlamlandırıldığına da rastlamak mümkündür. Amerikan sendikacılığı belli başlı özellikler ihtiva etmektedir ancak bunlar içerisindeki en önemli özellik bu akımın doğuşundan gelişimine sınıf bilincini içermemesidir. Dolayısıyla Amerikan sendikacılığı dâhilinde sınıf bilincini esas alan eylem ve sınıf çatışmaları da mevcut değildir. Diğer yandan sendikal oluşumun sınıf bilincini içermemesine dair en önemli neden Amerikan işçi sınıfının içerisinde sınıf bilincinin hâkim olmayışıdır. Amerikan işçileri için sınıf bilinci oldukça yabancı bir kavramdır çünkü onlar sınıf haline gelmek ve örgütlenerek çıkar birliktelikleri oluşturmak adına yoğun savaş vermemiş, çaba göstermek zorunda kalmamışlardır. Amerikan işçi sınıfı içerisinde hâkim olan

⁴³ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 37

⁴⁴ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 94-95

bilinç “ücret ve meslek bilinci” olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla da Amerikan sendikacılığı siyasal ve sosyal eylem barındırmayan ve ücret sendikacılığı olarak nitelendirilebilecek tipte bir sendikacılıktır.⁴⁵

Amerikan sendikalarında toplumun bir bütün olarak ele alınması gibi bir ideoloji de mevcut değildir. Daha çok işletme ve işyeri şartlarına yönelik bir işçi hareketi vardır ki bu hareket, toplu pazarlık ve sosyal haklar için çaba sarf etmekten ziyade siyasi lobicilik yapma yolu ile çalışanlar için işyeri/işletme düzeyinde çıkar ve haklar elde edebilmeyi içermektedir. Diğer yandan Amerikan sendikalarının toplu pazarlıkta daha etken oldukları, toplu sözleşme, ücret ve iş koşulları konularına daha fazla önem verdikleri ve işletme seviyesinde daha fazla güce sahip oldukları söylenebilir.⁴⁶

Amerika ve Avrupa sendikacılık hareketleri her ne kadar aynı dönemlerde başlamış olsalar da özellikle toplumsal yapı farklılıklarından dolayı ideoloji, dayanışma, felsefe ve yapı bakımından birbirlerinden farklıdırlar. Bu farklılıklar genel olarak şu şekilde özetlenebilir;

❖ *“Tarihsel açıdan bakıldığında XIX. yüzyılda Avrupa’da sendikacılık hareketinin toplumu temelden değiştirmeye yönelik devrimci görüşle ortaya çıktığı görülmektedir. Buna karşılık ABD’de sendikacılık pragmatik olmuş, feodal düzenin olmaması devrimci görüşlerin bu ülkede sendikaları etkilemesini engellemiştir.*

❖ *Avrupa’da ilk sendikaların kurulmasında loncaların etkisi olmuş, sendikaların loncalardan gelen geleneksel avantajları sendikalaşmayı nispi olarak kolaylaştırmıştır. Buna karşılık Amerikan toplumunun temel özelliği olan bireysellik Amerikan işçi sendikalarının gelişmesini engellemiştir.*

❖ *Meslek sendikacılığından işkolu sendikacılığına geçiş Amerikan sendikacılığında Avrupa sendikacılığına göre daha sonra gerçekleşmiş, bu*

⁴⁵ Alpaslan IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, Cilt 1, Ankara 1995, s. 211-221

⁴⁶ Nusret EKİN, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul 1994, s. 70-79

geçişle Amerikan işçi sendikalarının toplumsal ve ekonomik duyarlılığı artmıştır. Ancak, Amerikan sendikacılığında görülen bu farklılaşmanın boyutları hiçbir zaman Avrupa işçi sendikalarının özelliklerini yansıtacak nitelikte olmamıştır.

❖ *Belirli bir sınıf bünyesi ve geleneği Avrupalı işçileri siyasi partilerle, gençlik gruplarıyla, sendikalar ve klüplerle bir arada hareket etmeye yönlendirmiş, Amerikan işçilerinde ise benzer gelişmeye rastlanmamıştır. Bu ülkede sendika üyeliği daha az organik şekilde ortaya çıkmış, birçok hallerde üyeliğin önemli yararlar sağlayacağı konusunda kuşkular oluşmuştur.*

❖ *ABD sendikalarının sürekli pragmatik özellik göstermesine karşılık Avrupa sendikacılık hareketi zaman içinde devrimci niteliğini kaybederek reformist nitelik kazanmıştır. Ancak Avrupa sendikacılığında ortaya çıkan değişikliklere karşılık bu sendikalar Amerikan sendikalarından farklı olmayı sürdürmüşlerdir.”⁴⁷*

1.2.3.2. İşverenler ve İşveren Sendikaları

İşverenler, işçileri çalıştıran ve bu işlem karşılığında onlara emeklerinin karşılığını ödemekle yükümlü olan genelde sermaye sahipleri olarak tanımlanmaktadır. Sanayileşmenin başlangıcından itibaren işveren kesiminin işçi örgütlerine karşı tavrı oldukça sert olmuştur. İşveren kesimince esas istenen işçilerin örgütlenmesinin engellenmesidir. Endüstri ilişkilerinin aktörü olarak işverene bakıldığında ise, toplu pazarlık masasında işçi sendikası karşısında oturan, onunla pazarlık yapan, çalışma koşullarına yönelik işçi sendikası ile uzlaşmaya çalışan olmanın yanı sıra, devlete çalışma hayatına yönelik yasal düzenlemeler konusunda baskı unsuru olabilen, bu sayede de kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye çalışan kişi olduğu görülür. İşveren tarafı tek başına işçi sendikası karşısına geçebildiği gibi, kendisi de örgütlülük hali içerisinde bulunabilir. Bu durumda işçi sendikası karşısına

⁴⁷ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 25-26

masaya oturan işveren sendikası olacaktır. İşveren sendikaları amaçları ve/veya işlevleri göz önüne alındığında kapitalist ya da karma ekonomi içeren toplumlarda ortaya çıkan ve bu toplumlara özgü olan kuruluşlardır. İşveren olarak çalışma ilişkileri alanında üye işverenlerin çıkarlarını işçi sendikaları karşısında koruma amaçlıdır.⁴⁸ Her ne kadar örgütlülük oranı, işverenlerde işçilere nazaran çok daha düşük olsa da yine de varlıkları mevcut endüstri ilişkileri aktörlerindedirler. Genellikle sendikal örgütlülüğün gücüne gerek duymaksızın mücadele edebilen işverenler, kendi aralarında kurdukları odalar ve/veya dernekler vasıtasıyla da devlet ve/veya siyasal iktidarlar üzerinde, kendi çıkar ve isteklerine yönelik baskı unsuru oluşturabilmektedirler.

İşveren sendikalarında örgütlenme yapıları karmaşık niteliklidir ve ülkelere göre farklılık göstermektedir. Ünelere göre farklılaşmada etken, coğrafi yapı, ekonomi, devletin çalışma hayatı içerisindeki konumu ve müdahalesi, siyasal yapı, tarihsel özellikler, o ülkede mevcut ve faaliyette olan işçi sendikalarının özellikleri ve ülkelerin sahip oldukları sosyal yapı olarak belirtilebilir. Bazı ülkelerde işveren sendikaları sadece çalışma hayatına dair sosyal içerikli sorunlarla ilgilenirler. Bu ülkeler arasında İskandinav ülkeleri, Almanya, İsviçre, İrlanda örnek olarak gösterilebilir. Bazı ülkelerde ise işveren sendikaları üst işveren örgütleri olarak faaliyet gösterir ve tüm endüstrileri kapsarlar. Bu ülkelere örnek olarak da Kanada, ABD gösterilebilmektedir. İşveren örgütlenmelerini işletme büyüklükleri de etkileyebilmektedir. Genel olarak sendikalar işletme büyüklüklerini gözetmeksizin örgütlenmeye gitmektedir ancak bazı ülkelerde küçük işletmelere dair ayrı örgütlenmelerin olduğu da görülmektedir. Bu ülkelere örnek olarak Fransa, İtalya, Hindistan, İspanya gösterilebilir. Kamu teşebbüslerinin işveren örgütlerine üyelikleri de ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde kamu teşebbüsleri işveren örgütlerine kabul edilmezken bazı ülkelerde bu durum belli şartlara bağlanabilmektedir. Örneğin ABD, İsviçre, kamu teşebbüslerini işveren örgütlerine üye olarak kabul etmemektedir. Diğer yandan Hollanda, İngiltere, İngiltere

⁴⁸ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 19-20

konusulan Afrika ülkeleri ve Arap ülkelerinde kamu teşebbüsleri işveren örgütlenmelerine dâhil olabilmektedirler.⁴⁹

1.2.3.3. Devlet

Endüstri ilişkilerinin temel aktörü olarak belirlenen devlet'e bu yönde bakılacak olursa, ilk belirlenecek nokta, devletin diğer iki aktör arasında denge ve uzlaşma sağlama noktası olduğudur. Devletin çalışma yaşamındaki temel rolü, çalışma yaşamının düzenlenmesine yönelik yasaların hazırlanmasıdır, çünkü sistem dâhilinde bulunan taraflar arasında güç kullanma yetkisi sadece devlete aittir. Devlet bu gücü çalışma yaşamına ilişkin çıkardığı yasalarla kullanmaktadır. Diğer taraftan devlet çalışma yaşamı içerisinde kamu yatırımları dâhilinde işveren olarak da bulunmaktadır. İstihdamı artırmaya yönelik yaptığı yatırımlar dâhilinde toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler gerçekleştirmekte, kamuda gerçekleşen bu toplu sözleşmeler özel sektörde yapılan toplu pazarlıkları da etkilemektedir. Bunların yanında devlet, çalışma, endüstri ilişkileri içerisinde uzlaştırmacı olarak da rol almaktadır. Çalışma hayatının tarafları arasında denge sağlama unsuru olmanın yanı sıra, çıkabilecek toplu iş uyuşmazlıklarında devlet, bu uyuşmazlıkların barışçıl yollar dâhilinde çözümünün sağlanmasına yönelik çaba harcamaktadır.

“Devletin endüstri ilişkileri sisteminde tarihsel rolüne ve genel fonksiyonlarına kısaca bakılırsa temel noktaları dört grupta toplamak mümkündür.

❖ *Bireysel ve toplu iş hukuku sanayileşmeyle birlikte gelişme göstermiştir. İş hukukunun temel amacı da işçiyi ve yasal çerçevede düzenlemeler yaparak taraflar arası dengeyi korumak için işletme yönetimleriyle işçiler arasındaki uyuşmazlıkları bir düzene sokmaktır. Doğal olarak yasal sistemin yapısında,*

⁴⁹ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 59-62

işleyişinde ve ekonomiye müdahale biçiminde ülkeler arası bir takım farklılıklar vardır. Örneğin Avustralya ve Alman yasal sistemleri taraflar arası ilişkileri düzenlemede diğer birçok ülkeye oranla daha fazla düzenleyici rol üstlenmişlerdir. Oysa İngiltere 1970'lere kadar yasal müdahalenin en az olduğu ve iradeye bağlı ilişkileri destekleyen liberal bir ülke konumunda kalmıştır.

❖ *Ortaya çıkan tüm bu yasal çerçeveler evrensel olarak çalışma koşullarının asgari şartlarını kabul etmişlerdir. Örneğin asgari ücret, haftalık ve günlük çalışma saatlerinin standardizasyonu, iş güvenliği ve sağlığı, tatil süreleri, keyfi işten çıkarmalara karşı koruma gibi konularda tüm ülkeler evrensel nitelikte asgari şartları kabul etmişlerdi. Bazen bu düzenlemeler siyasi mekanizma ile bazen de bu mekanizmanın dışında İngiltere ve ABD gibi ülkelerde olduğu gibi toplu pazarlık mekanizması ile belirlenmektedir.*

❖ *Gelişmiş Batı ülkelerinde devlet toplu uyuşmazlıkların içinde yer almaktan kaçınmış ya da bu uyuşmazlıkları çok az sınırlandırmıştır. Çünkü devlet grev hakkını garanti etmektedir. Sadece grevlere ve hatta lokavta karşı tavır alınması, kamunun zarar görmesi veya tahmin edilmeyen zararlı sonuçların ortaya çıkmasına yol açar. Devlet özel ve kamu kesimindeki uyuşmazlıkların çözümünde de üçüncü taraf olarak yer almaktadır. Devlet üçüncü taraf olarak belirlenen kurallar çerçevesinde dışarıdan uzlaştırıcı ve arabulucu olarak devreye girebilmektedir.*

❖ *Bilindiği gibi, devletin işçi-işveren ilişkilerinde aktif olarak yer aldığı sektör kamu sektörüdür. Devlet ve diğer kamu kuruluşları işgücünün büyük bir kısmını istihdam eden işveren konumundadır. Dolayısıyla endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesinde devletin ve diğer kamu kuruluşlarının etkisi büyüktür.*

Bu genel çerçeve ülkeler arasında devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi açısından farklılıkların olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Uzun dönemde gelişmiş kapitalist ülkelerde endüstri ilişkilerinin değişik alanlarına sistematik devlet müdahalelerinin olduğu açıktır. Ayrıca bu müdahalenin ölçeği de genişlemektedir.

Müdahalenin niteliği ilk başlarda toplu pazarlık sisteminin desteklenmesi yönündeyken daha sonra işgücü piyasasında aktif olmak ve işsizliğe karşı makroekonomik stratejiler geliştirmek yönünde olmuştur.

Devletin ekonomik hayatı etkin bir şekilde düzenleyici rolü ve ekonomiyi yönetme fonksiyonunun müdahaleci devlet kavramı çerçevesindeki işleyişi 1980'lerin sonlarına yaklaşıırken sona ermiştir. Özellikle bu dönemden sonra başa gelen muhafazakâr hükümetlerin benimsedikleri politikalar, sistemde bir tersine dönüşü işaret etmektedir.

Kısaca 1980'lere kadar olan dönemdeki eğilimin temel esasları konuları olabildiğince kavrayan, kuşatan kuralların oluşturulması ve yasal müdahale biçiminde devlet tarafından empoze edilmesi yönünde olmuştur. Oysa 1990'ların yeni endüstri ilişkilerinin temel niteliği daha çok esnekliği sağlayan kuralların ve düzenlemelerin oluşturulmasıdır.

Sanayileşmenin hızlı bir ivme kazanmasıyla çalışma ilişkilerini belirleyen kurallar demetinin ayrıntılı kurallar haline geldikleri görülmektedir. Zamanla bu kuralların işyerindeki çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde etkili olduğu ve devletin de katılımını öngördüğü bir sistemin gelişimine yol açmaktadır.⁵⁰

Günümüzde ise devletin ekonomik yaşamda etkinliği azalmakta ve bununla birlikte endüstri ilişkileri dâhilindeki rolü de değişmektedir. Bu bağlamda bakıldığında, devletin denge unsuru olma özelliğini yavaş yavaş yitirdiği görülmektedir.⁵¹

⁵⁰ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 20-22

⁵¹ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNICIOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 6-7

Tablo 1. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Çeşitli Düzeylerde Gösterdikleri Faaliyetler

FAALİYETLER			
DÜZEY	İşveren	Sendika	Devlet
1. Makro veya Ulusal Düzey	İnsan kaynaklarının stratejik rolü, sendikal politikalar, yeni teknolojiler, yatırımlar	Politik faaliyetler (politik partiler ve diğer çıkar gruplarıyla ilişkiler), sendikal örgütlenme, kamusal politikalar (iş kanunu reformu, vb.) ve ekonomik politikalar (tam istihdam, vb.)	Makro ekonomik ve sosyal politikalar, endüstriyel politikalar
2. İşletme veya Fabrika Düzeni	Personel politikaları, toplu pazarlıklar ve pazarlık stratejileri	Toplu pazarlık politikaları, toplu pazarlık stratejileri (istihdam, gelir, iş güvencesi, vb.)	İş Kanunları, asgari çalışma normları, uyuşmazlıkların çözümü (hakem, arabulucu, vb.)
3. İşyeri: Bireyler, gruplar	Bireysel sözleşmeler, takım çalışmaları, katılım	İşçi katılımına yönelik politikalar, yeni teknolojilerin tanıtımı, yeni çalışma modelleri (esnek çalışma, vb.)	İşçi haklarına ve katılıma yönelik düzenlemeler

*Sendika; işçi sendikası yerine kullanılmıştır.

Kaynak: Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, "Endüstri İlişkileri", Eskişehir 2004, s 8

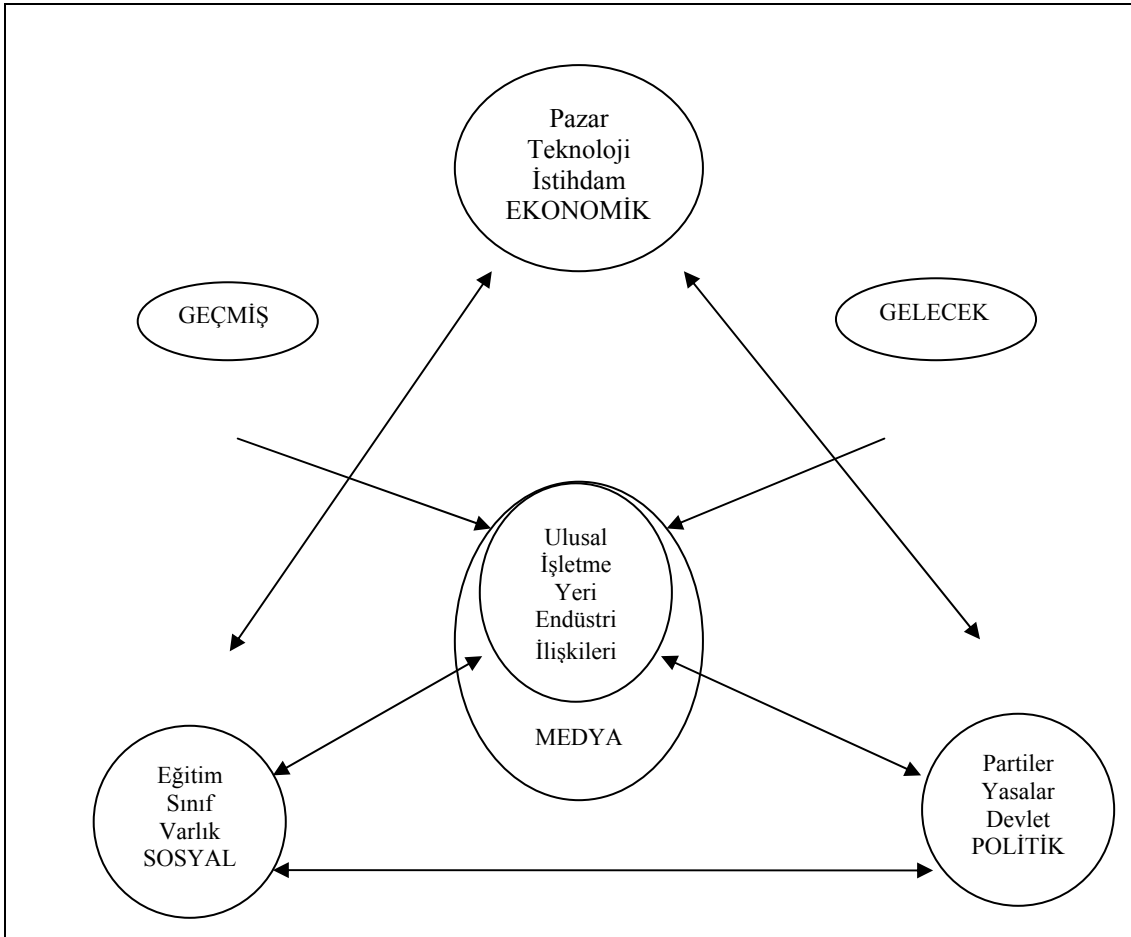
Tablo 1 de özetlenen faaliyetler endüstri ilişkileri aktörlerinin çeşitli düzeylerde genel olarak ne şekilde çalıştıklarını ve nelere etkiye bulduklarını belirtmektedir. İşveren/işveren sendikaları makro düzeyde insan kaynakları stratejilerine, sendikal yapılanmaların mevcut uygulamakta oldukları politikalara, gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yeni teknolojilerin kullanılmasına ve günün şartlarına uygun yeni yatırımlara yönelirken işletme/fabrika düzeyine bakıldığında daha çok toplu pazarlık, personel yönetimi gibi konulara eğilmektedir. İşyeri düzeyine inildiğinde ise faaliyetleri bireysel baza indirgenmektedir. İşçi sendikalarının faaliyetlerinde de durum çok farklı değildir. Makro düzeyde sosyal, siyasal ve ekonomik alanlara eğilen sendikalar faaliyet alanları daraldıkça bireyselliğe ağırlık vermektedirler. Devlet bazında ise durum makro ekonomik ve sosyal politikalardan iş kanunları, uyuşmazlıklara dair çözümler gibi daha mikro alanlara kaymaktadır.

1.2.4. Endüstri İlişkilerinin Etkileşim İçerisinde Bulunduğu

Çevre

Endüstri ilişkileri, Şekil 1’de de görüleceği gibi ekonomik, sosyal ve politik çevre ile iletişim/ilişki içerisindedir.

Şekil 1. Endüstri İlişkilerinin Etkileşim İçerisinde Bulunduğu Çevre



Kaynak; Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, “Endüstri İlişkileri”, Eskişehir 2004, s 11

Endüstri toplumları çok çeşitli inançlar, istekler, beklentiler, hâl ve duruşlar içerirler. Dolayısıyla endüstri ilişkileri olgusu içerisinde oluşup geliştiği ortamdan ayrı değerlendirilmez.

Ekonomik Çevre: Ekonomik faktörlerin endüstri ilişkileri üzerine etkileri sistemin kendisini ve/veya sistemi çevreleyen siyasal ve sosyal yapıları etkilemesi açısından değerlendirilir. Örneğin; İstihdam oranlarında yükselmelerin yaşandığı, ekonomik açıdan gelişmekte olan dönemlerde artan istihdam oranları ile birlikte üye sayısında artış yaşayan sendikalar da güçlenmektedir. Bu durum sendikaları toplu pazarlıkta da güçlü kılarak edinimlerinin artmasını sağlamaktadır. Ekonomik gelişmelerin gerilediği ve/veya durgunluk yaşanan dönemlerde ise işsizlik artmakta, ücret düzeylerinde düşüşler meydana gelmektedir. Bu zamanlarda, sendikaların rolü de gittikçe zayıflar.

Ekonomik çevre dâhilinde işgücünün niteliğinde yaşanan değişimler de endüstri ilişkilerini etkiler. Örneğin; Teknoloji kullanımında yaşanan artış beraberinde niteliği değişen ve yükselen işgücünü getirir. Diğer yandan da düşük nitelikli ve sendikalaşma oranı yüksek işgücünde işsizliğin artmasına neden olur. Yüksek nitelikli işgücünün sendikalaşma oranının düşük olmasıyla birlikte de endüstri ilişkileri içerisinde sendikaların gücü ve etkinlikleri azalır.

Tüm bunların yanında, ekonomik çevrenin endüstri ilişkileri üzerine etkilerinin gözlemlenebildiği en iyi nokta gelişmiş-gelişmekte olan/az gelişmiş ülkeler ayrımıdır.⁵²

Tablo 2’de de görüleceği gibi ülkelerin sahip oldukları sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak kutuplaşmış ve bütünleşmiş endüstri ilişkileri şeklinde iki sistem ortaya çıkmaktadır. Bu sistemlerden kutuplaşmış endüstri ilişkileri gelişmekte olan ülkelerde, bütünleşmiş endüstri ilişkileri ise gelişmiş ülkelerde çoklukla gözlenebilmektedir. Bu iki sistemden birinde toplumsal anlamda bir bütünleşme görülürken bir diğerinde kutuplaşma/parçalanma görülmektedir. Kuramsal anlamda her ne kadar birbirinden çok farklı ve ayrı görüle de bu iki sistem zaman zaman iç içe de geçebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde içinde bulunulan

⁵² Banu UÇKAN, Deniz KAĞNİCİOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 10-17

koşullar dâhilinde bazen kutuplaşma yaşanabilirken aynı şekilde gelişmekte olan ülkelerde de bütünleşmeler yaşanabilmektedir.⁵³

Tablo 2. Kutuplaşmış ve Bütünleşmiş Endüstri İlişkileri

	KUTUPLAŞMIŞ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	BÜTÜNLEŞMİŞ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
TOPLUM	Düşmanca	Uyuma yönelik
PAZARLIK YAPISI	Eşitsiz bir savaşım ortamı	Eşitler arası bir pazarlık
KARAR VERME SÜRECİNİ ETKİLEME	Sokakta ve fabrikada güç kullanarak, tartışarak	Toplantı odasında
GREVLER	Sık	Seyrek
ÖRGÜTLER	Eylemci	Bürokratik
EĞİLİM	Devrimci	Evrimci
ÖRGÜTLENME DERECESİ	Düşük	Yüksek
FİNANSAL DURUM	Zayıf	Güçlü
BİRLİK	Parçalanmış	Bütünleşmiş

Kaynak: Meryem KORAY, “Endüstri İlişkileri”, İzmir 1992, s. 49

Sosyal Çevre: Endüstrileşme ve demokratikleşme süreci dâhilinde yaşanan yoğun işçi hareketleri beraberinde genel oy hakkının tanınmasını ve sosyal güvenlik sistemlerinin devreye girmesini getirmiştir. Bunlarla birlikte de işçi sınıfına dair değişikliklere yol açmış, onları ideolojik olarak daha demokratik ve ılımlı bir duruma getirmiştir. İşçi sınıfı bu gelişmelerle birlikte kapitalist sistemin ortadan kalkmasını istemek yerine sisteme dâhil olarak kendi çıkarları doğrultusunda olan konuları değiştirmek adına müdahale edebilmek yoluna gitmiştir. Uzlaşma ve dayanışma temelli bir toplum anlayışı yaratma çabaları da beraberinde sosyal devlet olgusunu getirmiştir. Bu dönemde aktif nüfusun büyük çoğunluğu ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla ön plana çıkan ücretlilerin sorunları ve topluma dair beklentileridir. Yüksek sayıda olmaları onları ekonomik, siyasal ve toplumsal bir güç haline getirmektedir. Siyasal yönden ücretliler oldukça büyük bir seçmen grubu oluşturmaktadırlar, ekonomik açıdan da üretimin temel ögesi olmakla birlikte toplumun içerisinde geniş bir tüketici grubunu da oluşturmaktadırlar. Toplumsal açıdan ise ücretliler endüstri ilişkilerinin bir tarafı durumundadırlar. Sendikal

⁵³ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 49

örgütlenmelerle de birlikte ücretliler toplum içerisinde devlet ve kamuoyu üzerinde önemli bir baskı grubu konumundadırlar.

Politik Sistem: Endüstri ilişkilerinin içine alan sistemler arasında açıklanması en zor ve karmaşık olanı politik sistemdir. Çünkü politik sistem hem diğer sistemler üzerinde etkilidir hem de endüstri ilişkileri sistemi üzerinde içte ve dışta bir role sahiptir. Bu durum göz önüne alınarak dıştan bakıldığında, politik sistem bir şemsiye gibi kabul edilebilir. Böylece hem endüstri ilişkileri sistemi bunun altında oluşur hem de geniş kapsamlı bir siyasi sistemin de alt sistemini oluşturmuş olur. İçte ise endüstri ilişkileri sistemi aktörleri politik sistem üzerinde etkilidir. Bu durum özellikle işçi sendikalarının politikaları, amaçları, siyasi iktidarlarla ilişkileri göz önüne alındığında ortaya çıkmaktadır. Örneğin; güçlü sendikal sisteme sahip yapılarda örgütlü işçi hareketinin siyasi sistem ve toplumsal düzen üzerine etkisi oldukça fazla olur. Yasal düzenlemeler üzerinde, kendi çıkarları doğrultusunda baskı oluşturabilirler ve toplu pazarlık mekanizmasını kullanarak genel ekonomi üzerine etki edebilirler.

Endüstri ilişkileri sisteminin politik sistemler üzerine etkisi çoğulcu ve tek partili siyasi sistemlerde de farklılık gösterir. Çoğulcu demokrasilerde bir grup yapısı mevcuttur. Kişisel hak ve özgürlükler ise yasalarla güvence altına alınmıştır. Ancak yine de devletin sahip olduğu yetkiler ve kişisel hakların dengede tutulabilmesine yönelik yapılanlar, çoğulcu devlet sistemlerinde farklılıklara yol açabilmektedir. Endüstri ilişkileri sistemi de kendi yapı ve fonksiyonlarında doğacak farklılıkları bu politik farklılıklara bağlayabilmektedir. Tek partili sistemlerde ise sendika ve işletmelerin amaç ve fonksiyonlarını belirleyen merkezi otoritedir. Sendikalar bu amaçlar doğrultusunda faaliyet gösterirler. Dolayısıyla bu sistemler dâhilinde, siyasi, yönetsel yönden ve endüstri ilişkileri sistemi yönünden bir bütünlük mevcuttur.⁵⁴

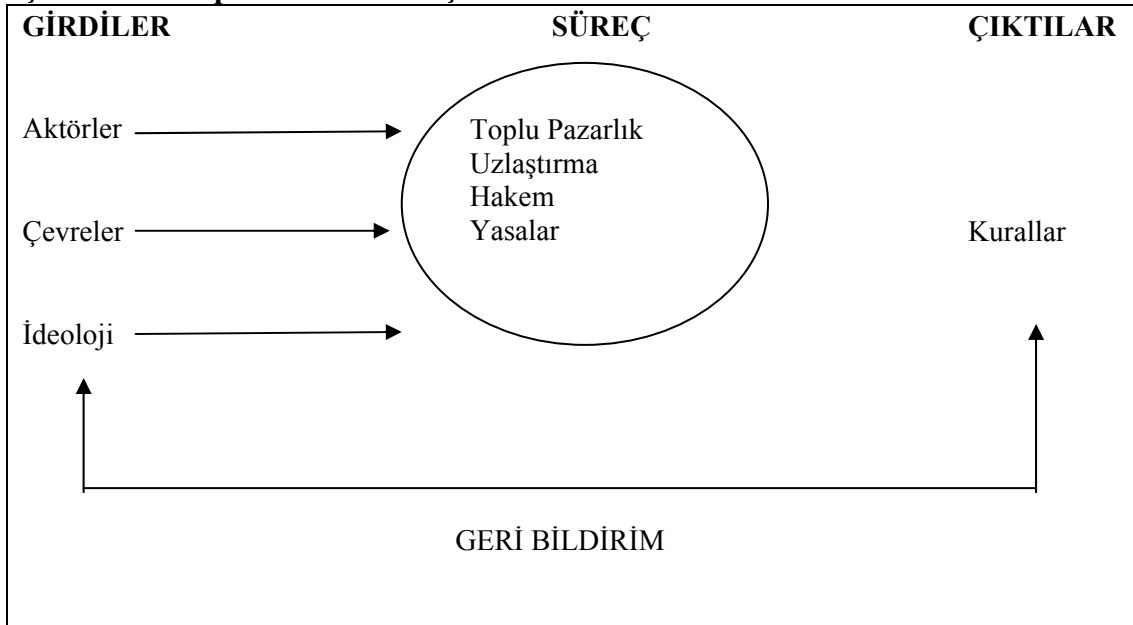
⁵⁴ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNİCİOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 16-17

1.2.5. Endüstri İlişkileri Sistemi

Sanayi devrimi ardından başlayan yoğun endüstrileşme hareketi beraberinde endüstri ilişkilerine dair yapının da yavaş yavaş oluşmasını getirmiştir. Başlangıç döneminde endüstri ilişkileri sistemi ilkel bir yapıdadır çünkü bu döneme kadar öncelikli etken loncalardır. Fabrikalaşma ile birlikte işçilerin mesleklerinde meydana gelen değişimler, makineleşme ve yeni istihdam şekilleri endüstri ilişkileri sisteminin gelişiminde önemli etkenler olmuşlardır.⁵⁵

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğuna dair açıklamalar ilk kez John T. Dunlop tarafından ortaya konmuştur. Burada amaç, endüstri ilişkilerini daha net şekilde açıklayabilmeye yardımcı olacak analiz araçlarının dâhil olduğu bir teorinin oluşturulmasıdır. Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi özetle Şekil 2'deki gibidir;

Şekil 2. Dunlop'un Endüstri İlişkileri Sistemi



Kaynak; Banu Uçkan, Deniz Kağncıoğlu, "Endüstri İlişkileri", Eskişehir 2004, s 27

⁵⁵ Abdülkadir ŞENKAL, Sendikasız Endüstri İlişkileri, Ankara 1999, s. 14-15

Burada, Dunlop bir yandan endüstri ilişkilerini ekonomik sistemin bir parçası olarak görürken diğer yandan endüstri ilişkilerinin farklı ve kendine özgü bir sistem olduğunu ileri sürmektedir. O'na göre bütün bir sosyal sistem olan toplum, sistemin tamamıyla ve/veya birebir olarak ilişki içerisinde bulunan endüstri ilişkileri ile ekonomik ve politik olarak alt sistemlere de ayrılmaktadır. Dunlop'a göre, herhangi bir endüstri ilişkileri sistemi gelişmekte olduğu yine herhangi bir zamanda belli aktörlerden, belli çevrelerden, sistemi birbirine bağlayan bir ideolojinin varlığından ve var olan aktörlerin iş yeri içerisinde ve iş toplumu dâhilinde davranışlarına dair yönlendirmeler içeren kurallar bütününden oluşmaktadır.⁵⁶ Burada bahsedilen her ideoloji yine bahsedilen her aktör için yer, rol ve aktörlerin sistem içinde tutumlarını belirleyici bir görüşler bütünüdür. Diğer taraftan endüstri ilişkileri sistemine dâhil ideolojiler toplumun ideolojisinden ayrı olsa dahi, yine de gelişmiş toplumlarda bu ideolojiler birbirleri ile uyumlu olmalıdır.⁵⁷

Endüstri ilişkileri sisteminin temel amacı olan kuralların oluşmasında üç aktör etkilidir. Bunlar;

- ❖ Yöneticiler ve yönetici temsilcilerinden oluşan bir hiyerarşi
- ❖ İşçiler ve işçi temsilcilerinden oluşan bir hiyerarşi
- ❖ İşçi-işveren arası ilişkilerde uzmanlığı olan kamu kuruluşları ve/veya özel kuruluşlardır.

Dunlop'a göre ayrıca endüstri ilişkileri sistemi aktörleri üç çevresel faktör (çevre) ile de etkileşim içerisinde. Bu çevresel faktörlerin (çevrelerin), endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerince oluşturulan kurallar üzerinde etkisi oldukça fazladır. Aktörleri ve onların oluşturduğu kuralları etkileyen bu çevreler;

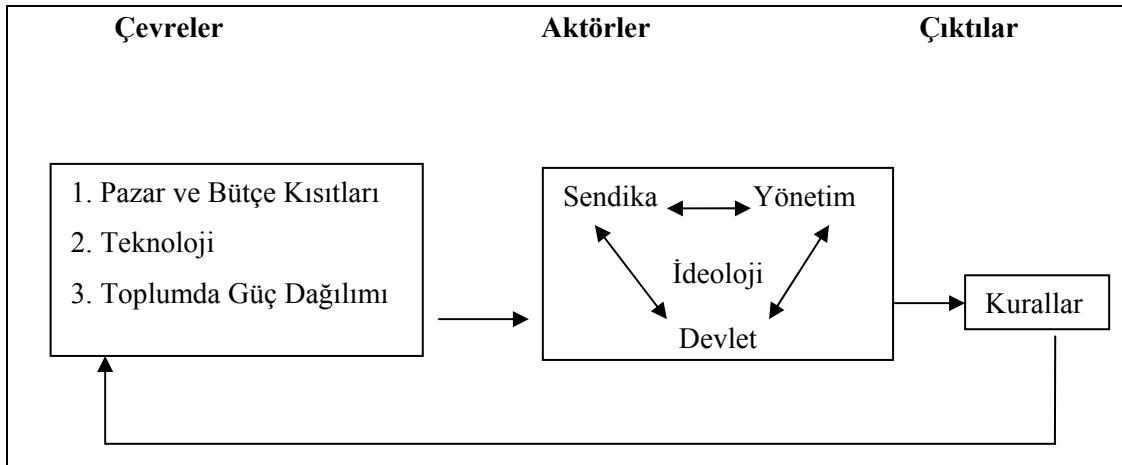
⁵⁶ John T. DUNLOP, *Industrial Relations System*, 1993, s.43

⁵⁷ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 29

- ❖ İşyeri ve iş toplumuna dair teknolojik özellikler
- ❖ Pazar ve bütçe kısıtlar
- ❖ Toplum içerisinde gücün dağılımı

olarak belirtilmektedir. Şekil 3’te de görüldüğü gibi çevre aktörlerin, aktörler de toplumda çıktılar üzerinde etkilidir. Ancak aktörlerin etkilediği ve düzenlenmesinde rol oynadığı kurallar tekrar çevre üzerinde etki göstermektedir.

Şekil 3. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Oluşturduğu Kuralları Etkileyen Çevreler



Kaynak; Banu Uçkan, Deniz Kağncıoğlu, “Endüstri İlişkileri”, Eskişehir 2004, s 29

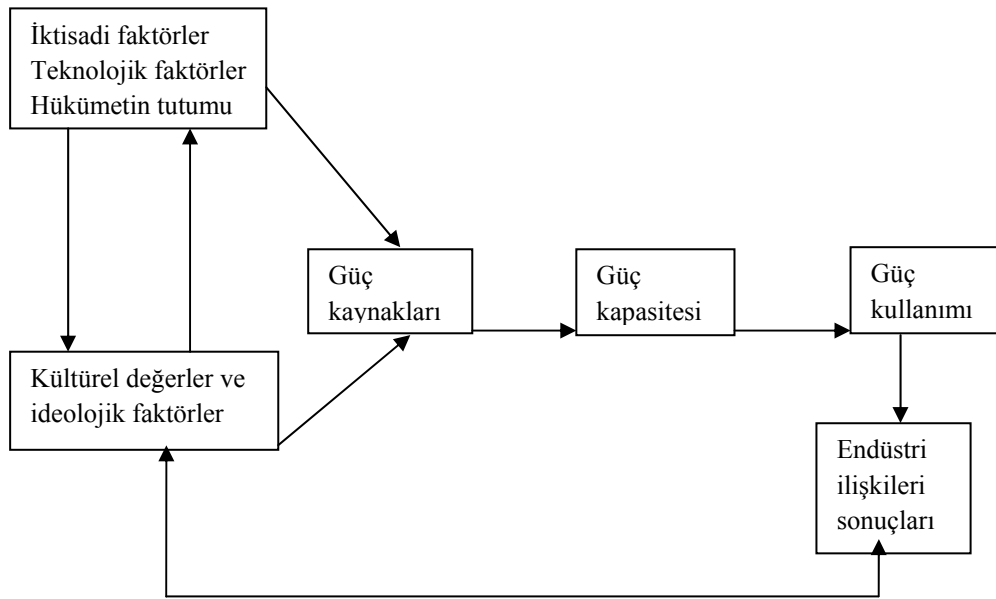
Teknoloji; işyerinin büyüklüğünü, işyerinin yönetim şeklini, işe yoğunlaşmanın derecesini, işçilerin işyeri içindeki dağılımını ve dolayısıyla birbirleri ile olan yakınlıklarını ve yapılan işin içeriğini belirler. Bunlar dâhilinde de endüstri ilişkileri sistemi üzerinde etkilidir.

Pazar ve bütçe kısıtları (ürün piyasası); yönetsel hiyerarşiler başta olmak üzere, endüstri ilişkileri sisteminin sahip olduğu tüm aktörler üzerinde etkilidir. Kimi zaman Pazar bütçe kısıtlarının, kimi zaman ürün piyasasına dair sınırlamaların kimi zaman ise her ikisinin birlikte oluşuyla ortaya çıkar. Ürün piyasası veya Pazar bütçe kısıtları, mevsimsel olarak değişebilmekte, ulusal, bölgesel ya da uluslararası

çerçevelerde olabilmektedir. Bütün bu farklılıklar toplamda endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri üzerinde etkili olmaktadır.

Toplumda güç dağılımı; güç, toplum içerisinde bireyin sahip olduğu kapasiteyi verimli kullanım oranıdır. Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde ise güç, faktörlerin birbirleri ile ilişkilerini ve birbirleri üzerine etki derecelerini ifade eder. Sistem içerisindeki güç ilişkisi kaynak dağılımının dengesiz olmasından ya da adil olmamasından dolayı ortaya çıkar. Endüstri ilişkileri sonuçlarının belirlenmesine dair gücün rolüne bakılacak olursa;

Şekil 4. Endüstri İlişkileri Sonuçlarının Belirlenmesinde Gücün Rolü



Kaynak; Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, "Endüstri İlişkileri", Eskişehir 2004, s 30

Şekil 4'te de belirtildiği gibi güç toplamda, iktisadi, teknolojik faktörlere sahipliği, hükümetlerin tutumlarını ve mevcut bulunan ülkelerin ve toplumların kültürel ve ideolojik yaklaşımları ile doğrudan bağlantılıdır. Bunlar güç kaynaklarını, sahip olunan güç kaynaklarının etki ve verimlilikleri güç kapasitelerini ve güç kapasiteleri de gücün kullanımını etkilemektedir. Kaynakların elde bulundurulmasına ve kullanımına bağlı olarak da ortaya endüstri ilişkilerine dair sonuçlar çıkmaktadır

ki bu sonuçlar tekrar mevcut bulunan çevrenin kültürel ve ideolojik tutumuna etki etmektedir.

“Endüstri ilişkileri sistemini etkileyen en önemli unsur emek gücü alıcılarıyla satıcıları arasındaki güç kaynaklarının dağılımı ve bu dağılımda meydana gelen değişimlerdir. Güç kaynakları bir tarafta sermaye sahipliği ve işverenlerin kendi aralarındaki örgütlenmeleri, diğer taraftan işçilerin sendikal örgütlenmesi ve siyasi güçlerinden oluşmaktadır.

Bireysel olarak işçilerin güç kaynakları işvereninkinden çok daha küçüktür. İşçilerin güç kaynakları dört grupta toplanabilir. Bunlar;

- ❖ *Kolaylıkla ikame edilemeyecek vasıflara sahip olmak*
- ❖ *Üretim sürecinin hayati bir noktasında çalışıyor olmak*
- ❖ *Üretim sürecini kolaylıkla aksatabilmek*
- ❖ *Üretim sürecinde belirsizlik yaratmak*

Bu unsurlar önemli olmakla beraber, esas güç kaynağı kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için geliştirdikleri kolektif örgütlerde ve eylemlerde yatmaktadır. Bu nedenle sendikalar her şeyden önce çok önemli bir güç kaynağı ve araçtır.

Bir sendikanın güç kaynağı iki temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki bireysel işçiler ve üyelerin sahip olduğu kaynaklar, ikincisi ise sendikaların bu kaynakları birleştirme ve harekete geçirebilme yetenekleridir. Üyelerin sahip olduğu kaynaklar değişik biçimler alabilir ama üç tanesi bunlar arasında önemlidir.

- ❖ *İşçilerin üretim sürecindeki konumu*
- ❖ *Emek piyasasının durumu*

❖ *Siyasi güç*

İşverenin en önemli güç kaynağı daha fazla maddi gücünün olmasıdır. Sendikalar için istihdam ilişkisi temel bir unsurken, işveren veya yönetim için çoğu kez istihdam ilişkisi üretim sürecinin temel unsuru değildir.”⁵⁸

Tablo 3. Endüstri İlişkileri Sisteminde Tarafların Güç Kaynakları

Güç Türü	Sendika	Yönetim
A. ÖRGÜT İÇİ		
1. Zorlayıcı güç	Grev	Lokavt
2. Ödüllendirme gücü	İktisadi varlıkların denetimi, temsil edilen üye sayısı, karar verme sürecine katılım	İşyeri kârlılığı, ödüllendirme yetkisi, statü ödülleri
3. Bağımlılık gücü	Yerel şubenin merkezden olan otonomisi	Hammadde ve bankalara olan bağımlılık
4. Konumsal güç	Üyelerin üretim sürecindeki stratejik konumları	Alternatif işgücüne yakınlık ve temin edebilme
B. ÖRGÜTLER ARASI		
5. Bağlantı gücü	Diğer sendikaların desteği	Diğer işverenlerin desteği
6. Bilgi gücü	Endüstri ilişkileri konuları hakkında bilgi elde edebilme	Mali ve yönetimle ilgili diğer bilgilerin kontrolü
7. Profesyonel uzmanlık	Muhasebeciler gibi meslek gruplarının temini	Uzmanlardan faydalanma
8. İkna gücü ve simgesel güç	Üyelerin ve altların takip edeceği karizmatik liderlerin varlığı, ortak bir ideolojinin varlığı, ahlâki ikna yeteneği	

Kaynak; Banu Uçkan, Deniz Kağnicioğlu, “Endüstri İlişkileri”, Eskişehir 2004, s 31

Tablo 3’de sendikaların ve yönetimlerin sahip oldukları güç kaynakları ve bu kaynakların etkileri görülmektedir. Burada en fazla kaynağa sahip aktör potansiyel anlamda en güçlü olandır. Bu anlamda güç karşı tarafı cezalandırabilmeyi ve karşı tarafa yaptırımda bulunabilmeyi de içermektedir.

“Son yıllarda endüstri ilişkileri sistemini dâhiline alan en önemli tartışma konusu, artan uluslararası rekabetin, teknolojik yeniliklerin ve işgücünün giderek farklılaşmasına karşı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinde temel değişimlerin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği veya bu değişimlerin hangi yönde gerçekleşeceği. Endüstri ilişkileri sisteminin yeniden yapılanmasına dair ortaya konan iddialar

⁵⁸ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNICIOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 30

oldukça fazladır. Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin yeniden yapılanmasındaki temel problem, sistemi meydana getiren aktörlerin yeniden yapılanma ile birlikte, sistemin bölüşümünde nasıl bir rol üstlenecekleriyle ilgilidir. Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde esas nokta, işçiler ve işverenler arasındaki mücadelecî ruhtur. İşçiler ve işverenler, üretim sürecinde elde edilen hâsıladan mümkün olduğunca fazla pay almak için birbirleri ile kıyasıya bir mücadeleye girmişlerdir. Diğer bir tartışılan nokta ise yaşanan değişimler ile birlikte sendikaların gelecekteki fonksiyonlarının ne olacağıdır.”⁵⁹

1.3. Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmenin Gelişimi

Kavramsal açıdan bakıldığında ‘Küresel’ sözcüğü köken olarak 400 yıl öncelerden günümüze uzanmaktadır. Ancak, net biçimde küreselleşme kavramının ortaya çıkışı 1960’larda olurken, 1980’lerde Thatcher ve Regan tarafından da kavram politikaya dâhil edilmiştir. Günümüze gelindiğinde ise ‘küreselleşme’ tüm dünya üzerinde gerek yanlısı gerek karşıtı olan herkes tarafından kabul edilmiş bir kavram ve hatta yaşam biçimi haline gelmiştir.⁶⁰

Küreselleşmenin yeni bir kavram olmadığı, özellikle kavrama ekonomik açıdan bakıldığında daha kolay görülebilir. Küreselleşme, ülkeler arasında artarak büyüyen bir ticaret akımı ve yine artan sermaye hareketlerini içeren uluslararası ekonomik bir yapı olarak irdelendiğinde 1860’lara kadar gidilebilmektedir. Gerçek anlamda dünya üzerindeki ticaret sisteminin bütünleşmesi 19. Yüzyılın ikinci yarısına dayanmaktadır.⁶¹

⁵⁹ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkiler*, Ankara 1999, s. 25-26

⁶⁰ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 3

⁶¹ Paul HIRST; Grahame THOMPSON, *Küreselleşme Sorguluyor*, Ankara Eylül 1998, s. 8

Küreselleşme üzerine, çok çeşitli zamanlarda çok çeşitli yazarlar yine çok çeşitli yorumlarda bulunmuşlardır. Bazı yazarlar, kavramın ekonomik boyutları ve/veya etkileri üzerinde dururken, bazıları siyasal ya da sosyo-kültürel açıdan kavramı ele almışlardır. Tıpkı tanımlarda olduğu gibi kavramın dünya üzerinde gelişimi süreci için de farklı görüşler ortaya konmuştur. Bazı yazarlar, gerekliliklerden dolayı da olsa küreselleşmenin kendiliğinden gelişen bir sürecinin olduğunu söylerken, bazıları ise gelişim sürecinde etkenin gelişmiş ülkeler olduğunu, küreselleşmenin gelişmiş ülkeler elinde ve kontrolünde gelişen bir süreç olduğunu söylemektedirler. Dahası bu sürecin kökleri bazı yazarlarca çok eskilere dayandırılırken, bazı yazarlar ise küreselleşmenin başlangıcında kapitalizmi milat olarak kabul etmektedir.⁶² Küreselleşme kavramı birden fazla açıdan açıklandığından ötürü de tek bir ortak tanımda birleşilememiştir. Ancak, küreselleşme (globalleşme) kelimesinin köküne madden yani şekli olarak bakılması dahi tanıma gerek bırakmamaktadır. Diğer yandan en genel tabir ile küreselleşme, dünyanın küçük bir köy haline gelmesidir. Küreselleşme her ne kadar yeni bir olgu gibi görünse de aslında hiç de yeni değildir. Bu hususu ana hatlarıyla inceleyecek olursak;

Örneğin; dünya üzerinde süregelmekte olan bütün dinler incelendiğinde, insanlığı ilgilendiren sorunlara hiçbir siyasal sınır tanımaksızın çözüm arayışlarında buldukları görülebilir. Dinler, geçmişte bir tür küreselleşme öğretisi yayma, insanlığı tek bir inanç noktasında ‘tanrının varlığında’ toplama çabasında olmuşlardır. Diğer yandan, Marks’a bakacak olursak, o da bir tür küreselleşme öğretisi yayma çabasında olmuştur. Düşüncelerinde kavramsallaştırdığı proletarya enternasyonalizmi de küresel bir dünya ile eş anlamdaydı. Geniş anlamda küreselleşmeyi ele aldığımızda Hitler dahi bir küreselleşmeci idi. Mustafa Kemal Atatürk de küreselleşme bağlamında düşünceleri ve icraatları ile rahatlıkla değerlendirilebilmektedir. Önderliğini yaptığı Kurtuluş Savaşı salt Anadolu’ya yönelik değildir, sömürgecilik ve emperyalizmin baskısının bulunduğu dünyada bu baskılara karşı yapılmış bir girişimdir. Bu açıdan bakıldığında Kemalizm’in de küreselleşmeci olduğu sonucuna varılabilir. Her ne kadar bu girişimler ya da kişisel

⁶² Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açıdan Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 4

düşünceler küreselleşme bağlamında ele alınsa da yine de birbirlerinden farklı yönleri mevcuttur. Bu farklılıkların olmasının nedeni ise nasıl bir küreselleşme sağlanmasının istendiğidir.⁶³

Yukarıda da belirtildiği üzere küreselleşme yeni bir olgu değildir. Emperyalizm tarihine de bakıldığında dalgalar halinde de olsa iki ayrı küreselleşme evresinin gerçekleştiğinin vurgulandığı görülebilir ki bunlardan ilki 1870-1914 yılları arasında süregelmişken ikincisi 1970 ve sonrasını kapsamaktadır. Yine yukarıda belirtildiği üzere küreselleşme olgusu tarih boyunca çok çeşitli şekillerde tanımlanmıştır.

- ❖ *“Küreselleşme, ‘toplumsal ilişkilerin dünya çapında yoğunlaşması’ni ifade eder.*
- ❖ *Küreselleşme, kapitalizmin kendi çıkarları için dayattığı, sömürgeci zihniyetin ürettiği, fetişleştirilmiş bir olgudur.*
- ❖ *Küreselleşme yeni bir olgu olmayıp, kapitalist sistemin mantık ve işleyişinin bir ürünüdür. ‘Kapitalizmin dünya ölçeğinde yayılması ve derinleşmesi anlamına’ gelir.*
- ❖ *Küreselleşme dünyanın en zenginlerinin çıkarlarına işleyen bir oluşumdur.*
- ❖ *Küreselleşme modern toplumun evrenselleşmesidir.*
- ❖ *Küreselleşme, yeryüzündeki insanların ve kültürlerin birbirlerine yakınlaşmasından ziyade, egemen bir kültürün kendini dayatması ve kabul ettirmesi biçiminde tecelli etmektedir.”⁶⁴*

Son maddeye bakıldığında, küreselleşmenin imparatorluk çağına dönüşü çağrıştırdığı düşünülebilir. Günümüz küreselleşmecileri ne tarzda bir iktidarın

⁶³ Alpaslan IŞIKLI, “Küresel Saldırı Karşısında Ulusal Devlet ve Sendikalar”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=62>, (04.06.2009)

⁶⁴ Cihan DURA, “Küreselleşme ve Ulus Devlet”, http://www.cihandura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=64, (04.06.2009)

egemenliğinde bir küreselleşmeden yana olduklarını çok açık ve net bir biçimde ortaya koymamaktadırlar ancak, birçoğuna göre küreselleşebilmek adına açılan uluslararası pazarın şartlarına ve yasalarına kayıtsız şartsız bağlı kalınması gerekmektedir. Bu tarz düşünce sahibi küreselleşmecilere göre Adam Smith'in 'Görünmez el'i uluslararası pazarların yönetiminde söz sahibidir. Ancak bu teorem çoklukla işleyen düzene tam anlamıyla yansımamıştır. Uluslar arası pazarların daha çok görünen yöneticileri vardır ki bunlar günümüzde IMF, Dünya Bankası (WB) gibi uluslar arası boyutlu oluşumlar ve Çok Uluslu Şirket (ÇUŞ) dir.⁶⁵

Kavrama dair diğer yaklaşım ve tanımlara bakacak olursak ise;

*“Robertson'a göre küreselleşme; 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başları ile birlikte ivme kazanan, Avrupalı olmayan toplumların, Avrupa merkezli uluslararası sisteme dâhil edilmesi ve bu toplumlara uyarlık standardı olarak 'Batı' değerlerinin modernleşme ile aynı anlama geldiği savının kabul ettirilmesi çabalarıdır. Şaylan ise küreselleşmeyi, kapitalizmin bir aşaması olarak görmektedir. Küreselleşme; tek cümle ile bütün bir dünyanın tek bir Pazar haline gelmesini ifade etmektedir. Küreselleşmenin ekonomik boyutuna, emperyalizm ve kutuplaşma açısından yaklaşan Boratav'a göre küreselleşme; aslında teknolojinin hızla insan hayatına girmesi ile hız kazanan kapitalizmin kendisidir”.*⁶⁶

“George Modelski, 'küreselleşme dünyanın en büyük medeniyetleri arasındaki artan bağlantının tarihidir' der. Tony Giddens için de küreselleşme modernlikle geniş çapta eş anlamlıdır çünkü yeniçağda 'dünya çapında toplumsal ilişkilerin yoğunluğu' daha önceki tarihsel dönemlerin hepsinde olduğundan çok daha fazladır. Küreselleşmeyi anlamak için modernliği güdüleyen güçleri incelemek gerekir; yani iç içe geçmiş sanayileşme, kapitalizm, militarizm ve devletçilik süreçlerinin nitelikleri gereği nasıl küreselleşen bir güce sahip olduklarını anlamak

⁶⁵ Alpaslan IŞIKLI, “Küresel Saldırı Karşısında Ulusal Devlet ve Sendikalar”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=62>, (04.06.2009)

⁶⁶ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 5

gerekir. Giddens'in tahlilinde yeniçağın belirleyici özelliğini teşkil eden, küreselleşen sistemler ile yerel koşullar arasındaki etkileşimdir. David Held, Anthony McGrew ve meslektaşları küreselleşme için özel bir kavramsallaştırma ile birlikte küreselleşmenin tarihsel açıdan emsalsiz özelliklerini keşfetmede kullanılacak bir yöntemler dizisi önermektedirler. Küreselleşmeyi, 'kıtalar arası veya bölgeler arası akışlar ve ağlar meydana getiren, toplumsal ilişkilerin uzamsal örgütlenmesinde dönüşümü temsil eden bir süreç' olarak tanımlamakta, küreselleşmenin çeşitli tarihsel biçimlerini birbirleriyle karşılaştırmada kullanılacak bir yöntem dizisi sunan bir tahlil alt yapısı geliştirirler. Hatta küreselleşmeyi güçle bağlantılı bir şekilde izah etmekle yazarlar konuya, onu toplumsal bir süreçten ziyade uzamsal bir süreç olarak tanımlayan dar kapsamlı bir yorumdan kaçınan bir yaklaşım getirirler. Robert Keohane ile Joseph Nye çağdaş küreselleşmenin emsalsiz veçhelerini biraz daha derinlemesine inceler. Dünya çapında dayanışmanın artış süreci olarak küreselleşme ile dayanışmanın kıtalar arası ağlarının mevcudiyeti olarak küresellik arasında çözümlene açısından bir ayırım gözeterek yenedünya düzeninin belirleyici özelliklerini özenle ortaya koyarlar. Jan Aart Scholte küresellik ve küreselleşme kavramlarını geliştirerek ikincisi için daha ayırt edici bir kavram gösterir. Bu kavramsallaştırma çağdaş toplumsal ilişkilerin uzamsal formuyla ilgilenen toplumsal coğrafyaya dayanmaktadır. Scholte, 'yeryurtsuzlaştırma' kavramını genişleterek, küreselleşmeyi, sınırları ve ülkeleri aşan transworld akışlar ile toplumsal ilişkilerin belirlediği supraterritoriality olarak yorumlar. Supraterritoriality olarak küreselleşme 'mesafesiz transborder değişimler'in ortaya çıkışına ve dolayısıyla 'toplumsal hayatın nispi yeryurtsuzlaşması'na işaret eder.⁶⁷

Diğer yandan küreselleşme ile birlikte insanların ve toplumların birbirleri ile örtüşen ve hatta iç içe geçen faaliyetlere girdikleri yadsınamayacak bir durumdur. Seyahat, iletişim, ticaret, finansal işlemler, spor müsabakaları, meslekler ve hatta dünya genelinde popüler olan müzikler dâhil birçok faaliyet de ülkeleri git gide

⁶⁷ David HELD; Anthony MCGREW (Der), "Küreselleşmeyi Anlamak", *Küresel Dönüşümler*, Ankara 2008, s. 71-73

sınırsız hale getirmeye başlamıştır.⁶⁸ Dolayısıyla küreselleşmenin etkileri tüm dünyada ve hemen her alanda değişime, yakınlaşmaya ve hatta bütünleşmelere yol açmıştır. Küreselleşmenin en belirgin faydaları içinde, ekonomik kalkınmada sürdürülebilirlik, yaşam standartlarında yükselme, bilginin daha hızlı yayılabilmesi ve bilgiye daha kolay erişim, yeni iş alanları, iş fırsatları ve teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği tüm kolaylıklar sayılabilir.⁶⁹ Küreselleşmenin birçok faaliyete uluslararası nitelik kazandırdığı da gözetildiğinde kavramın, tarihsel bir olgu ve de süreç olarak, insanlar ve toplumlar arası ilişkileri güçlendirip zenginleştirdiği kabul edilebilir. Küreselleşme, çeşitli ülkelerden insanların bir araya gelmesine; mal, hizmet, fikir alışverişinde bulunabilmesine; birbirlerinin kültürlerini tanımalarına ve deneyimlerini paylaşarak bunlardan yararlanabilmelerine imkân tanımaktadır. Bu sayede insanlar sahip oldukları ulusal düzeydeki bilgi, düşünce ve ilişki biçimlerini uluslararası düzeye taşıyabilmektedirler.⁷⁰ Bu şekilde özellikle iletişim, sürdürülebilirlik açısından küreselleşme faaliyetlerinin temelinde yer alır. Sürdürülebilirlik ve eşitlik göz önünde tutularak faaliyette bulunulduğunda küreselleşme, standardizasyon ve homojenizasyon taleplerini karşılayabilmeyi sağlayabilir. Doğru iletişim, etkileşim ve kaynak paylaşımı küreselleşmenin yoksulluk ve savaş getiren, eşitsizliği had safhalara çıkaran olumsuz etkilerini ortadan kaldırabilir.⁷¹

Küreselleşmenin doğuracağı olumlu etkiler genel olarak şu şekilde özetlenebilir;

❖ *“Küreselleşme ile zaman ve mekân sınırları yüzyıllar boyunca adım adım genişleyerek günümüze kadar gelmiş, dünyada olup biten her şey bütün insanlığa mal edilmeye başlanmıştır.*

⁶⁸ Refik BALAY, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, yıl:2004, cilt: 37, sayı: 2, s. 61-82

⁶⁹ Derya UTUŞ, “Küreselleşmenin Etkileri”, <http://www.ismailgunes.com/?p=872>

⁷⁰ Refik BALAY, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, yıl:2004, cilt: 37, sayı: 2, s. 61-82

⁷¹ Mark RITCHIE, “Globalisation vs. Globalism”, <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/globe/kirsh.htm>, (17.10.2010)

- ❖ *İnsanlığın ortak değerleri oluşmaya başlamış, insan ve onun eserleri, yani kültür ve uygarlık yeni baştan anlamlandırılmıştır.*
- ❖ *İnsan hakları, özgürlük, adalet ve eşitlik gibi kavramlar yaygınlaştıkça, insanlar yeni bir kişilik kazanmaya, kendine inanmaya ve güven duymaya başlamıştır. Kendini tanıyan ve giderek kendine güvenen insan, kendi değerini keşfetmiş, hiç bir kimseye ve kuruma kul köle olmaması gerektiğini anlamıştır.*
- ❖ *Her ülkenin sadece seçkin bir kesimini eğitmenin çıkar yol olmadığı, kalkınma için halkın tabanına kadar ulaşan bir eğitim sistemiyle kitlesel olarak yetişmiş nitelikli nüfusa ihtiyaç olduğu gerçeği kavranmıştır.*
- ❖ *Sağlık alanında birçok hastalık ülkelerin işbirliği ile yenilmiş, bebek ve çocuk ölümleri azalmış, insanların yaşam süreleri uzamış, sağlıklı yaşam olanakları genişlemiştir.*
- ❖ *Ülkeler arasında çeşitlenmiş işgücününün serbest dolaşımı sağlanmış, üretim ve tüketimde rekabet artmış, dünyanın neresinde olursa olsun insanlar birbirlerinin üretimlerinden faydalanmaya ve birbirlerinin ürünlerini tüketmeye başlamıştır.*
- ❖ *İnsanlar arasında yeni ve ortak yaşam biçimleri belirleme başlamış, ortak eğitim politikaları yoluyla ülke vatandaşları arasında ortak kavrayış ve anlayışlar gelişmiştir.”⁷²*

Açıklama şekli ya da bakış açısı ne kadar farklı olursa olsun, herkes tarafından kabul gören, küreselleşmenin siyasal, ekonomik ve toplumsal sonuçlar doğurmuş olduğudur. Bu bağlamda, küreselleşme ile birlikte dünya küçülmüş, bağımsız nitelikte olan ulus devletlerin egemenlikleri tehdit altına girmiş ve kültürel anlamda gerileme, yerel ve ulusal kültürlerde zayıflama meydana gelmiştir. “Küreselleşmenin tüm olumsuz etkilerine karşın, gerek çağın gerekleri, gerek iletişim-bilişim teknolojisinin yaygınlaşması, gerekse tarihten gelen değişme ve gelişme eğilimlerinin birikimi, insanlığın önündeki insan haklarına dayalı demokrasi

⁷² Refik BALAY, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, yıl:2004, cilt: 37, sayı: 2, s. 64-65

seçeneğini ciddi bir kurtuluş alternatifi haline getirmektedir.”⁷³ Siyasal, ekonomik ve toplumsal sonuçları doğrultusunda küreselleşmeye bakıldığında küreselleşme; ekonomik, askeri, çevresel ve toplumsal ve kültürel küreselleşmecilik boyutlarına da indirgenebilir. “Ekonomik küreselcilik, hem malların hizmetlerin ve sermayenin, hem de bilgilerin ve piyasa değişimine eşlik eden algıların uzun mesafeli akışını içerir. Buna bağlı olarak düşük ücretli üretimin örgütlenmesini de içermektedir. Askeri küreselcilik, gücün, güç tehdit ve vaatlerin kullanıldığı uzun mesafeli karşılıklı bağımlılık şebekelerini ifade eder. Çevresel küreselcilik, insan sağlık ve refahına zararlı maddelerin veya patojenler ve genetik maddeler gibi biyolojik maddelerin atmosfer veya okyanuslarda uzun mesafeli taşınmasını ifade eder. Ozon inceltici kimyasalların kullanımı sonucu stratosferdeki ozon tabakasının incilmesi ve 1970’lerden bu yana AIDS virüsünün Batı Ekvator Afrika’sından dünyaya yayılması çevresel küreselleşmenin örnekleridir. Toplumsal ve kültürel küreselcilik ise, fikir, bilgi imge ve (elbette kendileriyle beraber fikir ve bilgi de taşıyan) insanların hareketini ifade eder. Toplumsal küreselleşmenin en önemli bir yüzü bir toplumun pratik ve kurumlarının diğerlerince taklit edilmesidir: kimi sosyologlar buna ‘izomorfizm’ diyorlar. Fakat sıklıkla, toplumsal küreselcilik askeri ve ekonomik küreselleşmeciliği izler. Fikirler, bilgiler ve insanlar orduları ve ekonomik akımları izlerler ve böylelikle toplum ve piyasaları dönüştürürler. En derin seviyesinde, toplumsal küreselcilik bireylerin bilinçlerini ve onların kültüre, politikaya ve kişisel kimliğe karşı tutumlarını etkiler. Gerçekten toplumsal ve kültürel küreselcilik diğer küreselcilik biçimleri ile etkileşimde bulunur çünkü askeri, ekonomik ve çevresel küreselcilik bilgi taşır ve fikirleri doğurur ki bunlar daha sonra coğrafi ve siyasi sınırların ötesinde hareket edebilirler.”⁷⁴

“Globalization Ledger” (Küreselleşme Kütüğü/Kaydı) ismi ile yayınlanan bir araştırma, küreselleşmenin hızına uyum sağlayan ülkeler için olumlu yanlarını; ulusal gelirin daha hızlı artması, eğitim harcamalarının yükselmesi, devletlerin diğer sosyal harcamalarının artışı, siyasal özgürlüklerde ve insan kaynaklarında

⁷³ Emre KONGAR, *Küresel Terör ve Türkiye*, İstanbul Şubat 2002, s. 38

⁷⁴ Robert O. KEOHANE; Joseph S. NYE Jr., “Küreselleşme: Yeni Olan Ne? Olmayan Ne?”, *Küresel Dönüşümler*, s. 98-99

iyileşmelerin gerçekleşmesi, ölüm oranlarında düşüşler ve yaşam standartlarının artması olarak ortaya koymuştur. Yine de aynı araştırma dâhilinde küreselleşme uyum sağlayabilen ülkelerde; gelir eşitsizliklerinde artışların olduğu, yolsuzlukların ve rüşvetin yaygınlaştığı, çevre kirliliğinin arttığı, v.b. olumsuzlukların da görüldüğü belirtilmektedir. Bu bilgile ışığında genel anlamda bazı sonuçlara varılabilir ki bunlar;

- ❖ Dünya sonu belirsiz bir değişim sürecine girmiştir.
- ❖ Küreselleşme dâhilinde yaşanan bu değişim sürecinde ülkelerin iç ve dış ilişkileri ayrımı giderek belirsizleşmektedir.
- ❖ Yine de küreselleşmenin etki alanının genişliğine bakılarak tek bir küresel toplumun oluşacağını söylemek çok doğru olmaz. Çünkü küreselleşme süreci ülkeleri ve toplumları kendi yapısal farklılıkları doğrultusunda farklı şekillerde etkilemektedir.
- ❖ Küreselleşme süreci ekonomik anlamda yarattığı etkilerle ulusal ekonomilerin ve bu ekonomilere bağlı firmaların da küresel anlamda değişime ayak uydurmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda bunlar küresel düzen dâhilinde yeniden organize olmaktadır.
- ❖ Küreselleşme ile birlikte ulusal devletlerin ve hükümetlerin görev ve yetkilerinin yeniden tanımlanması da gerekmiştir. Çünkü uluslararası toplum örgütleri, ulus üstü şirketler gibi yapılanmaların önemindeki artışlar sistemi devlet merkezli olmaktan uzaklaştırmaktadır.
- ❖ Yine de ulusal devletin önemi azalmamış ve etkisi tamamen ortadan kalkmamıştır. Ulusal devletler, yaşanan sürecin karmaşıklığına karşı yine de ulusal stratejileri hazırlama, küresel düzene uyum sağlama bağlamında eskiye nazaran daha da ağırlaşmış görevler üstlenmektedir.⁷⁵

Günümüzde var olan küreselleşme düşüncesinde ise, temelde uluslararası pazar güçlerine teslimiyet durumu söz konusudur. Bir nevi zorunluluktan da kaynaklanan bu durum akabinde ulusal devletlerin sahip buldukları iktidar alanları

⁷⁵ Osman ULUGAY, *Küreselleşme Korkusu*, İstanbul 2001, s. 57-58

daralmakta ve buna karşılık olarak da sermayenin egemenliği yoğunlaşarak büyümektedir. Egemenlik ulusların elinden uluslararası sermayenin eline doğru hızla akmaktadır. Uluslararası sermaye yavaş yavaş önüne geçilemeyecek boyuta gelen bir güce erişmektedir. Örneğin; General Motors'un cirosu Danimarka'nın ya da Ford'un cirosu Güney Afrika'nın GSYİH'larını aşmaktadır. Dolayısıyla da böyle büyük bir güç haline gelen uluslararası sermaye ulusal iktidarların önemini ortadan kaldırmakta ve hatta zamanla ulus devlet olgusunu da tarihe gömmektedir.⁷⁶

*Küreselleşme en geniş şekli ile "ulusal devlet politikaları ile ilişkili, dünya insanların günlük yaşamlarında daha fazla önemli olan, insanların, sermayenin ve uluslararası serbest mal hareketliliğinin oluşturduğu global piyasa güçlerinin yer aldığı bir dünya tasviridir."*⁷⁷

Tüm bu bahsedilenleri ve tanımlamaları göz önünde bulundurarak küreselleşmeyi açıklamaya çalışanlar üç farklı başlık altında incelenebilir. Bunlardan ilki 'aşırı küreselleşmeciler' olarak tanımlanabilen radikallerdir. Bu gruba örnek olarak Held ve McGrew' in açıklamaları verilebilir. Bu açıklamalara göre; başlangıçta sanayi toplumunun ileri gelen unsuru olan ulus devletler artık önemini yitirmekte, yerlerine ise günümüzün mevcut piyasa mekanizması geçmektedir. Ulus devlet ile birlikte 'Sosyal Refah Devleti' de ortadan kalkmaktadır, küreselleşen dünyada devletler kendi ekonomik politikalarını her ne kadar kendileri düzenliyor görünse de yine de dış ortama bağımlılık söz konusudur. Küresel yapı içerisinde politikacıların da eskiye nazaran etkileri azalmıştır. Dolayısıyla politik bazda da ilgi azalmıştır. İkinci grubu ise 'küreselleşme karşıtları' oluşturmaktadır. Boratav, Timur ve Chomsky'i bu grupta sayabiliriz. Chomsky'nin görüşlerinden yola çıkarak küreselleşmeye bakacak olursak; küreselleşme Chomsky tarafından daha çok kâr peşinde koşan belli bir grubun tiranlığı olarak nitelendirilmektedir. Küreselleşme karşıtları aynı zamanda ulus devlet yapısının ortadan kalkmadığını da savunmaktadırlar. Bu guruba göre, toplumlar arası farklılıklar süregeldiği sürece ulus

⁷⁶ Alpaslan IŞIKLI, "Küresel Saldırı Karşısında Ulusal Devlet ve Sendikalar", <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=62>, (04.06.2009)

⁷⁷ Ersan ÖZ (çev.), "Globalleşme Nedir?", <http://www.ceterisparibus.netarsiv.htm>, (04.06.2009)

devlet de sürecelecek, küreselleşme de bu açıdan bakıldığında bir bütünleşme değil, farklı kültürler arasında çatışmalara yol açacaktır. Açıklamalar dâhilinde üçüncü ve son grupta ise ‘dönüşümcüler’ yer almaktadır. Bu grupta da konuya Giddens’in yaklaşımından bakarsak; küreselleşme bu gruba göre, modern toplumların ve dünya düzeninin yeniden şekillenmesi ve bu şekillenmeye neden olan siyasal, ekonomik ve sosyal yapıların hızlı değişimidir. Dönüşümcülere göre dünya çoktan küreselleşmiştir. Yerel olgular ve yapılar küresel bir hal almış, alt yapıda yaşanan bu durum üst yapıyı yani siyasal ve hukuksal yapıları da etkilemiş ve dolayısıyla her alanda küresel yapıların oluşmasına neden olmuştur.⁷⁸ Tablo 4’te bu üç grubun küreselleşme kavramına dair düşünceleri özetle belirtilmiştir.

Bu üç grubun haricinde yine küreselleşmeye dair ‘küreselleşme taraftarı teorisyenler’ ve ‘kötümser teorisyenler’den bahsedilebilir. *“Küreselleşme taraftarı teorisyenler, kalkınmakta olan dünyanın önemli bir bölümünde, Doğu ve Güney Asya’da, Latin Amerika’da hızlı bir büyüme olacağı kestiriminde bulunuyorlar. Kötümser teorisyenler, sermaye hareketliliği ve serbest ticaretin, imalat yatırımlarından yüksek ücretli zengin endüstriyel ülkelere düşük ücretli kalkınmakta olan ülkelere yönelik muntazam bir kaymaya yol açacağını tahmin ediyorlar. Bu, zengin ülkelerde, avantajlarla telafi edilmeksizin endüstrisizleşmeyi hızlandırarak istihdamı azaltacaktır; öte yandan, kalkınmakta olan ülkelerin işçi yığınlarına da refahın faydalarını getirmeyecektir. Otoriter devletler baskıcı ve emek yasaları, eğitimde kamu yatırımlarıyla kalifiye fakat ucuz işgücü yetiştirirken, üçüncü dünyada ücretleri düşük tutacaktır.”*⁷⁹

⁷⁸ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açısından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 7

⁷⁹ Paul HIRST; Grahame THOMPSON, *Küreselleşme Sorgulanıyor*, Ankara Eylül 1998, s. 128-129

Tablo 4. Küreselleştirmenin Kavramsallaştırılmasına Dair Açıklamalar

	Aşırı Küreselleşmeciler	Küreselleşme Karşıtları	Dönüşümcüler
Yeni olan ne?	Küresel bir çağ	Ticaret blokları	Görülmemiş düzeyde karşılıklı bağımlılık
Hâkim özellikler	Küresel kapitalizm, Küresel sivil toplum	Dünya; 1890'larda olduğundan daha az karşılıklı bağımlı	Yoğun ve derin küreselleşme
Ulus devletlerin gücü	Geriliyor ve aşınıyor	Güçleniyor ve çoğalıyor	Yeniden inşa ediliyor
Küreselleşmenin itici gücü	Kapitalizm ve teknoloji	Devlet ve piyasalar	Modernitenin birleştirici gücü
Sınıf kalıpları	Eski hiyerarşilerin aşınması	Giderek artan bir şekilde güneyin marjinalleşmesi	Dünya düzeninin yeniden imarı
Hâkim motif	Mc Donalds, Madonna... Vs.	Ulusal çıkar	Siyasal toplumun transformasyonu
Küreselleşmenin kavramsallaştırılması	İnsani eylem çerçevesinde yeniden düzenlenmesiyle	Uluslararasılaştırma ve bölgeselleşme	Bölgeler arası ilişkilerin yeniden düzenlenmesiyle
Tarihsel yörünge	Küresel uygarlık	Bölgesel Bloklar, Uygarlıklar Çatışması	Karşılıklı bağımlılık
Özet	Ulus-Devletin sonu	Uluslararasılaşma, devletin desteği ve kabulü	Küreselleşme; devletin gücü ve dünya siyasetini dönüştürüyor

Kaynak: Oğuz Kaymakçı, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 5

Diğer yandan Thomas Friedman, “*Dünya Düzdür*” isimli eserinde küreselleşmenin aslında üç büyük safhadan oluştuğundan bahsetmiştir. Küreselleşme I olarak adlandırdığı birinci safha, 1492 yenedünyanın keşfi ile başlayıp 1800'lere kadar sürmüştür ve bu safha dünyayı büyük boydan orta boya getirmiştir. Friedman'a göre bu safhada önemli olan unsurlar ülke ve ülkenin sahip olduğu güçtür (insan gücü, beygir gücü, buhar gücü gibi). Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de bu güçlerin nasıl ve ne şekilde kullanıldığına bağlıdır. Küreselleşme II olarak adlandırılan safha ise 1800'lerde başlayarak 2000'lere dek devam etmiştir. Bu safhada dünya orta boydan küçük boya gelmiştir. Bu safhada gücü oluşturanlar ÇUŞ'lar olmuştur. Sanayi devrimi neticesinde güçlenen bu şirketler, pazar ve işgücü elde etmek için dünyaya yayılmışlardır. Bu safhada ilk olarak buhar makinelerinin ve ulaşımın maliyetleri düşürülmüş, akabinde de telgraf, telefon, uydu, gibi iletişim sistemlerinin maliyetleri düşürülmüştür. Dolayısıyla mal ve bilgi dünya üzerinde hem daha hızlı hem de yüksek maliyetlere neden olmaksızın dolaşabilmeye başlamıştır. Friedman'a göre küresel ekonomilerin doğuşu ve olgunlaşması da bu safhada olmuştur. 2000'li

yıllar itibari ile ise küreselleşme III olarak adlandırdığı safhaya girilmiştir. Bu safhada dünya küçük boydan minik boya gelmekte ve dolayısıyla da oyun alanı düzleşmektedir. Küreselleşme III' ün önemli unsuru bireydir ve bunu sağlayan da fiber optik şebekeler ve çok çeşitli yazılımlar olmuştur. Thomas Friedman, dünyanın düzleştiğini, bu durumun insanlığın geleceğini tehlikeye atmadan değiştirilemeyeceğini ancak uyum sağlanıp doğru yönlendirmenin de yine insanların elinde olduğunu vurgulamaktadır.⁸⁰ “*The Lexus and The Olive Tree*” isimli eserinde ise küreselleşmeyi soğuk savaş sisteminin yerine geçen bir sistem olarak adlandırmıştır. Friedman’a göre küreselleşme bir fenomen, gelip geçici bir yönelim değildir. Tüm ülkelerin iç ve dış siyasetlerini, ekonomilerini, ilişkilerini kapsayan bir uluslararası sistemdir ve bu şekilde kabul edilip anlaşılmalıdır. Küreselleşme sistemi, soğuk savaş sisteminin aksine devam eden hareketli bir süreçtir. Pazarların, devletlerin, ilişkilerin ve teknolojilerin durdurulamaz biçimde bütünleşmesini içermektedir. Soğuk savaşın tanımlayıcı perspektifi nasıl parçalama olmuşsa, küreselleşmenin tanımlayıcı perspektifi de bilgisayarlaşma, minyatürleşme, dijitalleşme, uydulaşma, internet gibi teknolojiler etkisi ile ortaya çıkan bütünleşmedir. Soğuk savaşın simgesi insanları birbirinden ayıran bir duvar iken küreselleşmenin simgesi insanları birleştiren ve tüm dünyaya yayılmış olan iletişim ağıdır ve soğuk savaşın tanımlayıcı belgesi olan pakt yerine de küreselleşmenin tanımlayıcı belgesi olarak iş sözleşmesi gösterilebilir. Yine Friedman’a göre soğuk savaşın tanımlayıcı ölçümü özellikle füzelerin savaş başlıklarının ağırlığıdır, küreselleşmenin tanımlayıcı ölçütü ise hızdır, ticarete, ulaşımda, iletişimde sağlanan hız. Friedman soğuk savaşı Einstein’ın kütle-enerji denklemi ile ilişkilendirmiştir, küreselleşmeyi ise Moore yasası ile ki bu yasa silikon çiplerin işlem gücünün artışı ile ilgilidir ve her on sekiz ila yirmi dört ayda bu hızın iki katına çıkacağını söyler.⁸¹

Friedman’ın görüşüne katılan ve Anthony Giddens gibi sosyologların görüşlerine daha eleştirel şekilde yaklaşan Legran’ın bu konuya bakışı ise Friedman’a katılmasıyla birlikte, özetle şu şekilde; “*Soğuk savaşın sona ermesinin ve*

⁸⁰ Thomas FRIEDMAN, “Dünya Düzdür”, http://www.ozetkitap.com/dunya_duzdur.pdf, s. 1-2, (06.10.2010)

⁸¹ Thomas L. FRIEDMAN, “Lexus ve Zeytin Ağacı”, http://www.ozetkitap.com/lexus_ve_zeytin_agaci.pdf, s. 4-6, (06.10.2010)

Sovyetler Birliği'nin dağılmasının 1990'larda küreselleşmeye ivme kazandırdığı doğrudur. Ancak, küreselleşmeyi 1989'da başlayan bir sistem olarak değerlendirmek doğru değil. Dünya ekonomisinin büyük bölümü 1989'dan önce ticaret ve finans aracılığıyla zaten entegre olmuştu. Dahası, küreselleşme bir 'sistem' değil, soğuk savaş sırasında başlayan ve bugüne kadar devam eden bir entegrasyon ve Uluslararasılaşma süreci. Eğer 1945'ten 1989'a kadar olan sürece soğuk savaş egemense, bundan sonra gelen küreselleşme değil Amerikan hegemonyası.⁸²

Diğer yandan 'küreselleşme karşıtları' 7 farklı boyutta bir inceleme ortaya koymuşlardır. Bunlar;

❖ *"Halk Egemenliği: Küresel piyasalarda, küreselleşme karşıtları, tüketici egemenliği olması gerektiğini ısrarla ifade etmelerine rağmen, kaynak tahsisi üzerindeki kararlar tüketici hâkimiyetinden ziyade politik kurumların tercihlerine göre şekillenmektedir. Çünkü tüketiciler dünya çapındaki yatırım ve satış çabalarına ve planlarına karşı kolayca karşı koyamamaktadırlar.*

❖ *Yerelleşme: Üretim ve satışlar küresel piyasalardan ziyade, yerel piyasalarda yapılmalıdır. Siyasal karar alma mekanizması da bunu yerel ve ulusal bazda mümkün olduğunca desteklemelidir.*

❖ *Çevresel Sürdürülebilirlik: Küresel piyasa kapitalizmine; ihtiyaçtan fazla homojen üretim yapılması sonucu gereksiz tüketim artışı, doğal kaynakların israfı, etkin kullanılmaması ve israf problemleri açısından bakıldığında, çevre için oldukça tehlikeli ve zararlı görünmektedir. Bunun için, yerel politik kuruluşların çevre politikalarına öncülük etmesi gereklidir.*

❖ *İnsanların Ekonomik Hakları: İşçiler ve emek sahipleri, alışılmış yaşamlarının, küreselleşme ve gelişmiş ülkelerdeki sıra dışı ve elverişsiz yaşam biçimleri nedeni ile bozulduğunu görmektedirler. Bu örnekten de anlaşılacağı üzere, yerel siyasi egemenlik yeterli olmayabilir. Bu nedenle işçi hakları için kesinlikle global kurallara gereksinim vardır.*

⁸² Oğul ZENGİNGÖNÜL, "Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz?", *ESİAD Siyasa*, Yıl: 1, Sayı: 1, Bahar 2005, s. 89-90

❖ *Belirli Malların Ekonomik Mal Olarak Ticareti Yapılmamalı ve Ticari Anlaşmalara Konu Olmamalıdır:* Gıda, su, tohumlar, hayatın genetik yapıları ve çevre gibi bazı hassas ürünler, aynı zamanda zehirli atıklar, silahlar ve kimyasal ilaçlar gibi maddeler, yerel yönetim düzenlemeleri üzerindeki ticari anlaşma kısıtlamalarına bağlı olmamalıdır. Genetik yapı konusundaki geliştirilen bilgiler entelektüel anlamda saklanmamalı ve bilimsel anlamda tüm dünyanın kullanımına açık tutulmalıdır. Uluslararası ticaret anlaşmaları, yerel yönetimlerin tarım ve gıda üzerindeki kontrolünü sınırlandırmamalıdır.

❖ *Eşitlik:* Küreselleşme; hem ülkeler arasında hem de ülke içerisinde, hayat standardı seviyeleri arasındaki dengesizliği artırmaya meyil-eden bir güç olarak sınırlanmamalıdır.

❖ *Kültürel, Biyolojik, Ekonomik ve Sosyal Farklılık:* Yerel yönetimler, dünyanın çeşitli bölgelerinde hayatı homojenleştirmeye yönelik eğilimleri olan ekonomik aktiviteleri engelleyebilirler ve bu güçlerini etkin bir şekilde kullanabilmelerine kamu otoriteleri tarafından yapılacak düzenlemelerle izin verilmelidir.”⁸³

Tüm bunlardan yola çıkılarak denilebilir ki, küreselleşme karşıtlarının savunduğu politikanın temelinde piyasa egemenliğine yerel siyasi güçlerin karşı durabilmesi isteği mevcuttur. Küreselleşme karşıtları genel anlamda tüm güçlerin piyasaya bırakılmaması taraftarıdır.⁸⁴ Toplumsal kaynakların dağılımı ve paylaşımına dair, küreselleşmenin baz alındığı bu konular eskiden beri süregeldiği gibi devam edecektir. Bahsi geçen üç eğilimin ayrı ayrı savunucuları her daim olacaktır.

Küreselleşme kavramının tarihsel gelişimi ve toplumsal anlamda ortaya çıkardığı değişim ise aşağıdaki Tablo 5 ve 6 ile özetlenebilir;

⁸³ Ersan ÖZ (çev.), “Globalleşme Nedir?”, <http://www.ceterisparibus.netarsiv.htm>, (04.06.2009)

⁸⁴ Ersan ÖZ (çev.), “Globalleşme Nedir?”, <http://www.ceterisparibus.netarsiv.htm>, (04.06.2009)

Tablo5. İlkel Toplumdan Tarım Toplumu

	İLKEL TOPLUM	TARIM TOPLUMU
TEKNOLOJİ	Enerji: İnsan enerjisi Malzeme: Hayvan postu ve taşlar Araçlar: Taş yapımı kesici ve dövücü aletler Üretim Yöntemi: Yok Ulaşım Sistemi: Yürüme Haberleşme Sistemi: Konuşma	Enerji: Doğal enerji (İnsan, hayvan, rüzgâr) Malzeme: Yenilenebilir kaynaklar (ağaç, pamuk) Araçlar: İnsan kasi kullanımı (kaldıraç, vinç) ya da doğal güçle çalışır duruma getirme (yelkenliler) Üretim Yöntemi: El sanatları Ulaşım Sistemi: At, yelkenli gemi Haberleşme Sistemi: El yazısı
EKONOMİ	*Toplayıcılık *Avcılık *Balıkçılık	* Kendi kendine yeterli yerel ve âdemi merkezietçi bir ekonomi * Piyasa değeri olmayan temel yiyecek maddelerinin üretimine yönelik ekonomik faaliyet * Köy ekonomisi düzeyinde emekte basit iş bölümü * Düzeyleri açıkça belirlenmiş sınırlı sayıda otorite (rahipler, soylular, askerler, köleler ve serfler) * Ekonomide asli kaynak toprak
SOSYAL SİSTEM	Küçük gruplar ve aşiretler	* Cinsel rollerin açıkça belirlendiği hareketsiz büyük aile ve ailenin ana güvenlik sistemi * Seçkinlerle sınırlı kalan eğitim
POLİTİK SİSTEM	Aşiret yaşlılarının ya da şefin kuralları çerçevesinde temel politik birim aşiret	* Feodalizm: Hukuk, din, siyaset, sosyal sınıf ve politika doğumla kazanılan otoriteyle (aristokratik kurallar) toprağın yönetimi belirlenmektedir. * Temel politik birim yerel topluluktur
PARADİGMA	Dünyanın tamamen doğal şekliyle gözlemlenmesi	* Bilim Temeli: Matematik (cebir, geometri) ve astronomi * Merkezi Düşünce: İnsanların üstün güçler tarafından kontrol edildiği görüşü ön plandadır (tanrı ya da astrolojik güçler) * Değer Sistemi: Doğayla uyuma dayanmaktadır

Kaynak: Oğuz Kaymakçı, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s30

Tablo 6. Sanayi Toplumundan Bilgi Topluma

		SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
Yenilikçi Teknoloji	<ul style="list-style-type: none"> * Öz * Temel Fonksiyon * Üretim Gücü 	<ul style="list-style-type: none"> * Buhar makinesi (güç) * Fiziksel emeğin ikamesi * Maddî üretim gücü (kişi başına düşen sermaye artışı) 	<ul style="list-style-type: none"> * Bilgisayar (bellek, hesaplama ve kontrol) * Zihinsel emeğin ikamesi * Bilgi üretme gücü (optimum hareket seçim kapasitesinde artış)
Sosyo-Ekonomik yapı	<ul style="list-style-type: none"> * Ürünler * Üretim Merkezi * Piyasa * Öncü Endüstriler * Endüstriyel Yapı * Ekonomik Yapı * Sosyo-ekonomik ilke * Sosyo-ekonomik özne * Sosyo-ekonomik Sistem * Toplum Biçimi * Ulusal Hedef * Hükümet Biçimi * Sosyal Değişimin İtici Gücü * Toplumsal Problemler * En İleri Aşama 	<ul style="list-style-type: none"> * Faydalı mallar ve hizmetler * Modern fabrika (makine ve ekipman) * Yeni dünya, koloniler, tüke-tici satın alma gücü * İmalat Sanayileri (makine ve kimya sanayii) * Tarım, sanayi ve hizmetler * Meta Ekonomisi (iş bölümü, üretim ve tüketimin ayrılması) * Fiyat İlkesi (arz ve talebin dengesi) * Şirketler (özel ve kamu) * Sermayede özel mülkiyet, serbest rekabet, kâr maksimi-zasyonu * Sınıflı toplum * Gayri Safi Ulusal Refah * Parlamenter Demokrasi * İşçi hareketleri ve grevler * İşsizlik, savaşlar ve dikta-törlükler * Yüksek seviyede kitle tüketimi 	<ul style="list-style-type: none"> * İletişimsel bilgi, bilimsel bilgi * Bilgi Kullanımı (bilgi ağları ve veri bankaları) * Bilimsel bilgi sınırlarının ve bilgi alanının genişlemesi * Entelektüel Endüstriler (İletişim ve bilime yönelik) * Sanayi Yapısı Matrisi (Tarım, sanayi, hizmetler ve bilgi endüstrileri) * Sinerjik Ekonomi (birlikte üre-tim ve kullanımda paylaşım) * Amaç İlkesi (sinerjik ileri bes-lenme prensibi) * Gönüllü Topluluklar (yerel ve bilgi toplulukları) * Alt-yapı, sinerji prensibi, top-lumsal faydanın önemi * Fonksiyonel Toplum (çok mer-kez, fonksiyon ve otonomi) * Gayri Safi Ulusal Tatmin * Katılımcı demokrasi * Sivil Hareketler ve sorunlar * Gelecek şokları, terör, kişisel dokunulmazlığın ihlali * Yüksek kitlevi bilgi yaratılması
Değerler	<ul style="list-style-type: none"> * Değer Standartları * Ahlak Standartları * Zamanın Ruhü 	<ul style="list-style-type: none"> * Maddî değerler (psikolojik ihtiyaçların tatmini) * Temel insan hakları, insancılık * Rönesans (bireyin özgürleş-tirilmesi) 	<ul style="list-style-type: none"> * Zaman değeri (hedefe yönelik başarı ihtiyaçlarının tatmini) * Öz disiplin ve toplumsal katılım * Küreselleşme (insan ve doğanın ortak yaşayışı)

Kaynak: Oğuz Kaymakçı, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 41

Tablo 5 ve 6’ dan da anlaşılacağı üzere ilkel toplumdan bilgi toplumuna giden süreç aynı zamanda dünyanın sadece görüldüğü kadarının kabul edildiği zamandan dünyanın küreselleşme sayesinde tamamının kolayca görülebildiği ve kabul edilebildiği zamana geçişi de göstermektedir.

Teknolojik gelişmeler, zenginleşme ve iktidar hırsı küreselleşmeyi en özet şekilde açıklayacak olan faktörlerdir. Bu faktörlerin irdelenmesiyle üç ayrı görüş ortaya çıkmıştır. Bunlara bakacak olursak;

İlk görüşe göre küreselleşmeyi ortaya çıkaran nedenin teknolojik gelişmeler oluşu kısmen doğrudur. Çünkü bu görüşe göre küreselleşmenin ortaya çıkmasına dair daha önemli bir neden vardır ki bu da Derin Merkez (Batı Elit'i) nin zengin olma ve yönetime sahip olmaya yönelik hırsıdır. Bu görüş, teknolojinin başlangıçta sadece kolaylık sağladığını belirtir. Diğer yandan teknolojinin etkisi gittikçe artan bir küreselleşme aracı olduğunu da kabul etmektedir. Ulusal sınırların öneminin azalmasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin rolü büyük olmuştur. Mal, hizmet, sermaye ve/veya işgücünün kolay yer değiştirebilmesi, iletişim teknolojilerinin insanları (fiziksel mesafeleri aradan çıkartarak) yakınlaştırabilmesi ve teknolojik gelişmeler sayesinde şirketlerin kurabildikleri üretim ağları dünya üzerinde, kültürlerin, üretim ve tüketim kalıplarının birbirine yakınlaşmasına ve benzemesine yol açmıştır.

İkinci görüş piyasa mantıkçı olarak adlandırılmaktadır. Bu görüşe göre şirketleri dışa açılmaya zorunlu hale getiren, hızlı teknolojik gelişmeler, üretim ve talep artışı olmuştur. Pazarda kalabilme, yeni pazarlardan pay alabilme, birçok etken faktörle birlikte dışa açılmayı da zorunlu kılmıştır. Özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren devletçi-korumacı politikaların kaldırılması, para piyasalarının serbestleştirilmesi ve ticaretin dünya genelinde serbest olması iç Pazar ve iç talep yönlü politikalarından, dış Pazar ve dış talep yönlü politikalara geçişin gerekli görülmesine ve uygulanmasına neden oldu.

Üçüncü görüş ise neomarksist yaklaşımdır. Bu görüş, küreselleşmenin yeni bir olgu olmadığını ve kapitalist gelişme süreci ile bağlılık içerisinde olduğunu belirtmektedir. Neomarksistlere göre küreselleşme kapitalizmin mantık ve işleyişinin bir ürünüdür ve en az 500 yıl önce yapılan coğrafi keşifler ile beraber başlamıştır. Emperyalist gücün desteğini arkasına alanlar daha o zamandan kapitalizme dayalı bir

ekonomik sistem kurmuşlardır ve bugüne gelindiğinde de küreselleşme denilen olgu, kapitalizmin gelişip yayılması ve derinleşmesi olarak dünyada var olmaktadır. Bu durum tıpkı 19. yy'da ABD'nin tüm dünya üzerinde bir süper güç haline gelmesi gibidir. Geçmişin sömürge dayanaklı imparatorlukları ile bugün ABD'nin sosyal, ekonomik ve siyasal imparatorluğu arasında fazla bir fark yoktur. Her iki durumda da belirleyici rol sermaye sahiplerine ve sermayenin fazlalığına aittir. 20. yy itibari ile hız kazanmış olan küreselleşme de yine sermaye birikimlerine ve birikim sorunu yaşayan kapitalizmin Pazar ve tekelci yapı genişletme ihtiyacı yaşamasının bir ürünüdür.⁸⁵

1.3.1 Küreselleşme Kavramının Öğeleri

Küreselleşmeye yol açan ve ivme kazandıran unsurları genel olarak üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar, teknolojik-politik-ekonomik gelişmelerin küreselleşme olgusu dâhilinde incelenmesini içermektedir.

1.3.1.1 Teknolojik Gelişmeler

Teknoloji geniş anlamda, üretim ile ilgili bilgilerin gerçek hayatta kullanılmasına dair tekniklerin tümü olarak ifade edilebilir. Teknoloji tanımında ayrıca çeşitli araç ve gereçlerin ortaya çıkarılmasında insanın bilgisini devreye sokması ve hatta insanın maddi çevresini değiştirmesi de yer almaktadır. Teknolojik

⁸⁵ Cihan DURA, "Yeni Ekonomi ve Ulus-Devlet", *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 60-61

gelişme kavramı ise yine en genel anlamı ile üretim yöntemlerinde ve/veya kullanılan araç-gereç ve aletleri kapsayan bilgide yaşanan ilerlemeleri ifade eder.⁸⁶

Teknolojik gelişmelerin gelişim süreci baz alındığında, bunlar için küreselleşmenin hem nedeni (buhar gücünün ve buhar gücü ile çalışan makinelerin keşfi) hem de sonucu (özellikle hizmet sektöründe, gelişen teknolojiler ile kısalan zaman, azalan maliyetler, vs.) denilebilmektedir. Teknolojik gelişmelerin küreselleşen ortam üzerine katkıları iki açıdan ele alınabilmektedir. Bunlardan ilki teknolojik gelişmeler sayesinde sağlanan yeni ve ilerici açılımlar, ikincisi ise teknolojik gelişmelerde sağlanan ilerlemeler ile kullanılan araçların maliyetlerinde elde edilen düşüşlerdir. Bu iki konuya örnek olarak, 19.yy-20.yy arası icat edilen buharlı makinelerin kullanılması, geliştirilmesi ve nihayetinde de ülkeler arası ticarete bu teknolojiler sayesinde sağlanan zaman ve maliyet tasarrufları ile artan ticaret hacimleri verilebilir.⁸⁷

“200 yıl önce İngiltere ve bazı Batı Avrupa ülkelerinde, buharlı makine ve bu makinelerin kullanıldığı dokuma tezgâhları, kol gücü dönemini kapsayan ve makineleşme dönemine geçilmesini sağlayan yeni teknolojinin simgesi olmuştur. XIX. yüzyılın sonları ve XX. yüzyılın başlarında Fransa, Almanya ve İsveç gibi bazı Batı Avrupa Ülkelerinde ve ABD’de kimyasal ürünleri geliştirerek, elektriği yaygınlaştırarak ekonomik büyümeyi sağlayan yeni teknolojiler teknolojik gelişmede yeni bir aşamayı oluşturmuşlardır. II. Dünya Savaşı’ndan sonra ise teknolojik gelişmeler yeni bir ivme kazanmıştır. 1920’lerden sonra uygulanmaya başlayan, yarı otomatik montaj hattına dayanan Fordizm adını taşıyan üretim süreci yerini otomasyona bırakmıştır. Çelik, Petro-kimya gibi ağır sanayilerde otomatik üretim işlemleri geliştirilmiştir. Günümüzde ise bilimsel veya teknolojik devrim veya teknolojik patlama adı verilen tüm ekonomik alanları, üretim organizasyonunu, dağıtımını ve yaratılan gelirin paylaşımını doğrudan etkileyen yeni teknolojiler

⁸⁶ Aysen TOKOL, “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, <http://www.isguc.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, (24.09.2009)

⁸⁷ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 9

dönemi ortaya çıkmıştır. Son teknolojik gelişmeler emek yoğun makineleşme dönemini geride bırakarak sermaye yoğun makineleşme sistemleri dönemini başlatmıştır. Makine sistemleri bir üretim sürecinde birbirini tamamlayan makinelerin organik olarak birleşmesini ifade etmekte, bu sistemde üretimde enformasyon akışı, eşgüdüm ve işbölümü en üst düzeyde bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır.”⁸⁸

Ayrıca, teknolojik gelişmeler ve bu bağlamda kaydedilen ilerlemeler finansal piyasaların da küresel boyutlara rahat ulaşmasında oldukça katkıda bulunmuştur. Kişiler sahip oldukları paraları ya da satın aldıkları ürün/hizmet karşılığı ödemelerini saniyeler içerisinde ve sadece telefon ya da internet ağını kullanarak kıtadan kıtaya aktarabilmekte, bir ülke borsasında yapılan bir açıklama diğer ülke borsalarını yine saniyeler içerisinde olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Teknolojik gelişmeler ticari hayata son derece fazla katkıda bulunmuştur. İleri teknoloji sayesinde ticaret, e-ticaret, telefon ya da fax aracılığı ile yapılabilmektedir. Küreselleşme, her koşulda bireyler, sermayedarlar ve ülkeler arası rekabeti hızla artırmıştır. Bunun nedeni de teknolojik gelişmelerin kullanılması, yüksek iletişim ve ulaşım teknolojilerine vakıf olunmasıdır. Son yıllarda küreselleşmenin iyice hissedilir hale gelmesinin başlıca nedeni de bu teknolojilerin kullanımında hızlı bir yaygınlaşmanın söz konusu olmasıdır.⁸⁹

Teknoloji kavramı, kabaca, herhangi bir sanayi kolunda bu dala ait üretim yöntemlerinin, araç ve gereçlerin kapsandığı bilgi olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda teknoloji bu yöntem, araç ve gereçlerin kullanımına yönelik bilgi bütünü de oluşturmaktadır. İnsanların bilgi birikimlerini günlük hayatta ve çalışma hayatlarında aktif biçimde kullanmaları da teknolojinin uygulanması kapsamında yer almaktadır. Bu bağlamda bakıldığında, teknolojik gelişme de, tüm bu bilgi birikimi ve eğitim ile kullanılan araç ve gereçlerin gelişmesini/geliştirilmesini ifade eder.

⁸⁸ Aysen TOKOL, “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, <http://www.isguc.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, (24.09.2009)

⁸⁹ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 9

“Yeni teknolojiler ise teknolojik değişimin günümüzde ulaştığı son aşamadır. Teknolojik gelişme, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim ve etkileşimlerle sanayileşmeye, sanayileşmeden de içinde bulunduğumuz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır. Bu anlamda teknolojik değişim, var olan değişim sürecinin bir parçasıdır. Bu değişim sürecinde teknik yeniliklerin, ekonomik gelişmeyle toplumsal ve kuramsal değişikliklerle karşılıklı bağımlılıkları söz konusudur.”⁹⁰

“Kapitalin, malların, bilgi ve tüketim-yaşam biçimlerinin ulusal sınırları aşarak evrensel bir benzeşime yol açması anlamını taşıyan ‘küreselleşmenin baskın sebebi, uluslararası ticaretin artışı, serbest piyasa ve neoliberal politikalar değil, iletişim ve bilişim teknolojilerinde kaydedilen büyük ilerlemelerdir. Liberal politikalar ve uluslararası ticaret geçmiş dönemlerde de zaman zaman egemen politika olmuşlardır; ancak günümüzde teknolojik yeniliklerin hız ve büyüklüğünde tarihin hiçbir döneminde rastlamadığımız ölçüdeki değişimler küreselleşmeyi önlenemez boyutlara ulaştırmıştır. Kuşkusuz 18. ve 19. yüzyılın sanayi devrimi de tarım ve zanaatlara dayalı toplumların teknolojik alt yapısını büyük bir dönüşüme uğratmıştı; fakat günümüz teknolojilerinin niteliği, çeşitliliği ve değişim hızı yeni ve daha farklı bir oluşumdur. Bazı gözlemciler göre mikro elektronığın, elektronik bilgi işlem sistemlerinin ve dijital iletişimin patlaması, örneğin internet ve dünya çapında bir web sistemi çalışma hayatını gerçek bir dönüşüme uğratmaktadır. Daha şimdiden bilgiye dayalı bir ekonominin doğuşu ekonomik büyüme, ulusal rekabet gücü, çalışma organizasyonları ve gereksinim duyulan vasıflar yönünden fevkalade önemli sonuçlar doğurmuş bulunmaktadır.”⁹¹

Genel anlamda bakılacak olursa yeni teknolojiler, sektörler arası yaygın olan ürün ve üretim süreci yeniliklerini içermekte, işletmelerde maliyetlerin azalmasını sağlamada etkili olmakta ve verimlilik artışlarını getirmekte olan, bu sayede de

⁹⁰ Aysen TOKOL, “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ayzen_tokol_1.htm, (04.06.2009)

⁹¹ Toker DERELİ, “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:3 Sayı:2, 2001

ulusal ve uluslararası ticari alanda rekabet üstünlüğünün sağlanmasını sağlayabilen yeni bir teknoloji sistemidir.

Günümüzde yeni teknolojiler devamlı gelişmekte olan, çok sayıda kullanım alanına hitap eden ve aşırı derecede yayılma hızına sahip teknolojilerdir. Yaşanan devrimlerle, tarım ve sanayii çağlarından sonra dünya, yeni teknolojik gelişmelerin ışığında, bilgi çağı olarak adlandırılan döneme girmiştir. Bilgi çağı, getirdiği tüm yenilik ve değişikliklerle, siyasi, ekonomik ve çalışma ilişkileri alanlarında dünya üzerinde kabul edilebilir ve hatta zorunlu değişimler yaşatmaktadır

1.3.1.2 Politik Gelişmeler

II. Dünya Savaşı sonrası dünya hem ekonomik hem de politik açıdan gruplaşmış ve 1990'lı yıllara kadar da dünya üzerinde iki kutuplu bir bloklaşma söz konusu olmuştur. Biri ABD diğeri ise SSCB (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği) önderliğinde oluşan bu bloklaşmada, ABD önderliğinde oluşan bloğun başlıca özellikleri; siyasi sistemlerin çoğulcu demokrasiye dayanması ve piyasa ekonomisini uygulayan devletlerden oluşması iken, SSCB önderliğinde oluşan bloğun başlıca özellikleri; tek partili siyasi yönetim ve planlamaya dayalı ekonomik politika uygulanmasıdır. Bu bloklaşmanın dışında kalan ülkeler ise siyasi yapılarını diktatörlük, saltanat, demokrasi, vs. gibi çeşitli anlayışlara dayandırırken ekonomik yapılarında da bu siyasi çeşitliliği baz alan ve 'bağlantısızlar' olarak adlandırılan ülkelerdir. Dünya üzerinde küreselleşmenin yaygınlaşması ile II. Dünya Savaşı'nın bitişi aynı döneme denk gelmektedir. Savaşın bitmesi ile beraber iki farklı görüş ortaya çıkmıştır ki bunlardan biri; dünya üzerinde bulunan tüm ülkelerin birbirleriyle entegre olacakları ve bu doğrultuda da serbest piyasa ekonomilerinin ve demokrasinin yaygınlaşmasıyla tek bir dünya sisteminin oluşacağıdır. Diğeri ise; savaş bitse dahi iki kutuplu siyasi ve ekonomik sistemin devam edeceğidir. Bu

görüşlerin akabinde yaygınlaşan piyasa ekonomisi uygulamaları ve siyasal sistemlerde çoklukla çoğulcu demokrasinin kabulü ile birlikte, savaş döneminde fazla üzerinde durulmamış olan insan hakları ihlallerinin, diktatörlüklerin, vs. daha fazla göze batmaya ve gelişmiş ülkelerde daha fazla rahatsızlık uyandırmaya başlamıştır. Ülkelerin sistemlerine diğer ülkelere müdahale edilebilmesine dahi yol açabilen bu durum, ekonomik anlamın yanında siyasal anlamda da küreselleşmenin bir getirisiidir.⁹²

1.3.1.3 Ekonomik Gelişmeler

Küreselleşme üzerine etkili olan ekonomik gelişmeler etkileme sıralarına göre; dış ticaretin serbestleşmesi, sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve işgücünün serbest dolaşımı başlıklarına ayrılmaktadır.

1.3.1.3.1 Dış Ticaretin Serbestleşmesi

Küreselleşme sonrasında uluslararası ekonomik ilişkilerin geçmiş dönemlere nazaran daha fazla olduğu görünen bir gerçektir. 1850’li yıllardan I. Dünya savaşına kadar geçen zaman içerisinde özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri arasında yaşanan sermaye ve mal dolaşımında büyük bir artış söz konusudur. Bu artış akabinde taşıma maliyetlerinde de düşüşe neden olmuştur. Uluslararası ticarete yaşanan bu artış beraberinde ülkeler arası işçi dolaşımını ve işçilik

⁹² Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 10

maliyetlerindeki farklarda da düşüşü getirmiştir. I. Dünya Savaşı ile II. Dünya Savaşı arası dönem ise dünya ekonomisinin içine kapandığı ve korumacılık anlayışının hüküm sürdüğü dönem olmuştur. Ülkeler bu dönemi savaşın doğurduğu zararları en aza indirmek ve ekonomik durgunluklara son vermek amacı ile rekabetçi politikalar uygulayarak geçirmiştir. Ancak bu dönemde ülkelerin dış ticarete avantajlı şekilde dâhil olmak adına devalüasyon yapmaları ve diğer ülkelerce de bu uygulamaya aynı şekilde cevap verilmesi zaten savaş sonrası daralmış olan ekonomileri iyice daraltmış, II. Dünya savaşına kadar geçen zamanda bu uygulamaların olumsuz etkileri yaşanmıştır. II. Dünya Savaşı'nın bitmesine yakın (1944 yılında) bazı ülkeler, Bretton-Woods'da gerçekleştirdikleri toplantıda savaş sonrası ekonomik yapıların ne şekilde olacağına dair belirlemelerde bulunmaya çalışmışlar, IMF ve Dünya Bankası'nın da temellerini atmışlardır. II. Dünya Savaşı sürecinde iki kutuplu bir hal alan dünyada, siyasi yapı olarak demokrasiden taraf olan ülkeler, savaş sonrası ABD'nin Marshall yardımları ile toparlanmaya başlarken, SSCB önderliğindeki diğer kanatta da 1949 yılında Karşılıklı Ekonomik ve Yardımlaşma Konseyi (COMECON) kurulmuştur. SSCB bloğunda yaşanan gelişmeler karşısında, diğer blokta yer alan ve yine bu bloğa yakın olan toplam 23 ülke aralarında GATT (General Agreement of Tariff and Trade) anlaşmasına dair çalışmalara başlamışlardır. Bu anlaşma özetle; üye ülkeler arasında ticaretin serbestleşmesini, bunu kolaylaştırmak adına da uygulanan gümrük vergilerinin azaltılıp kısıtlamaların kaldırılmasını ve ticaret rejimlerinde serbestliğe gidilmesini içermektedir. Bu gelişmeye tepki olarak ise, gelişmekte olan ülkeler bir araya gelerek 1964 yılında UNCTAD' ı kurmuşlardır.

Genel anlamda bu gelişmelere bakıldığında ise, küreselleşmeye dış ticaret serbestliği bağlamında en fazla katkının çoğulcu demokrasiyi ve serbest ticaret anlayışını benimseyen ülkelerden geldiğini söylemek mümkündür.⁹³

⁹³ Oğuz KAYMAKÇI, "Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş", *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 11-14

1.3.1.3.2. Sermaye Hareketlerinin Serbestleşmesi

Dünya genelinde özellikle gelişmiş ülkelerde sermaye hareketlerinin serbestleşmesi 1950'li yıllarda cari işlemler üzerindeki kambiyo denetimlerinin kalkmasıyla başlamıştır. Ödemeler dengesi üzerinde sermaye hareketlerinin serbestleşmesini başlatan unsur ise Bretton-Woods sisteminin çöküşüdür. *“1970'li yıllar ile birlikte petrol fiyatlarında yaşanan hızlı artışlar sonucunda, Arap petrol zenginleri Avrupa ve ABD'ye büyük sermayeler aktarmışlardır. Bu gelişmeleri takiben ABD, İngiltere, Almanya ve Kanada sermaye hareketleri üzerindeki denetimleri kaldırdılar. Aynı politikayı Japonya 1980'de, Fransa ve İtalya da 1990'da izlediler. Aynı yıllarda ABD bir yasa çıkararak ABD Tahvil Piyasası'nı Euro-tahvil piyasasına dönüştürmüştür. Bu gelişmeler ile birlikte döviz piyasaları hızlı bir şekilde küresel boyut kazanmıştır.”*⁹⁴

Bu yaşanan gelişmelerle birlikte yabancı yatırımlarda da özellikle 1980-90 yılları arasında önemli ölçüde artış kaydedilmiştir. Sermayenin serbest dolaşımının sağlanması ve bunun sayesinde yaşanan sermaye akışı artışlarıyla finansal piyasalar bütünleşmiş, dolayısıyla da ekonomik anlamda küreselleşme gerçekleşmiştir.⁹⁵

“Sermayenin küreselleşmesi ile mali kaynakların sadece tasarruf edildikleri coğrafi alanlarda kullanılması zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Günümüzde mali kaynakların kullanımında temel ilke en büyük getirinin nerden ve nasıl elde edileceğidir. Bu bağlamda mali kaynaklara sahip olmanın yarattığı bir rekabet üstünlüğünden bahsetmek bugün için geçerli gözükmemektedir. Mali kaynaklara

⁹⁴ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 15

⁹⁵ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 14-15

sahip olmanın ötesinde önemli olan rekabet gücü yüksek bir yatırım projesine ve bu projeyi gerçekleştirecek yönetim ve üretim anlayışına sahip olmaktır.”⁹⁶

1.3.1.3.3. İşgücünün Küreselleşmesi

Günümüzde küreselleşme –özellikle yeni ve hızlı teknolojik gelişmeler- dolayısıyla sektörel istihdam ve çalışanların nitelikleri eskiye nazaran oldukça fazla değişim göstermiş, bu değişim neticesinde de ücretliler arasında homojenlik ortadan kalktığından dolayı sınıf aidiyeti hissi ve çıkar ortaklığı eğilimleri oldukça azalmıştır. Özellikle üretim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak istihdam yapısı önemli ölçüde değişmiştir. Kol gücünün yerini artık günümüzde beyin gücü almış, dolayısıyla da endüstri sektöründe istihdamda daralma yaşanırken, yeni teknolojik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan hizmetler sektöründe istihdamda artışlar yaşanmıştır. Hizmet sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı iş gücü ise farklı işler yapmak ve farklı koşullarda çalışmaktan ötürü daha karmaşık bir işgücü yapısı ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla sektör içerisindeki homojenlik bu durumda etkisi ile ortadan kalkmıştır.

Günümüz dünyasında, küreselleşme ile birlikte çalışma ilişkileri ve istihdamda yaşanan değişiklikler ve gelişmeler çeşitli sebeplerden gerçekleşmektedir. Küreselleşmenin ürün ve piyasa rekabetleri üzerindeki baskıları artırışı, Pazar paylarında meydana gelen azalmalar bu gibi nedenler arasında sayılabilmektedir. Yine de genel olarak bakıldığında toplum ve özellikle emek piyasaları üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktör teknolojik değişimler ve gelişmelerdir.⁹⁷

⁹⁶ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s. 30

⁹⁷ Toker DERELİ, “Teknolojik Değişimler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:3 Sayı:2, 2001

Yeni teknolojiler üretim sürecinde uygulanmaya başlandığında beraberinde üretim sürecinde esnekliği ve üretim sürecinde esneklik de işgücünün istihdamında esnekliği getirmiştir. Diğer yandan yeni teknolojilerle beraber üretim etkinliğinin artmasına yönelik uygulamalarla yatay ve dikey iş bölümünde de köklü değişikliklere gidilmiştir. Burada en önemli değişiklik, yatay iş bölümünde işin bütünleştirilmesi olmuştur. Dikey iş bölümünde ise değişiklikler daha sınırlı kalmıştır. Yatay modelde bir işçinin yaptığı iş çeşitlenmiştir. İşçi, sadece bildiği tek bir işi değil, birden fazla işi yapabilir konuma gelmiştir. Dolayısıyla iş de genişleyerek işçinin değişik nitelikte işler yapabilmesini sağlamıştır. İşçi, planlama, yürütme, organizasyon ve denetime de katılar hale gelmiştir ve böylece yatay organizasyon, işçinin karar alma yetkisinde de artışı sağlamıştır. Yapılacak işlerin çeşitlenmesi ile birlikte işçi için yaptığı işten arta kalan boş zaman da azalmış, diğer yandan işin genişlemesi ve sorumluluk artışı ile birlikte işçi zihinsel ve bedensel niteliklerini de kullanmaya başlamıştır. Yatay organizasyonun getirdiği bu yeni durum, insan kaynaklarının da gelişimi ile birlikte işçi ve işveren arasında daha iyi ilişkiler kurulmasına imkân tanımıştır. Böylece, işe devamsızlık, tatminsizlik, memnuniyetsizlik, verimsizlik ve hatta özellikle bu durumlardan kaynaklanabilecek grevlerin azaltılması sağlanabilmektedir. Dikey model ise daha çok işler arasında eşgüdüm sağlanmasına, denetim işlevlerinin minimuma indirilmesini, planlama, kalite kontrol gibi işlerin işyeri dâhiline alınmasını, işletme dâhilinde yapılan planlara, organizasyonlara dair planlamalara ve bunların uygulanması sürecine hemen tüm kademe çalışanlarının dâhil edilebilmesini içermektedir.⁹⁸

Küreselleşmenin tüm dünya üzerinde hızla yayılan etkisi ile birlikte, özellikle teknoloji yoğun sektörlerde hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. Bu sektörlerde yaşanan ilerlemeler ve yine bu sektörlerin dünya genelinde hemen her alanda kazandığı yoğunluk, istihdam edilecek işgücünün de daha kalifiye olmasını gerektirmekte ve işgücü kalifikasyonunda da bir artış yaşanmaktadır. Diğer yandan işçiler için de değişimler söz konusudur. Örneğin ileri teknoloji kullanımı ile birlikte işçilerin iş yerlerine bakışları da değişebilmektedir. İşçiler için köklü ve büyük

⁹⁸ Aysen TOKOL, “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ayesen_tokol_1.htm, (04.06.2009)

şirketlerin bünyesinde çalışmak, ücret ve ücret artışlarına göre daha önemli bir hale gelebilir ve ücret konusunu ikinci plana itebilir (örnek; Japon soko-şoşa'ları). İleri teknoloji kullanımındaki artışlar, işletmeleri de etkilemektedir. İleri teknolojilerin yoğunlaşması ile birlikte ölçek ekonomileri ve onların doğurduğu daha büyük şirketler ortaya çıkmıştır. Büyüyen bu yapı ve değişen üretim yapısı da beraberinde oligopolist ve/veya tekelci rekabeti getirmiştir.

Yukarıda da değinildiği üzere, ileri teknoloji kullanımı işletmelerin yüksek nitelik sahibi, kalifiye, çalışan istihdam etmelerini neredeyse zorunlu kılmaktadır. Bu durum insan kaynağının öneminin artışı olarak nitelendirilebilir ve insan kaynağının önemindeki artış insan kaynakları yönetiminin de öneminin artmasına etken olmuştur. Teknolojik gelişmelerin bir diğer etkisi ise işletmelerin performans değerlendirme işlevi üzerinedir. Yüksek teknolojilerin verimli kullanımı işletme performanslarını artıracığı gibi, bu teknolojiyi verimli kullanabilen çalışanların performansları da işletmenin genel performansına artırıcı etki yapacaktır. Diğer bir etki ise ücretlendirme işlevi üzerinedir. Teknolojik gelişmeler ile birlikte işletmelerin üretim süreçleri dâhilindeki birçok rutin iş makineler tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır. İşletme çalışanları ise ya makinelerden arta kalan parça işlerden ya da makinelerce yapılamayacak ve niteliklilik gerektiren işlerden sorumlu hale gelmişlerdir. Rutin olmayan ve niteliklilik gerektiren işler aynı zamanda daha fazla ve artan oranda bilgiyi de gerektiren işlerdir. Diğer taraftan, bu tarz işlerin en verimli sonuçları belirli düzeylerde oluşturulan gruplarca yapılan grup çalışmalarında alınabilmektedir. Grup performansları ve verimliliklerinin artışları da motivasyon edici ücret sistemi uygulamaları ile daha kolay sağlanmaktadır. Bu durum, bu tarz ücretlendirme sistemlerinin uygulanmasında artışa neden olmuştur.⁹⁹

Genel anlamda bakarsak özellikle küreselleşen işgücünün içinde sahip bulunduğu işler, eğitim durumları, yaşam biçimleri ve değerleri eskiye nazaran artık oldukça farklıdır. Tüm bunların dâhilinde özellikle hizmet sektöründe yer alan ve

⁹⁹ Tuncay GÜLOĞLU, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=190, (04.06.2009)

görece olarak daha nitelikli ve eğitimli çalışanlar çıkar birlikteliği gibi eğilimler göstermemek bir yana, yeni insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkisi ile (performans değerlendirme, mükâfatlandırma, motivasyon, teşvik, vb.) neredeyse tamamıyla bireysel davranmayı tercih etmektedirler.¹⁰⁰

1.3.2. Küreselleşme Kavramının Aktörleri

1.3.2.1. Ulus-Devlet

Ulus-devlet kavramının tarihsel olarak ortaya çıkışı 17. yy olarak kabul edilmiştir. Bu konuda yapılan başlangıç girişimi, 1648 Westfalya Barışı akabinde sona eren 30 yıl savaşları ile devlet sistemine dair atılan temellere dayanmaktadır. *“Ulus-devlet insanların kendi kaderlerini milli politik mekanizmalar ve kurumlar çerçevesinde belirledikleri bir devlet modelini ifade etmektedir. Bu aynı zamanda feodal karakterdeki bir siyasi düzenden, merkeziyetçi özellikleri ağır basan bir siyasi düzene geçişi temsil etmektedir. Aynı dili konuşan, aynı soydan gelen, aynı dine mensup, aynı kültüre sahip, aynı tarihi geçmişi paylaşan, ortak düşmanı veya düşmanları bulunan bir insan topluluğu olarak ‘millet’in, siyasi olarak örgütlenmiş biçimi olan ulus-devlet, meşruiyet kaynağı olan ulusun etrafında birleştiği bir kurumdur. Ulus-devlet kavramı, feodal nitelikler taşıyan bir yapılanma biçiminden, merkeziyetçi bir temelde gelişme gösteren sosyolojik ve tarihsel bir olguyu temsil etmektedir. Bu bağlamda ulus-devlet, ortak değerler etrafında toplanan ve ulusal politikalarla şekillenen siyasi bir çerçevede yaşayan ve fikir beyan eden milletlerin bir arada yaşadığı siyasi bir düzen olarak da ifade edilebilmektedir.”*¹⁰¹ Küreselleşmenin unsurlarını göz önüne aldığımızda ulus-devlet özellikle sahip

¹⁰⁰ Meryem KORAY, *Sosyal Politika*, Ankara 2005, s. 204-207

¹⁰¹ Kemal CEBECİ, “Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devletin Egemenlik Gücünün Dönüşümü”, <http://www.sayistay.gov.tr/dergi/icerik/der71m2.pdf>, (20.10.2010)

olduğu askeri, teknik ve ekonomik potansiyelden ötürü ve ayrıca insani-doğal kaynak kullanımları ve örgütlülük düzeyi açısından diğer unsurlardan farklılık göstermekte ve hatta diğer unsurların üzerinde yer almaktadır. Diğer yandan küreselleşme ile ulus-devlet arasında bir gerilimin olduğu da rahatlıkla söylenebilir. Çünkü her ülke dünya ekonomisi ve birbirleri ile bütünleşirken en avantajlı konumda olmayı tercih etmektedir. Birçok kez devlet politikaları bu avantajlı konumları elde etmede engel teşkil edebilir ve bu durum da küreselleşme ve ulus-devlet arasında gerilime yol açabilmektedir.¹⁰² “G. H. Von Wright’ın ifadesiyle, ulus devletler, muhasebe için hala tek çerçeve ve etkili politik inisiyatifin tek kaynağı olduğundan, aşındırıcı güçlerin ‘ulusaşırılığı,’ ulus devletleri kasıtlı, amaçlı ve potansiyel olarak rasyonel olan eylemler alanının dışına koyar. Böylesi eylemleri atlayan her şey gibi böylesi güçler, biçimleri ve eylemleri de bir giz bulutu içinde silinip gitmiştir; güvenilir bir analizin konusu değil, tahmin konusudurlar.”¹⁰³

Ancak, küreselleşme ile birlikte ulus-devletin de amaçları değişmektedir. Değişen bu amaçlar özetle şu şekilde sıralanabilir;

- ❖ “İçte tam istihdam yerine, dışta uluslararası rekabet amacı geçmektedir.
- ❖ Gelirin yeniden dağılımını engelleyen sosyal hakların yerine, kaynakları üretime sevk etmeyi hedefleyen bir biçimde sosyal politikanın yeniden düzenlenmesi (yani, sosyal hakların azaltılması) geçmektedir. Örneğin; emeklilik yaşının yükseltilmesi, transfer harcamaları ve sübvansiyonların azaltılması gibi.
- ❖ Devletin başat rolü yerine, yeni yönetim mekanizmaları geçmektedir.

¹⁰² Reha LEBA, “Küreselleşme Sürecinde Ulus-Devletin Önemi ve Sosyal Devletin Geleceği”, <http://www.mevzuatdergisi.com/2001/08a/02.htm>, (17.10.2010)

¹⁰³ Zygmunt BAUMAN, *Küreselleşme*, İstanbul 1999, s. 67

*Tüm bunların sonucu olarak, ulus-devletin amacı artık 'dengeli ulusal ekonomi' değil, 'uluslararası rekabet edebilen ekonomi'dir.'*¹⁰⁴

1.3.2.2. Uluslararası Örgütler

Hükümetlerin katılımının mevcut olduğu ve hükümetlerin katılmadığı iki tür uluslararası örgüt çeşidi mevcuttur. Bunun dışında uluslararası örgütler devletler harici bir kişiliğe sahiptirler ancak devletlere karşı kullanabilecekleri araçlara ya da imkânlarla sahip değildirler. Uluslararası örgütlere devlet niteliğine haiz ülkeler ve devletler üye olabilmekte ya da gözlemci olarak bu örgütler içerisinde yer alabilmektedir. Küreselleşme ile beraber ortaya çıkan ve çalışma alanı bulan bu örgütler kendi içlerinde görev şekillerine göre de ayrıma tabii tutulabilirler. Bunlara NATO gibi Askeri örgütler, UN gibi siyasal örgütler ve UNESCO gibi kültürel örgütler örnek verilebilir. Görev ayrımında bulunduğu gibi bu örgütler için ekonomik anlamda da gösterdikleri faaliyetler bağlamında ayrımlar yapılabilir. Uluslararası örgütleri ekonomik anlamda gruplara ayıracak olursak; *“Birinci grup; UN çerçevesinde faaliyet gösteren ve herhangi bir coğrafi şart aramayan örgütler (IBRD, IMF ya da UNCTAD). İkinci grup ise; coğrafi kısıtlar içeren ve bölgesel bazda örgütlenmelerdir (NAFTA, EFTA ya da AET).”*¹⁰⁵

¹⁰⁴ Hurigül EKEN, “Küreselleşme ve Ulus Devlet”, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Hurig%C3%BCI%20EKEN/EKEN,%20Hurig%C3%BCI.pdf, (21.10.2010)

¹⁰⁵ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 20

Özetle, küreselleşmenin öncelikli olduğu bazı uluslararası örgütlere bakacak olursak;

1.3.2.2.1. Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT)

İkinci dünya savaşı ertesinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin de öncülüğü ile önce Birleşmiş Milletler Örgütü, akabinde ise Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (IBDR) kurulmuştur. Ekonomik, siyasal ve sosyal yapılanma hedefleri dâhilinde kurulan bu birliklerle birlikte, uluslararası ticaretin serbestliğinin sağlanmasına yönelik olarak da Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) imzalanmıştır. GATT, 1948 yılı Ocak ayında yürürlüğe girmiştir. Savaş sonrası yaşanmaya başlayan gelişmeler, dış ticarete rekabetin mal kalitesini artırarak fiyatları düşüreceğini, dolayısıyla da dış ticaret hacminde artışların olacağını göstermiştir. Bu durum göz önüne alındığında GATT'ın temel amaçlarını;

- ❖ Dış ticaretin önünde engel olarak görülen gümrük tarifelerinin düşürülmesi,
- ❖ Tarife dışı engellerin kaldırılması,
- ❖ Karşılaşılabilecek diğer engellerin ve farklı muamelelerin ortadan kaldırılması,

olarak sıralayabiliriz.¹⁰⁶

Kuruluşundan itibaren 1995 yılına kadar GATT, uluslararası arenada ticareti düzenleyen ve genel anlamda anlaşmanın sağlanmış olduğu tek uluslararası anlaşma olmuştur. *“GATT; kendisine hedef olarak belirlediği amaçlarına ulaşmak için çeşitli kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterlerin ilki; ‘En Çok Gözetilen Ulus Kaydı’dır. Anlaşmaya taraf ülkeler, birbirlerine karşı aynı gümrük tarifelerini uygulayacaklar*

¹⁰⁶Nil KARACA, “Gatt’tan Dünya Ticaret Örgütüne”, http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md144/gatt.pdf, (26.11.2009)

ve kayırmacı politikalardan kaçınacaklardır. Herhangi bir ülke; başka bir ülkeye gümrük kolaylığı sağlarsa, antlaşmaya üye olan devletler bu indirimden doğrudan yararlanacaklardır. İkinci kriter ise; antlaşmaya taraf olan ülkeler, sanayilerini sadece gümrük tarifeleri ile koruyacaklar ve korumacılık amacıyla diğer yöntemlere başvurmuyacaklardır. Üçüncü ilke; üye ülkeler, uluslararası ticarete zarar verici faaliyetlerden kaçınacaklar ve ortaya çıkan sorunları görüşmeler yoluyla çözeceklerdir. Dördüncü ilke ise; GATT çerçevesinde üye ülkelerin ticareti serbestleştirmek amacıyla tarife indirimleri yapmaları ve diğer kısıtlayıcı engelleri ortadan kaldırmaları öngörülmüştür.”¹⁰⁷

1.3.2.2. Dünya Ticaret Örgütü (WTO)

1986-94 yılları arası yapılan Uruguay Round Ticaret Müzakerelerinde, GATT’ın kuralları ve tamamlayıcı ilkelerinde, değişen dünya koşullarına uyum sağlanabilmesi amacıyla, değişikliklere gidilmiştir. Bu değişiklikler doğrultusunda, 15 Nisan 1994 tarihli Nihai senet ile Dünya Ticaret Örgütü (WTO) kurulmuştur. Sistemde nihai hedef uluslararası ticaretin teşvik edilmesi ve genişletilmesidir. WTO’nun amaçlarına bakacak olursak;

- ❖ *“İhracatçı kuruluşların mal ve hizmet ürünleri için yabancı pazarlara liberal, güvenli ve öngörülebilir erişimlerinin sağlanması,*
- ❖ *Gelişmekte olan ülkeler ve özellikle en az gelişmiş olanlarının artan dünya ticaretinde ihtiyaçları ile orantılı olarak pay almalarını sağlamak,*
- ❖ *Uluslararası ticari ilişkilerde ayrımcılığı ve ticaretin önündeki engelleri ortadan kaldıran karşılıklı anlaşmalar yapmak,*

¹⁰⁷ Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 21

- ❖ *Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması ve Uruguay Turu Çok Taraflı Ticaret Müzakerelerinin sonuçlarına uygun, bütünleşmiş, uygulanabilir ve kalıcı birçok taraflı ticaret sistemini geliştirmek,*
- ❖ *Çok Taraflı Ticaret Sisteminin temel ilkelerini korumak,*
- ❖ *Üye ülkelerin ticaret ve ekonomi alanındaki ilişkilerini geliştirmek,*
- ❖ *Hayat standartlarını yükseltmek,*
- ❖ *Tam istihdamı sağlamak,*
- ❖ *Reel gelir ve talep hacminde istikrarlı bir artış sağlamak,*
- ❖ *Dünya kaynaklarının sürdürülebilir kalkınma hedefine uygun bir şekilde kullanımını sağlamak ve çevreyi koruyacak ve farklı gelişme seviyelerindeki ülkelerin ihtiyaç ve endişelerine cevap verecek şekilde mevcut kaynakları geliştirmek¹⁰⁸*

1.3.2.2.3. Uluslararası Para Fonu (IMF)

IMF'nin küresel ekonominin şekillenmesine dair etkisi II. Dünya Savaşı'nın sonlanmasıyla başlamıştır. Özellikle uluslararası parasal işbirliğinde yaşanan sorunların aşılabilmesi için ülkeler uluslararası para sistemini izleyecek bir kuruma gereksinim duymuşlardır. Bu küresel kurum, döviz kurları arasında istikrarı sağlayabilecek ve üye ülkeleri uluslararası ticarete uyguladıkları kısıtlamaları kaldırmaya teşvik edecekti. Bu doğrultuda, 1944 yılı Temmuz ayında ABD'nin New Hampshire eyaletinin Bretton Woods kasabasında 45 ülkenin işbirliği ile IMF (International Monetary Fund) kurulmuştur.

¹⁰⁸ Nil KARACA, "Gatt'tan Dünya Ticaret Örgütüne", http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md144/gatt.pdf, (26.11.2009)

Resmî olarak IMF'nin başlangıcı 1945 yılı aralık ayı, çalışmalarının başlangıcı da 1 Mart 1947 tarihidir.¹⁰⁹ Başlıca amacı uluslararası parasal ilişkilerin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlayarak dış ödeme gücünü çeken üye ülkelerin sorunlarına çözüm yaratmaktır.¹¹⁰

“IMF'nin diğer amaçları ise kısaca şu şekilde açıklanabilir;

- ❖ *Üye ülkelerin ödemeler dengesinin sağlanmasına yardımcı olma,*
- ❖ *Bu amaca yönelik olarak, ödeme gücünü çeken ülkelere finansal kaynak sağlamak,*
- ❖ *Döviz kurlarında istikrarın sağlanması ve rekabet ortamını bozmaya yönelik devalüasyonların yapılmasını engellemek,*
- ❖ *Dünya ticaretinin gelişmesine engel teşkil edici cari işlemler üzerinde uygulanan kontrollerin kaldırılması,*
- ❖ *Son olarak üye ülkeler arasında çok taraflı bir ödemeler sisteminin kurulması.”¹¹¹*

IMF'in kuruluş nedeni sabit kurlu Bretton Woods sisteminin yürütülmesini kontrol altında tutmak olsa da bu sistem ortadan kalktıktan sonra bugün IMF uluslararası parasal ve mali düzeni sağlamakla görevli olarak varlığını sürdürmektedir. IMF'in görevleri de zaman içerisinde değişiklik ve artış göstermiştir. Bugün IMF'in sahip olduğu görevler şu şekilde sıralanabilir;

- ❖ *“Ekonomik istikrarsızlık içinde olan ülkelere dış ödeme açıkları için kısa vadeli kredi sağlamak,*

¹⁰⁹Uluslararası Para Fonu Dış İlişkiler Bölümü, “Uluslararası Para Fonu”, <http://www.imf.org/external/country/tur/rr/pdf/intro.pdf>, (18.01.2011), s. 11

¹¹⁰Halil SEYİDOĞLU, *Uluslararası Finans*, İstanbul 2003, s. 41

¹¹¹Oğuz KAYMAKÇI, “Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 24-25

- ❖ *Uluslararası mali sisteme zarar vermesini önlemek üzere üye ülkelerin kur politikalarını gözetlemek ve denetlemek,*
- ❖ *Mali kriz içine giren ve dolayısıyla ulusal parası yoğun spekülasyona uğrayan ülkelere krizin atlatılması için mali kaynak sağlamak,*
- ❖ *Üye ülkelerin uluslararası ticari bankalara veya resmi kuruluşlara olan ve ödenmeyen borçlarının ortaya çıkması durumunda, sorunun çözümü için aracılık yapmak, yeni ödeme planları ve borç erteleme anlaşmaları hazırlamak,*
- ❖ *Dünya bankası ile işbirliği içerisinde üye ülkelerdeki makro ekonomik ve yapısal uyum politikalarına finansal destek sağlamak,*
- ❖ *Üye ülkelerde dış ticaret ve kambiyo rejimlerinin liberasyonunu özendirici çalışmalarda bulunmak, bu konularda üyelere teknik yardım ve eğitim hizmetleri sunmak.*

Burada belirtilen görevlerden uluslararası para sisteminin işleyişi ve dış ödemeler dengesi ile ilgili olanlar IMF'in geleneksel fonksiyonlarıdır. Diğerleri, zaman içerisinde ekonomik ve mali ihtiyaçların gelişmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (yapısal uyum kredileri gibi).¹¹²

1.3.2.2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında imzalanan Versailles Barış Antlaşması'na eklenen ve emek sorunlarını düzeltmeye yönelik olan "Çalışma" başlıklı XII. Bölüm doğrultusunda Milletler Cemiyeti ile birlikte kurulmuştur. "1934 yılında Versailles Barış Antlaşması çerçevesinden çıkartılarak, Milletler Cemiyeti'ne (League of Nations) bağlanmıştır. Örgüt II. Dünya Savaşı boyunca çalışmalarını

¹¹² Halil SEYİDOĞLU, *Uluslararası İktisat*, İstanbul 2003, s. 563

Kanada'da sürdürmüştür. Bu savaşın sonunda milletler cemiyeti dağılmış ve yerine Birleşmiş Milletler (United Nations) kurulmuştur. Böylece, 26 Haziran 1946'da imzalanan özel bir anlaşma çerçevesinde ILO, hukuken ve ekonomik yönden özerk bir statüye kavuşmuştur. Örgüt günümüzde sadece uluslararası çalışma politikalarının değil, uluslararası sosyal politikaların dayalı olduğu ilke ve kuralları da yaratan bir kuruluş haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, oluşturduğu normlara ilişkin kararlar alırken, üye devletlerin koşullarını göz önünde tutar. Örgüt'e üye devletler, tavsiye niteliğindeki kararlardan dilerlerse yararlanırlar. Uluslararası Çalışma Örgütü, üye devletleri, genel ve özel olarak denetler. Örgüt, sürdürdüğü denetimlerin sonuçlarını, uluslararası kamuoyu katında dile getirir.”¹¹³

1.3.2.2.5. Dünya Bankası (WB)

Dünya Bankası, 1 Temmuz 1944'te Bretton Woods konferanslarında IMF ile birlikte kurulmuş ve 1946'da fiilen faaliyete geçmiştir. Kurulduğu ilk yıllarda savaş sonrası ekonomilerin imarı için finansman sağlamış daha sonraları ise gelişmekte olan ülkelere kredi desteği vermeye başlamıştır. 1965'de gelişmekte olan ülkelerdeki özel kesimlere kredi sağlamaya yönelik bir kuruluş olan IFC (Uluslararası Finans Kurumu) ve 1960'ta da yine gelişmekte olan ülkelere iyi şartlar altında kredi sağlama fonksiyonuna sahip olan IDA (Uluslararası Kalkınma Birliği) kurularak bu üç kurumu kapsayan Dünya Bankası Grubu ortaya çıkmıştır. Dünya bankası grubu yoksul ülkelere finansman seçenekleri sunmakta ve kalkınma sağlayıcı programlarda yardımcı olmaktadır.¹¹⁴

Dünya bankasının görevi uzun vadeli ekonomik kalkınmayı teşvik etmek, ülkelerin uygulayacakları reformlara dair teknik ve mali destek sağlamak,

¹¹³ Ömer Zühtü ALTAN, *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir 2004, s. 111-116

¹¹⁴ The World Bank,

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/0,,pagePK:50004410~piPK:36602~theSitePK:29708,00.html>, (18.01.2011)

yoksulluğun azaltılmasına dair belirli sektörlerde özel projeler uygulamak, okullar, sağlık merkezleri, hastalıklarla mücadele araştırmaları, yoksul kesimlere su ve elektrik sağlanması ve çevrenin korunması gibi sosyal içerikli konularda yardım ve desteklerde bulunmak, gibi sıralanabilir.¹¹⁵

1.3.2.2.6. Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)

Çok Uluslu Şirketlerin 19. yy ortalarında ortaya çıktıkları ve II. Dünya Savaşına kadar da kurumsallaştıkları varsayılmaktadır. *“1960 sonrası dönem, bir yandan ÇUŞ faaliyetlerinin ortaya çıktığı, bir yandan da uluslararası ticaretin hızla geliştiği bir dönemdir. 1971-73 döneminde Bretton Woods yarı sabit döviz kuru rejiminin çöküşüyle birlikte, sermaye piyasaları hızla uluslararasılaşırken, uluslararası menkul kıymetler yatırımlarının ve banka kredilerinin yaygınlaşma süreci de başlamıştır. Bu süreç, uluslararası ekonomik ilişkilerin karmaşıklaşmasına katkıda bulunmuş, bütünleşmiş ve bağımlı bir dünya ekonomisinin gerçek anlamda küreselleştiğinin habercisi olmuştur.”*¹¹⁶ ÇUŞ’ları belirtmeye dair tanımlar farklıdır ve bu tanımlar farklı özelliklerden yola çıkılarak oluşturulmaya çalışılmıştır ancak, ÇUŞ’ların, birden fazla ülkede bulunma ve çalışma, merkezi olarak denetlenme, tüm şirket bölümlerinin birbirine uygun ve/veya tek politika izlemesi, çeşitli ülkelerde bulunan ufak şirket/şirket parçalarının kontrol edildiği teşebbüsler olmaları gibi belirgin ortak özellikleri de mevcuttur. Bu ortak özellikler dikkate alındığında ÇUŞ’lar için; genel merkezi belli bir ülkede olan ancak farklı ülkelerde yine genel merkezce kontrol edilen şubeler/yavru şirketler bulunduran, işlevsel politikaları ve alınan kararlarında ana merkeze bağlı bulunan büyük şirketler denilebilir.¹¹⁷ *“Bu*

¹¹⁵ International Monetary Fund Factsheet, “The IMF and the World Bank”, www.imf.org/external/np/exr/facts/pdf/imfwb.pdf, (18.01.2011)

¹¹⁶ Paul HIRST; Grahame THOMPSON, *Küreselleşme Sorguluyor*, Ankara Eylül 1998, s. 44

¹¹⁷ Aysen TOKOL, “Çokuluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri”, *İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2001

niteliklere uygun faaliyet gösteren şirketlerin davranış şekillerinde üç temel hareket yönteminin bulunduğu belirtilmektedir. Bunlar;

- ❖ *Dünya çapında pazarlarda var olmak,*
- ❖ *Bir ya da daha fazla işletmenin işlevsel alanlarını dünya ölçeğinde standart operasyonel hale getirmek,*
- ❖ *Dünya çapındaki çalışmalarını birleştirmektir.”¹¹⁸*

ÇUŞ’lar küreselleşmeyi etkilemekle beraber küreselleşme sürecini hızlandıran önemli faktörlerden biridir. Ekonomik ve sosyal alanda en büyük gelişmelerden biri olarak görülen çok uluslu işletme kavramına dair tüm dünyaca ortak olarak kabul edilen bir tanım bulunmamaktadır. ÇUŞ’ları tanımlayan farklı bakış açılarına dair tanımlara bakılacak olursa;

- ❖ *“En kısa tanımıyla, çok uluslu işletmeler, yabancı piyasalarda üretim yapmak amacıyla yatırım yapan ya da farklı ülkelerde rekabet eden işletmelerdir.*
- ❖ *Duming’e göre çok uluslu işletmeler, doğrudan doğruya yurt dışında yatırımda bulunan ve birden fazla ülkede katma değer yaratan faaliyetleri yürüten veya bu faaliyetler üzerinde kontrol hakkı bulunan girişimlerdir.*
- ❖ *Daha farklı bir tanımla çok uluslu işletme, birden fazla ülkede gelir getirici etkinlikte bulunan; ekonomik, malî ve üretime yönelik temel kararların belli bir merkezden saptandığı veya dolaylı yoldan bağlı işletmelere empoze edildiği işletmelerdir.*
- ❖ *Çok uluslu işletme, yabancı ülkelerdeki üretimi, kârı veya personeli, toplam üretiminin, kârının ya da personelinin önemli bir miktarını oluşturan işletmelere denir.*

¹¹⁸ Ayhan GENÇLER, “Küreselleşme-Çok Uluslu Şirketler ve Sendikalar”, <http://www.isguc.org/?p=article&id=144&vol=5&num=2&yera=2003>, (24.09.2009)

- ❖ *Çok uluslu işletmeler, doğrudan yabancı yatırımlara girişen ve üretim ve satış faaliyetlerini birden çok ülkede gerçekleştiren işletmeler olarak tanımlanabilir.*
- ❖ *Çok uluslu işletmeler, iki ya da daha fazla ülkede ticari faaliyette bulunan, tek merkezden kontrol edilen, hukuken birbirinden bağımsız, ancak ekonomik olarak birbirine bağlı ortaklardan oluşan işletmelerdir.*
- ❖ *Çok uluslu işletmeler, küresel bir temele dayalı rekabetçiliği benimseyen, ilâve işletme birimlerine ve mal ve hizmetlerin ihracına dönük olarak kurulan çok büyük kuruluşlardır.*
- ❖ *Çok uluslu işletmeler, satış gelirlerinin %25'inden daha fazlasını, ana işletmenin bulunduğu ülke dışından elde eden işletmelerdir.*
- ❖ *Çok uluslu işletme, iki ya da daha fazla ülkede faaliyet gösteren ve bu ülkelerde üretim, pazarlama, finansman ve diğer işletme işlevlerini yerine getiren işletmelerdir.*
- ❖ *Çok uluslu işletmeler, gittikleri ülkede yabancı sermayeyi düzenleyen mevzuata uygun olarak direk yatırım şeklinde özel bir yatırımda bulunan, örgüt yapısı, karar alma ve denetim açısından bir bütünlük gösteren ve uluslar arası faaliyetleriyle tanınmış olan işletmelerdir.*
- ❖ *Çok uluslu işletme, iki veya daha fazla ülkede, mülkiyeti kısmen veya tamamen kendisine ait olarak üretim ve pazarlama faaliyetlerini yürüten, kendisine ait işletme stratejileri olan ve bu stratejileri tüm bağlı kuruluşları veya şubelerinde uygulayan işletmelerdir.*¹¹⁹

Tüm bu tanımlar ışığında bir genelleme yapılacak olursa; ÇUŞ'lar, birden fazla ülkede faaliyet gösteren, yabancı ülkelerdeki doğrudan yatırımları şirket ana merkezi kontrolünde bulunan, bütün şirket birimleri, yatırım, hesaplama, denetim ve personel uygulamaları bakımından birbirine uygun olarak işleyen, tüm birimlerinde

¹¹⁹ Tamer BOLAT, Oya AYTEMİZ SEYMEN, "Çok Uluslu İşletmelerin Kavramsal Açından İncelenmesi" *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Ankara 2005, s. 53-54

tekdüze bir yönetim politikası uygulanan, yabancı ülkelerde bulunan birimlerinin tüm faaliyetlerini kontrol altında tutan teşebbüslerdir.¹²⁰

ÇUŞ'ların daha iyi anlaşılabilmesi açısından özelliklerine de bakmak gerekmektedir.

- ❖ *“Çok uluslu işletmeler, kuruldukları ve/veya yönetildikleri ana merkez ülke dışındaki ülkelerde de, üretim ve hizmet faaliyetlerini gerçekleştirirler. Çok ulusluluk niteliği, bu işletmelerin yayıldıkları ülkelerin sayısından ve miktarından bağımsız olarak, faaliyetlerini birçok ülkeye yaymış olmalarına bağlıdır.*
- ❖ *Çok uluslu işletmelerin temel kimliğini oluşturan bir ana merkezi ve bu merkeze bağlı ve farklı ülkelerde kurulmuş olan işletmeleri bulunmaktadır. Çok uluslu işletmeler esasında merkezileşmiştir. Bu işletmelerdeki şubeler ya da bağlı işletmeler, grup içindeki diğer işletme ya da ülkelerden çok genel merkezle ya da genel merkezin bulunduğu ülke ile ilişki içindedir.*
- ❖ *Çok uluslulaşma, işletmelerin genellikle tek ulusluluk özelliklerinden temelde ödün vermeden birçok ulusal pazara yerleşmesini anlatır.*
- ❖ *Bir işletmenin çok uluslu işletme olarak nitelendirilebilmesi için, birden fazla ülkede faaliyet göstermesinin yanı sıra, ürünlerini üretme ve pazarlama faaliyetlerini de yabancı ülkelerde gerçekleştirmesi ve farklı ülkelerde yatırımlarının ve yöneticilerinin olması gerekir.*
- ❖ *Çok uluslu işletmeler, ana işletmeye ve bağlı işletmelerine ilişkin stratejik kararları alan, tek bir yönetsel otorite tarafından kontrol edilir. Ana merkez, şubelerin yönetimini denetler ve adeta bir sinir sisteminin merkezi rolünü oynar. Şubeler buna karşılık olarak, elde ettikleri kazançları (tamamını veya bir kısmını) ana merkeze transfer ederler.*

¹²⁰ M. Engin SANAL, *Dünyada Değişen Ekonomik Yapı İçinde Küreselleşme ve Çok Uluslu Şirketlerin Endüstri İlişkileri Sistemi Üzerindeki Olumsuz Etkileri*”, 1. *Ulusal Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı'nda Sunulan Bildiriler Kitabı*, cilt 1, İzmir 2008, s. 113

❖ Çok uluslu işletmelerde merkezi denetim söz konusudur. Başka bir deyişle çok uluslu işletmeler, yabancı ülkelerdeki doğrudan yatırımlarını işletme ana merkezi tarafından denetim altında tutarlar. Bu denetimin az ya da daha çok merkezileşmesi ise, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, merkez düzeyinde alınacak kararların konularına ve bunların önem derecelerine, ana merkez ile bağlı işletmeler arasındaki ilişkilere, çok uluslu işletmenin örgüt yapısına ve politikalarına, bağlı işletmelerin yapı ve işleyişine ve insan kaynaklarının niteliğine ve gidilen ülkelerin sosyo-ekonomik ve politik vb. özelliklerine göre değişmektedir.

❖ Çok uluslu işletmelerin ev sahibi ülkelerdeki bağlı işletmeleri belirli bir özerkliğe sahip olsalar bile, uzun vadeli amaç ve politikalar köken ülkedeki ana merkez tarafından oluşturulur.

❖ Çok uluslu işletmelerin üretimleri birden çok ülkede gerçekleştirilir ve köken ülke dışında yapılan üretimin miktarı toplam üretimin büyük bir çoğunluğunu oluşturur.

❖ Çok uluslu işletmeler, farklı ülkelerde yatırım yaparken, iki temel strateji izleyebilirler: Bunların ilki, bağlı kuruluş açma, diğeri de yerel bir işletme ile ortak girişimde bulunmaktır.

❖ Çok uluslu işletmeler, dış ülkelere yatırım yaparlarken, diğer yandan bu ülkelere teknoloji, yönetim ve örgüt bilgisi transferinde de bulunurlar.

❖ Çok uluslu işletmeler, güçlü bir sermaye yapısına sahip büyük işletmelerdir. Bundan dolayı ulusal ve uluslararası istikrarsızlıklardan uzun dönemde ulusal ve uluslararası işletmelere göre daha az etkilenirler.

❖ Çok uluslu işletmeler, çok büyük ve farklı özellikler taşıyan pazarlarda faaliyet gösterdikleri için, Ar-Ge faaliyetlerine büyük önem vermekte ve sahip oldukları finansman olanaklarıyla da bu konuda büyük yatırımlar yapabilmektedirler.

❖ Yönetim ve örgüt yapısına ve işleyişine yönelik sorunlar, çok uluslu işletmelerde ulusal işletmelere göre çok daha fazla ve karmaşıktır.

❖ Çok uluslu işletmeler, büyük ve geniş çaplı (yaygın) üretim ve dağıtım yapabilme olanağını ölçek ekonomileri sayesinde kazanırlar. Bu ölçek ekonomileri, karşılaştırmalı üstünlüklerin getirdiği uzmanlaşma ile maliyetlerdeki düşüğe dayanır ve artan gelirler yoluyla kârlılığı artırır.

❖ Çok uluslu işletmeler, ana merkez ile şubeler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu bir bütün olduğu için, şube sayısı çoğaldıkça bu ilişki ağı da o kadar karmaşık bir nitelik alır. Bunun yanında şubeler, farklı büyüklüklerde olabilecekleri gibi, bunların bir kısmının ana işletme ile doğrudan ilişkisi de bulunmayabilmektedir.

❖ Çok uluslu işletmeler, tüm dünya üzerine yayılmış faaliyetlerinden maksimum kâr sağlamak amacındadırlar. Bu nedenle, onları her bir ülkedeki tek tek faaliyetleri değil, genel düzeydeki faaliyetlerinin sonuçları ilgilendirir.

❖ Dev boyutlardaki üretim ve satış hacimleri, çok uluslu işletmelere, faaliyet gösterdikleri ülkelerde hükümetlerle olan ilişkilerinde çok büyük ekonomik (ve siyasal) güç sağlamaktadır. Çoğu kez bu piyasalarda monopolcü veya oligopolcü durumda bulunmaları da bu güçlerini artırmaktadır. Bunun sonucunda, fiyatları ve kârları piyasaların kaldırabildiği ölçüde yükselmekte, diğer işletmelerle anlaşarak piyasaları bölüştürmekte ve yeni işletmelerin piyasaya girişlerini engelleyerek rekabeti sınırlandırabilmektedirler.¹²¹

¹²¹ Tamer BOLAT, Oya AYTEMİZ SEYMEN, “Çok Uluslu İşletmelerin Kavramsal Açından İncelenmesi” *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Ankara 2005, s. 61-63

1.3.2.2.6.1. Çok Uluslu Şirketlerin Ortaya Çıkışı

Zannedilenlerin tersine, ÇUŞ'lar çok daha eskiye dayanmaktadırlar. 19. Yüzyıl ortalarında ortaya çıkmaya başlayan ÇUŞ'lar, II. Dünya savaşı sonrasında kurumsallaşmışlardır. Savaş sonrasında önce ABD şirketleri, 1995'ler itibari ile de İngiliz, Avrupa şirketleri, son dönemlerde ise Japonya, Brezilya, Güney Kore gibi ülke menşeli şirketler oldukça yoğun biçimde yurt dışı yatırımlara, küçük birimler halinde faaliyet göstermeye yönelmişlerdir.¹²² Daha ayrıntılı olarak bakılacak olursa ise; *“Ticari girişimlerin uluslararasılaşmasının uzun ve 1960 sonrası dönemle sınırlandırılmayacak bir tarihi vardır. Aslında ticari faaliyetler en eski uygarlıklara dayanmaktadır; ancak Avrupa’da, (çoğu zaman devletin güçlü desteği olmasına rağmen) özel korporatif kurumlar tarafından yürütülen sistematik sınırötesi ticari faaliyetler Ortaçağla birlikte başlamıştır. Örneğin, ondördüncü yüzyıl boyunca Tüccarlar Birliği, Alman tüccarların Batı Avrupa ve Doğu Akdeniz ticaretinin yönetimini örgütlemiş, bunların tarımsal üretim, demir madeni çıkarımı ve genel imalat gibi alanlara girmesini sağlamıştır. Aynı dönemde, maceraperest tüccarlar, İngiliz malı yün ve kumaşların aşağı ülkeler (Belçika, Lüksemburg, Hollanda) ile başka yerlere satışını organize etmekteydiler. Ayrıca, Rönesans döneminin başında, İtalyan ticaret ve banka merkezleri ticari faaliyetlerin uluslararasılaşmasında önemli rol oynamaktaydılar. Ondördüncü yüzyılın sonlarında çokuluslu faaliyet gösteren 150 kadar İtalyan bankası olduğu tahmin edilmektedir.*

Ancak modern çokuluslu şirketlerin en açık belirtisi, endüstri devrimiyle birlikte uluslararası imalatın gelişmesidir. Başlangıçta, çokuluslu üreticiler olarak İngiliz firmaları avantajlı durumdaydılar. Önceleri Kuzey ve Güney Amerika en uygun yatırım alanları olarak görülmekteydi, kısa bir süre sonra Afrika, Avustralya ve Asya da bunları izledi. ‘Kolonyal yatırımlar’ın, doğrudan yabancı yatırımın öncüsü olarak kabul edilip edilmemesi gerektiği konusu tartışılmalıdır; ama yerel

¹²² M. Engin SANAL, “Dünyada Değişen Ekonomik Yapı İçinde Küreselleşme ve Çok Uluslu Şirketlerin Endüstri İlişkileri Sistemi Üzerindeki Olumsuz Etkileri”, *1. Ulusal Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı’nda Sunulan Bildiriler Kitabı*, Cilt 1, İzmir 2008, s. 113

pazarlar için üretim bu şekilde başlamıştır. 1870 sonrasındaki teknik ve örgütsel gelişmeler, benzer ürünlerin birçok çeşidinin aynı firma tarafından hem yurtiçinde hem de yurtdışında üretilebilmesini olanaklı kılmıştır; aynı zamanda, madenlerin ve diğer hammadde ürünlerinin aranıp işlenmesi de büyük oranda doğrudan yabancı yatırım çekmiştir."¹²³

ÇUŞ'ların ortaya çıkışında ve genişlemelerinde ilk başlarda hammaddenin coğrafi dağılımı yani özellikle taşıma maliyetlerini minimize etmek adına hammaddeye yakınlık önem taşımıştır. Günümüzde ise daha çok küresel rekabette yaşanan hızlı artışlar ve pazar payı elde etmeye dair sorunlar şirketlerin çok uluslu bir hal almalarında rol oynamaktadır. Şirketlerin çok uluslu hale gelmesine dair belirtilebilecek en önemli etken ise ÇUŞ' un kendi ülkesinde var olan koşulların iticiliğinin yanında, yatırım yapılan ülkede var olan koşulların çekiciliğidir. ÇUŞ' un kendi ülkesinde var olan koşulların iticiliğinden kasıt özetle; iç piyasa yetersizliği, mevcut pazara dair koruma endişesi, üretilen malın uluslar arası nitelikte oluşu ve kendi ülkesinde ücret, sosyal haklar, uygulanan vergi politikaları gibi maliyeti artırıcı ve ÇUŞ'u pazarda bulunan diğer şirketlere göre dezavantajlı hale getiren koşullardır. Yatırım yapılan ülkenin çekiciliğinden kasıt ise; yatırım kabul eden ülkenin geniş bir pazara sahip olması, işletmeye dair uygulanan himayeci önlemler, kabul eden ülkede kendi ülkesine nazaran işgücünün daha ucuz olması, kamu otoritelerince yatırımcıya avantaj sağlanması olarak belirtilebilir. *"Gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri yabancı yatırımları ülkeye çekebilmek amacı ile özel sermaye için koruyucu iş hukuku mevzuatının çalıştırılmaması, sendika ve toplu iş mücadelesinin yasaklanması, özel yatırımcıların her türlü imtiyazlarla korunması, vergi muafiyeti ve vergi indirimi uygulamaları, çevre koruma masraflarının alınmaması, sanayi bölgelerinin parasız olması gibi teşvik tedbirleri getirebilmektedir.*"¹²⁴

¹²³ Paul HIRST; Grahame THOMPSON, *Küreselleşme Sorguluyor*, Ankara Eylül 1998, s. 45

¹²⁴ Aysen TOKOL, "Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri", *İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001

1.3.2.2.6.2. Çok Uluslu Şirketlerin Artan Önemi

Küreselleşme ve bölgesel bütünleşmeler ile de birlikte rekabet ortamındaki yoğunluğun artışı, Pazar paylarının azalması ancak bunun yanında uluslararası ticaret hacminde yaşanan artış ÇUŞ'ların artan etkinliğinden kaynaklanmıştır. ÇUŞ'ların temel önemi, birden fazla ülkede yatırım yapmaları, birden fazla ülkede pazarlama faaliyetlerinde bulunmaları ve yine birden fazla ülke girişimcisi tarafından ortaya konulabilmeleridir. Ancak, bunların yanı sıra ÇUŞ'ların oluşturduğu şirket kültürünün de değişen ekonomik yapı içerisinde şirket etkinliğini artırmada önemi büyüktür. 1980'lerin ikinci yarısından itibaren yapılan araştırmalar, ÇUŞ'ların oluşturduğu şirket kültürünün elde edilen başarıların temelinde yer aldığını göstermiştir. Bu araştırmalar, ÇUŞ'larla birlikte gelişen ve değişen şirket kültürünün özellikle insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri üzerine etkisinin varlığını da göstermektedir. *“Daha açık bir ifade ile şirket normlarının ve değerlerinin aşılandığı bir mekanizma olarak insan kaynakları yönetiminde ve endüstri ilişkileri alanında etkili olan şirket kültürü, işgören seçiminde, terfi ettirilmesinde, istihdam güvencesi sağlanmasında, eğitim ve diğer kişisel ilişkiler yoluyla sosyalleşmesinde, güçlü örgütsel bağların oluşmasında, ücret politikasında, üretim ve yönetim anlayışında, endüstri ilişkileri stratejilerinde varlığını göstermektedir.”*¹²⁵

Küreselleşme olgusu ve beraberinde getirdiği rekabetteki yoğunlaşma, ÇUŞ yapısını değiştirerek bu şirketlerin ekonomiler üzerinde etkinliklerinin de artmasına neden olmuştur. Hatta değişen şirket yapısı ÇUŞ'ların birçok ülkede, sadece ülke ekonomileri üzerinde değil, siyasi olgular üzerinde de etkin rol oynamasına yol açmıştır. Bu bağlamda bakıldığında, değişen dünya ekonomisi ve siyasi yapılanmalar üzerinde sadece ortaya çıkan bölgesel bütünleşmelerin değil, ÇUŞ'ların ve getirdikleri şirket kültürünün önemli derecede etkili olduğu sonucuna varılabilir. Dolayısıyla ÇUŞ'ların ekonomik ve siyasi açıdan uluslararası nitelikte oldukları söylenebilmektedir.

¹²⁵ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s.11-12

“Küreselleşen dünya ekonomisi içerisinde 1990’ların başında 37 bin ÇUŞ, kendi ülkelerinin dışında 170 binin üzerinde kendisine bağlı kuruluşla çalışmaktadır. Bu kuruluşlar dünyada 73 bin işgören istihdam etmektedirler. Birleşmiş Milletler Ticaret ve Gelişme Komisyonu’na (UNCTAD) göre, kendi ülkeleri dışında faaliyet gösteren ÇUŞ’ların satışları 1992 yılında, 4 trilyon Amerikan doları olan dünya ihracat gelirleri toplamının üzerine çıkararak 5.5 trilyon Amerikan dolarına ulaşmıştır. Ayrıca dünya özel sektör değerinin 1/3’ünü kontrol eden ÇUŞ’ların 1992 yılı itibariyle dış yatırımları, dünya çapında yaklaşık 2 trilyon Amerikan dolarıdır. Bu şirketler içinde en büyük 100 şirketin 29’u Amerikan şirketi olurken, elinde yabancı şirketlere ait 474 milyar dolar değerinde hisse senedi bulunmaktadır. İkinci sırada ise çoğunluğu İngiliz şirketi olan 39 AB şirketi yer almakta ve bu şirketlerde de yabancı şirketlere ait 259 milyar dolar değerinde hisse senedi bulunmaktadır. Japonlar ise 16 şirket ve 251 milyar dolar hisse senedi ile üçüncü sırada yer almaktadırlar. Bu ilk üç ülkeyi Avustralya’dan İsviçre’ye kadar uzanan bir bölgede kurulu 17 şirket izlemektedir. Diğer bir ifadeyle 1990’ların başında ÇUŞ’ların %90’ından fazlasının merkezi gelişmiş ülkelerde bulunurken yaklaşık %8’i geliştirmekte olan ülkelerde yer almıştır.

Öte yandan doğrudan yabancı yatırımlar 1980’lerde ABD, Japonya ve AB’de yoğunlaşırken bu eğilim, 1990’ların başında gelişmiş ülkelerde azalırken geliştirmekte olan ülkelerde artış göstermeye başlamıştır. Bu dönemde geliştirmekte olan ülkelerde görülen hızlı ekonomik büyüme ve ticaretin liberalizasyonu özellikle Asya ve Latin Amerika bölgelerinde yabancı yatırımların artmasını sağlayan önemli gelişmelerdir. Kuşkusuz aynı dönemde başta AB ve Kuzey Amerika olmak üzere Japonya’da da gözlemlenen ekonomik büyümedeki yavaşlama ve durgunluk, yabancı yatırımların yönelimini etkileyen bir diğer önemli gelişmedir. Ayrıca NAFTA ve Asya bölgesindeki diğer bölgesel bütünleşmeler ile bu bölgedeki birçok hükümetin ticari ve doğrudan yabancı yatırımları teşvik edici düzenlemeleri, ÇUŞ’ların bu bölgelerdeki ekonomik faaliyetlerini hızlandırmıştır.”¹²⁶

¹²⁶ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s. 12-13

Doğrudan yabancı yatırımlarda artış yaşanmasının en önemli nedeni özellikle 1980’lerde başlayan, dünya ekonomisindeki hızlı büyüme trendidir. Diğer yandan dünya ekonomisinde büyümenin artan yabancı yatırımlar üzerinde etkisi kısa dönemli olarak değerlendirilmektedir. Kısa dönemli bu etkinin yanı sıra, ülkelerin yaptıkları politika değişiklikleri ve bu değişiklikler sonucu ortaya çıkan gelişmelerin yabancı yatırımların artışı üzerine etkisi çok daha önemlidir. Öncelikle gelişen ülkeler olmak üzere, dünya üzerinde birçok ülke yatırım ve ticaret ile ilgili düzenlemeler yapmış ve yatırım ve özellikle ticaretlerini liberalize etmiştir. Bu durum, önceden kapalı olan endüstrilerin de özelleştirilmesi ile birlikte ÇUŞ’ların faaliyete başlamaları ve faaliyetlerini genişletmelerinde önemli derecede etkili olmuştur.¹²⁷

“ÇUŞ’lar doğrudan yabancı yatırımlar kanalıyla uluslararası çevrede şirket-içi ticareti yoğunlaştırarak uluslararası ticareti yönlendirmeye başlamışlardır. Bu anlamda ÇUŞ’lara bağlı yan şirketlerin kurulu buldukları ülkelerde üretim ve dağıtım yoluyla gerçekleştirdikleri satış, tüm uluslararası ticaretten elde edilen satıştan fazladır. Özellikle yan şirketlerde çoğunluk hissesine ve yönetim kontrolüne sahip olan ÇUŞ’lar, bu yan şirketler kanalıyla uluslararası pazarlarda basit ticari rekabet yerine küresel rekabet içerisine girmektedirler.”¹²⁸

Sonuç olarak baktığımızda, küreselleşme süreci dâhilinde dünya ekonomisinde yaşanan yapısal değişim, bölgesel bütünleşmeler, değişen yapısal politikalar ve en önemlisi de ÇUŞ’ların etkisi altında yaşanmaktadır.

ÇUŞ’lara karşı ortaya çıkan örgütlenmelere ve bunların uygulamalarına dair örneklerle ekte yer verilmiştir.

¹²⁷ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s.13

¹²⁸ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s.14

İKİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞMENİN İŞGÜCÜ ve İSTİHDAM ÜZERİNE

ETKİLERİ

Küreselleşmenin işgücü ve istihdam üzerindeki etkileri; istihdamın sektörel dağılımdaki gelişmeler, işgücünün yapısındaki değişimler, kadın işgücünün artışı, genç işgücünün artan önemi, işgücünün vasıf düzeyindeki değişimler ve standart dışı (esnek) çalışmanın yaygınlaşması başlıkları altında incelenebilir.¹²⁹

2.1. İşgücünün Yapısal Değişimi

Sanayi devrimi ve dolayısıyla da endüstrileşme sürecinin başlaması ile birlikte yeni iş alanları, iş kolları ve meslekler ortaya çıkmıştır. Endüstrileşme zaman içerisinde ve ihtiyaçlarda ortaya çıkan değişimler dâhilinde işgücünün niteliğinin de farklılaşmasına yol açmıştır. Endüstri, daha iyi eğitilmiş ve daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Böylece işgücü daha verimli olacak ve bunun yanı sıra üretim tekniklerindeki gelişme beraberinde yeni örgütlenme ve yönetim şekillerini de getirecektir. Endüstrileşmenin gelişmesi ve ilerlemesi ile birlikte iş bölümü, uzmanlaşma, işgücünün niteliği ve çalışmanın verimliliği de artmıştır.

Bu gelişmenin yanı sıra endüstride yapısal değişimler de yaşanmıştır. (Başta sadece tüketim malı üretimine ağırlık verilirken daha sonraları ara mallara ve yatırım mallarına yoğunlaşılması gibi)

¹²⁹ Ahmet SELAMOĞLU, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Ankara 1995

Bir süre sonra toplumsal yapılar da endüstrideki bu yapısal ve niteliksel değişimden köklü olarak etkilenmeye başlamışlardır. Bu etkileşim genel olarak özetlenirse ortaya;

- ❖ Bölgeler arası göç
- ❖ Uluslararası işgücü
- ❖ Yoğun kentleşme
- ❖ Artan çekirdek aile yapısı
- ❖ Ağırlık kazanan maddesel ve bireysel değerler

gibi olgular çıkacaktır. Bu etkileşim ve beraberinde getirdiği değişim çalışma yaşamının örgütlenmesinde endüstri toplumlarının ağırlığını artırmaktadır.

Günümüzün gelişmiş ülkeleri, endüstrileşmede hemen hemen en ileri aşamaya gelmişlerdir. Bu aşamadaki toplumlar daha çok endüstri-sonrası/endüstri-ötesi olarak adlandırılmaktadırlar. Bu toplumlar aynı zamanda istihdamın toplumsal ve yapısal niteliği bakımından bilgi toplumudurlar. Yüksek teknolojiye, bu teknolojiyi yaratacak ve geliştirecek eğitime sahip kişilere ve bunun yanı sıra bu teknolojiyi en verimli şekilde kullanabilecek bilgiye/eğitime sahip işgücüne sahiptirler.¹³⁰

Tüm bunlardan yola çıkılarak, işgücünün yapısal değişiminin temelde teknolojik gelişmelere bağlı olduğu söylenebilir. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışanların nitelik düzeylerinde artış, istihdamın sektörel yapısında değişim (tarım-sanayi-hizmetler) ve bu değişime bağlı olarak da istihdam içerisindeki kadın ve genç işgücünde artış yaşanmaktadır.¹³¹

¹³⁰ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992, s. 19-21

¹³¹ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 73-75

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği tüm yenilikler (özellikle değişen ve gelişen yeni teknolojiler) işgücünün yapısında yukarıda da bahsedildiği gibi, önemli değişimlere yol açmıştır. Hizmetler sektöründe yaşanan gelişim, istihdam modellerinin günün gerekliliklerine uydurulması ve özellikle a-tipik istihdam şeklinin ortaya çıkışı ve uygulanması, işgücüne katılım üzerinde ki özellikle kadın ve gençlerin işgücüne katılımı üzerinde önemli etkiler doğurarak işgücünün yapısal olarak değişimine yol açmıştır. Hizmetler sektöründe yaşanan genişleme ve a-tipik istihdam modellerinin uygulanması ile birlikte işgücü artık 25 yaş üzeri ve erkek yoğun olmaktan çıkmaktadır.

2.1.1. Kadın İşgücündeki Artış

Ekonomik kalkınmada kadının rolü, küreselleşmenin de etkisi ile birlikte artmıştır. Özellikle hizmetler sektörü ve atipik çalışma biçimlerinin gelişmesi ve yaygınlaşması istihdam içerisinde kadın işgücünün payını da artırmıştır.¹³² Kadınlar iş dünyasına daha fazla entegre olmuşlardır. Özellikle hizmetler sektöründeki genişleme ve gelişme ile birlikte, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olan kadının sektörel istihdamı artmıştır.

1970'li yıllar itibari ile sanayileşmiş Batı ülkelerinde kadınların istihdama katılma oranlarında belirgin artışlar görülmüştür. 1980'li yıllarda ise daha yavaşlamış bir şekilde bu artış devam etmiştir. Örneğin OECD ülkeleri arasında kadın işgücü oranları Kuzey Avrupa ülkelerinde, Kuzey Amerika'da, Fransa'da ve İngiltere'de en fazla görülmüştür.¹³³

¹³² Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 73-75

¹³³ Ahmet SELAMOĞLU, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Ankara 1995, s. 49

Ancak, kadınların toplam istihdam içindeki paylarına bakılırken, bunun istihdamın sektörel dağılımına ve istihdam konumuna göre incelenmesi önemlidir. Örneğin; genel bazda toplam kadın istihdamı içerisinde aile işçisi/yardımcısı olarak çalışmakta olan kadın oranı aynı konumda olan erkek oranından yüksektir. Yine bir başka konum olan işveren olarak istihdam içinde yer almaya bakıldığında kadınların oranları yine erkeklerin oranlarının gerisinde kalmaktadır. Bu iki durum kadınların istihdam içerisinde bir şekilde var olmalarına karşı gelirden yeterli ve gerekli pay almadıklarının da bir göstergesidir. Çünkü kadınlar aile işçisi/yardımcısı olarak ücretsiz iş görmektedirler. Toplum içerisindeki servet dağılımında da erkeklerden düşük pay sahibi olduklarından dolayı, işveren konumuna kolay kolay gelememektedirler.¹³⁴

Tablo 7. Dünyada Toplam İstihdam İçerisinde Kadınların Yıllara Göre İstihdama Katılımı (%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	65.8	65.7	65.6	65.5	65.4	65.2	65.2	65.2	65.1	65.1	65.1
Kadın	52.4	52.3	52.3	52.3	52.3	52.3	52.3	52.5	52.6	52.6	52.6

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Women, March 2009

Tablo 7 de de görüldüğü üzere, kadınların toplam istihdam içindeki payı baz alınan yıllara göre çok fazla artış gösterememektedir.

Küresel dağılım dâhilinde çalışma yaşındaki nüfusa bakıldığında, (2009 yılı rakamları ile) çalışan kadınların oranının %48, işsiz kadınların oranının %48,8 ve çalışma hayatına katılmaktan vazgeçmiş olan kesimin oranının %3,6 olduğu görülmektedir.

¹³⁴ M. Engin SANAL, “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, *Toprak İşveren*, Sayı: 77, Mart 2008, s. 11-12

Küresel istihdam trendlerinin baz alındığı, dünyada kadınların işgücü piyasasındaki durumuna ilişkin veriler, sektörler bazında Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8. Kadınlarda Dünya ve Bölgelere Göre İşgücünün Sektörel Dağılımı (%)

	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tarım							
Dünya	42.9	40.6	39.4	38.4	37.5	36.4	35.4
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	5.0	3.8	3.5	3.4	3.3	3.1	2.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu	27.0	22.2	21.6	20.7	19.8	18.7	17.9
Doğu Asya	51.6	50.6	48.2	45.9	43.5	41.2	38.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	51.3	48.3	46.4	45.9	45.0	43.9	43.0
Güney Asya	74.4	66.9	66.5	65.8	65.5	65.1	64.5
Latin Amerika ve Karayipler	12.6	11.0	11.0	11.0	10.3	9.7	9.2
Orta Doğu	26.1	32.2	32.1	32.2	32.2	32.0	32.0
Kuzey Afrika	31.3	31.6	36.8	38.8	39.3	38.1	38.1
Afrika-Sahra Çölünün Güneyi	71.0	68.1	66.8	65.3	66.0	64.3	64.3
Sanayi							
Dünya	17.0	16.2	16.4	16.9	17.3	17.8	18.3
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	16.3	13.9	13.5	13.1	12.9	12.8	12.7
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu	21.8	18.3	17.8	17.8	17.4	17.1	16.8
Doğu Asya	23.5	21.2	22.2	23.6	25.0	26.5	27.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	12.7	14.9	15.0	15.3	15.8	16.3	16.8
Güney Asya	11.5	15.7	16.0	16.4	16.4	16.8	17.3
Latin Amerika ve Karayipler	13.9	14.6	14.8	14.8	14.6	14.3	14.1
Orta Doğu	21.6	18.6	18.1	17.8	17.6	17.6	17.6
Kuzey Afrika	15.9	13.1	13.5	14.0	14.9	15.7	16.6
Afrika-Sahra Çölünün Güneyi	6.4	5.9	6.1	6.7	6.2	6.4	6.6
Hizmetler							
Dünya	40.1	43.2	44.2	44.7	45.2	45.9	46.3
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	78.6	82.3	83.0	83.5	83.8	84.1	84.4
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu	51.1	59.5	60.5	61.5	62.8	64.1	65.3
Doğu Asya	25.0	28.2	29.7	30.6	31.5	32.3	33.2
Güneydoğu Asya ve Pasifik	36.0	36.8	38.7	38.8	39.2	39.8	40.2
Güney Asya	14.1	17.4	17.5	17.8	18.0	18.1	18.2
Latin Amerika ve Karayipler	73.5	74.4	74.2	74.3	75.2	75.9	76.7
Orta Doğu	52.4	49.2	49.8	50.1	50.1	50.4	50.4
Kuzey Afrika	52.8	55.3	49.7	47.2	45.8	45.5	45.3
Afrika-Sahra Çölünün Güneyi	22.6	26.0	27.1	28.0	27.8	28.5	29.0

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Women, Mart 2009, s. 40

Sanayi sektörünün yoğun bulunduğu bölgeler kadın istihdamı açısından dezavantajlıdır. Tarım sektörü yoğun bölgelerde ise kadın ya ücretsiz aile işçisi ya da düşük kazançlı ve güvencesiz çalışan konumundadır. Çalışma şartları, esnek ve a-

tipik istihdamın kolay uygulanabilirliği göz önünde bulundurulduğunda ise kadın istihdamının artmakta olduğu sektör olarak karşımıza hizmetler sektörü çıkmaktadır.

Genel anlamda kadın istihdamına bakıldığında, yukarıdaki tabloda baz alınan dokuz bölgeden yedisinde kadınların istihdama katılımında artış görülmektedir. En fazla artışın görüldüğü bölgeler ise Latin Amerika-Karayipler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'dır.

Dünyanın birçok bölgesinde yaşanan ilerlemelere rağmen erkeklere oranla işgücü piyasasına yine de daha az kadın katılmaktadır. Yukarıdaki tabloda, dünya genelinde ve baz alınan bölgelere göre, sektörel olarak işgücüne katılım oranları ile ilgili veriler de bunu ifade etmektedir. Bu durum kadının evde ve özgür olmayı istemesinden kaynaklanabilir. Böyle olsa dahi kadın, ekonomi dışı faaliyette olarak sınıflandırılmaktadır.

Kadınlar genel olarak halen aşırı şekilde tarım sektöründe temsil edilmektedirler. (Gelişmiş Ekonomiler, AB, Orta ve Güneydoğu Avrupa, Latin Amerika ve Karayipler hariç) Sahra altı Afrika ve Güney Asya'da ise tarım sektöründe kadın istihdamı kadın istihdamının toplamından %60 fazladır.

Bir dizi faktörün neden olabileceği toplumsal yoksulluk ve çalışmanın cinsiyete bağlı olmadığı da görülmektedir. İstihdamda cinsiyete dayalı sınırlandırma, gelişmişlik düzeyine, bölgelere ve eğitim düzeylerine göre değişmektedir. Ayrıca küresel işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliğinin açık olmaması da bu faktörlere dâhildir.¹³⁵

Tüm bunların yanı sıra yine de özellikle hizmetler sektörü dâhilinde kadınların işgücüne katılımında belli bir artış mevcuttur. Kadınların istihdama katılımında tercih ettikleri çalışma biçimi tam zamanlı çalışmadan ziyade çoklukla part-time çalışma olmaktadır. Part-time çalışmaya yoğunlaşılması, tam zamanlı ve

¹³⁵ ILO, *Global Employment Trends for Women*, March 2009, s.8-29

part-time çalışan kadınların ülkelere göre sayılarının yer aldığı Tablo 9’da da görülmektedir. Her ne kadar zaman içerisinde part-time çalışan kadın işgücü sayısında dalgalanmalar olsa da genele bakıldığında eğilim artış yönündedir.

Tablo 9. Kadınların Tam Zamanlı ve Part-Time Olarak İstihdama Katılımları(kişi)

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Avusturalya	Tam zamanlı çalışanlar	...	2430	2501	2564	2642	2743	2849	2951	3028	3034
	Part-time çalışanlar	...	1579	1604	1663	1646	1731	1736	1785	1834	1884
Avusturya	Tam zamanlı çalışanlar	1227	1229	1233	1246	1162	1189	1215	1239	1276	1278
	Part-time çalışanlar	396	405	435	454	487	513	546	567	581	605
Belçika	Tam zamanlı çalışanlar	1055	1140	1066	1069	1069	1128	1115	1193	1220	1213
	Part-time çalışanlar	566	550	522	544	549	558	570	567	587	565
Kanada	Tam zamanlı çalışanlar	4936	5039	5146	5275	5434	5538	5731	5888	5965	5892
	Part-time çalışanlar	1848	1863	1975	2042	2028	2033	2030	2084	2138	2174
Şili	Tam zamanlı çalışanlar	1356	1348	1382	1434	1480	1549	1637	1746	1824	1818
	Part-time çalışanlar	129	146	137	158	197	214	250	282	328	372
Çek Cumhuriyeti	Tam zamanlı çalışanlar	1895	1903	1969	2933	1927	1942	1970	1992	2014	1979
	Part-time çalışanlar	109	109	102	108	105	113	116	124	125	132
Danimarka	Tam zamanlı çalışanlar	961	984	987	958	963	964	978	997	1025	988
	Part-time çalışanlar	304	264	269	282	301	303	320	305	308	325
Finlandiya	Tam zamanlı çalışanlar	946	961	968	961	963	987	998	1006	1024	1006
	Part-time çalışanlar	153	156	168	169	169	171	175	184	182	190
Fransa	Tam zamanlı çalışanlar	7808	8035	7562	6562	8611	8815	8905	9104	9379	9283
	Part-time çalışanlar	2589	2600	2341	2533	2587	2571	2601	2679	2622	2681
Almanya	Tam zamanlı çalışanlar	10505	10499	10467	10292	10052	10037	10420	10675	10993	11101
	Part-time çalışanlar	5396	5652	5699	5854	5903	6355	6615	6783	6817	6837

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Yunanistan	Tam zamanlı çalışanlar	1348	1360	1408	1445	1466	1477	1500	1513	1537	1527
	Part-time çalışanlar	141	126	152	163	173	190	220	232	242	256
Macaristan	Tam zamanlı çalışanlar	1672	1688	1687	1709	1697	1696	1717	1708	1692	1650
	Part-time çalışanlar	78	67	71	87	86	89	75	75	77	87
İzlanda	Tam zamanlı çalışanlar	48	50	51	56	54	55	57	60	62	59
	Part-time çalışanlar	25	24	23	19	19	20	20	20	19	21
İrlanda	Tam zamanlı çalışanlar	456	467	468	476	487	510	534	564	556	516
	Part-time çalışanlar	225	234	229	239	251	270	281	301	307	308
İtalya	Tam zamanlı çalışanlar	5901	6117	6362	6440	6039	6064	6214	6276	6438	6378
	Part-time çalışanlar	1806	1898	1874	1925	2432	2458	2573	2688	2834	2803
Japonya	Tam zamanlı çalışanlar	17490	17400	17540	17510	17740	17470	17310	16950
	Part-time çalışanlar	7820	7970	8000	8140	8100	8440	8590	8670
Kore	Tam zamanlı çalışanlar	7827	7968	8141	7969	8114	8200	8380	8452	8411	8219
	Part-time çalışanlar	848	922	968	1001	1098	1169	1175	1206	1279	1364
Lüksemburg	Tam zamanlı çalışanlar	51	52	53	53	53	54	58	60	58	62
	Part-time çalışanlar	20	22	20	23	22	24	22	23	24	28
Meksika	Tam zamanlı çalışanlar	9744	9715	10130	10134	10587
	Part-time çalışanlar	3352	3361	3483	3506	4045
Hollanda	Tam zamanlı çalışanlar	1442	1465	1464	1453	1431	1428	1492	1536	1575	1585
	Part-time çalışanlar	1925	2030	2111	2133	2162	2201	2217	2297	2342	2363

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Yeni Zelanda	Tam zamanlı çalışanlar	516	535	551	572	599	621	638	645	650	649
	Part-time çalışanlar	288	299	310	317	326	337	334	340	344	341
Norveç	Tam zamanlı çalışanlar	702	712	709	709	709	720	744	788	822	825
	Part-time çalışanlar	352	346	365	355	352	353	365	363	365	361
Polonya	Tam zamanlı çalışanlar	5018	5343	5207	5147	5139	5206	5452	5808	6085	6207
	Part-time çalışanlar	1092	1066	1046	1038	1092	1100	1060	1028	995	939
Portekiz	Tam zamanlı çalışanlar	1883	1926	1975	1974	1992	2012	2035	2015	2026	1991
	Part-time çalışanlar	329	320	332	329	328	327	314	334	338	320
Slovak Cumhuriyeti	Tam zamanlı çalışanlar	917	931	927	860	818	847	889	904	982	962
	Part-time çalışanlar	27	27	22	32	38	36	38	42	42	41
İspanya	Tam zamanlı çalışanlar	4690	4894	5251	5553	5825	5716	6055	6364	6507	6261
	Part-time çalışanlar	925	976	1012	1088	1210	1566	1609	1661	1727	1701
İsveç	Tam zamanlı çalışanlar	1562	1606	1621	1617	1603	1648	1672	1723	1741	1713
	Part-time çalışanlar	425	427	421	421	422	387	391	423	426	422
İsviçre	Tam zamanlı çalışanlar	944	967	977	968	978	979	998	1013	1050	1062
	Part-time çalışanlar	762	782	813	818	808	824	840	850	890	910
Türkiye	Tam zamanlı çalışanlar	4683	5129	5298	5169	4342	4442	4349	4360	4531	4490
	Part-time çalışanlar	1118	838	826	725	703	663	908	996	1064	1380
Birleşik Krallık	Tam zamanlı çalışanlar	7341	7490	7554	7584	7651	7947	8005	8063	8235	8068
	Part-time çalışanlar	5051	5047	4964	5019	5085	4983	5042	4997	4998	5105
Birleşik Devletler	Tam zamanlı çalışanlar	47877	48028	47661	47944	48206	49335	50463	51126	51359	49239
	Part-time çalışanlar	10514	10512	10844	11132	11170	11035	10918	11138	11140	11683

Kaynak: OECD StatExtracts, FTPT Employment Based on a Definition,

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D

2.1.2. Genç İşgücünün Artan Önemi

Genç işgücü genel anlamda 15-24 yaş aralığında olan kişileri belirtmektedir. Gençler daha çok informal sektörlerde, atipik istihdam dâhilinde ya da gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne benzer şekilde aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Diğer yandan, gelişmiş ülkelerde genç işgücü istihdamı, gelişmekte olan ülkelere nazaran daha fazladır. Genç işgücü, gelecek ekonomilerin temelini oluşturmakta; ekonomiye enerji, yetenek, yaratıcılık getirmekte ve üretken işçiler, girişimciler, tüketiciler olarak ekonomilere önemli katkılar sağlamaktadır.

Gençlerin işsizlik oranları, yaşanan ekonomik krizlerin de etkisi ile halen yetişkinlere göre yaklaşık 3 kat daha yüksektir ve işgücüne katılma oranları küresel bazda bakıldığında, 98-2008 yılları arası genç nüfusun büyüme oranlarına göre daha az olmuştur. Bu duruma en önemli etken, eğitim sürelerinin uzaması yolundaki tercihlerdir. Çünkü eğitim düzeylerinin düşük olması sektörel bazda gençlerin işgücüne katılımlarını ve istihdam edilebilirlik şanslarını olumsuz etkilemektedir. Gençlerin işgücüne katılımlarını etkileyen diğer faktörler olarak ise, kültürel gelenekler, toplumsal normlar ve ülkenin ya da bölgenin ekonomik durumu olarak belirtilebilir.

Gençlerin istihdama katılım oranlarında toplam istihdam içerisindeki pay göz önüne alındığında düşüş mevcuttur.¹³⁶

Tablo 10. Dünyada Toplam İstihdam İçerisinde Gençlerin İstihdama Katılımı (%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	65.8	65.7	65.6	65.5	65.4	65.2	65.2	65.2	65.1	65.1	65.1
Genç	54.4	54.2	53.5	52.9	52.5	51.9	51.6	51.3	50.9	51.0	50.9

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Women, March 2009

¹³⁶ ILO, *Global Employment Trends for Youth*, August 2010, s. 7-58

Tablo 11'den de görüleceği üzere, gençlerin işgücüne katılım oranları küresel bazda yetişkinlerle karşılaştırıldığında azalmaktadır.

Tablo 11. Genç ve Yetişkinlerin İşgücüne Katılım Oranları (%)

Genç	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dünya	54.4	53.8	53.3	52.8	52.3	52.0	51.8	51.5	51.1	50.8	51.0
Orta ve Güneydoğu Avrupa	52.8	53.1	52.5	51.8	50.9	50.6	50.8	51.0	50.7	50.7	50.3
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	43.6	42.4	42.1	41.7	40.8	40.9	41.0	41.0	41.5	41.4	41.6
Doğu Asya	68.6	67.2	65.8	64.4	62.9	61.7	60.6	59.7	58.9	58.6	59.2
Güneydoğu Asya ve Pasifik	56.4	55.8	56.3	55.4	54.8	54.4	53.8	52.7	52.0	51.4	51.6
Güney Asya	48.4	48.0	47.8	47.7	47.5	47.3	47.2	47.2	46.8	46.6	46.6
Karayipler ve Latin Amerika	54.7	54.2	53.5	53.4	53.0	53.5	53.3	53.3	53.0	52.8	52.3
Orta Doğu	36.9	36.9	37.0	37.1	37.2	37.3	37.5	37.0	36.5	35.9	36.4
Kuzey Afrika	39.6	39.4	38.8	38.7	38.9	39.1	38.9	38.1	37.2	37.1	38.0
Afrika-Sahara Çölünün Güneyi	57.7	57.8	57.8	57.8	57.7	57.6	57.6	57.5	57.5	57.4	57.5
Yetişkin	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dünya	69.3	69.2	69.2	69.2	69.1	69.1	69.2	69.2	69.2	69.3	69.1
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	62.4	62.3	62.2	62.1	62.2	62.1	62.3	62.4	62.6	62.8	62.4
Orta ve Güneydoğu Avrupa	63.2	63.1	63.3	63.5	63.5	63.5	63.8	63.9	64.3	64.4	63.9
Doğu Asya	79.1	79.0	78.8	78.6	78.4	78.1	77.9	77.6	77.4	77.1	76.8
Güneydoğu Asya ve Pasifik	75.9	75.7	75.7	75.6	75.8	75.7	75.6	75.5	75.6	75.7	75.7
Güney Asya	64.2	64.1	63.9	63.8	63.7	63.6	63.8	63.9	63.9	64.0	63.8
Karayipler ve Latin Amerika	66.8	66.8	67.0	67.5	67.7	68.3	68.8	69.4	69.4	69.8	69.8
Orta Doğu	57.8	57.9	58.0	58.1	58.2	58.3	58.4	58.3	58.2	57.8	58.3
Kuzey Afrika	57.3	57.2	57.1	57.1	57.1	57.1	57.0	57.4	57.7	57.7	57.7
Afrika-Sahara Çölünün Güneyi	78.0	78.2	78.4	78.6	78.7	78.8	79.0	79.0	79.1	79.2	79.5

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends*, January 2010, s. 51

Tablo 12’de ise gençlerin cinsiyete göre dünyada ve bazı bölgelerde işgücüne katılım oranları görülmektedir ki burada da genel olarak bakıldığında bir düşüş mevcuttur. Çalışan genç kadın ve erkeklerin sayısında artış görülse dahi bu artış ile nüfus artışı arasında tutarsızlıklar mevcuttur. Genç nüfus istihdamdan daha hızlı artmaktadır.

Tablo 12. Bölge ve Cinsiyet Olarak Genç İşgücüne Katılım Oranları (%)

	Toplam (%)			Erkek (%)			Kadın (%)		
	2000	2010	2015	2000	2010	2015	2000	2010	2015
DÜNYA	53.8	50.9	50.2	62.5	58.9	58.2	44.7	42.4	41.6
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	53.1	50.2	50.2	55.9	52.6	52.5	50.3	47.7	47.9
Orta ve Güney Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu (CIS)	42.4	41.7	40.8	48.9	47.7	47.0	35.7	35.5	34.3
Doğu Asya	67.2	59.2	56.9	65.8	57.0	55.0	68.7	61.6	59.2
Güney Doğu Asya ve Pasifik	55.8	51.3	50.6	63.5	59.1	57.9	48.0	43.3	42.9
Güney Asya	48.0	46.5	46.3	66.1	64.3	64.0	28.5	27.3	27.2
Karayipler ve Latin Amerika	54.2	52.1	51.4	66.5	61.3	59.3	41.7	42.7	43.5
Orta Doğu	36.9	36.3	34.7	52.6	50.3	48.1	20.2	21.5	20.5
Kuzey Afrika	39.4	37.9	36.5	53.4	52.5	50.2	25.1	22.9	22.3
Afrika-Sahara Çölünün Güneyi	57.8	57.5	57.4	64.1	62.1	62.1	51.4	52.2	52.7

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends for Youth*, August 2010, s. 9

Giderek artan işgücü piyasalarının da varlığı ile birlikte, ekonominin ihtiyaçlarına yönelik yeterli iş mevcuttur. Ancak bu durum, ekonomik büyüme istihdam olanakları ile uyumlu olmadığında işgücü için bir tehdit de olabilir. Gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde rekabet bugün daha fazladır.¹³⁷

Özellikle hizmetler sektöründe atipik istihdam modelleri dâhilinde uygulanan part-time çalışma ile genç işgücünün istihdama katılımında yaşanan artış Tablo 14’te senelere ve ülkelere göre görülmektedir. Tam zamanlı istihdamda düşüş olsa dahi ülkelerde genç işgücünün part-time çalışmaya yöneldiği görülmektedir. Bazı ülkelerde zamana göre part-time çalışan sayısında dalgalanmalar mevcuttur ancak genele bakıldığında genç işgücünün part-time çalışma dâhilinde istihdama katılımında artış yaşanmaktadır.

¹³⁷ ILO, *Global Employment Trends for Youth*, August 2010, s. 7-58

Tablo 13'te ise gençlerin istihdama katılımları sektörel olarak gösterilmektedir. Buradan da görüleceği gibi genç işgücü istihdamı en fazla hizmetler sektöründedir.

Tablo 13. Dünyada Coğrafi Bölgeler İtibari ile 2005 Yılında Genç İşgücünün Sektörel Dağılımı (%)

Bölgeler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	4	25	71
AB dışı Orta ve Güney Doğu Avrupa ve BİMTÜ*	23	27	50
Doğu Asya	58	23	19
Güney Doğu Asya ve Pasifik	44	21	35
Güney Asya	62	14	24
Latin Amerika ve Karayipler	18	20	62
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	26	27	47
Sahra Altı Afrika	65	8	27

Kaynak: M. Engin Sanal, "Küresel ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı 88, Aralık 2010, s. 8

*Bağımsız İngiliz Milletler Topluluğu Ülkeleri

Tablo 14. 15-24 Yaş Arası İstihdamda Tam zamanlı ve Part-time Çalışanlar (kişi)

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Avusturalya	Tam zamanlı çalışanlar	...	914	944	965	997	1041	1083	1107	1130	1035
	Part-time çalışanlar	...	663	680	708	716	735	740	755	769	793
Avusturya	Tam zamanlı çalışanlar	448	434	444	448	443	451	468	469	469	460
	Part-time çalışanlar	29	31	30	34	50	66	62	79	84	79
Belçika	Tam zamanlı çalışanlar	285	300	290	267	265	261	264	269	269	235
	Part-time çalışanlar	62	53	52	51	58	61	55	54	58	60
Kanada	Tam zamanlı çalışanlar	1289	1311	1320	1338	1357	1367	1414	1430	1433	1284
	Part-time çalışanlar	998	1010	1076	1105	1100	1102	1117	1154	1169	1139
Şili	Tam zamanlı çalışanlar	577	563	560	560	582	591	623	665	670	612
	Part-time çalışanlar	33	41	38	44	57	64	74	83	104	119
Çek Cumhuriyeti	Tam zamanlı çalışanlar	572	520	479	432	381	361	362	366	360	330
	Part-time çalışanlar	13	12	10	11	8	9	11	16	17	24
Danimarka	Tam zamanlı çalışanlar	228	207	197	175	171	171	176	190	197	183
	Part-time çalışanlar	183	156	169	167	191	193	214	206	225	234
Finlandiya	Tam zamanlı çalışanlar	183	184	178	172	170	171	182	190	189	164
	Part-time çalışanlar	76	77	75	76	77	85	85	87	90	86
Fransa	Tam zamanlı çalışanlar	1628	1785	1714	1802	1771	1725	1683	1757	1773	1740
	Part-time çalışanlar	374	365	331	313	328	344	354	364	375	365
Almanya	Tam zamanlı çalışanlar	3628	3630	3566	3464	3296	3417	3449	3537	3580	3477
	Part-time çalışanlar	461	502	516	528	521	644	716	786	828	791

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Yunanistan	Tam zamanlı çalışanlar	342	328	341	315	316	279	259	250	238	224
	Part-time çalışanlar	24	20	21	19	25	27	34	30	31	32
Macaristan	Tam zamanlı çalışanlar	463	425	381	348	297	269	264	252	238	210
	Part-time çalışanlar	10	10	10	7	9	9	8	9	8	10
İzlanda	Tam zamanlı çalışanlar	17	16	13	17	16	17	18	18	19	14
	Part-time çalışanlar	11	12	11	8	8	9	10	11	10	11
İrlanda	Tam zamanlı çalışanlar	247	245	229	225	225	228	234	229	199	125
	Part-time çalışanlar	71	65	58	63	60	63	64	67	65	62
İtalya	Tam zamanlı çalışanlar	1569	1525	1504	1464	1349	1274	1260	1208	1194	1063
	Part-time çalışanlar	187	180	146	151	250	216	232	242	268	245
Japonya	Tam zamanlı çalışanlar	4700	4500	4320	4240	4230	4120	4030	3680
	Part-time çalışanlar	1440	1430	1410	1440	1390	1410	1400	1390
Kore	Tam zamanlı çalışanlar	1874	1844	1882	1755	1726	1561	1374	1260	1142	1067
	Part-time çalışanlar	163	192	203	236	240	250	241	256	258	284
Lüksemburg	Tam zamanlı çalışanlar	14	15	15	13	11	12	11	11	12	12
	Part-time çalışanlar	2	1	1	1	1	1	1	0	1	3
Meksika	Tam zamanlı çalışanlar	8142	7619	7387	7234	7321
	Part-time çalışanlar	1425	1430	1417	1395	1564
Hollanda	Tam zamanlı çalışanlar	595	614	603	578	548	516	522	520	524	488
	Part-time çalışanlar	677	710	722	736	726	748	768	825	843	863

Zaman		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Seriler										
Yeni Zelanda	Tam zamanlı çalışanlar	171	181	187	198	205	207	220	209	202	183
	Part-time çalışanlar	107	107	116	116	120	122	122	135	131	128
Norveç	Tam zamanlı çalışanlar	165	154	154	140	141	140	157	175	184	168
	Part-time çalışanlar	116	117	120	124	129	127	150	150	166	159
Polonya	Tam zamanlı çalışanlar	1154	1059	946	929	917	940	1169	1248	1301	1238
	Part-time çalışanlar	214	224	209	203	226	227	228	207	176	158
Portekiz	Tam zamanlı çalışanlar	609	615	550	487	455	435	420	393	381	331
	Part-time çalışanlar	36	37	35	38	35	34	32	35	37	36
Slovak Cumhuriyeti	Tam zamanlı çalışanlar	254	243	238	223	208	205	202	214	208	174
	Part-time çalışanlar	3	3	3	5	6	6	7	7	8	8
İspanya	Tam zamanlı çalışanlar	1593	1615	1656	1630	1612	1548	1559	1521	1362	1015
	Part-time çalışanlar	242	235	236	243	264	356	369	367	377	317
İsveç	Tam zamanlı çalışanlar	288	295	285	272	253	265	283	320	323	287
	Part-time çalışanlar	134	144	144	151	157	150	161	170	180	179
İsviçre	Tam zamanlı çalışanlar	437	429	456	446	442	433	455	453	453	452
	Part-time çalışanlar	100	105	95	95	93	91	105	106	113	117
Türkiye	Tam zamanlı çalışanlar	4195	4173	3884	3561	3327	3359	3270	3241	3207	2945
	Part-time çalışanlar	500	288	252	216	226	195	263	252	277	379
Birleşik Krallık	Tam zamanlı çalışanlar	2587	2585	2602	2563	2594	2644	2650	2677	2646	2343
	Part-time çalışanlar	1208	1245	1209	1261	1275	1285	1307	1274	1300	1301
Birleşik Devletler	Tam zamanlı çalışanlar	13331	13050	12654	12356	12428	12688	12912	12800	12130	10589
	Part-time çalışanlar	6606	6529	6549	6537	6664	6582	6606	6582	6567	6572

Kaynak: OECD StatExtracts, FTPT Employment Based on a Definition,
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D

2.1.3. İstihdamın Vasıf Düzeyinin Değişimi

Sanayileşme, beraberinde getirdiği hızlı teknolojik gelişmeler ve evrensel rekabette yaşan artış, vasıflı işgücünün önemini de artırmıştır. Yüksek vasıflı işçilere olan talep artışı genel anlamda işçilerin vasıf seviyelerini yukarıya çekmelerine, artırmayı istemelerine yol açmıştır. Daha açık bir ifade ile hem işçiler çalışmak için vasıf düzeylerini yükseltmek zorunda kalmışlar hem de işverenler çalıştırdıkları işçilerin verimliliğini ve işletmeye olan katma değerlerini yükseltmek amacıyla onların vasıf seviyesini artırma çabasına girmişlerdir.¹³⁸ İşletmelerin vasıf düzeyi yüksek çalışanları istihdam etmeleri veya çalışanlarının vasıf düzeylerini yükseltmeleri, çalışanlarının bireysel ve örgütsel gelişimlerine katkı sağlamanın yanı sıra aynı zamanda onların yönetsel sorumlulukları paylaşmalarına da yol açmıştır. İstihdamın vasıf düzeyinin artması, yönetim kademelerinde azalmaya; çalışanların pasif girdiler olmaları yerine aktif ve önemli birer işletme varlığı olarak kabul edilmelerine ve onların herhangi bir projeye dâhil edilen bir ortak konumunda yer alabilmelerine neden olmuştur.¹³⁹

İstihdamın vasıf düzeyinin değişmesinde, fiziksel vasıf kullanımından zihinsel vasıf kullanımına geçilmesi; sosyal nitelikli grupların zekâ ve bilgisinin öneminin artması; yüksek vasıf düzeyi gerektiren teknolojik yenilik ve gelişmelerin artması; üretim sürecinde devamlı olarak gelişmenin öneminin artması ve işgücünün üretim süreci dâhilindeki katma değerinin artması gerekliliği önemli etken ve nedenler arasında gösterilebilir.¹⁴⁰ İstihdamın vasıf düzeyinin değişmesinde/artmasında etkili olan bir diğer önemli faktör ise “Esnek Üretim” olmuştur. Esnek üretim; tam zamanında, stoksuz ve sıfır hata ile yapılacak üretim şekli olarak tanımlanabilir. Bu şekilde bir üretim modelinin uygulanmasında vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin yerini çoklukla makineler almıştır. Dolayısıyla da bu modelde

¹³⁸ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 75

¹³⁹ Tekin AKGEYİK, “Teknolojik Değişim, Postfordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2000, s. 16

¹⁴⁰ Ahmet SELAMOĞLU, “Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim Japon Modelinin Artan Etkinliği ve İnsan Unsuru”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 1998, s. 22

üretimde değişiklik yapabilecek, üretim esnasında müdahale edebilme ve hızlı/doğru karar verebilme kapasitesine sahip, eğitilmiş ve tek bir işe yoğunlaşmış sadece bildiği işi yapan yerine birden fazla işi yapabilen vasıflı elemanlara ihtiyaç vardır.¹⁴¹

İstihdamın vasıf düzeyinin artması/değişmesi ile beraber ortaya yeni bir çalışan sınıfı da çıkmıştır. Bu sınıf “bilgi işçileri/altın yakalı işçiler” olarak adlandırılmaktadır. Bilgi işçisi, Drucker tarafından “yüksek seviyeli işçi” olarak betimlenmektedir. Yüksek seviyeli bu işçi sınıfı, yeni ürün ve/veya hizmetleri üretirken teorik ve analitik bilgilerini kullanmakta, yaptığı işin temelinde bilgi üretmek, paylaşmak ve bu bilgiyi satmak ya da kullanmak yatmaktadır. Bilgi işçisini bedeni ile değil zihni ile çalışan ve mal üretiminden ziyade hizmet üretimini gerçekleştiren, özellikle üç çeşit kaynak (Fiziki, idari ve entelektüel) kullanarak değer üreten işgörenler olarak da nitelenebilir. Bilgi işçisi bilgi teknolojilerini etkin ve verimli şekilde kullanabilmeli, yaratıcı bir vasıfa sahip olabilmeli, dâhilinde buldukları organizasyonlara ek katma değer katabilmeli, sadece bağlı buldukları departmanlar ile ilgili bilgi ile sınırlı kalmayıp yönetim ve organizasyonel işleyiş konusunda da bilgi sahibi olabilmeli ve kendi kendilerini kontrol edip geliştirmeyi bilmelidirler.¹⁴² Bilgi işçisi sanayi işçisi gibi makinenin bir uzantısı değildir. Bilgi işçileri, yaptıkları işte uzman, hayat boyu eğitim dâhilinde uzmanlaşmaya devam eden, yeniliklere dair takipçi, daima kendini geliştiren ve gelişmeye açık kesimden oluşmaktadır.¹⁴³

“Bilgi İşçisinin Özellikleri Şunlardır;

❖ *Yeni yüzyılın bilgi işçisi; spesifik kariyer konularından ziyade, kendisi ve yaşam biçimi ile ilgili konuları daha fazla önemser.*

¹⁴¹ Serkan ODAMAN, “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *TÜHİS*, Şubat 2002, s. 49

¹⁴² Halil, Zaim, “Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi”, <http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/478/434>, (25.12.2010)

¹⁴³ Ziya ERDEM, “Sanayi İşçisi’nden Bilgi İşçisi’ne Yeni ekonomi’nin Değişen İşçi Tipi”, www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/476/432, s. 548-549 (10.12.2010)

- ❖ *Coğrafi olarak daha az mobildir.*
- ❖ *İşletmenin çekiciliğinden ziyade, projenin çekici olması daha önemlidir; işletmeye daha az sadakat hisseder.*
- ❖ *Sürekli büyüme ve öğrenme ile motive olur.*
- ❖ *Üst otoriteden ziyade, bilgi ve yeteneğe karşı çok saygılıdır.*
- ❖ *Enformasyon ve bilgi, bunların emeğinin hem hammaddesi ve hem de ürünüdür.”¹⁴⁴*

Bilgi işçisi en genel anlamıyla, bilginin üretilmesini, işlenmesini, geliştirilmesini, kullanılmasını ve hatta yayılmasını sağlayan kişi olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıkıldığında, günümüzde planlama, tasarım, araştırma, analiz, raporlama, organizasyon, depolama, programlama, ar-ge, dağıtım, pazarlama birimlerinde çalışanlar, sistem analistleri, teknik yazarlar, akademisyenler, bilim adamları, avukatlar, araştırmacılar, öğretmenler ve hatta öğrenciler bu kapsam dâhilindedirler.¹⁴⁵

2.1.4. Sektörel Yapı Değişimi

Küreselleşme ile birlikte sermaye hareketleri ve ticaret için ulusal sınırların ortadan kalkmasıyla ürün çeşitliliği, yüksek kalite ve düşük fiyatlandırma gereklilikleri ortaya çıkmış, bunlar da beraberinde artan yoğun rekabetçi ortamı getirmiştir. İşletmelerin bu ortam dâhilinde değişen piyasa koşullarına uyum sağlamaları için birçok değişime gerek duyulmuştur. Bu değişim dâhilinde en önemli ve belirleyici noktalar ise istihdam ve işgücü yapısındaki değişimler olmuştur.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Ziya ERDEM, “Sanayi İşçisi’nden Bilgi İşçisi’ne Yeni ekonomi’nin Değişen İşçi Tipi”, www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/476/432, s. 551, (10.12.2010)

¹⁴⁵ Ziya ERDEM, “Sanayi İşçisi’nden Bilgi İşçisi’ne Yeni ekonomi’nin Değişen İşçi Tipi”, www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/476/432, s.548, (10.12.2010)

¹⁴⁶ Banu UÇKAN, Deniz KAĞNICIOĞLU, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004, s. 288

Genel anlamda bakıldığında, işgücü tarım sektöründen sanayi sektörüne ve son olarak da hizmetler sektörüne kaymaktadır. Bu dağılım evrensel bir çizgi izlemektedir.

Sektörler arası bu dağılım içerisinde tarım sektörünün payı devamlı olarak düşmekte, sanayi sektöründe ise bir dönem artış yaşandıktan sonra doyum noktasına ulaşılarak ardından düşüş gerçekleşmektedir. Hizmetler sektörü ise devamlı olarak artış yaşanmakta olan bir sektördür. Bu değişimin içeriğine daha ayrıntılı olarak bakılacak olursa;

Bireylerin gelirleri arttıkça satın alma güçleri de artar. Tarım daha çok gıda bazında bireye gereklidir ve birey tarım ürünlerine karşı bir süre sonra doyuma ulaşır. Artan satın alma gücü etkisi ile de birlikte birey sanayi malları talebine yönelir. Bir diğer açıdan bakılacak olursa ise; makineleşme ve geliştirilen yeni tarım teknikleri tarım ürünlerinin ucuzlamasına ve bunun yanı sıra emeğin tarıma olan talebinin de düşmesine yol açar. Bu arada sanayi sektöründe ise istihdam şansı ve ihtiyacı artmaktadır. Bu durum sanayi ötesi döneme ulaşılan kadar tarımın GSYİH içindeki payını düşürürken sanayinin GSYİH içindeki payını artırmaktadır. Sanayi ötesi döneme ulaşıldığında gelir artışı ve dolayısıyla satın alma gücü artışı sürmektedir. Bu durum bir süre sonra bireyin doyuma ulaşmasına ve sanayi mallarına olan ihtiyacının azalmasına yol açar. Artan gelir ile birlikte birey yaşam kalitesinde de artışı arzular. Eğitim, sağlık, eğlence gibi hizmetler gelir düzeyi artan birey tarafından daha fazla talep edilmeye başlanır. Bu durum hizmetler sektörüne olan talebi de artırmaktadır.¹⁴⁷

“Genellikle endüstri sektöründe istihdam miktarı azalırken ulaşım ve iletişim sektörleri ile hizmet sektörlerinde istihdam artış göstermektedir. Belçika’da 1995-99 döneminde endüstride istihdam oranı %22.7 azalırken, sağlık hizmetlerinde istihdam %22, ulaşım ve iletişim sektöründe ise %8.2 artış göstermiştir. Yeni

¹⁴⁷ Naci GÜNDOĞAN, “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf, (12.10.2010)

*teknolojiler sonucunda işçi-işveren ilişkileri ferdileşme eğilimine girmiştir. Yeni teknolojilerin etkisinin en yüksek olduğu Japonya’da 1974’te sendikalaşma oranı %33.9 iken, 1990’da %25.2’ye düşmüştür.*¹⁴⁸ Gelişen teknoloji ile birlikte yaşanan bu sektörel değişim işgücünün de hizmetler sektöründe yoğunlaşmasına neden olmuştur.¹⁴⁹ Hizmet sektörü dâhilindeki işler tarım ve sanayi sektöründe olduğu gibi çoklukla makineler tarafından gerçekleştirilemediğinden bu sektörün verimliliği düşük, istihdam olanakları yüksek ve GSYİH içerisindeki payı da diğer sektörlerle nazaran daha büyüktür. Özellikle makineleşme özelliğinin düşük, istihdam olanağının yüksek oluşu, tarım ve sanayiden istihdamın hizmetlere kaymasına yol açmaktadır.¹⁵⁰ Bu durum aynı zamanda endüstri ilişkileri sistemi üzerinde de etkilidir. Bu etki iki yönde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki; sanayi devrimi itibariyle etkin olan sanayi sektöründe çalışanların oldukça fazla olması, örgütlenmeleri ve bu sayede de ortaya çıkıp güçlenen sendikaların hizmetler sektörünün gelişimi ile birlikte güçsüzleşmesidir. Bu güçsüzleşmenin temelinde, hizmetler sektöründe çalışanların sendikalaşma eğilimlerinin düşük olması ve dolayısıyla da sendikaların yeni üye elde edememesi ve hatta üye kaybetmeleri yatmaktadır. Hizmetler sektörü yüksek vasıf düzeyine sahip çalışanları istihdam etmektedir ve yüksek vasıf düzeyine sahip çalışanlar, çıkarlarını korumak ve bu çıkarlar doğrultusunda istediklerini elde etmek için örgütlenmeye ihtiyaç duymamaktadırlar. Endüstri ilişkilerini etkileyen diğer yön ise hizmetler sektörü ile birlikte “birey” in ağırlıklı hale gelmesidir. Çünkü hizmetler sektörü çalışanlarına uyguladığı iş değerlendirme, mükâfatlandırma, motivasyon, teşvik gibi yöntemlerle bireyselliği ön plana çıkarmaktadır.¹⁵¹

¹⁴⁸ Tuncay GÜLOĞLU, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=190, (04.06.2009)

¹⁴⁹ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 73-75

¹⁵⁰ Naci GÜNDOĞAN, “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf, (02.10.2010)

¹⁵¹ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara 1999, s. 73-75

2.1.5. Esneklik ve Atipik Çalışma Modellerinin Yaygınlaşması

Esneklik genel anlamda bir alt sistemin sisteme uygunluk gösterebilmek için kolayca değişebilir olmasıdır. Bu durum işgücü piyasası baz alındığında, çağın getirdiği değişim gerekliliklerine, değişen çalışma koşullarına, çalışma yasalarına ve yeni teknolojilerle birlikte değişen yeni uygulamalara uyum sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü piyasası dâhilinde esneklik uygulamalarına 1970'lerin ortalarından itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde ve büyük, örgütlü şirketlerde gerek duyulmaya başlanmıştır. Bu gerekliliğin temelinde, düşük ekonomik büyüme, artan katı uluslararası rekabet, anti-enflasyonist politikaların uygulanması ile birlikte ortaya çıkan düşük büyüme, bunlara bağlı olarak artan işsizlik oranları, hükümetlerin işsizliği azaltıcı politikalara yönelmemesi ve işsiz olan kesimin de istihdama dâhil olmak için önlerine konulan çeşitli alternatiflere sıcak bakması bulunmaktadır. Esnekliği uygulanabilir kılan iki önemli neden işletme çalışma zamanlarındaki değişime işçinin uyum sağlaması ve işçilerin de çalışma zamanları ve süreleri ile ilgili tercihlerinin değişmesidir.

İşgücü piyasası dâhilinde esneklik birden fazla model kapsamında sınıflandırılabilir. Örneğin; Atkinson esnekliği sayısal, fonksiyonel ve uzaklaştırma şeklinde sınıflandırırken Daniel Meulders ve Luc Wilk ücret esnekliği, sayısal esneklik, teknik organizasyonel esneklik ve çalışma saatleri esnekliği şeklinde bu sınıflandırmayı genişletmiştir. Ayrıca, Treu'da esnekliği sayısal, fonksiyonel, ücret ve çalışma esnekliği olarak sınıflandırmıştır. Tuncay'a göre ise esneklik beş temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; sayısal, fonksiyonel, ücret, zamana göre esneklik ve uzaklaştırma stratejileridir.¹⁵²

¹⁵² Aysen, TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 147-148

Tüm bu sınıflandırmaları da göz önünde bulundurarak esnekliğe daha ayrıntılı bir şekilde bakılacak olursa, en geniş hali ile esneklik aşağıdaki şekilde açıklanabilir.¹⁵³

Sayısal Esneklik: İşletmede çalışan sayılarının işe alma ve işten çıkarma yoluyla belirlenmesidir.¹⁵⁴ Aynı zamanda firmalar sayısal esneklik uygulaması dâhilinde gerekli gördüklerinde mevcut işgücü sayısına da kolayca müdahale edebilmektedirler ve böylece gereken zamanda gerektiği kadar işçi çalıştırabilme olanağına sahip olabilmektedirler. Sayısal esneklik daha çok gerekli görülen çevre işgücü üzerine uygulansa da, gerektiğinde işletmenin çekirdek işgücü (firmada tam zamanlı ve iş güvencesi kapsamında çalışanlar) için de uygulanabilmektedir.¹⁵⁵

Fonksiyonel Esneklik: Fonksiyonel esneklik temelde işgücünün daha işlevsel biçimde kullanılmasını sağlamaya yönelik bir uygulamadır.¹⁵⁶ Fonksiyonel esneklik uygulamasıyla çalışanların iş organizasyonu dâhilinde görevleri kolayca değiştirilebilmekte ya da çalışanların birden fazla işte görevlendirilebilmeleri sağlanabilmektedir.¹⁵⁷ “*Fonksiyonel esneklik, işletmedeki mevcut işgücününün esnek üretim ve onun gerektirdiği esnek organizasyon yapılanmasının bir sonucu olarak, esnek uzmanlaşmaya dayalı küçük partiler halinde üretimi gerçekleştirecek, nitelikli ve mobilitesi yüksek hale getirilmesidir. Bu nedenle fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile değil onun nitelik ve becerileri ile ilgilidir ve talepteki farklılaşmalara bağlı olarak esnek, yüksek vasıflı işgücüne ihtiyaç göstermektedir.*”¹⁵⁸ Bunlara bakıldığında, fonksiyonel esnekliğin ortaya çıkışı teknolojik gelişmelere bağlanabilir. İşletmeler içerisinde buldukları rekabet ortamı dolayısıyla esnek bir donanıma

¹⁵³ Aysen, TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 150-170

¹⁵⁴ Hilal, DERİCİ, “Güvenceli Esneklik”, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1450&id=77, (23.03.2011)

¹⁵⁵ Süleyman ERYİĞİT, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, www.kamu-is.org/pdf/5411.pdf, s. 11 (18.01.2011)

¹⁵⁶ Nilgün TUNÇCAN ONGAN, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.doc>, (18.01.2011)

¹⁵⁷ Naci GÜNDOĞAN, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2007, s. 24

¹⁵⁸ Süleyman ERYİĞİT, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, www.kamu-is.org/pdf/5411.pdf, s. 10 (18.01.2011)

sahip olmak zorunda kalmışlardır. Dolayısıyla bu tür donanımı kullanabilecek olan işgücü de yüksek vasıflı ve çok yönlü beceri sahibi olabilmelidir. Üretim miktarlarındaki değişmelere ve ürün çeşitliliklerine kısa sürede uyum sağlanabilmesini mümkün kılan esnek teknolojileri verimli kullanabilecek olan bu elemanların üretimin çeşitli birimlerinde, gerek duyulan zamanlarda görev alabilmesi işletmelere fonksiyonel esnekliği kazandırmaktadır.¹⁵⁹

Çalışma Saatlerinin Esnekliği: Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesiyle geleneksel mesai saatlerinde değişikliğe gidilmiştir. Bu sayede işletmeler, işin gereken sürelerde yapılabilmesi, işçiler de çalışma saatlerinin belirlenmesinde kendi tercihlerinin de etkili olabilmesi serbestisine sahip olmuşlardır. Bu uygulama ile işverenler fazla çalışmaya zam uygulamasından da kurtulmaktadırlar. Çünkü esnek çalışma sürelerinde fazla çalışma günlük ya da haftalık toplam çalışma süresinin değil, aylık toplam çalışma süresinin aşılması olarak belirlenmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi uygulaması ile çalışanlar da dinlenme sürelerini işyerinin durumuna göre kendileri belirleyebilmektedirler.¹⁶⁰ Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi dâhilinde çalışma sürelerinin belli başlangıç ve bitiş zamanları ortadan kaldırılarak işin yapılacağı zaman aralığının işçi ve işveren tarafından standart çalışmadan farklı bir biçimde ortaklaşa belirlenmesinde temel amaç insanların dinlenmeye ihtiyaçlarının olmasının yanında makinelerin dinlenme zamanlarında da çalıştırılabilmesidir.¹⁶¹

Ücret Esnekliği: Ücret esnekliği genel olarak işgücü piyasası koşullarında yaşanan değişikliklerin ücretlere kolayca yansıtılabilmesidir. Bu bağlamda ücret esnekliği, işverenlerin ücretleri günün ve işletmenin koşullarına bağlı olarak artırıp azaltabilmesi konusunda sahip oldukları özgürlük olarak da ifade edilebilmektedir.¹⁶²

¹⁵⁹ Erol DEMİR; Nadir SUĞUR, “Özelleştirme Sonrası Çimento Sanayiinde Taşeron İşgücü Kullanımı ve Esnek İstihdam”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Cilt XXIII, Sayı 215, s. 163-164

¹⁶⁰ Pelin SÖNMEZ, “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 5, No: 3, Bahar 2006, s. 187

¹⁶¹ Süleyman ERYİĞİT, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, www.kamu-is.org/pdf/5411.pdf, s. 12 (18.01.2011)

¹⁶² Süleyman ERYİĞİT, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, www.kamu-is.org/pdf/5411.pdf, s. 11 (18.01.2011)

Bu uygulamada esas alınan ücretlerin bireysel temellere dayandırılmasıdır. Bu durumda işverenler çalışanları, verimlilik, liyakat, performans ve yetenek gibi bireysel faktörlere dayalı olarak değerlendirmekte ve yapılan bu değerlendirmeler de ücretlendirilmeyi etkilemektedir. Ücret esnekliği mikro (işletme) ve makro düzeyde olmak üzere iki şekilde ele alınabilmektedir. İşletme bazında ücret esnekliği ücretin endüstrilere, meslek ve vasıflara göre; makro düzeyde ücret esnekliği ise ücretin genel ekonomik koşullar ve yapısal dalgalanmalara göre ayarlanabilir olmasını içermektedir. Ücret esnekliği uygulaması aynı zamanda küreselleşme ile birlikte değişen piyasa koşulları dâhilinde en büyük rekabet unsurlarından da biridir. Çünkü firmalar ücret esnekliğini işçilerin verimlilik ve başarılarını artırmaya dair bir ödüllendirme sistemi olarak da kullanmaktadırlar. Bu sayede işçinin verimliliği ve başarısı artarken aynı zamanda işletmenin de verimlilik ve başarı düzeyi artmakta ve dolayısıyla da bu durum rekabet düzeyini artırmaktadır.¹⁶³

Esneklik ile ilgili tüm bu uygulamalar temelde çalışanları mağdur edici özellikte gözükmektedir. Örneğin; fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı ve işbirliğine yatkın işgücüne uygulanabilir olduğundan daha çok kalifiye eleman gerektirmekte iken, (Fonksiyonel esneklik temelde işgücünün üretim hattı dâhilindeki işbölümüne ve iş dâhili hareketliliğine dayanmaktadır.) sayısal esneklik daha çok düşük nitelikli ve işe alma/çıkarma hususlarında işletmenin sıkıntı yaşamayacağı, iş ve gelir ihtiyacından dolayı da çalışanın önüne sürülen çalışma biçim ve koşullarına uyum sağlayacağı nitelikte eleman gerektirmektedir (Sayısal esneklik en genel şekilde, işletmelerin kullanabilecekleri/dönemsel olarak kullanmaları gereken işçi sayısını serbestçe belirleyebilmeleridir.). Benzer şekillerde ücret esnekliği ve çalışma sürelerinin esnekliği uygulamaları da işgücü aleyhine yoğun uygulamalardır. Tüm bunlara rağmen genel eğilim esnekliğin ve özellikle esnek istihdamın yaygınlaşması yönündedir. Çünkü yeni teknolojilerin gelişimi ve küreselleşme ile birlikte yaşanan sektörel değişim hizmetler sektörünün yoğunlaşmasına neden olmuştur. Esnekliğin

¹⁶³ Pelin SÖNMEZ, “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 5, No: 3, Bahar 2006, s. 188

ve esnek istihdam uygulamalarının en fazla kullanılabilir olduğu sektör de hizmetler sektörüdür.¹⁶⁴

Günümüzde özellikle Avrupa ülkelerinde başlayan esnek çalışma modellerinin uygulanması hızla artmaktadır. Bu hızlı artış teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmelere, artan rekabet ortamında ortaya çıkan dinamik yapıya hızlı cevap verilebilmesine ve dâhilinde bulunulan pazarlara uyum sağlanabilmesine olanak sağlarken iş yapısında da bazı değişikliklere neden olmuştur. Bu değişikliklere genel olarak bakılacak olursa;

- ❖ Tarım ve ekonomiye dayalı ekonomik yapılar hizmet işkollarına dayalı hale dönüşmüş, istihdam içerisinde bilgi işçilerine olan gereksinim ağırlık kazanmıştır.
- ❖ Hızlı değişen Pazar ve ihtiyaçlara uyum sağlamak açısından yapılması gereken değişimler işin ömrünü kısaltmıştır.
- ❖ Rekabet ortamında yaşanan artış ve gerilim işin ve iş tanımlarının daha esnek hale getirilmesine neden olmuştur.

Görevlerin basitleştirilmesi ve çözümlerin daha kısa yoldan ve pratik olarak gerçekleştirilmesi de işgücünün ve işletmelerin ihtiyacı olan çalışma yapısının değişmesine neden olmuştur. İşletmeler tüm bu değişimleri göz önüne alarak ve belli nedenlere bağlı olarak esnek istihdam uygulamasında bulunmaktadır. Bu nedenler arasında; maliyetlerde düşüklük sağlanması, Pazar şartlarında yaşanan değişimlere hızlı uyum sağlanabilmesi, stok ve atıl işgücü maliyetlerinden kaçınma, sanal ortamda çalışabilecek işgücünden yararlanabilme, sağlık ve iş güvenliği gibi maliyet getirici unsurları en aza indirebilme, çalışanların eğitilmesine dair girişimlerde bulunma zorunluluğunu ortadan kaldırıp eğitim maliyetlerini devlete veya kişilere yükleyebilme sayılabilmektedir. Bir diğer yandan, esneklik her ne kadar işgücünün

¹⁶⁴ Ertuğrul, TARCAN, “Esnek istihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/ye5.htm, (10.12.2010)

aleyhinde bir uygulama olsa da, işgücünü de esnek istihdamı belli nedenler dâhilinde tercih etmektedir. Bu tercih nedenleri olarak; kadınların çocuk sahibi olmaları ve dolayısıyla esnek istihdam uygulamaları dâhilinde ev ve ailelerine vakit ayırabilmeleri, ek gelir elde edebilmek için ek işlerde çalışılabilmesi, işsizlik, çalışan kişinin tam zamanlı çalışmaya nazaran kendisine daha fazla vakit ayırabilmesi, farklı işler yapmak isteyen kişilerin esnek çalışma dâhilinde bu isteklerini gerçekleştirebilmeleri, okumakta olan bireylerin okuldan arta kalan zamanlarını okul masraflarını da çıkarabilmek adına çalışarak değerlendirebilmeleri, esnek istihdamın gerek duyduğu işgücünün vasıf düzeyinin yüksek olması nedeni ile çalışacak kişilerin pazarlık güçlerinin bulunması sayılabilmektedir.¹⁶⁵ Dolayısıyla, çalışma yaşamında ki özellikle de çalışma sürelerinde esneklik, işverenlerin talep dalgalanmalarına uygun olarak işgücü ihtiyacının belirlenmesine ve çalışma koşullarının düzensizliğinden kaynaklı yasal yükümlülüklerin aza inmesine olanak sağlamaktadır. İşçiler açısından bakıldığında ise, esnek çalışma saatleri uygulaması başka şeylere vakit ayırabilmeyi sağlarken diğer taraftan çalışma sürelerine bağlı elde edilecek ücretin belirsizliği ve çalışmanın devamlılığına ilişkin belirsizlikleri içermektedir.¹⁶⁶

Esneklik dâhilinde sayısal veriler bazında özellikle part-time çalışma oranlarına bakıldığında, bu oranlarda bir artış olduğu görülmektedir. Tablo 15’te de görüldüğü gibi sayısal verilerde seneler bazında yaşanan bu artışlar, esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar tarafından da kabul gördüğü ve işgücünün part-time çalışma şekillerini tercih ettiği söylenebilmektedir.

¹⁶⁵ Ertuğrul, TARCAN, “Esnek istihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/ye5.htm, (10.12.2010)

¹⁶⁶ Ayşe Gül, YILGÖR, “Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşımız?”, *DİSIC Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz 2000, s. 39

Tablo 15. Toplam Çalışanlar İçinde Part-time Çalışanlar (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Avusturalya	24,0	24,3	23,8	24,0	23,9	23,7	23,8	24,7
Avusturya	13,3	13,7	15,4	16,3	16,8	17,3	17,7	18,5
Belçika	17,6	18,3	18,5	18,5	18,7	18,1	18,3	18,2
Kanada	18,8	18,9	18,5	18,3	18,1	18,2	18,4	19,1
Şili	5,2	5,7	6,6	7,2	7,7	8,0	9,1	10,5
Çek Cumhuriyeti	2,9	3,2	3,1	3,3	3,3	3,5	3,5	3,9
Danimarka	15,5	16,2	17,0	17,3	17,9	17,3	17,7	18,9
Finlandiya	11,0	11,3	11,3	11,2	11,4	11,7	11,5	12,2
Fransa	13,8	13,0	13,2	13,2	13,2	13,3	12,9	13,3
Almanya	18,8	19,6	20,1	21,5	21,8	22,0	21,8	21,9
Yunanistan	5,4	5,6	5,9	6,4	7,4	7,7	7,9	8,4
Macaristan	2,6	3,2	3,3	3,2	2,7	2,8	3,1	3,6
İzlanda	20,1	16,0	16,6	16,4	16,0	15,9	15,1	17,5
İrlanda	18,4	18,9	18,9	19,3	19,5	20,0	20,8	23,7
İtalya	11,6	11,7	14,7	14,6	15,0	15,2	15,9	15,8
Japonya	17,7	18,2	18,1	18,3	18,0	18,9	19,6	20,3
Kore	7,6	7,7	8,4	9,0	8,8	8,9	9,3	9,9
Lüksemburg	12,5	13,3	13,2	13,9	12,7	13,1	13,4	16,4
Meksika	13,5	13,4	15,1
Hollanda	33,9	34,5	35,0	35,6	35,4	35,9	36,1	36,7
Yeni Zelanda	22,5	22,2	21,9	21,6	21,2	22,0	22,2	22,5
Norveç	20,6	21,0	21,1	20,8	21,1	20,4	20,3	20,4
Polonya	11,7	11,5	12,0	11,7	10,8	10,1	9,3	8,7
Portekiz	9,6	9,9	9,6	9,4	9,3	9,9	9,7	9,6
Slovakya	1,6	2,3	2,8	2,6	2,5	2,6	2,7	3,0
İspanya	7,6	7,8	8,4	11,0	10,8	10,7	11,1	11,9
İsveç	13,8	14,1	14,4	13,5	13,4	14,4	14,4	14,6
İsviçre	24,8	25,1	24,9	25,1	25,5	25,4	25,9	26,2
Türkiye	6,6	6,0	6,1	5,6	7,6	8,1	8,5	11,1
Birleşik Krallık	23,2	23,5	23,6	23,0	23,2	22,9	23,0	23,9
Birleşik Devletler	13,1	13,2	13,2	12,8	12,6	12,6	12,8	14,1
OECD Toplam	14,4	14,6	15,0	15,1	15,1	15,2	15,4	16,2

Kaynak: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7

2.1.6. Yönetim Anlayışı ve Üretim Modelindeki Farklılaşma

Küreselleşme ile birlikte günümüzün çalışma ilişkileri işyerine yönelmektedir. İşçi-işveren arası diyalog ve bağ artmakta ve işçinin güvencesinin sağlanması ile işyerinin geleceğine dair düşünülen olumlu etkiler ve gelişmeler arasında bir bağ kurulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, insan kaynaklarının geliştirilmesi de daha önemli bir hal almaktadır. Bu gelişmelerin etkisi ile de ortaya işin insanileştirilmesi ve çalışma yaşamının kalitesinin artırılması gibi olgular çıkmıştır. Tüm bunlar da beraberinde, insan kaynaklarının öneminin artmaya devam etmesini, alternatif yönetim anlayışı ve biçimlerini, yönetim kademelerinde azalışı, personel seçiminde ve eğitiminde izlenen gelişmiş yolları, performans değerlendirmelerini ve mükâfatlandırma, performans dayalı ücretlendirme gibi motivasyon artırıcı teşvikleri getirmiştir.¹⁶⁷

Son yıllarda, yaşanan tüm gelişmeler ile birlikte ortaya çıkan, uygulanan ve geliştirilmekte de olan bu insan kaynakları yönetimi kavramı; bilimsel yönetim anlayışı ile başlayan bir yönetim felsefesinin sonucunda ulaşılan noktadır. Günümüz ihtiyaçlarına uyan ve bu ihtiyaçların karşılanmasında kolaylık sağlayan bu modern yönetim şekli özellikle çalışan bireylerin ihtiyaçlarına, eğitimlerine ve geliştirilmelerine odaklanmıştır.

Genel anlamda insan kaynakları yönetimi; insan odaklı, yönetsel yapı içerisine çalışan ilişkilerini katan, çalışan politikalarını kurum kültürüne uygun şekilde yapılandıran, işletme hedefleri doğrultusunda çalışanların (sahip olunan insan faktörünün) en iyi ve verimli şekilde yönetilmesini, geliştirilmesini ve motive edilmesini sağlayan yönetim şeklidir.

Personel yönetimi anlayışı ve uygulamaları daha çok işletme ihtiyaçlarını işgücü bazında karşılamaya (işe alma, işten çıkarma, personele dair gerekli kayıtların

¹⁶⁷ Nusret EKİN, "Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000

tutulması ve işletmenin personel ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi) yöneliktir. Bu bağlamda bakıldığında, personel yönetimi işletmenin personel işlevlerini yerine getirmek ile sınırlıdır ve işletme dâhilinde, personelin ihtiyaçlarını belirleyebilecek, isteklerine yanıt verebilecek ve dolayısıyla personele yönelik verimlilik artırabilecek stratejik bir yapıya sahip değildir. Personel yönetiminde tüm uygulamalar işletme üst yönetimlerince belirlenen prosedürlere bağlıdır. Bu yüzden personel yönetiminin esnek uygulanabilirliğinden söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla personel yönetiminde karar alma süreci de insan kaynakları yönetimine nazaran çok daha yavaş işlemektedir. Personel yönetimi dâhilinde yapılan işler belli kurallara bağlı olduğundan dolayı bu uygulama şeklinde insan unsurunun önemi, insana verilen değer ve personelin örgüt kültürünü benimseyerek bu kültür içerisine kendisini ait hissetmesi gibi hususlar da pek fazla söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla personel yönetimi uygulaması personel departmanları dâhilinde sınırlı kalmakta ve tüm organizasyon kademelerine yayılamamaktadır.¹⁶⁸

Personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş, sıfırdan bir başlangıçtan ziyade personel yönetimi anlayışına bir takım yenilikler getirmiştir. İnsan kaynakları yönetimi ile birlikte personel yönetimi daha modern bir hale gelmiştir. Genel anlamda insan kaynakları yönetimine geçişe neden olan birçok faktör mevcuttur. Örneğin; küreselleşme, rekabet unsurlarında değişim, işgücünün yapısal değişimi, yönetim ve üretim modellerinde ortaya çıkan değişimler gibi.¹⁶⁹ Yine de temelde bu geçişi hızlandıran dört neden sıralanabilir ki bunlar;

- ❖ İşgücü maliyetlerinde yaşanan değişimler (özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte vasıfsız işgücüne olan ihtiyaçta azalma ve vasıflı işgücü ihtiyacında artış)
- ❖ İşgücünün verimlilik düzeyinin kazandığı önem

¹⁶⁸ Aşkın KESER, “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi”, www.hepsy.net/forum/showthread.php?t=13455, (10.12.2010)

¹⁶⁹ Uğur ZEL, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Süreci”, http://www.ugurzel.com/dosyalar/doc_download/32-personel-yoenetiminden-nsan-kaynaklar-yoenetimine-geci-suereci.html, (16.10.2010)

- ❖ Yönetim ve üretim şekillerinde yaşanan değişim
- ❖ Verimsizlik, yabancılaşma, tatminsizlik gibi işgücünün olumsuz etkilenmesine yol açan faktörlerin ortaya çıkmasıdır.

Personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi kavramları yakın anlamda ve çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılsalar da yine de aralarında aşağıdaki tabloda da belirtilen şekilde farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 16. Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Farklar

Konular	Personel Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi
Çalışanlarla İlişkiler	Muhalefetçi	Geliştirici ve işbirliği içinde
Oryantasyon	Zaman zaman tepkisel	İş odaklı
Organizasyon	Ayrı bir fonksiyon	Birleşik bir fonksiyon
Müşteri	Yönetim	Yönetim ve çalışanlar
Değerler	Emir-eşlik uyumu	Müşteri ve problem odaklı
Uzmanların Rolü	Düzenleyici ve kayıt tutucu	Problemleri anlayıp uygun çözüm üreten
Genel Çıktı	Bölümsel düşünce ve hareket	Farklı düzeydeki insan kaynaklarını işletmenin gereksinimleriyle birleştirme

Kaynak: http://www.ugurzel.com/dosyalar/doc_download/32-personel-yoenetiminden-nsan-kaynaklar-yoenetimine-geci-suereci.html, s. 8

Tablo 16'dan de anlaşılacağı üzere insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin daha fazla insan odaklı ve ihtiyaçlara yönelik olarak modernize edilmiş şeklidir.¹⁷⁰

Bunlar göz önüne alındığında, küreselleşme ile birlikte çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler şu şekilde toparlanabilir;

- ❖ İşgücünün yapısı heterojen bir nitelik kazanmıştır ki bu da daha fazla vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulduğu anlamına gelmektedir. Aynı zamanda işgücü erkek

¹⁷⁰ Uğur ZEL, "Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Süreci", http://www.ugurzel.com/dosyalar/doc_download/32-personel-yoenetiminden-nsan-kaynaklar-yoenetimine-geci-suereci.html, (16.10.2010)

egemen yapıdan uzaklaşarak kadınların, azınlıkların, gençlerin ve hatta göçmenlerin oransal olarak ağırlık kazandığı bir yapıya dönüşmektedir. Çalışanlar çeşitlendikçe işletme yönetimlerinin de bu gruplara yönelik sorunları ortaya çıkar ki bunlardan birisi bu grupların gerekli düzeye çıkabilmelerini sağlamaya yönelik eğitimidir. Bu gibi durumlarda insan kaynakları yönetimi, teknolojik değişimlerin gerekliliklerine uyabilmeye yönelik bu eğitim programlarını farklı gruplar üzerinde ve ihtiyaca yönelik olarak düzenleyip uygulayabilmektedir.

❖ İşletme yönetimlerinin bir başka sorunu da değişen teknolojilere takriben gerekli vasıf düzeyinde ve yeterli olabilecek sayıda eleman seçimi ve alımıdır. Ayrıca birbirinden çok farklı olan çalışan grupları arasında çıkan sorunlar ve onların düzenleri de işletme yönetimlerine sorun yaratabilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi bu gibi durumlarda, işçilerin iş tatminlerini sağlamada, sorunlarına yönelik çözümler getirmekte ve çalışanlar arası uyumsuzlukları gidermekte kullanılabilir farklı ve bilimsel yöntemler geliştirebilmektedirler.

❖ Heterojen yapıya sahip yeni işgücü içerisinde ağırlıklı olarak esnek çalışma biçimleri mevcuttur (kısmî süreli çalışma, geçici çalışma, taşeron olarak çalışma, vb.). bu tür çalışanlar ile işletmelerin sahip oldukları çekirdek işgücü arasında da zaman zaman sorunlar yaşanabilmektedir. Bu gruplar arasında doğan uyumsuzluklara dair çözüm üretmek de yine insan kaynakları yönetiminin işlevleri arasındadır.¹⁷¹

Konunun bir diğer boyutunu da üretim modellerindeki değişme oluşturmaktadır. İşletmelerde üretim şeklinin değişimi beraberinde, yönetim anlayışlarının değişimini de getirmiştir. Üretim şeklinde yaşanan değişimin yönetim anlayışı üzerinde etkili olmasının sebepleri, çalışanların nitelik artışının gerekmesi, makineleşme, ürün çeşitliliğinde artış ve buna bağlı olarak artan maliyetlerin aşağı çekilmesi isteği ve artan uluslararası rekabet olarak belirtilebilir. Gelişen teknolojiler

¹⁷¹ Toker DERELİ, “Bilgi Çağında İstihdam, Çalışma İlişkileri ve Sendikalar”, <http://www.ekodialog.com/Makaleler/bilgi-caginda-istihdam-sendikalar.html>, (14.10.2010)

ve küreselleşme, üretim biçimlerinin de ortaya çıkan yeni gereksinimlere uygun niteliğe getirilmesini gerektirmiştir. Bu durum dâhilindeki önemli değişim, fordist üretim biçiminden Post-Fordist üretim biçimine geçiş olmuştur.

Fordist üretim biçimi, 1929 krizinden evvel ve sonrasında, dünya üzerinde en fazla kabul görmüş olan üretim biçimlerinden biri olmuştur. Teknolojik gelişmeler, üretim ve yönetim sistemlerini etkileyerek uluslararası pazar taleplerine uyum sağlama zorunluluğuna yol açmıştır. Bu durum, eski teknolojik sistemden fordist sisteme geçilmesini zorunlu kılmıştır.¹⁷² ABD ve öncelikle Batı Avrupa ülkelerinde tüketimin aşırı derecede artmasıyla birlikte ortaya çıkan daha fazla üretim yapma zorunluluğu da, kitlesel üretim olan Fordist üretim biçimini beraberinde getirmiştir. Fordist kitle üretiminde temel hedef üretimin standart hale getirilmesidir, hem ürün hem de iş standart hale getirilmiştir. Bu üretim biçiminde işçi tek tip iş yapmakta, nitelikten ziyade niceliğin önemi ön planda tutulmakta ve verimlilik düşüncesi geri planda kalmaktadır. Fordizm, düzenli tüketici davranışlarının yanı sıra büyük ve istikrarlı piyasaları gerektirmektedir. İstikrarlı piyasalar ise hem yüksek yatırım maliyetlerinin karşılanmasını hem de üretim faktörlerinin istikrarlı biçimde istihdamını sağlayacaktır. Büyük piyasaların yaratılması yine kendine özgü kurumsal mekanizmaları gerektirir. Fordizm kurumsal düzeyde, kitlesel üretimi ve kitlesel tüketimi karşılıklı olarak dengeleyecek toplumsal anlaşmalar ve ekonomik düzeneklerle donatılmıştır. Oligopolistik büyük şirketlerin ortaya çıkışı, işkolu düzeyinde sendikalarla işveren arasında toplu pazarlık sisteminin doğuşu ve piyasanın hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerle kontrolü bu Fordist kurumsal mekanizmalara örnek olarak verilebilir.¹⁷³ Ayrıca fordist üretim biçimi üretimde esnekliğe yer vermemiştir. İşçi belirli bir parçanın üretiminden sorumludur. Devamlı surette o parçayı üretmekte ve bundan dolayı da üretim sürecine yabancılaşmaktadır. Üretime dair deneyim ve bilgi kazanmayan ve dolayısıyla da buna dair yönetimle paylaşımı olmayan kişi konumundadır.¹⁷⁴ Kitlesel üretim beraberinde gittikçe büyüyen ve merkezileşen işçi sendikalarını da getirmiştir.

¹⁷² Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkiler*, Ankara 1999, s. 62

¹⁷³ Mehmet ASLANOĞLU, *Sanayi Örgütlenmesinde Esnek Uzmanlaşma Yaklaşımı*, Bursa 2001

¹⁷⁴ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasıız Endüstri İlişkiler*, Ankara 1999, s. 62

Ancak, üretim süreci dâhilinde, aynı vardiyalarda onbinlerce işçinin çalışmasıyla, bu işçilerin boş zamanlarının (yemek saati, vb.) aynı anda olmasıyla, aynı alanlarda dinlenmeleri ve hatta aynı zamanlarda yıllık izin kullanmalarıyla ortaya çıkan ortaklaşmadan dolayı kolaylaşan örgütlenme ve sınıfsal bilincin güçlenmesi sermayenin çıkarları açısından tehlike oluşturan bir durum olmuştur.¹⁷⁵ Sonuçta bu üretim sistemi dâhilinde ortaya çıkan ve mevcut bulunan sendikaların gücü, toplu üretim yapan, aynı vasıf seviyesine sahip olan, aynı çalışma koşullarında iş gören ve işlerini koruma yanında ücret seviyelerinin de artmasını isteyen çalışanlardan kaynaklanmıştır.

Sonuçta bu durum, işçi sınıfının yaşam standartlarında oldukça fazla bir iyileşmeye, işçi sınıfının genel anlamda ekonomik ve sosyal açıdan kuvvetli olan bir taraf halini almasına ve işçi sınıfının oluşturduğu orta sınıfın oldukça fazla genişlemesine yol açmıştır. Dolayısıyla bu duruma bakıldığında, kitle üretiminin ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmada etkili bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Bu şekilde ekonomik büyüme sağlanırken ülkeler, bir yandan da enflasyonun düşürülmesiyle, ödeme ve ticaret dengelerinin sağlanmasıyla ve istihdam kapasitelerinin tam istihdama yakın bir hale gelmesiyle hedefledikleri ekonomik ve sosyal politikaları gerçekleştirmişlerdir.¹⁷⁶

II. Dünya Savaşı ertesinde, verimlilik ve üretim artışı sağlansa dahi içinde bulunulan enflasyon sorunu devam etmektedir. Bu sorun 1970'lerden sonra, özellikle gelişmiş ülkeler açısından, ciddi boyutlara ulaşmıştır. Tüm bunlar beraberinde istikrar politikaları uygulamalarını ve dolayısıyla verimlilik artışı ve ekonomik istikrarın sağlanmasına çalışılmasına bağlı olarak reel ücretlerin düşüşünü beraberinde getirmiştir. 1970-80'ler endüstrileşmiş ülkeler açısından istikrar politikaları yanında küreselleşme ve beraberinde getirdiği uluslararası rekabet artışının en fazla yaşandığı dönem olmuştur. Dış ticarete yaşanan gelişmeler, imalat sanayiinde ihracatın artışı, vb. konular dikkate alındığında, endüstrileşmiş ülkelerin

¹⁷⁵Fatma KOCABAŞ, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf>, (04.06.2009)

¹⁷⁶ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s.36

1970'ler itibari ile özellikle uluslararası pazarlarda yoğun bir rekabet ile karşı karşıya kaldığı bir gerçektir.

Fordist üretimden post-fordist üretime geçiş işgücü piyasasında da bölünmeye neden olmuştur. Bu geçiş sonucu işgücü piyasası birincil ve ikincil olarak ayrılmıştır. Birincil olarak tabir edilen işgücü piyasasında iş güvencesi mevcuttur ancak ikincil piyasada güvensizlik ve istikrarsızlık vardır. Birincil piyasada eksik rekabet ve dolayısıyla fonksiyonel esneklik mevcuttur, buna karşılık ikincil piyasada rekabet koşulları daha serttir ve sayısal esneklik vardır. Birincil piyasa mevcut bulunan fonksiyonel esneklik dolayısıyla değişen teknoloji ve talep koşullarına daha kolay uyum sağlayabilmekteyken sayısal esnekliğe sahip ikincil piyasada durum sadece işçi sayısı ve ücret düzeyini belirleyebilmekle sınırlıdır. Diğer yandan birincil piyasa daha çok çekirdek işgücünü kapsamakta ve bunlar da işgücü piyasasının küçük bir kısmını oluşturmaktadır. İkincil işgücü piyasasında ise daha çevresel işgücü olarak tabir edilen, kadınlar, gençler, vasıflı ve teknik açıdan profesyonel kadrolar, kısa süreli ya da kısmî çalışanlara yer verilebilmekte ve dolayısıyla da bu ikincil işgücü piyasası hızla genişlemektedir.¹⁷⁷

1970 ve 1980'li yıllarda, endüstrileşmeyi tamamlayan ülkelerde ekonomik politikalar ve artan uluslararası rekabetin yanı sıra teknolojik açıdan da köklü ve büyük değişimler meydana gelmiştir. 1960'lı yılların sonlarına kadar daha çok mekanizasyona ve sonralarında ise otomasyona dayalı teknolojiler mevcuttur. Ancak 1960 ile 1975 yılları arasında önem kazanan özellikle iletişim teknolojileri ve kumanda edilebilen üretim araçlarıdır. 1975 yılı sonrasında ise mikro elektronik teknolojileri, bilgisayarları ve iletişim teknolojilerinin artan kullanımını kapsayan ve üretim sürecini esnek bir hale getiren otomasyonun önem kazandığı görülmüştür. Daha açık bir ifade ile bu durum üretim sürecine programlanabilir robotların dâhil olması anlamına gelmektedir.

¹⁷⁷ Yücel, UYANIK, "İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı 2, 2003, s. 15

1970 sonrasında hızla gelişen enformasyon teknolojisi ile üretim sürecinde esneklik ve buna bağlı olarak da ürün çeşitliliği yaratabilme imkânı ortaya çıkmıştır. Bu teknolojik gelişme ile kitle üretiminin temel özelliği olarak kabul edilen standart ürünlere olan talep daralırken, çeşitlenmiş ürünlere olan talep hacmi büyük bir artış göstermiştir. Sonuç olarak 1970 sonrası gündeme gelen endüstrileşmiş ülkelerdeki temel ekonomi politikası değişimi, uluslararası rekabetin yoğunlaşması ve teknolojik gelişmede yaşanan devrim, 1945 sonrası, otuz yıl ekonomik kalkınmanın ve refah politikalarının dinamosu olarak etkinlik gösteren kitle üretiminin geçerliliğini yitirmesinde büyük rol oynamıştır. Bu süreçte iki temel unsur dikkati çekmektedir. Bunlar;

- ❖ Yeni endüstrileşen ülkelerin ve hatta az gelişmiş ülkelerin kitle üretimini yüksek verimlilikle ve düşük işçi maliyetleriyle gerçekleştirerek uluslararası rekabete dâhil olmasıdır. Bu ülkeler endüstrileşmiş ülkelere oranla aynı malları daha ucuza üreterek rekabet üstünlüğü sağlamışlardır. Kuşkusuz bu ülkelerin düşük işçilik ücreti ile uluslararası rekabette başarı sağlamaları, endüstrileşmiş ülkelerde kabul gören reel ücretlerdeki artışın tüketimi hızlandıracağı ve tam kapasite kullanımının yatırımları destekleyeceği görüşünü derinden sarsmıştır.
- ❖ Artan üretim kapasitesi ile mikroprosesörler ve robota dayalı üretim teknolojilerinin sağladığı çeşitlilik, kitle üretiminin maliyet avantajını ortadan kaldırırken üretim sürecinde esneklik ve ürün çeşitliliği sağlamış ve kaliteye öncelik veren pazarlarda rekabet yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda kaliteli, verimli ve esnek bir üretim modeli ortaya koyan, üretim ve planlama aşamalarında insan unsurunu ön plana çıkararak ülkelerin (Japonya gibi) talebe yönelik üretimde başarılı olarak rekabet gücünü artırması, endüstrileşmiş diğer ülkelerin rekabet üstünlüğünü bozmuştur.

Sonuç olarak tüm bu gelişmeler 1980 sonrasında endüstrileşmiş ülkelerde üretim anlayışını derinden etkilemiştir. Çünkü endüstrileşmiş ülkelerde 1970'lere kadar büyük bir verimlilik ve üretim artışı sağlayan kitle üretimi, 1980'lerde mikro

ve makro düzeyde yaşanan gelişmelere beklenen uyumu gösterememiştir. Daha açık bir ifadeyle, standart ürünlerin üretiminde büyük bir başarı gösteren kitle üretimi, bir yandan düşük ücretle aynı üretimin gerçekleştirilerek rekabetin fiyat üzerinde yoğunlaşması, diğer yandan esnek üretim ve ürün çeşitliliğinin gündeme gelmesi ve ürün kalitesinin önem kazanması sonucu geçerliliğini büyük bir hızla yitirmiştir.

*1970'lerin sonları ve 1980'li yıllar, endüstrileşmiş ülkeler açısından standart ürünlerin büyük hacimli kitlesel üretiminin daha fazla rekabet avantajı taşımadığını göstermiştir. Bu nedenle fordist üretim anlayışından ve Taylorist iş organizasyonundan uzaklaşarak esnek üretim anlayışına geçiş yaşanmıştır.*¹⁷⁸

Günümüzde üretim ve yönetim sistemlerinin birbirlerini yoğun biçimde etkilediklerini göz önünde bulundurulduğunda bu iki sistemin birbirini bütünleyen üç anlayışa göre yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bunlar; esnek üretim sistemleri, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimidir.¹⁷⁹

Esnek üretim sistemlerinin işçi-işveren ilişkilerinde yol açtığı köklü değişiklikler ve bu değişikliklerin işletmeler düzeyinde uygulanması bu değişime dair bazı ilke ve kavramları da beraberinde getirmiştir. Bunlar; *“işletmede ve gönüllü katılıma dayanan ve çatışma yerine uzlaşmayı esas alan bir işletme kültürünün yaratılması, çalışanların yaptıkları iş ve süreçlere daha etkin katılımlarını sağlamak üzere yetkili kılınmaları, sorumluluk alanlarının genişletilmesi, yaratıcılıklarını açığa çıkaracak koşulların oluşturulması, çalışanların gelişimini süreklileştirmek için sürekli eğitim ve çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artırılmasıdır. İnsan kaynağının sınırsız yeteneklerini geliştirebilmek ve bu kaynağı işe koşabilmek gerekliliği insan ögesini yönetimin merkezine almakta ve personel yönetimi anlayışı insan kaynakları yönetimi anlayışına dönüşmektedir.*¹⁸⁰

¹⁷⁸ Ahmet SELAMOĞLU, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998, s.37-38

¹⁷⁹ Ayşe Gül, YILGÖR, “Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?”, *DİSIC Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz 2000, s. 37

¹⁸⁰ Ayşe Gül, YILGÖR, “Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?”, *DİSIC Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz 2000, s. 45

2.2. İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi

Küreselleşme, finans, mal, sermaye piyasalarını etkilediği gibi işgücü piyasalarını da etkilemektedir. Çünkü bu piyasalar hem küreselleşme olgusuna hem de karşılıklı olarak birbirlerine bağımlı şekilde işlemektedirler.

Çalışma yaşamının üzerindeki en önemli etkenler olarak, yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, bu teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği üretim modellerindeki değişimler, istihdamın sektörel dağılımının değişimi, yaygın hale gelen standart dışı çalışma şekilleri ve küreselleşme gösterilebilir. Diğer yandan, işgücünün yapısında yaşanan gelişme ve değişimler (kadın işgücünün artışı, genç işgücünün öneminin artması, işgücünün vasıf düzeyinin yükselmesi gibi) de çalışma yaşamı üzerinde etkili faktörler olarak belirtilebilir. Değişimin temelinde hızlı teknolojik değişim ve ileri teknoloji kullanımının gerekli hale gelişi, bununla birlikte gelen hızlı küreselleşme ve küreselleşmeye bağlı olarak artan dış rekabet bulunmaktadır. Bu unsurlar da zaman içerisinde üretim sürecinde ve çalışma ilişkilerinde yeni arayışların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Küreselleşme ve beraberinde gelen aşırı rekabet piyasaların, daha iyi motive edilmiş ve vasıf düzeyi/eğitim seviyesi yüksek işgücüne olan talebinin artmasına neden olmuştur.¹⁸¹

Küreselleşmenin işgücü piyasaları üzerine etki sürecinde beş ana etmen ele alınabilir. *“Bunlardan birincisi uluslararası ticarete yaşanan serbestleşmedir. GATT görüşmeleri, Dünya Ticaret Örgütü Girişimleri ve bölgesel serbest ticaret anlaşmaları (NAFTA, EU, vb) uluslararası ticaret engellerini hızla azaltmıştır. İkincisi mikro-elektronik ve enformasyon teknolojisindeki gelişmelerdir. Bu gelişmeler taşıma ve iletişim maliyetlerinde azalma yaratırken aynı zamanda etkinliği artırmıştır. Üçüncüsü gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde liberalleşme ve kuralsızlaştırma temelli politikaların yaygınlaşmasıdır. Dördüncü belirleyici etmen gelişmekte olan ülkelerdeki iş gücünün eğitim seviyesinin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve sayıları artan nitelikli işgücü varlığıdır.*

¹⁸¹ Nusret EKİN, *Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik-İstihdam*, İstanbul 1997, s. 184-185

*Sonuncu etmen ise teknolojinin çok uluslu işletmeler yoluyla küresel düzeyde yayılması olarak belirtilebilir.*¹⁸²

İşgücü piyasalarında küreselleşme, yukarıda belirtilen etmenlerin dâhilinde ve bu sınırlara dâhil süreç içerisinde farklı işgücü piyasalarının birbirlerini etkilediğini ve etkilemeye de artan bir hızla devam ettiğini göstermektedir. Ülkeler arası gerek ekonomik gerekse sosyal alanda ilişkiler, uluslararası ticaret ve üretim faktörlerinin mobilitesi arttıkça bu bağımlılık ve etkileşimin hızı da artan oranda artmaktadır. Bu sayede bir ülkedeki işgücü piyasası diğer ülkelerdeki işgücü piyasalarına bağlanmaktadır. Sonuçta küresel anlamda tek bir işgücü piyasasının ortaya çıkacağı söylenebilir. *“Küresel işgücü piyasasının varlığı göz önünde bulundurulduğunda sermaye bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı değildir. Bu süreçte işgücü piyasalarının küreselleşmesi, uluslararası hareketliliği serbest olan sermaye bakımından değişik ülkelerdeki işgücünün açık rekabete girdiği tek bir uluslararası işgücü piyasası fonksiyonu ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme sürecinde işletmeler niteliksiz işgücünün kullanıldığı üretim aşamalarını düşük ücretli, çalışma standartlarının tam olarak uygulanmadığı az gelişmiş ya da GOÜ’ye aktararak maliyetlerini düşürmektedir. Diğer yandan sermaye uluslararası hareketliliğini kullanarak GÜ’deki işgücü üzerinde, işçilerin pazarlık gücünün sınırlandırılması, ücret düzeylerinin düşürülmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesi yönünde baskı uygulama imkânı bulmaktadır.*¹⁸³

Küreselleşme bağlamında işgücü piyasalarını diğer piyasalardan ayıran bazı özellikler de vardır. Bunlardan biri uluslararası mobilitedir. İşgücünün uluslararası alanda mobilitesi diğer piyasalara nazaran daha düşüktür. Çünkü işgücünün mobilitesini sınırlandıran ve/veya zorlaştıran, mobilite maliyetinin yüksekliği, devletlerin vatandaşlık ve çalışmaya dair koydukları yasalar ve bu yasalardan

¹⁸² Birgül ŞİMŞEK, “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küreselleşen İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”, http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=372&Itemid=35, (04.06.2009)

¹⁸³ Seyhan TAŞ, Metin Yıldırım, “Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007, s. 675

kaynaklı zorluklar, kültürel farklılıklar, diğer piyasalara dair bilgi eksiklikleri ve kişilerin yaşadıkları yerler ile bağlarını koparmada yaşayabilecekleri zorluklar gibi bazı etmenler mevcuttur.

Küresel işgücü piyasaları ile birlikte ortaya yeni bir çeşit işbölümü de çıkmaktadır. Bu durum şu şekilde açıklanabilir; *“dünyanın pek çok bölgesi küresel ucuz emek ekonomisine ‘aktif şekilde’ dâhil edilmemiş olmalarına karşın dünya ölçeğindeki emek maliyetlerinin düzenlenmesi açısından önemli rol oynayan ‘ucuz emek rezervleri’ içeriyor. Üçüncü dünyadaki herhangi bir merkezde ücretlerin artırılması doğrultusundaki toplumsal baskılar da dâhil olmak üzere işçi huzursuzlukları baş gösterirse, ulus ötesi sermaye üretimi alternatif ucuz emek merkezlerine kaydırılabilir ya da (dışarıda üretirmek üzere) bu merkezlerdeki taşeronlara başvurulabilir. Bunun sonucu ise düşük ücretler ve ücret farklılıklarının ortaya çıkışıdır.”*¹⁸⁴

İşgücü piyasalarının küreselleşmesi beraberinde işin niteliğinde değişimi de getirmektedir. Küreselleşme bağlamında yaşanan bu değişimin en önemli nedenlerinden biri olarak da yine küreselleşmenin nedeni olarak da bakılan yeni teknolojiler gösterilebilir. Yeni teknolojilerin işin ve işgücünün niteliği üzerine etkileri ile ilgili farklı farklı teoriler ileri sürülmektedir. Örneğin; yeni teknolojilerin işlerde nitelik kaybına ve kutuplaşmaya yol açacağı, nitelik kaybının bir süre sonra işin niteliğinde yükselme şekline dönüşeceği, yeni teknolojiler ile birlikte işgücü başına düşen vasfın azaldığı ve teknolojinin emeği ikame etmekte olduğu (emeğe olan gereksinim ve bağımlılığı ortadan kaldıracak şekilde) ya da teknolojik değişimlerin işin niteliği üzerine etkilerinin tamamen karmaşık olduğu gibi. Bu etkinin karmaşıklığından bahseden görüş daha çok durumun sosyo-teknik önemi üzerinde durmaktadır ve diğerlerine nazaran biraz daha geniştir. Bu görüşe göre; *“teknolojik değişiklikler tek başına işin niteliğini belirlemede yeterli olmamakta,*

¹⁸⁴ Birgül ŞİMŞEK, “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küreselleşen İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”, http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=372&Itemid=35, (04.06.2009)

daha çok işletmede karar vericilerin uygulayacakları stratejilerin sonuçlarına bağlı bulunmaktadır. Yeni teknolojilerin işgücünün niteliği üzerine etkisi konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş işgücünün teknolojik gelişme ile vasıf kazandığını veya yeniden vasıflandığını belirtmektedir.”¹⁸⁵

¹⁸⁵ Aysen TOKOL, “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”,
http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ayzen_tokol_1.htm, (04.06.2009)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESELLEŞMENİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE

ETKİLERİ

3.1. Küreselleşmenin Sendikalaşma Üzerindeki Etkileri

Endüstri ilişkilerinin altın çağı olarak adlandırılan II. Dünya Savaşı-1970 döneminde sendikalar güçlü bir taraf olarak sistem içerisinde yer almışlardır. Ancak, teknolojik gelişmeler, artan rekabet, sermaye baskısı ve esneklik gibi nedenlerden dolayı bu durum son bulmuştur. Özellikle uluslararası sermayenin gücünün artması, ulus devlet ve sendikaların gücünün azalmasına yol açmıştır. 70'li yıllar itibari ile sendikalar üye ve dolayısıyla güç kaybına uğramaya başlamışlardır.¹⁸⁶ İşçi sendikalarının gücü temelde sahip oldukları üye sayıları ile doğru orantılıdır. Sendikalar faaliyette buldukları işkollarında ve toplu görüşme/toplu sözleşme yapabildikleri işyerlerinde ne kadar fazla üyeye sahipseler o kadar güçlüdürler. Bu durum ile doğru orantılı olarak da imzaladıkları toplu sözleşmeler o derece verimli olmaktadır. Ayrıca başarılı ve verimli toplu sözleşmeler de sendikaların üye sayılarında artışın gerçekleşmesine neden olan bir etmendir. Bunun yanı sıra işçi sendikalarının gücünde yaşanan artma ve azalmalar daha birçok nedene bağlı da olabilir. Örneğin, ülkelerin içerisinde buldukları ekonomik durumlar, (dönem dönem yaşanabilen krizler ki, ekonomik kalkınmanın hızlı ve verimli dönemleri sendikaların daha güçlü olduğu dönemler olarak görünürken ekonomik kriz dönemleri bunun tam tersini yani sendikaların güç kaybına uğradığını göstermektedir.) yeni teknolojiler, değişiklikler gibi.

¹⁸⁶ Sayım YORGUN, "Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları", <http://www.sayimyorgun.com/makale4.html>, (24.09.2010)

II. Dünya savaşı ertesini dünya üzerinde yeni teknolojik gelişmelerin ortaya çıkmaya başladığı dönem olmuştur. 1973 Petrol krizinden itibaren ise bu gelişmeler hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmeler, küreselleşmenin, konjonktürel dalgalanmaların ve uluslararası alanda rekabetin artmasına, çalışma şekillerinde değişikliğe gidilmesi ihtiyacının doğmasına ve bu ihtiyaç dâhilinde esnekliğin ve esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkıp yaygınlaşmasına neden olmuştur. Esneklik ve esnek çalışma biçimleri de sendikaları ve sendikacılığı etkileyen en önemli etmenlerden biridir.¹⁸⁷

Sonuçta, 1980'lerin başına kadar işçi sendikacılığı çalışma ilişkileri üzerinde önemli ağırlığa sahip olarak faaliyette bulunmalarına rağmen 1980'lerden itibaren ise özellikle küreselleşmenin hız kazanmasıyla ve hemen her alana kolayca yayılmasıyla birlikte çalışma ilişkileri sisteminde ve tabii bu sistemin en önemli elemanlarından biri olan işçi sendikalarında önemli değişiklikler olmuştur. Sermayeye göre hareketliliği çok daha düşük olan emek, küreselleşme ile birlikte güç kaybetmiştir. Yine küreselleşme ile birlikte emek piyasasının yapısında yaşanan değişiklikler, ülkelerin çalışma sistemleri üzerine küreselleşmenin etkileri bu bağlamda ülkelerin ekonomilerinin dışı açıklığı da ölçü alınarak değişiklik göstermektedir. Sanayileşmeleri tamamlanmış olan ülkelerin çalışma sistemlerindeki değişiklikler, kendilerinde mevcut bulunan sendikaların da rollerinin ve örgüt yapılarının değişmesine neden olmuştur. Bu değişim süreci neticesinde işçi sendikaları dünya çapında güç kaybetmektedir. Bu güç kaybidiş, işletmelerin insan kaynakları çalışmalarında, toplu pazarlıklarda ve hatta ülkelerin ulusal çalışma ilişkilerinde bazı sonuçlar yaratmaktadır. Yaşanan değişim süreci ana hatları ile şöyle özetlenebilir;

❖ *“1980’li yıllarda dünya ticaretinde izlenen politikaların temel amacı, serbest bir ekonomiye geçişi sağlamak ve böylece küreselleşmeyi hızlandırmaktır. Üretimin ve istihdamın piyasa koşullarına göre*

¹⁸⁷ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul, 1995, s.81

serbestleşmesini öngören bu gelişmeler, sendikasılaşma eğiliminin en önemli nedenleri arasında sayılabilir.

❖ *Uluslararası rekabet, tekellerin kırılması ve hızlı teknolojik gelişmeler, işletmeler arasında rekabetin şiddetlenmesine yol açmış ve bu da ekonomik gücün belirli bir işletmede ve belirli bir sektörde yoğunlaşmasını zorlaştırmaya başlamıştır. Sonuç olarak, bu yöndeki bir gelişme, bir karşı denge unsuru olarak ekonomik sistem içinde sendikalara duyulan gereksinimi azaltmıştır.*

❖ *Genel olarak İkinci dünya Savaşı sonrası döneme hâkim olan görüşe göre, sendikaların ücretler üzerindeki ağırlıklı etkisi, çalışanları sendikalara üye olmaya teşvik etmekte; işverenleri de sendikalara direnç oluşturmak amacıyla işletme kârına bağlı teşvikler benimsemeye zorlamaktadır. Son yirmi yılda hızla artan –özellikle uluslararası- piyasa rekabeti, sendikalara direnç oluşturan teşvikler nedeni ile sendikaların ücretler üzerindeki etkisini azaltmaktadır.*

❖ *Sermayenin emekten daha akıcı bir özelliğe sahip olması ve ekonomilerin uluslararasılaşması sonucunda milli kurumların öneminin azalması, çok uluslu işletmeleri etkilemektedir. Özellikle devlet kontrollerinin azaltılarak ya da önemli ölçüde kaldırılarak rekabetin teşvik edilmesi ve hızla artması; toplu pazarlıkta ödün pazarlığına, ikili ücret sistemlerinin uygulanmasına, işçi- işveren işbirliğinin artmasına ve bazı işletmelerde sendikalara karşı bir tutum izlenmesine yol açmıştır. Bu durum, özellikle ABD’de, sendikalardan kaçış eğilimini getirirken; zamanla dünyanın diğer ülkelerinde sendikasılaşma sisteminin hızlı bir şekilde gelişme göstermesine neden olmaktadır.¹⁸⁸*

Küreselleşme ile birlikte, sermayenin emeğe olan bağımlılığını azaltan koşullar da ortaya çıkmıştır. Bu yüzden de işçiler sermaye ile uzlaşma eğilimindedir. Bu uzlaşma için; hemen her ülkede iç ve dış rekabetin artırılmasına yönelik dünya pazarları ile bütünleşme çalışmaları yapılmalı, işletmeler ve ekonominin

¹⁸⁸ Oya AYTEMİZ SEYMEN, “Çok Uluslu İşletmecilik Kapsamında Sendikacılık, Değişen Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Ankara 2005, s. 216

önceliklerine önem verilmesi gereken ve işletmelere dair dayanışma içeren yapılanmalara gidilmelidir. Bunların yapılabilmesi için de devlet müdahalesi olmamalı, sınıfsal ve/veya sendikal dayanışmaya yol açan etkenler de ortadan kaldırılmalıdır.

Ekonomilerin küreselleşmesi ile birlikte ise; yeni ve gelişmiş teknolojiler dünya çapında oldukça hızlı bir biçimde yayılmakta, yol açtığı küresel rekabet büyümekte ve yoğunlaşmakta, mal-hizmet-emek piyasalarına dair yapısal değişiklikler ve dönüşümler zorunluluk halini almaktadır. Bundan yola çıkılarak sendikal yapılanmaya bakıldığında; sendikaların da görev, yapı, işleyiş ve stratejileri açısından ortaya çıkan sorunların varlığı görülmektedir. Özellikle küreselleşmeye dair hemen tüm gelişimlerini tamamlamış olan ve olan ve olası yenilikleri kolayca yakından takip edebilen ülkeler başta gelmekle birlikte, tüm dünya genelinde sendikaların görevlerine ve geleceklerine ilişkin belirsizlikler mevcuttur.¹⁸⁹

“1970 ve 1980’lerde gelişen teknoloji ve uluslararası rekabet, işverenlerin pazar gücünü büyük ölçüde kaybetmesine neden olmuştur. Maliyet tasarrufuna yönelik işletmeler, işgücü maliyetlerini rakip işletmelerinkinden aşağı çekmeye başlamışlardır. Sendikaların güç kaybetmelerinde, bu gelişmenin önemli rol oynadığı görülebilir.”¹⁹⁰

Sendikaların üye sayılarına dair verilere bakılacak olursa, Tablo 17’de yer alan rakamlar dâhilinde dünya genelinde, bazı ülkelerde dalgalanmalar olsa dahi, üye sayılarında bir azalma olduğu görülecektir. Dolayısıyla yeni dönemde sendikaların

¹⁸⁹ Oya AYTEMİZ SEYMEN, “Çok Uluslu İşletmecilik Kapsamında Sendikacılık, Değişen Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Ankara 2005, s. 217

¹⁹⁰ Oya AYTEMİZ SEYMEN, “Çok Uluslu İşletmecilik Kapsamında Sendikacılık, Değişen Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Ankara 2005, s. 216-217

içerisinde bulunduğu en önemli sorun başta gelişmiş ülkeler olmak üzere birçok ülkede büyük oranlarda üye kaybetmeleridir.¹⁹¹

¹⁹¹ Abdülkadir ŞENKAL, “Globalleşen Dünyada Sendikalar Arası Rekabet”, www.ceis.org.tr/dergiDocs/2mak985.pdf, s. 16, (10.12.2010)

Sıklık			Veri										
Zaman			1970	1975	1980	1985	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Ülke	Kaynak	Seriler											
Birleşik Krallık	Yönetim Verileri	Çalışanlar	22479	22723	22991	21070	21517	23588	24814	25016	25102	25386	..
		Sendika Üyeleri	10661	9940	11891	9697	7408	7108	6726	6843	6865	6890	..
	Anket Verileri	Çalışanlar	22479	22723	22991	21070	221517	23588	24814	25016	25102	25386	..
		Sendika Üyeleri	7120	7056	7021	7005	6878	6715
Birleşik Devletler	Yönetim Verileri	Çalışanlar	70645	77551	89950	97406	114262	126736	131143	133736	135502	135161	..
		Sendika Üyeleri	19381	19611	19843
	Anket Verileri	Çalışanlar	70645	77551	89950	97406	114262	126736	131143	133736	135502	135161	..
		Sendika Üyeleri	..	16778	20085	16996	16360	16258	15685	15369	15670	16098	15327
Şili	Yönetim Verileri	Çalışanlar	3319	3464	4096	4272	4462	5051	4999
		Sendika Üyeleri	310	518	468	539	569	607	686	713
	Anket Verileri	Çalışanlar	3319	3464	4096	4272	4462	5051	..
		Sendika Üyeleri

Kaynak: OECD Stat Extracts, stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D

Görüldüğü gibi küreselleşme, başlangıcı itibari ile özellikle sendika liderleri tarafından sendikalara tarihleri boyunca yapılan en büyük saldırılardan biri olarak betimlenmiştir. Sendikaların üye sayılarında yaşanan azalma küreselleşme ve beraberinde getirdiği etmenlerin toplu etkisinden kaynaklanmaktadır.¹⁹²

3.1.1. Küreselleşmenin Sendikalar Üzerine Olumsuz Etkilerine Dair Etmenler

II. bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınmış olan faktörler günümüzde küresel düzeyde sendikacılığı etkilemektedir ve bu faktörlerin iç içe geçmiş bir bütün oluşturduklarını, sendikal örgütlenmeyi etkilerken birbirleri etkisi altında kaldıklarını söylemek mümkündür. Devletlerin koruyucu politikaları terk etmelerinin, bilgi

¹⁹² Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 143

toplumu temelli toplumsal değişimlerin, yaygınlaşan insan kaynakları yönetimi anlayışının, esneklik uygulamalarının, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımlarında yaşanan değişimlerinin, istihdamın hizmetler sektöründe yoğunluğunun artması, çalışanların vasıf düzeylerinin değişmesinin, yeni teknolojilerin ve ÇUŞ'ların sendikacılığa ve toplu pazarlığa etkilerine dair yapılan mevcut araştırmalar ve ileri sürülen yorumlar ışığında varılan nokta tüm bu sayılanların sendikacılığı olumsuz yönde etkilemekte olduğudur.¹⁹³

Esneklik ve Atipik İstihdamın Yaygınlaşması: Esneklik ve atipik istihdamın olumsuz etkisinin mevcudiyetine dair temelde iki önemli etken ileri sürülmektedir. Bunlardan biri, mevcut yasaların ve sendikaların esnek çalışma şekillerine uyumlaştırılmaması, bu tip çalışma şekillerine klasik sendika yapılarının ayak uyduramaz olması, diğeri ise, atipik istihdam şekilleri dâhilinde çalışan kişilerin kendilerine has bir çalışma şekline sahip olmaları ve bu çalışma şekilleri dâhilinde de örgütlenmeye fazla ilgi duymamalarıdır. Örneğin; atipik istihdam şekillerinde çalışmanın artışı bu bağlamda tam gün süreli çalışanların sayısında azalmaya yol açmaktadır. Sendikacılık ve toplu pazarlık ile ilgili yasalar ise tam gün süreli çalışanlar için örgütlenmeyi ve yine onlara dair toplu pazarlık sürecini içermektedir yani yasalar klasik işçi-işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Yasalar bu içeriğinden ötürü esnek çalışma kapsamında bulunan çalışanların örgütlenmelerini ve toplu görüşme ve toplu pazarlık faaliyetlerinde bulunmalarını oldukça zorlaştırmaktadır. Esnek çalışma şekillerinde yaşanan artışlar da dolayısıyla sendikaların üye sayılarının ve buna bağlı olarak da güçlerinin azalmasına neden olmaktadır. Diğer yandan mevcut sendikaların yapıları tam gün istihdam modeli ile bağdaşmakta ve bu durum da onların toplu pazarlık masasında güç kaybetmelerine neden olmaktadır. Esnek çalışma biçimleri dâhilinde yapılan uygulamalardan biri de ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği, ücretin büyük bir kısmının çalışanın verimliliği ve performansına bağlı olarak değişebilmesidir. Bu tarz uygulamalarda, işyeri dâhilinde aynı işi yapanlar arasında dahi farklı ücretlendirilenler mevcut olmakta ve dolayısıyla da bu

¹⁹³ Tolga ÖCAL, "Sendikal Kimlik", www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/262/250, s.564, (10.12.2010)

durum toplu sözleşmeyi gereksiz kılmaktadır. Toplu sözleşmenin gereksiz kılınması da beraberinde sendikaların işletme dâhilinde varlıklarını sürdürme gerekçelerinden en önemlisini ortadan kaldırmaktadır. Ücret esnekliği ile birlikte örgütlenme fiili olarak ortadan kalkarken işçiler de önce kendileri ile sonra da çalışma arkadaşları ile bir yarışa sokulmaktadır.¹⁹⁴

Atipik istihdamın sendikacılık üzerine olumsuz etkide olmasına yönelik varılan ikinci neden ise bu durumun işçilerin tutumlarından kaynaklı olmasıdır. Atipik istihdam modelleri dâhilinde çalışan kişilerin, çalıştıkları işyerine ve/veya işverenlerine bağlılıkları tam gün istihdam edilenlerde olduğu şekilde değildir. İşyeri ve işverenin yanı sıra beraber çalıştıkları diğer kişilerle diyalogları dahi tam gün istihdam edilen çalışanlara oranla oldukça azdır. Bu durum da örgütlenmeye olumsuz şekilde yansımaktadır. *“Kısmî süreli çalışma, evde çalışma gibi Atipik istihdamda bulunanlar daha bağımsız çalışmakta, işyerlerine daha az gitmekte, toplumdan ve iş çevresinden izolasyonları fazla olmakta, iş arkadaşları ile ilişkileri, onlarla görüşmeleri, dayanışmaları ve ortak hareket etmeleri zayıf olup güçleşmektedir. Böyle bir ortamda bulunan işçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara ilgileri az olmakta ve bu işçiler sendikalara üye olmaya pek yanaşmamaktadırlar.”*¹⁹⁵

Hizmetler Sektörü Genişlemesi: Hizmetler sektörü hacim olarak hızla genişlemekte ve bu genişleme sanayi döneminde kurulan çalışma ilişkilerini ve dolayısıyla da sendikaların geleceğini tehdit etmektedir. Hizmetler sektörünün sendikalar üzerinde olumsuz etkili olmasının üç ana sebebi mevcuttur. Bunlardan birincisi, hizmetler sektöründe çalışan işçilerin bir kısmının vasıf düzeyinin oldukça yüksek olması ve sendikalaşmaya sıcak bakmamalarıdır. Vasıf gücü yüksek çalışanlar çıkar birliği kurma ihtiyacı hissetmemektedirler. İkinci sebep hizmetler sektörü dâhilinde işyerlerinin parçalı olmasıdır. Bu durum işçilerin bir araya gelmesi önünde engel teşkil etmektedir. Bir araya gelmeyen ve hatta birbirlerini dahi

¹⁹⁴ Ayşe Gül, YILGÖR, “Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?”, *DİSİC Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz 2000, s. 39-40

¹⁹⁵ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul, 1995, s.82

tanımayan kişileri örgütlemek pek mümkün değildir. Üçüncü ve son sebep hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak kadın işgücünün çalışmakta olmasıdır ve kadınların sendikalaşma tercihleri oldukça düşüktür.¹⁹⁶

Kadınların İstihdama Katılımı: Kadınların çalışma hayatına daha fazla dâhil olmaları ile birlikte sendikalar da üye sayılarında meydana gelen düşüslere karşı sendikalaşma isteği genel olarak düşük olan bu gruba yönelmeye başlamışlardır. Başlangıçtaki ilgisizlik, kadının ailesine karşı sorumluluklarındaki farklılıklar ve çalıştıkları işlerin niteliği göz önüne alındığında kadınların sendikalaştırılması için özel ve fazla bir çaba gereklidir.

Gençlerin İstihdama Katılımı: Gençlerin sendikalaşmaya ilgi duymamalarının nedenleri arasında ise özellikle, düşük sendikal yoğunluğa sahip işlerde çalışmaları, kısa süreli/part-time işleri tercih etmeleri yer almaktadır. Gençlerin sendikalaşma eğilimlerini etkileyen diğer faktörler ise, sendikalara bakışları, istihdam edildikleri sektörler (özellikle atipik şekilde istihdam edilebildikleri hizmetler sektörü), işverenlerinin işçi sendikacılığına karşı olan tutumları, nispeten daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları ve bu yüzden çıkar birlikteliğine ihtiyaç duymamaları ve kendilerini bireysel olarak yetiştirebilmeleri olarak belirtilebilir.

Her ne kadar gençlerin işgücüne katılım oranları yüksek görünmese de çalışma şekillerinin değişimi, atipik istihdam şekilleri ve hizmet sektörü onlara istihdama katılmada olanak sağlamaktadır. Ancak, genç işgücü istihdamda yer alsa da sendikalaşmaya fazla sıcak bakmamaktadır. Dolayısıyla da genç işgücünün sendikalaşma oranı düşüktür.

¹⁹⁶ Ziya ERDEM, “Sanayi İşçisi’nden Bilgi İşçisi’ne Yeni Ekonomi’nin Değişen İşçi Tipi”, www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/476/432, (10.12.2010)

İstihdamın Vasıf Seviyesinin Artması: İstihdamın vasıf düzeyinin artması da sendikal yapılanmalar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yüksek vasıflı işçiler haklarını aramak için çıkar birlikteliklerine ihtiyaç duymamaktadırlar. Kendi bilgi ve becerilerine güvenmektedirler ve vasıf düzeylerinin yüksek olmasının da etkisi ile daha çok bireysel taleplerde bulunmaktadırlar. Vasıf düzeyi yüksek işçiler hem daha fazla ihtiyaç duyulan taraftır hem de sayıca azdırlar. Bu yüzden pazarlık güçleri bireysel olarak oldukça yüksektir.

Çok Uluslu Şirketler: Bunlara ilaveten ÇUŞ'lar da sendikal yapılanmaları farklı şekillerde etkilemektedir. Örneğin, kökenlerinin bulunduğu ülkelerde istihdam olanaklarında yaşanan daralmalar sendikaların potansiyel üye sayılarında azalmaya yol açmaktadır. Diğer yandan hükümetlerin çalışma ilişkilerine dair işlevlerini etkilemeleri ve özellikle az gelişmiş ülkelerdeki kurumsal yapılanmalar ve ekonomi üzerinde etkili olarak hükümetleri güçsüz konuma düşürmeleri bu ülkelerdeki işçileri ve sendikaları olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan özellikle son yıllarda ÇUŞ'lar tarafından kullanılan standart dışı çalışma biçimleri ve merkezde çalışan çekirdek işgücü ile yan sanayide çalışan standart dışı işgücü arasında farklılıklara yol açarak işgücü politikalarında sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Bugün ÇUŞ'lar tamamıyla sendikasız bir işletme uygulamaya çalışmakta, bunu gerçekleştiremedikleri takdirde de uzlaşabilecekleri sendikaları tercih etmeye başlamışlardır. Bunu gerçekleştirirken de temelde insan kaynakları yönetimi tekniklerini kullanmaktadırlar. İnsan kaynakları yönetiminin kullanılması ile ÇUŞ'lar ya bu uygulamalarla çalışanların sendikalaşmaya olan ihtiyaçlarını ortadan kaldırırlar ya da yine insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile paralel olarak geleneksel endüstri ilişkileri sistemlerinin korunabilmesine olanak tanırırlar. Ancak bunu yaparken de tercihleri sendika ile uzlaşmak/uzlaşabilecekleri sendikal yapılanmalar ile bir arada olmak yönündedir. Sendikaları dışlama ya da sendikalar ile uzlaşma uygulamaları, şirketlerin bağlı buldukları köken ülkelerdeki ve ÇUŞ'ları kabul eden ülkelerdeki sendikacılık geleneklerine göre şekillenmektedir. Diğer yandan, sendikaları tanıma büyük ÇUŞ'larda daha fazla görülürken küçüklerde daha azdır. Benzer şekilde sanayi sektöründe faaliyet gösteren ÇUŞ'larda sendikaları tanıma

daha fazla iken hizmetler sektöründe daha azdır. Yeni yatırım alanlarında faaliyete başlayan ÇUŞ'lar ise çoğunlukla sendikaları tanıma garantisinde bulunmamaktadırlar. Yeni teknolojilerin gelişmesi ve kullanılması da makineleşmeyi artırarak emeğe duyulan ihtiyacı azaltması ve çalışanların vasıf düzeyinin artmasına neden olarak sendikaları olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁹⁷

Sendikalar Arası Rekabet: Sendikaların üye sayılarında azalma dâhilinde, içinde buldukları önemli bir sorun da sendikalar arası rekabettir. Endüstri ilişkilerinde yaşanan daralma da sendikalar için sorun yaratmış, bu kapsamda sendikalar arası rekabet boyut değiştirerek şiddetlenmiştir. Endüstri ilişkilerinde daralma yaşanırken ayakta kalma çabası içinde olan sendikaların bunu başarabilmelerini sağlayabilecek en önemli çözüm, faaliyet alanları dâhilinde bulunan sektörlerde üye sayılarını artırabilmektir ki bu da aynı sektörde bulunan sendikaların üye sayıları bazında rekabete girişmeleri anlamına gelmektedir. İstihdamın sektörel dağılımında yaşanan değişimler, sendikaların potansiyel üye yapısının da değişmesine yol açmıştır. Özellikle toplam işgücü içerisinde sayıları artan kadın ve genç işgücü sendikaların bu grupları örgütlemek amacıyla yeni politikalar aramasına ve sendikal rekabette artışa neden olmuştur.¹⁹⁸ Sendikalara arası rekabetin artmasında üye kayıplarında yaşanan artışlar ve endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan daralmanın yanı sıra bir diğer etmen de artan uluslararası rekabettir. İşçi-işveren arasındaki ilişkiler dış etmenlerden etkilenmektedir ki işletmelerin artan uluslararası rekabet dâhilinde, mevcut buldukları pazarlarda güçlerini kaybetmeleri ücret ve verimlilik konularında yeni düzenlemelere gitmelerine dolayısıyla da işçi-işveren ilişkileri temelinde bulunan sendikaların bu doğrultuda artan rekabetten etkilenmelerine yol açmaktadır.¹⁹⁹

¹⁹⁷ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 188-191

¹⁹⁸ Banu Uçkan, "Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara 2000, s. 755

¹⁹⁹ Abdülkadir ŞENKAL, "Globalleşen Dünyada Sendikalar Arası Rekabet", www.ceis.org.tr/dergiDocs/2mak985.pdf, s. 16, (10.12.2010)

Sendikalar arası rekabeti etkileyen belirli faktörlerde mevcuttur. Bunlar; sendikal etkinlik, sendikanın liderinin etkinliği, sendikaların faaliyette buldukları sektörlerin sektörel yapıları ve sendikaların mevcut buldukları ülkelerin örgütlenmeye dair yasal ve politik düzenlemeleri olarak belirtilebilir. Sendikal etkinlik önemlidir çünkü sendikaya işçilerin üye olup olmama kararlarında sendikaların fonksiyonlarını yerine getirebilme yetileri, aktiflikleri ve üye olmayı tercih edecekleri sendikaların mevcut üyelerine dair kazanımları önemlidir. Sendika liderinin etkinliği önemlidir çünkü sendika liderleri sendikaların genişlemesinde ve gelişmesinde önemli rol oynamaktadırlar. Sendikalar arası rekabette lider etkisi ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre değişim göstermektedir. Örneğin mavi yakalı işçilerin yoğun bulunduğu bir sektörde karizmatik bir liderin daha fazla etkisi olacaktır. Beyaz yakalı çalışanların istihdamının yoğun olduğu sektörlerde ise önemli olan sendika lideri değil sendikanın yapısı ve sunduğu hizmetlerdir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar için sendika liderinin nitelik ve tutumu önemli olacaktır ancak gelişmiş ülkelerde sendika liderinden ziyade sendikanın izlediği politikalar, sunduğu hizmetler önemli olacaktır. Faaliyette bulunan sektörlerin sektörel yapıları önemlidir çünkü her sektörde çalışan işçilerin sendikalaşma yoğunlukları farklıdır. Sanayi sektöründe üye kazanımı daha kolay olabilirken özellikle hizmetler sektöründe üye kazanımı sağlayabilmek ve genişleyebilmek için sendikalar bu sektör çalışanlarını cezbedecek uygulamalarda bulunmalıdırlar. Ülkelerin örgütlenme alanında uyguladıkları yasal ve politik düzenlemeler önemlidir. Birçok ülke sendikal rekabeti düzenlemek için yasal bir takım uygulamalarda bulunabilmektedir. Bunda amaç sendikalar arasında kirli rekabeti önlemektir.²⁰⁰

Sendikalar arası rekabette başarı sağlamak için iki yol izlenmektedir. Bunlardan birincisi geleneksel rekabet yollarını kullanmaktır, diğeri ise günün şartlarına uyum sağlanmasını sağlayabilecek şekilde yeni alternatiflerin yaratılarak faaliyette bulunan sektörlerdeki çalışanlara bu alternatiflerin sunulmasıdır. Sendikalar arası rekabette kullanılan geleneksel politikalar daha çok sendikaların

²⁰⁰ Abdülkadir ŞENKAL, “Globalleşen Dünyada Sendikalar Arası Rekabet”, www.ceis.org.tr/dergiDocs/2mak985.pdf, s. 21-25, (10.12.2010)

faaliyette buldukları sektörlerdeki işçilerin kolektif güdülerini baz alarak beklentilerine dair oluşturulan politikalar. Yapılan bazı araştırmalar, işçilerin çalıştıkları işyerlerinde herhangi bir sorunla karşılaşmaları halinde destek ve yardım alabilmek, ücret ve çalışma koşulları konularında iyileşme sağlayabilmek ya da işyerinde sendikalı olan büyük grupların baskılarından kurtulabilmek amaçları ile sendikalara üye olduklarını göstermiştir. Dolayısıyla geleneksel rekabet politikalarını uygulamakta olan sendikalar da ücret ve çalışma koşullarını iyileştirebilmek, istihdam güvencesi sağlayabilmek ve çalışanların işyerleri ile ilgili sorunlarında onlara destek verebilmek gibi emek piyasası ve toplu sözleşmelerle sınırlı alanda faaliyette bulunmaktadır.²⁰¹

Geleneksel politikalar ile sendikalar işçi-işveren arasındaki marjinal faaliyetlere pek fazla yer vermeyerek maliyetlerini minimize eder ve işçi üyelik aidatlarını minimum seviyede tutabilirler. Geleneksel politikalar dâhilinde sendikalar işçileri homojen bir grup olarak değerlendirir ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaz. İşçiler sendikalar için üretici birer güçtür ve ortak çıkarları korunmalıdır. Geliştirilen rekabet politikaları da toplu sözleşmeler dâhilinde özellikle işçilerin parasal haklarının sağlanmasını temel almaktadır. Toplu iş sözleşmeleri dışında başka işlevler üstlenmeyerek geleneksel rekabet politikası uygulayan sendikalar, üyelerine toplu iş sözleşmeleri ile sağladıkları parasal çıkarlar doğrultusunda rekabete dâhil olmaktadır. Ancak, geleneksel rekabet politikaları işçilerin günümüz ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersizdir. Dolayısıyla sendikalar da nasıl daha fazla üye sahibi olabileceklerine, mevcut üyelerini nasıl koruyabileceklerine ve nasıl daha fazla örgütlenmeyi sağlayabileceklerine dair yeni politikalar geliştirmektedirler.²⁰²

Sendikalar arası rekabette alternatif yollara yönelmesi ve yenilikçi politikalar uygulanması da sendikaların sendikal rekabetlerine yön vermektedir. Bu

²⁰¹ Banu Uçkan, "Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara 2000, s. 753

²⁰² Banu Uçkan, "Sendikalar Arası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara 2000, s. 753-754,

doğrultuda sendikalar küresel düşünüp yerel davranabilmeli, uluslararası platformlarda varlıklarını hissettirebilmeli ve küresel dinamiklere ayak uydurarak, temsil ettikleri ve edebilecekleri kişilerle bağlantı kurabilmeli, bu sayede de insanların sendikaları sahiplenmelerini ve benimsemelerini sağlayacak koşulları yaratabilmelidir.²⁰³

3.1.2. Küreselleşmenin Sendikal Örgütlenme Üzerinde

Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Artan uluslararası rekabet, küreselleşme, hizmet sektöründe artan istihdam, düşük büyüme, özelleştirmeler, kamu istihdamında küçülme, uzun süreli işsizlik, esnek çalışma sözleşmeleri ve enflasyonu kontrol amaçlı uygulanan sıkı para politikaları sendikal gücü ve üyeliği zayıflatmaktadır.²⁰⁴ Küreselleşme ve beraberinde getirdiği sendikal yapılanmalara dair tüm olumsuz etmenler, sendikaların küreselleşmeye uyum sağlamalarına yönelik çalışmalarına yol açmıştır. İşçi sendikaları içerisinde buldukları durum karşısında, niteliği devamlı gelişmekte olan işgücüne yönelik politikalara sahip olmalıdırlar. Bu tarz politikaların temelinde toplum ile bireysel haklar, aile sorumluluğu ile kadın-erkek işçi hakları, sermayenin sosyal sorumluluğu ile sahip olduğu mülkiyet hakkı dengeyi sağlamak ve sosyal sorumluluk kavramını günün koşullarına uyumlaştırmak bulunmaktadır. Sendikalar bu olumsuz etkiyi bertaraf edebilmek için, gelişen yüksek teknolojilere ayak uydurabilmeli, sağlayacakları eğitim imkânları ile belli vasıf düzeyine çıkmak isteyecek çalışanları çekebilmeli ve zaten yüksek vasıf düzeyine sahip olan çalışanları da kendileri ile birlik olmaya ikna edebilmek için güncel gerekliliklere

²⁰³ Sayım YORGUN, “Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları”, <http://www.sayimyorgun.com/makale4.html>, (24.09.2010)

²⁰⁴ Faruk SAPANCALI, “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül 2007, s. 13

uyum sağlayarak piyasalar ve sektörler dâhilinde daha aktif rol alabilmelidirler.²⁰⁵ Ayrıca, “zamanla, esnek çalışmada bulunanların aleyhine olan sendikacılık ile ilgili yasaların değişmeye başlaması ve sendikaların atipik istihdamda bulunanları örgütleyecek biçimde kendi yapılarını değiştirmeleri bu olumsuz etkiyi muhtemelen ortadan kaldıracak ve sendikaların güçlerini zayıflatmayacaktır. Esneklik, örgütlenme ile ilgili yasaların değişimini de gündeme getirerek esnek çalışma şekilleri dâhilinde çalışanların sendikalaşmasını sağlama yoluna gitmektedir. Örneğin; İspanya’da 1984 yılında çıkarılan bir yasa ile Atipik istihdamda bulunanlara, tam gün süreli çalışanlar gibi örgütlenme hakkı tanınmıştır.”²⁰⁶

Bazı sendikalar halen geleneksel çatışmacı politikaları kullanarak güçleri doğrultusunda işvereni etkileyebilmekte ve işçiler lehine düzenlemeler elde edebilmektedirler. Bazı sendikalar siyasi bir örgüt gibi hareket etmekte bazıları ise gösterdikleri yoğun lobicilik faaliyetleri devletler ve toplumlar üzerinde baskı grubu olmaya devam edebilmektedirler. Bazı sendikalar bireysel sözleşmelere öncelik tanıyarak bireysel ve toplu sözleşmeler arasında denge sağlamakta ve böylece özellikle önceden oluşturulmuş ve kabul edilmiş olan toplu sözleşme çerçevesine aykırı olmamak koşuluyla işverene bireysel sözleşme yapma özgürlüğü tanımaktadırlar. Her ne tarz bir politika uygulanırsa uygulansın, günün şartlarına uyum sağlayabilmek için sendikal yapılanmanın gündeminde küreselleşen dünyaya paralel hareket ederek küresel sendikacılık hareketinin oluşturulması yer almalıdır.²⁰⁷ “Yeniden yapılanma sürecinde sendikalar; organizasyon yapısından, faaliyetlere, hizmetlerden stratejilere, mevcut üyelere potansiyel üyelere, erkek egemen yapılardan kadınların etkin olabildiği yapılara, çatışma ile uzlaşma anlayışlarının sorgulanmasına kadar her alanda yeni arayışları, hedefleri, işbirliklerini gündemlerine alması gerekiyor. Ayrıca yeniden yapılanma ihtiyacı belirlenirken ulusal düzey ile uluslararası düzey arasındaki ilişkilerin uluslararası bir perspektiften

²⁰⁵ Abdülkadir ŞENKAL, *Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*, Ankara 1999, s. 74-75

²⁰⁶ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul, 1995, s.81

²⁰⁷ Sayım YORGUN, “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”, <http://www.sayimyorgun.com/makale5.html>, (24.09.2010)

*ele alınması gerekmektedir.*²⁰⁸ Çünkü son yıllarda yaşanan gelişmeler yerel ve ulusal alanda sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri için küresel düzeyde bir örgütlenme yapısına ihtiyaç doğurmuştur. Dolayısıyla da ortaya uluslararasılaşma kavramı çıkmıştır. *“Waddington, işyeri, bölge ve ulus seviyesindeki örgütlenmeler arasında tutarlı ve kenetlenmiş bir ilişkiler ağını sendikal eklemleme olarak ifade etmiştir. Küreselleşme çağında yeni zorluklarla başa çıkabilmek için uluslararası düzeyde bir sendikal eklemleme gereklidir. Uluslararası sendikal hareket aynı zamanda yeni bir uluslarüstü toplumsal harekettir ve uluslarüstü bir savunma grubundan çok daha fazlasını üstlenen, örneğin cinsiyet, çevre ve insan hakları konularında faaliyet gösteren bir temsil örgütü olmalıdır.”*²⁰⁹ Sermayenin küreselleşmesi ile birlikte sendikaların da küresel olarak örgütlenmesinin zorunlu hale gelmesiyle ortaya çıkan ulusaşırı sendikal örgütlenme kavramı ulusaşırı çalışma standartlarının belirlenmesini, sosyal politikaların oluşturulmasını, ulusaşırı işkolu çerçeve ve toplu sözleşmelerinin gerçekleştirilmesini, dayanışma ve işbirliğinin sağlanmasını içermektedir. Sendikaların küresel seviyede örgütlenmeleri ve bu yapının etkin olmasının ilk sonucu olarak 153 ülkeden 304 örgütün katılımı ile oluşan ITUC (International Trade Union Confederation) kurulmuştur. Ulusaşırı sendikal örgütler küreselleşmenin bir parçası olabilmek için hedeflerini geniş tutmalı, toplumsal anlamda dayanışmacı olmalı, çıkar birliği olarak görülmemeli/hareket etmemeli, insan haklarından yana olmalı, sosyal devlet politikalarının gelişmesini savunmalı, bilimsel ve teknolojik gelişmelere/yeniliklere açık olmalı, toplumsal anlamda çevreye çağdaş bir yaklaşım sergilemeli, post-endüstriyel çağa uyum sağlayarak demokrasi ile gelişmeyi bir arada yürütebilmelidirler.²¹⁰

“Sendikalar son yıllarda giderek artan dış ekonomik ve sosyal değişimler ile iç finansal zorluklar, üyelik ve örgütlenme sorunları karşısında yeni arayışlara yönelmişlerdir. Bu yeni arayışlar toplu pazarlıklarda yeni açılımlar şeklinde ve işyeri

²⁰⁸ Sayım YORGUN, “Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma”, <http://www.sayimyorgun.com/makale3.html>, (24.09.2010)

²⁰⁹ Sayım YORGUN, “Sendikal Hareket ve Uluslararasılaşma”, <http://www.sayimyorgun.com/makale2.html>, (24.09.2010)

²¹⁰ Sayım YORGUN, “Sendikal Hareket ve Uluslararasılaşma”, <http://www.sayimyorgun.com/makale2.html>, (24.09.2010)

düzeyinde temsile ilişkin olarak yeni yöntemlerin aranması biçiminde olduğu gibi örgütlenmede yeni stratejiler/arayımlar biçiminde de kendini göstermektedir.”²¹¹

Yeni stratejiler, özellikle Avrupa’da, dört temel üzerinde şekillenmektedir. Bunlar;

- ❖ Sendikal birleşmeler
- ❖ Üyelere yönelik yeni hizmetler
- ❖ Yeni üye kazanımına yönelik örgütlenme şekilleri
- ❖ Toplumsal hareket sendikacılığı olarak belirtilebilir.

Sendikal Birleşmeler: Daha küçük ölçekteki örgütlenmelerin birleşerek daha büyük örgütlenmeler oluşturması ya da küçük örgütlenmelerin büyük örgütlenmelere katılımı şeklindedir. Bu birleşmelerde amaç yeni stratejik avantajlar elde etmekten ziyade daha çok savunmaya yöneliktir. Sendikal birleşmelerin en önemli özelliği, gerileyen işkollarındaki sendikaların daha büyük sendikalara katılmalarıdır. Ayrıca birçok sendika da üye tabanı benzer sendikalardan ziyade destek ve üye hizmeti olanakları iyi olan sendikalarla birleşmeyi tercih etmektedir. Bu şekilde gerçekleşen birleşmeler uluslararası sendikacılık hareketinin şekillenmesi üzerinde de etkilidir.

Üyelere Dönük Yeni Hizmetler: Sendikalar güçlerini üyelerinden almaktadırlar ve dolayısıyla üyeler ne kadar güçlü vasıflara sahip olurlarsa bu durum sendikaların gücü üzerinde olumlu etkili olur. Güçlü üyeleri çekebilmek, onlara hitap edebilmek için sendikalar üyelere sundukları hizmetlerin çeşitliliğini ve niteliğini artırmalıdır. Kendilerine sunulan hizmetten memnun kalan üyeler aynı zamanda sendikaların geleceğini de etkileyecektir. Sendikalar ayrıca, değişen işgücü piyasası yapısından kaynaklanan risklere karşı da yeni hizmetler (yasal ve profesyonel) geliştirmelidirler. Bunlar arasında destekleyici sosyal yardımlar, mesleki danışma

²¹¹ Faruk SAPANCALI, “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül 2007, s. 14

hizmetleri, mesleki iletişim programları gibi hizmetler sayılabilir. Bu sayede sendikalar ücret ve çalışma koşulları dışında da üyelerine daha geniş hizmetler sunabileceklerdir.

Yeni Üye Kazanımına Yönelik Örgütlenme Şekilleri: Kısaca bakıldığında, yetersiz düzeyde temsil edilen işçi gruplarının her düzeyde sendikalara katılımını sağlamaya yönelik bir çalışmadır. Bu bağlamda sendikalar için hedef gruplar olarak kadınlar, gençler, göçmenler, enformel sektör çalışanları ve işsizler sayılabilmektedir. Bu grupların genel anlamda sendikalaşma eğilimleri ve dolayısıyla sendikalara katılım oranları düşüktür. Sendikalar bu grupları örgütlemenin yollarını aramalı ve belirli özelliklere sahip bu gruplara yönelik çalışmalarda bulunmalıdır.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı: Toplumsal hareket sendikacılığı tüm dünyada ve özellikle Latin Amerika’da yönelinilen yeni bir sendikacılık hareketidir. Bu yapılanma, sendikacılığın toplumsal bir muhalefet biçimi olduğu düşüncesini baz almaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığında sadece üyelerin hak ve çıkarlarının korunması ile uğraşılmamakta, toplum içerisinde, çalışanları etkileyen her konu ile ilgili aktif mücadele yöntemleri oluşturulmaya çalışılmaktadır. Her konumdaki çalışan, içerisinde bulunduğu durum için mücadele etmesi gerektiğinde yönlendirilmektedir. Toplumsal hareket sendikacılığında, ücret ile çalışanlar için iyi bir ücretin yanı sıra, üretim süreçleri, yeni teknolojiler, eğitim gibi konularla da ilgilenilmeli, toplumun hemen her alanındaki sosyal ilişkilerin ve yapıların demokratikleşmesi yönünde çaba sarf edilmelidir. Dolayısıyla, toplumsal hareket sendikacılığı içerisinde sendikaların görevi sadece toplu pazarlık ve ücret düzenlemeleri olmaktan çıkarak daha geniş bir çerçeveye (geniş ölçekte sosyo-politik çıkarların geliştirilmesine dair mücadele gibi) yayılmaktadır.²¹²

²¹² Faruk SAPANCALI, “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül 2007, s. 15-22

“İşçi sendikacılığının temel hareket noktalarından en önemlisi ekonomik, sosyal ve siyasal değişim sürecinde parçası olduğu toplum ile uzlaşma içerisinde, geleneksel ve potansiyel üye kitlesinin taleplerine sürekli cevap verebilecek yeni örgütlenme stratejileri geliştirmektir. İşçi sendikacılığının yeni örgütlenme stratejilerine yönelmesi öncelikle sendikal yapıda değişimi kaçınılmaz kılmaktadır. Fordist-Taylorist sendikal hareket özeleştirisini yaparak, geniş anlamda değişen ekonomik ve sosyal yapıya paralel bir değişimi kendi örgütsel yapılanmasında gerçekleştirmek zorundadır. Bu bağlamda, işçi sendikacılığı liderlik anlayışını, örgüt yapısını, demokratik katılım süreçlerini ve sahip olduğu üye kitlesi ile değişen üye potansiyelini dikkatle değerlendirmek durumundadır.”²¹³

Sendikal harekette örgütlenme stratejilerinin başarılı olması, öncelikle küreselleşme sürecinin tüm boyutlarının ve teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerinde yarattığı hızlı ve sürekli değişimi anlayacak, bununla mücadele edebilecek ve gerekli yeni açılımları gerçekleştirebilecek yetkinlikte bir liderliğin varlığına bağlıdır. Örgütlenme sürecinde başarıyı sağlayacak bir diğer unsur sendikal örgüt yapısında ve katılım süreçlerinde demokratikleşmenin gerçekleştirilebilmesidir. Bunların haricinde örgütlenme stratejisinde başarı sağlanabilmesi sahip olunan üye kitlesi ve değişen üye potansiyelinin beklentilerinin dikkate alınıp değerlendirilmesine de bağlıdır. Bu bağlamda, mevcut iki temel hedef vardır. Birincisi kamu sektöründe ve emek yoğun sektörlerde çalışanlar, ikincisi de vasıf düzeyi yüksek çalışanlardan ve atipik istihdam dâhilinde çalışanlardan oluşan işgücü grubudur.²¹⁴

Günümüz koşullarında birinci grubu oluşturan çalışanların talepleri içerisinde, istihdamın korunması, sosyal güvencelerin devamlılığı, çalışma koşullarında iyileştirme, mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri ve finansal ve hukuki destek ihtiyaçları sayılabilir. İşçi sendikaları da bu taleplerin

²¹³ Ahmet SELAMOĞLU, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, s. 46

²¹⁴ Ahmet SELAMOĞLU, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, s. 48

karşılabilmesini sağlamak amacıyla istihdam politikalarının belirlenmesinde ve sosyal güvenliğe yönelik programların oluşturulup yönetilmesinde aktif rol alabilmelidirler. Dolayısıyla bu faaliyetlerde yer almaları sendikaların birinci gruba yönelik üye tabanını güçlendirecektir. İkinci grup ise işçi sendikacılığının yabancı olduğu bir çalışan kitlesini içermektedir. Bu grubu örgütlemekte başarı sağlanabilmesi, örgüt stratejilerinin geliştirilmesi, örgütsel yapı demokratikleştirilerek kadın ve gençlere yönetimde temsil gücü verilmesi, yine kadın ve gençlere sağlanacak sendikal olanakların belirginleştirilmesi, sorun ve beklentilere yönelik özel çalışmaların yapılabilmesi (bunlara dair komitelerin kurulması), mesleki eğitim fırsatlarının sağlanabilmesi ve özellikle kadın ve gençlerin iş dışı sorumluluklarına yardımcı hizmetlerin geliştirilip sağlanabilmesi ile gerçekleştirilecektir.²¹⁵

Son yıllarda örgütsüzlüğe doğru sürüklenmenin engellenebilmesi için uygulanan yeni örgütlenme modellerinden biri de, birden fazla işverene bağlı çalışanların aynı anda örgütlenmesidir. Bu yöntem ile toplu sözleşmeye ulaşmaktan ziyade daha çok kolektif anlamda bir işçi eylemi yaratılması hedeflenir. Bu örgütlenme biçimi daha çok sözleşmeli, geçici ya da küçük firmalarda çalışanlara uygundur. Bir diğer örgütlenme modeli ise işveren odaklı örgütlenmedir. Bu modelde örgütlenme aynı işverene ait tüm işyerlerini hedeflemektedir. Böylece işverenler farklı işyerlerindeki güçlerini sendikasızlaştırmaya yönelecek şekilde kullanamamaktadırlar ve örgütlenmenin işverene karşı olan caydırıcı gücü devam edebilmektedir. Bir başka örgütlenme modeli, belli işkollarında ya da sektörlerde çalışan işçilerin örgütlenmesidir. Bu modelde işçiler nerede istihdam edildikleri önemsizdir örgütlenmeye yöneltilmektedir. Bu modelin sendikalara dair avantajları, işverenlerin sendika temsilcilerine karşı yaptırımlara girişmemesi ya da faaliyet alanlarını başka yerlere kaydırmalarının bir işe yaramayacak olmasıdır. Günümüzde en fazla göze çarpan örgütlenme modeli ise konu tabanlı örgütlenmedir.

²¹⁵ Ahmet SELAMOĞLU, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, s. 48-49

Burada sendikal hedef çalışanların ihtiyaçlarını içeren hemen tüm konularda (sağlık, güvenlik, iş eğitimleri, adalet, itibar, saygı, vb.) geniş bir yelpaze hazırlamak ve bu konular dâhilinde örgütlenme çalışmaları yapmaktır.²¹⁶

“Yeni örgütlenme yöntemlerinin uygulandığı ülkelerden birisi olan ABD’de ‘örgütlenme için değiş’ ilkesi esas alınarak, örgütlenme çalışmalarının bir merkezden yürütülmesi için AFL-CIO tarafından 1989’da Örgütlenme Enstitüsü kurulmuştur. Örgütlenme enstitüsü, sendikalarda bir örgütlenme kültürünün gelişmesini sağlamaya çalışmakta ve Amerikan sendikal hareketinin canlanmasında hem bir odak hem de öncü rol üstlenmektedir. Enstitüye sendikal hareketin hem içinden hem de dışından gelenlerin katılmasına olanak tanınmıştır. Böylece farklı grupların katılımları sağlanmış, ‘benzerlerin benzerleri örgütlemesi’ (örneğin; kadınların kadınları örgütlemesi veya siyahların siyahları örgütlemesi gibi) ilkesi gözetilerek örgütlenmede ihtiyaç duyulan çeşitlilikte örgütçü kadrolara sahip olunmuştur. Avusturalya’da sendikaların örgütlenme arayışları yeni kadro ve finans kaynakları üzerine bina edilmiş ve bu çerçevede ACTU tarafından 1994 yılında Örgütlenme Eğitim Merkezi kurulmuştur. Örgütlenme odaklı sendikal politikalara yönelen ACTU 1999’dan beri kaynaklarının giderek artan bir bölümünü, Örgütlenme Merkezi’ne ayırmıştır. Eylül 1999’da ‘Örgütlenme Becerisi’ adlı eğitim çalışması, ekip liderlerine ve sekreter yardımcılara yönelik olarak ‘Örgütlenmede Yöneticiler’ adı altında genişletilmiştir. Yeni uygulamalar Avusturalya’da her yıl yaklaşık 210.000 üye kazanılmasını sağlamaktadır.

Sendika üye kayıplarının yaşandığı ülkelerden birisi olan İngiltere’de mevcut olumsuzluğu gidermek amacıyla çalışmalar başlatılmış, İngiliz Sendikacılığı’nın yenilenmesiyle ilgili iki öneri gündeme getirilmiştir. Birincisi işbirliğini esas alan, sosyal ortaklık fikri temelinde oluşturulan, işverenlerle daha yoğun ilişkileri zaruri gören sendikacılık, ikincisi ise işçiler için sendikaların tek güvenli kuruluşlar olduğunu gündeme getiren, özünde üye toplamaya ve

²¹⁶ Sayım YORGUN, “Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları”, <http://www.sayimyorgun.com/makale4.html>, (24.09.2010)

örgütlenmeye vurgu yapan, içsel olarak yenilenmiş bir üyelik ve örgütlenme ilişkisine dayandırılmış sendikacılıktır. Güney Afrika'da 1985 yılında kurulan COSATU Toplumsal Hareket Sendikacılığını uygulayarak 13 yılda iki milyon üyeye ulaşmıştır. Irk ayrımcılığı ile işçi haklarının savunulmasını birlikte yürüten COSATU, hem işçiler hem de toplumun diğer kesimlerinden ciddi destek alarak, kısa sürede güçlü bir sendika olmuştur. Örgütlenmede gösterilen başarı açısından COSATU, iyi tespit edilmiş sendikal stratejilerin nasıl başarılı sonuçlar doğurabildiğini ortaya koyduğundan örnek gösterilmektedir. Sendikaların, hükümet ve işveren politikalarına karşı mücadelesinde dikkat çeken bir başka ülke İtalya'dır. Farklı sendikal politikalara sahip olan CISL, UIL, CGIL adlı İtalyan konfederasyonları, 1979 yılında aralarındaki çatışmaya son verip, hükümet politikalarına karşı mücadeleyi başlatarak ulusal dayanışmayı organize etmişlerdir. Berlusconi hükümetince 2001 yılının sonunda gündeme getirilen iş piyasası tekliflerine karşı ortak mücadele eden konfederasyonlar, hükümet ve işverenlerle yapılan sert tartışmalardan netice alamayınca, aktif sosyal protesto çağrısı yapmıştır. Yapılan eylemlerle yaklaşık 16 milyon insan harekete geçirilmiş, sendikal hareketin birliği güçlenmiştir. İtalyan konfederasyonlarının uyguladığı işbirliği sendikal hareketin canlanmasında önemli bir örnek olmuştur.²¹⁷

Sendikaların üye sayılarını artırmaya yönelik uygulamalarında özellikle kadın ve genç işçiler hedef grupları oluşturmaktadır. Sendikalaşma eğilimi düşük olan bu gruplardan kadınları örgütlemek oldukça zordur. *“Bu amaçla bazı sendikalar toplu sözleşmelerde eşitlik konularında düzenlemeler yapmakta, eşitlik politikaları ve olumlu eylem programları düzenlemekte, kadın ve eşitlik komiteleri kurmakta, kadın sorunları ile ilgili konularda kampanyalar yapmakta, kadın sorunlarına yönelik özel hizmetler sunmaktadırlar. Kadınların sendika yönetimlerinde temsilini sağlamak amacıyla da kota uygulaması, yönetim organlarında belirli bir sayıda kadına temsil olanağı verilmesi, kadınların sendikal konularda bilgilendirilmesi, sendika toplantı zamanları ile sendikada kullanılan dile dikkat edilmesi gibi yöntemlere*

²¹⁷ Sayım YORGUN, “Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları”, <http://www.sayimyorgun.com/makale4.html>, (24.09.2010)

başvurulmaktadır."²¹⁸ Yine örgütlenme eğilimi oldukça düşük bir başka grup olan gençlerin sendikal örgütlenmelere katılımlarının artmasını sağlamaya dair de uygulamalar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları; sendika aidatlarının belli yaş gruplarına mensup üyelere diğerlerine nazaran daha düşük tutulması, gençlik komiteleri/komisyonları kurulması, okul ziyaretleri, gençlere sendikal bilincin kazandırılmasına yönelik uygulamalar, mesleki eğitime dair özel ücretsiz eğitim programları şeklinde sayılabilir. Dolayısıyla gençlerin sendikalaşmaya olan ilgilerinin artırılmasının (sendikalara yeni üye kazandırma ve sendikal yapının da gençleşebilmesi amacıyla) yolu, sendikaların değişen işgücü kompozisyonuna uyum sağlayabilmesidir. Genç işçilerin nitelik ve talepleri iyi belirlenebilmeli, onların geleceklerine dair verimli eğitim programları oluşturulabilmeli ve hatta sendikaların onlarla ilgilendiğini belirtecek şekilde uygulamalara (örneğin; konserler, gençlik programları, genç çalışma grupları, sosyal birliktelikler, gibi) yer verilebilmelidir.²¹⁹ Örneğin; FNV (Hollanda İşçi Hareketi Federasyonu) gençlere özel bir sendika kurmuştur. Müzik festivallerine ve konserlere sponsorluk yaparak, üyelerine ilgilerini bu yönde cezbedecek kolaylıklar (indirim, kampanya, vb.) sağlayarak gençleri sendikaya çekmek için çalışmalarında bulunmaktadır. İngiltere'de faaliyette bulunan GMB Sendikası Brentford ve Scunthrope gibi futbol klüplerine sponsorluk yapmış, Danimarka metal sendikası ise kadın milli hentbol takımının sponsorluğunu üstlenmiştir.²²⁰

Ayrıca taşeronlaşma/taşeron işçi çalıştırma da sendikaların üye kaybına neden olan ve dolayısıyla sendikalar açısından olumsuz olan bir durumdur. İşverenler taşeron işçileri genellikle yasal yükümlülükleri azaltma amaçlı kullanmaktadır. Ancak taşeron işçi kullanımı, hak ve güvencesiz istihdamın yanı sıra işçiler arasında

²¹⁸ Aysen TOKOL, "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri Ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2002

²¹⁹ Ahmet, SELAMOĞLU, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Ankara 1995, s. 51-55

²²⁰ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 51-52

eşitsizliklerin artmasına ve yaygınlaşmasına da neden olmaktadır. Ayrıca Taşeron işçi kullanımı sayesinde işletme/işveren karşısında sendikalar toplu pazarlık masasında daha güçsüz duruma düşmektedir. Küresel sendikalar bugün geçici istihdam bürolarının istihdam üzerindeki etkisine odaklanarak işçilerin haklarını korumak için bir dizi ilke yayınlamıştır. Bunlar;

- ❖ İstihdam formu açık uçlu, kalıcı ve doğrudan olmalı
- ❖ Taşeron işçiler işletmedeki diğer işçilerle aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında olmalı
- ❖ Geçici ajans çalışanları her açıdan eşit muamele görmeli
- ❖ Geçici istihdam büroları sürekli ve doğrudan istihdam ilişkilerini ortadan kaldırmak için kullanılmamalı
- ❖ Aynı şekilde bu ajanslar sendikaları zayıflatmak veya baltalamak için de kullanılmamalıdır.

Şeklinde²²¹.

Tüm bunların yanı sıra sendikalar, küreselleşme süreci dâhilinde ortaya çıkmış olan yeni küresel ekonomilerin kime ait olacağına, zenginliğin kimler tarafından dağıtılacağına, güce kimin sahip olacağına, temel hakların neler olduğuna, yeni teknolojilerin etkilerine dair nasıl politikalar uygulanacağına dair, eğitimin yaygın ve sürekli olmasının sağlanacağı alanlarda ve sosyal faktörlerin (çevre,vb.) korunmasının sağlanacağı alanlarda özellikle potansiyel üyelerine çözümler sunmalıdırlar. Bu bağlamda işçi sendikacılığı, *“güçlü, demokratik ve katılımcı tepe örgütlenmesine sahip olmalı, sendikal hareketin güçlü ve tutarlı politikalar oluşturabilmesi için değişimi takip eden değil, aksine içinde bulunduğu koşulları yorumlayabilen ve önceden harekete geçen bir yapıya sahip olması gerekir. Sendikal yapının ve katılım kanallarının demokratikleştirilerek yerel örgütlenmelere özgürlük tanınması, doğal olarak yetkin sendikal liderlik ve yönetim ile demokratik sürecin*

²²¹ Global Unions, “Global Unions Adopt Principles on Temporary Agency Work and Call for Good, Secure Jobs for All”, <http://www.global-unions.org/global-unions-adopt-principles-on.html>, (24.03.2011)

koordinasyonunun sağlanması unutulmamalıdır. İşçi sendikacılığı kendi çıkarlarını koruyup geliştirerek mücadeleye devam ederken, aynı zamanda sendikal anlayış ve faaliyetleri de evrensel ölçekte değişen çevre koşullarına uyum sağlayacak niteliğe kavuşturmalıdır.”²²²

Küreselleşme karşısında emeğin dönüşümünde temel amaç kapitalizmi ve müttefiklerini zayıflatmaya çalışmaktan ziyade onlara karşı durabilmek için işçi kapasitesini artırmak olmalıdır. Burada da önemli olan örgüt ve mücadelelerin geliştirilebilmesidir. Küreselleşme karşısında sendikaların çoğu bu yaklaşımı benimsemese de, yine de uygulayanlar mevcuttur. Örneğin, bu konuya verilebilecek en iyi örneklerden birisi Kanada Otomotiv İşçileri Sendikasıdır. Kanada otomotiv sektöründeki üç büyük şirket birleşip işçiler üzerinde küresel rekabete uyuma dair bakı kurduğunda sendikanın bu tutuma karşı cevabı ‘rekabet bir zorunluluk olabilir ancak rekabet bizim amacımız değildir’ şeklinde olmuştur. Küresel uzlaşma stratejisi içerisinde sendikalar küreselleşmenin kurumları ile işbirliğine girebilmelidir. Ancak, sendikaların bu işbirliğinden ne bekleyeceği ve bu süreç içerisinde neye öncelik verecekleri de bir sorundur. Yeni düzene uyum sağlamada sendikalar kendi içlerinde de bir dönüşüm geçirmelidir. Öncelikle amaç sendikal faaliyetin hizmet sunması değil örgütlenmesi olmalıdır. Toplumsal hareket sendikacılığı yaygınlaştırılmalıdır. Sendika üyeleri etnik ya da cinsiyete dayalı kimliklerinden ziyade onların tüm yaşamlarını kapsayacak şekilde algılanmalıdırlar. Sendikalar, çalışanların iş dışında da aktif oldukları mekân ve alanlarla da ilgilenmelidirler.²²³

“Sürekli öğrenme, ülke kurum ve kuruluşlar açısından rekabette avantajın temel anahtarı olacaktır. Sendikalar geçmişten farklı olarak yeni işlevler yüklenmek zorunda kalacaklardır. Bilgi işçileri ve yeni ekonominin yükselişi sendikaların güç kaybının devam etmesine neden olacaktır. Sendikaların varlığını devam

²²² Sayım YORGUN, “Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları”, <http://www.sayimyorgun.com/makale4.html>, (24.09.2010)

²²³ Leo PANITCH, “Reflections on Strategy for Labour”, *Socialist Register*, 2001

ettirebilmeleri amacıyla uluslarüstü sermaye gibi sendikalarında küresel gelişmeleri takip etme ve küresel düzeyde işbirliğine gitmeleri gerekmektedir.”²²⁴

WFTU tarafından 15-16 Aralık 2008’de Lisbon’da gerçekleştirilen bir seminerde sendikal hareketin küreselleşme ve yeni düzen dâhilinde karşısına çıkan sorunlara dair çözüm önerileri şu şekilde özetlenmiştir;

❖ Uluslararası durum, işçilerin ve halkların yüzyıllarca mücadele ettiği kapitalist güçlerce sosyal, sendikal, sivil ve demokratik hakların yok edilmeye çalışıldığını göstermektedir. Sendikalar bu tutum karşısında direnç gösterebilmek ve mücadele edebilmek için işçileri (kadın-erkek-genç) örgütleyebilmelidirler.

❖ Günümüz koşulları sendikal hareket için işçiler bakımından zorlaşmıştır. Sermayenin içinde bulunduğu kriz, sendikaların taleplerinin giderek daha güçlü bir hal almasına neden olmaktadır. Sendikaların mücadelesi düzeni korumaya, işçi hak ve çıkarlarını kapitalizme karşı güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Sendikalar, erkek çalışan temelli olmaktan çıkarak kadın ve genç çalışanlara da her ülke ve kıtadaki işyerlerinde hizmet edebilmelidir.

❖ Ulusal, bölgesel ve sektörel yapıların yanı sıra diğer sınıf ve kitle odaklı sendikal örgütler, uluslararası sendikal harekete eşlik edebilmeli ve bu bağlamdaki uygulamaları benimsemelidir. Sınıf odaklı sendikal hareket gerçekten işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için mücadele edebilmeli ve güçler dengesini değiştirmede kitle mücadelesine yoğunlaşarak sendikal örgütlenme güçlenmelidir.

❖ Talepleri elde etmede yaşanan mücadele sorunları işçilerle de paylaşılarak yönetim kademelerinde çözümlenebilmeli, sendikaların düzenleri bilgi işçisi gibi yeni sınıflara da uyarlanabilmeli, işçi katılımı ve eylem birliği tutarlı ve kararlı hale getirilerek üye kazanımı organizasyonlarında ve mücadelede başarılı olunabilmelidir.

²²⁴ Mehmet ZENCİRKIRAN, “Küreselleşme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, merichd.wordpress.com/2007/02/22/kuresellesme-sorunlar-ve-cozum-onerileri/, (27.03.2011)

❖ Sendikal özerklik ve toplu pazarlık özgürlüğü he düzeyde işçi katılımına dair önemli unsurlardır. Bu bağlamda yapılan savunma ve mücadeleler güçlendirilmeli, uluslararası standartlara uyumlaştırılabilir.

Bu seminerde ayrıca sendikal örgütlerin dikkate alması gereken siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler de şu şekilde sıralanmıştır;

- ❖ Kapitalizm ve küreselleşmenin neoliberal model dâhilinde siyasal, ekonomik ve sosyal alternatiflerini savunmak.
- ❖ Ülkeler ve halklar arasındaki sosyal adaletsizlik, eşitsizlikler, açlık ve yoksulluğun ortadan kaldırılması için karşıt mücadeleler.
- ❖ Çalışanlara daha iyi ücret, servetin adil dağılımı, sosyal ihtiyaçların karşılanması ve daha iyi çalışma koşulları için çabalanması.
- ❖ Her düzeyde kadın ve erkek işçilerin emek ve sosyal haklarının korunması.
- ❖ Ödeme ya da hak kaybı olmadan daha kısa çalışma saatleri için mücadele.
- ❖ Ulusal özellikler göz önünde bulundurularak toplu pazarlık hakkı sağlanması.
- ❖ Özerklik ve özgürlük için mücadelede özgür sendikal örgütlenmenin savunulması.
- ❖ İşyeri ve diğer düzeylerde sendikaların müdahalelerinin güçlendirilmesi; eğitim-öğretim ve sosyal koruma haklarına etkili erişim için mücadele.
- ❖ Gençlerin ve kadınların sendikalara etkili şekilde katılımlarının sağlanması/artırılması.
- ❖ Göçmen işçilerin korunmasında sendikal hareketin güçlendirilmesi.

Sendikal hareket, küreselleşme tehdidinin ve mevcut krizlerin sonuçlarının farkında olarak, ortaklaşa organize olabilmeli, bölgesel ve sektörel düzeylerle birlikte uluslararası düzeyde de işçi hakları savunulabilmeli, adaletsizlikler ve eşitsizliklerin

giderilebilmesi, barış içerisinde ve ilerlemeye açık bir ortam için uluslararası düzeyde de mücadele edilebilmelidir.²²⁵

Dünya genelinde yaşanan değişim ve krizler, işçi sınıfı dâhilinde yoksullaşmanın da artmasını neden olmuştur. Yükselen işsizlik oranları ve part-time ve esnek iş ilişkisi tercihlerinde yaşanan artışlar da mevcut sosyal eşitsizlikleri ve toplumsal sorunları artırmaktadır. Bu bağlamda, ülkelerin ekonomik, siyasal ve sosyal politikaları dâhilinde yapmaları gerekenler ve/veya yapabilecekleri aşağıdakiler şeklinde özetlenebilir;

- ❖ Kamu yatırımları yapılarak iş imkânları artırılmalı
- ❖ Maaşlar, reel satın alma gücü doğrultusunda işçilerin lehine düzenlenmeli
- ❖ Sosyal güvenlik, kamu, sağlık ve eğitim harcamaları artırılmalı
- ❖ İşçilerin çalışma zamanları istihdam haklarında bir azalma olmaksızın düzenlenebilmeli
- ❖ Stratejik sektörlerde özelleştirme durdurulmalı
- ❖ Genç ve kadın işçilerin haklarına dair lehte düzenlemeler yapılmalıdır.²²⁶

“İşçi sendikacılığı sahip olduğu birikim ile örgütlü olduğu toplumsal yapı içerisinde değişim dinamiklerini göz ardı etmeden vizyonunu, misyonunu ve hedeflerini yeniden belirleme sorumluluğunu üstlenmelidir. Uluslararası rekabet sürecinde sendikal hareketin yeniden ivme kazanması ve ekonomik, sosyal ve siyasi gücüne sahip çıkma isteği ancak örgütsüzlerin kitlesel örgütlülüğü ile mümkün olabilir. İşçi sendikacılığı bilgi temelli küresel ekonomik sistem içerisinde yeni politikalar üretmek zorundadır. Öte yandan sendikal hareket küresel piyasa

²²⁵ WFTU, “Final Declaration of the Seminar on ‘Globalization and Its Consequences on Workers Right’”, <http://www.wftucentral.org/?p=2450&language=en>, (23.03.2011)

²²⁶ George MAVRIKOS, “The Economic Crisis and the Role of the International Trade Union Movement”, <http://www.wftucentral.org/?p=2841&language=en>, (23.03.2011)

ekonomisi içerisinde sosyal adalete, eşitliğe ve korumaya öncelik vererek, çalışanların refahının artırılması hedefini de unutmamalıdır.”²²⁷

Küreselleşme sürecinde sendikalar; temel sendikal yapı, üyelik durumu, örgütlenme yapısı ve seviyesi, devletle olan ilişkileri, formel ve enformel kuruluşlarda temsil ve etkinlikleri, işverenlerce daha fazla esneklik elde edilmesi için yapılan girişimlere karşı mücadeleleri, siyasi gelişmelere ayak uydurabilmeleri ve örgütlenmenin ve sendikalaşmanın karşısına çıkan tehdit, tehlike ve engellere karşı yeni teknikler geliştirebilmeleri gibi sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bunlar karşısında sendikalar da özetle; çeşitli kurumlarla ilişki içerisinde bulunarak, lobi faaliyetleri yaparak, uluslararası genişlikte bir üst örgütlenme gerçekleştirip ortak görüş alışverişlerinde ve hareketlerde bulunarak, sorunlara dair çözüm için ortak hareket ederek, işverenlerin sendikasızlaşmaya yol açabilecek girişimlerine karşı çözümler üreterek, pazarlık gücü metodlarını artırarak uluslararası düzeyde gelişmeleri ve değişimi yakından takip etmeli ve her yeni ortam ve duruma hazırlıklı olabilmelidirler.²²⁸

Sendikaların önlerinde iki seçenek vardır; ya geleneksel yapılanmadan vazgeçip günün gerekliliklerine ayak uyduracak uygulamalara geçeceklerdir ya da üye ve rekabet güçlerini git gide kaybederek yok olacaklardır.

²²⁷ Ahmet SELAMOĞLU, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, s. 40-50-52

²²⁸ Salim USLU, “Bilgi Toplumu, Emek ve Sendikalar”, www.ekodialog.com/Makaleler/bilgi-toplumu-emek-sendikalar-makale.html, (27.03.2011)

3.2. Küreselleşmenin Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmeleri

Üzerindeki Etkileri

Küreselleşme ile beraber gelen ekonomik ve teknik gelişimlere ayak uydurabilmek adına, işletmelerce gece çalışma ile ilgili konulara da esneklik getirilmesi istenmektedir. Uluslararası çalışma örgütü (ILO), bu konu dâhilinde çalışmalar yapmaktadır. ILO, gece çalışmanın işçiler üzerine olumsuz etkilerini de belirtmekle birlikte ekonomik nedenler göz önünde bulundurularak, gece çalışma konusuna da olanak tanınması yönünde görüş bildirmektedir.

Toplu pazarlık mekanizması, yapısı gereği her zaman işçi ve işveren arasında mevcut ilişkileri düzenlemektedir. Bu bağlamda taraflardan birisi olan işçi sendikaları, toplu pazarlık dâhilinde, mevcut üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumaya, çalışma şekillerine müdahale ile çalışma koşullarını iyileştirmeye, buldukları yapıdaki konumlarını geliştirmeye ve ücret durumlarını iyileştirmeye çalışırlar. Küreselleşme olgusu ile birlikte, ekonomik ve teknik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan ve bu gelişmelere işveren/işletme kesiminde ayak uydurulabilmesine olanak tanıyan esnek çalışma, sendikacılığı ve dolayısıyla bununla bağlantılı olarak toplu pazarlık yapısını da etkilemektedir. Günümüzde giderek yaygınlaşmakta olan esnek çalışma olgusu sendikaları ve tabii dolayısıyla toplu pazarlık yapısını etkilemektedir. Bu etki; toplu pazarlığın düzeyini, içeriğini ve taraflarını değiştirebilirken aynı zamanda toplu pazarlık mekanizmasını da merkeziyetçi yapıdan uzaklaştırmaktadır.

Toplu pazarlık mekanizması dâhilinde meydana gelen en önemli değişiklik, toplu iş sözleşmesinin içeriğinin değişmiş olmasıdır. Bu değişiklikte birlikte toplu pazarlık sayısal bir pazarlık olmaktan uzaklaşmış ve daha kaliteli bir hale dönüşmüştür. Ücret, yan ödemeler, sosyal yardımlar vb. konular tartışılmamakla

beraber, bunların yerine toplu pazarlık dâhilinde tartışmaya açılan konular daha çok işçilerin eğitimleri, iş güvencesi, iş organizasyonları, çalışma hayatı kalitesi, vb. olmaya başlamıştır. Bu tür daha nitelikli konular, toplu iş sözleşmesi içeriğinde daha önemli maddeleri oluşturmaktadır.

Konunun bir diğer boyutu ise işçi-işveren ve örgütler arasında, toplu pazarlık düzeyine dair değişiklik tartışmalarına neden olmasıdır. Taraflar bu değişikliğe bağlı farklı görüşler ortaya koymaktadırlar. İşveren tarafı için, işletme düzeyi toplu pazarlık yapısı daha fazla esneklik sağlayacak bir olgudur. Dolayısıyla işveren tarafınca bu olgu daha fazla desteklenmektedir. Ancak, işyeri işletme düzeyinde yapılacak toplu pazarlık esnekliğe işveren tarafından olumlu etki getirmenin yanı sıra, toplu pazarlık masasında işçi örgütü/sendika karşısına işverenin tek olarak (birey olarak) çıkması anlamına da gelmektedir.²²⁹

Küreselleşmenin tüm dünya üzerinde hızla yayılan etkisi ile birlikte, özellikle teknoloji yoğun sektörlerde hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. Bu sektörlerde yaşanan ilerlemeler ve yine bu sektörlerin dünya genelinde hemen her alanda kazandığı yoğunluk, istihdam edilecek işgücünün de daha kalifiye olmasını gerektirmekte ve işgücü kalifikasyonunda da bir artış yaşanmaktadır. Yaşanan bu artış, faaliyette bulunan bu sektörlerdeki işçi sendikalarını da yapısal olarak etkilemektedir. Bu etkilerin başında, ücret sendikacılığı anlayışında ve toplu sözleşme süreci dâhilindeki önceliklerdeki değişimler belirtilebilir. Diğer yandan işçiler için de değişimler söz konusudur. Örneğin ileri teknoloji kullanımı ile birlikte işçilerin iş yerlerine bakışları da değişebilmektedir. İşçiler için köklü ve büyük şirketlerin bünyesinde çalışmak, ücret ve ücret artışlarına göre daha önemli bir hale gelebilir ve ücret konusunu ikinci plana itebilir (örnek; Japon soko-şoşa'ları). İleri teknoloji kullanımındaki artışlar, sendikal yapı ve işçilerin yanı sıra işletmeleri de etkilemektedir. İleri teknolojilerin yoğunlaşması ile birlikte ölçek ekonomileri ve onların doğurduğu daha büyük şirketler ortaya çıkmıştır. Büyüyen bu yapı ve değişen

²²⁹ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul, 1995, s.85

üretim yapısı da beraberinde oligopolist ve/veya tekeli rekabeti getirmiştir. Bu durum toplu pazarlık yapısını da doğrudan etkilemektedir çünkü toplu pazarlık taraflarından birisi olan işverenin oligopolcü ve/veya tekeli rekabet yapısında bulunması arasında toplu pazarlık koşullarını etkileyecek farklar bulunmaktadır.

Yeni teknolojilerin kullanılması ile birlikte istihdama olan ihtiyacın azalması da sendikaları ve dolayısıyla toplu pazarlık gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle toplu pazarlığın işletme düzeyine inmesi ve/veya çok düzeyli hale gelmesi ile birlikte grevin etkin rolünün azalmasında da yeni teknolojilerin etkisi mevcuttur. Bazı ülkelerde, işletmelerde yeni teknoloji kullanımının toplu pazarlığa etkilerine dair yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; Almanya, Fransa, Norveç, İsveç, Danimarka gibi ülkelerde teknolojik değişikliklerin işçilerin bilgisi ve katılımı dâhilinde olması yasal düzenlemelerle desteklenmiş ve buna dair yasal çerçeve toplu pazarlıkla tamamlanmıştır.²³⁰

ÇUŞ'ların işleyiş biçimlerinin de toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapısı üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur. Özellikle ÇUŞ'ların farklı ülkelerde aynı malı üreten yatırımlarının bulunması sendikaların toplu pazarlık isteklerine karşı daha güçlü direnebilmelerine yol açmaktadır. Örneğin üretimlerini bir ülkeden diğerine kolaylıkla kaydırarak grevin etkinliğini azaltabilmektedirler. Diğer yandan sendikaların aşırı istekleri ve/veya uzlaşamama durumlarında da yatırımlarını başka ülkelere kolayca taşıyabilmektedirler. Bu durum da sendikaların tabii dolayısıyla toplu pazarlık yapması ve toplu sözleşme bağitlayabilmesini güçleştirici bir etki göstermektedir.²³¹

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının da toplu pazarlık yapılabilmesi ve toplu sözleşme bağitlanabilmesi üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur. Burada asıl önemli nokta, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının toplu pazarlık yapısına bir nevi alternatif olmasıdır. Dolayısıyla sendikalar da toplu pazarlık süreci içerisinde

²³⁰ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 125-126

²³¹ Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 193

eskiden uyguladıkları toplu pazarlık stratejilerinin dışına çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Çünkü insan kaynakları yönetiminin alternatif oluşturduğu ortamda eski tip stratejiler ile toplu pazarlıkta başarıya ulaşma şansları ortadan kalkmaktadır.²³²

Diğer yandan, esneklik ve esnek çalışma uygulamaları endüstri ilişkileri sisteminde temel yeri olan toplu pazarlık üzerine çeşitli şekillerde etki yapmaktadır. Bu etkiler genelde toplu pazarlığın yapısı ve şekline değişikliğe yol açmakta olup toplu pazarlık mekanizmasını merkeziyetçi yapıdan uzaklaştırmaktadır. Merkeziyetçi yapıdan uzaklaşan toplu pazarlık sisteminde düzey milli ve endüstri seviyesinden işletme ve iş yeri seviyesine inmektedir.

Çalışma sürelerinin azaltılması uzun zaman işçi-işveren arasında sorun teşkil eden bir durum olmuştur. Özellikle 1980'li yıllara kadar işverenler sendikal baskılar sonucu çalışma sürelerinde azaltmaya gitmişlerdir. Çalışma sürelerinin azaltılması nasıl işçiden yana daha olumlu bir durum ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi de işveren tarafınca öngörülen bir olumlu durumdur. İşveren çalışma sürelerinde gerek kanunen gerekse toplu sözleşmeler yoluyla gidilen azaltılmalara karşılık olarak esnekleştirme de istemektedir.

Batılı ülkelerde çalışma saatleri ortalama olarak 37 ila 39 saat arasında değişmektedir. *“Örneğin; Almanya’da metal işçileri, toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süresini 37 saate indirmiştir. Aynı şekilde, Fransa’da 1981’de çıkarılan yasa ile haftalık çalışma süresi 39 saat olarak tespit edilmiştir. İngiliz sendikaları da, Alman meslektaşları gibi haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi için çaba sarf etmektedirler. Fakat işçilerin çalışma sürelerinin azalmasına karşılık, işletmelerin faaliyet süreleri azalmamakta, hatta artmaktadır. Örneğin; 1982 yılında Hollanda’da, imzalanan toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 40 saatten 38*

²³² Aysen TOKOL, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001, s. 212-213

saate indirilmiştir. Buna rağmen işletme, günde 9,5 saat olarak 5 gün faaliyette bulunmaktadır. Yani haftalık çalışma süresi 47,5 saat olmaktadır."²³³

İşletmelerin çalışma sürelerinde yaşanan azalmayla faaliyet sürelerini denkleştirmeleri, yeni işçi alımları (vardiya usulü çalışma), fazla mesai uygulamaları, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ortaya çıkacak esnek çalışma uygulamaları gibi yollarla sağlanabilmektedir. Toplu sözleşme kapsamında da çalışma süreleri çeşitli yollarla esnekleştirilebilmektedir. Örneğin; Çalışma sürelerinin seneleştirilmesi, esnek toplu iş sözleşmelerinin imzalanması, hafta sonu ya da gece çalışmanın toplu sözleşme kapsamına alınması, vb. gibi. Burada bahsi geçen "çalışma sürelerinin seneleştirilmesi" yine esnek çalışma dâhilinde ortaya çıkan bir kavramdır. Uygulamalarına bazı ülkelerde (Belçika, Hollanda, vb.) rastlayabileceğimiz seneleştirme dâhilinde, çalışma sürelerine uygulanan günlük, haftalık saat limitleri ortadan kaldırılabilen ve dolayısıyla çalışma süreleri daha esnek bir hale getirilebilmektedir. "Örneğin; Belçika'da 17 Mart 1987 tarihinde çıkarılan bir yasayla, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin seneleştirilmesine imkân tanınmıştır."²³⁴ Çalışma sürelerinin seneleştirilmesi uygulamaları kapsamında, günlük 8 saatlik çalışma süresi 12 saate çıkarılabilmekte, haftalık çalışma süreleri limitleri ise (örneğin; 40 saat) tamamen ortadan kaldırılabilen ve dolayısıyla haftalık çalışma süresinde herhangi bir değişiklik olmamakta dolayısıyla haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplanan yıllık çalışma süresi sene içerisinde değişen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin toplamını sınırlamaktadır. (Örneğin; Haftalık 40 saat üzerinden toplamı hesaplanan yıllık çalışma süresi, haftada daima 40 saat çalışılarak doldurulmak zorunda değildir ancak yıllık çalışma süresi limiti sabittir.)

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ortaya çıkan bir diğer yeni kavram da "esnek çalışma sözleşmeleri" dir. Bu sözleşmeler kapsamları dâhilinde çalışma sürelerinin esnekleştirilebilmesine dair kolaylık sağlamaktadırlar. "Bunun ilk örneğine, Belçika'da 1988 Nisan ayında, 25.000 işçi çalıştıran GB INNO BM şirketi

²³³ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul,1995, s.83

²³⁴ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul,1995, s.83

ile imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde rastlanmıştır. Bu esnek toplu iş sözleşmesi ile taraflar, 5 yıl içinde verimliliğin %20 artacağını ummuşlardır. Süresi belirsiz olan bu sözleşmeye göre; haftalık çalışma süresi en az 20 en çok 40 saat, günlük çalışma süresi ise en az 4 en çok 8 saat olabilmektedir. Çalışma süreleri 14 gün önceden işçilere bildirilmekte ve haftada en fazla 5 gün çalışılmaktadır. İşçilerin ücretleri ise belli bir miktara kadar garanti edilmektedir. Haftalık, belirli bir sürenin altında çalışılması halinde, aylık ücret haftada 27 saatten, yıllık ücret ise 33 saatten hesaplanarak bulunacaktır.”²³⁵

Son yıllarda imzalanan toplu sözleşmelerin içeriklerinde hafta sonu ve gece çalışmalarını da sınırlandıran ibarelere rastlanmaktadır. Örneğin; hafta sonu çalışması birçok Avrupa ülkesinde toplu sözleşme kapsamı dâhiline alınmaktadır. “Örneğin; Belçika’da, Pazar günü çalışması, imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle mümkün hale getirilmiştir. Benzer şekilde, Fransa ve İngiltere’de de, hafta sonu çalışması toplu iş sözleşmeleri ile olanaklı olmaktadır.”²³⁶

Esnek çalışma şekillerine bağlı olarak gelişen diğer bir önemli değişiklik ise toplu pazarlığın merkezîyetçi yapıdan uzaklaşmış olmasıdır. Merkezî yapıdan uzaklaşan toplu pazarlık daha çok endüstri seviyesine, ulusal seviyeye ve işyeri/işletme düzeyine inmektedir. Bu olgu daha çok batı ülkelerinde yaygınlaşmaktadır. Bu ülkelere örnek olarak ABD, İngiltere ve Fransa gösterilebilir.

²³⁵ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul,1995, s.83

²³⁶ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul,1995, s.84

SONUÇ

“Küreselleşmenin İşgücü ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri” adlı bu çalışmada, küreselleşme bağlamında dünya genelinde yaşanan değişimin endüstri ilişkileri ve işgücü üzerinde yarattığı etkiler irdelenmiştir.

Küreselleşme; ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel açıdan bakıldığında 1860’lı yıllar itibari ile incelenebilecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ekonomik anlamda, ülkeler arasında süregelen ticaret ve sermaye akımları buna örnek teşkil etmektedir ve dünya ekonomisi bağlamında ticaretin bütünleşmesi de 19. yüzyılın ilk yarısında gerçekleşmiştir. Ne şekilde açıklanırsa açıklansın küreselleşme, dünyanın giderek küçük bir köy haline gelmesini ifade etmektedir.

Küreselleşmenin doğurduğu sonuçların temelinde teknolojik gelişmeler bulunmaktadır. Teknolojik gelişmelerin küreselleştirmeyi yaygınlaştırmasının ve hızlandırmasının yanı sıra onu ortaya çıkardığını da söylemek mümkündür. Teknoloji yalnızca küreselleşmenin ortaya çıkmasına neden olmakla kalmamış, buhar gücü kullanımı, buhar gücü ile çalışan makineler ve akabinde makineleşmenin gelişmesine, el tezgâhlarından fabrikalaşmaya (yoğun bant üretimine) geçişe de yol açmıştır. Yaşanan bu gelişmeler ve ortaya çıkan sanayileşme, fabrikalarda çalışacak insan gücüne olan ihtiyacı doğurmuştur. İhtiyaç duyulan bu işgücü yine fabrika üretimine geçiş neticesinde zayıflayan atölyelerden ve makinelerin kullanımı ile insan gücüne olan ihtiyacın azaldığı tarım sektöründen elde edilmiştir.

Bu doğrultuda atölyelerden ve tarım kesiminden sanayi kesimine geçiş yapan işgücü “işçi sınıfı” olarak adlandırılan yeni bir sınıfın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Vasıfsız ve yarı vasıflı olarak bu sınıf dâhilinde yer alan çalışanların sayıca çok fazla olması, çalışmaya duydukları yoğun ihtiyaç, işveren nezdinde ikamelerinin kolay olması, içinde bulunulan ekonomik koşullar ve devletin çalışma yaşamına müdahalede bulunmaması işçilerin kötü ve ağır çalışma şartlarına maruz kalmalarına

neden olmuştur. Bu şartlar altında çalışan işçiler içinde buldukları bu çalışma koşullarına karşı bir süre sonra örgütlenmeye, birlik olarak hareket etmeye başlamışlardır. İşçi örgütlenmeleri sendikal yapılanmaları doğurarak endüstri ilişkileri sisteminin kurulmasını sağlamışlardır. Sistem dâhilinde sendikal yapılanmalar hükümet politikalarınca da desteklenerek işveren ve işçi kesiminin ortak paydada bir araya gelebilmesi, işçi sendikalarının toplu pazarlık ve toplu sözleşme yolları ile işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabilmesi sağlanmıştır.

1970'lerin başına kadar endüstri ilişkileri altın çağını yaşamıştır. Ancak, küreselleşme ile birlikte, yeni teknolojilerin geliştirilmesinde ve geliştirilen bu teknolojilerin kullanımında vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulması (nitelik düzeyi artan işgücünün buna bağlı olarak çıkarlarını korumak adına örgütlenmeye ihtiyaç duymaması), üretim şekillerinin ve işletmelerde uygulanan yönetim modellerinin günün koşullarına göre değişikliğe uğraması (personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte insan kaynakları yönetiminin uygulamada, çalışanların örgütlenme ihtiyacını ortadan kaldırması) ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler, sektörel yapı değişimi (istihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kayması ve hizmetler sektöründe özellikle atipik istihdam modellerinin uygulanması neticesinde kadın ve gençleri de yoğun olarak istihdam edebilmesi ile birlikte örgütlenmeyi zorlaştırması), değişen ve şekillenen yeni çalışma ilişkileri kapsamında sendikalarda güç (üye) kaybına yol açmıştır.

Sendikalarda yaşanan üye ve güç kayıpları onların endüstri ilişkileri sistemi içerisindeki etkinliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla sendikaların bu duruma uyum sağlamaları gerekmektedir. Yeni işgücü profilinin örgütlenebilmesi için sendikaların faaliyetlerinin onlara daha çekici hale gelmesi, yeni düzenin ve çalışma şekillerinin doğurduğu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, örgütlü olmanın yine bu doğrultuda onlara katkı sağlayabilmesi gerekmektedir. Sendikacılık hala, üyelerin hak ve çıkarlarının örgütlü (daha güçlü) olarak işveren karşısında savunulabilmesini ifade etmekte olsa da, özellikle yeni üretim ve yönetim şekilleri ile birlikte sendikaların üye elde etmelerine en açık konular olan çalışma şekilleri ve ücretlerin

belirlenmesi, özellikle yüksek kalifiye elemanlar için, işletme düzeyinde işveren ve çalışanın karşılıklı rahatlıkla kararlaştırabildiği konular haline gelmiştir. Bu durum sendikaların örgütlenmeyi sağlamak adına kendilerine yeni yollar bulması gerekliliğini doğurmuştur. Sendikaların, ücret ve çalışma koşulları dışında, özellikle kalifiye, kadın ve genç çalışanları örgütleyebilmeleri onlara çekici gelecek hizmetleri ve sosyal girişimleri gerçekleştirmelidirler. Bu doğrultuda, daha kalifiye hale gelmeyi hedefleyen özellikle gençlere ve diğer çalışanlara sağlanabilecek eğitim imkânları, yüksek vasıf düzeyinde bulunan çalışanları örgütlenmeye ikna edebilecek güncel gereklilikler, kadın çalışanlara iş ve ev hayatları arasında kolaylık sağlayabilecek düzenlemeler gibi girişimlerle sendikalar yeniçağın işgücünü örgütleyebilecek hale gelmelidirler. Genel olarak, güçlü ve sendikal gücü olumlu etkileyebilecek işgücünü çekebilmek için sendikalar üyelerine sundukları hizmetlerin çeşitliliğini ve niteliğini artırmalıdır. Bu hizmetler, destekleyici sosyal yardımlar, mesleki danışma hizmetleri, mesleki iletişim ve eğitim programları gibi örneklendirilebilir.

Her ne şekilde olursa olsun, günün gerekliliklerine uyum sağlanabilmesi için, küreselleşen dünya düzeninde sendikal yapılanmaların da küreselleşmesi gerekliliği mevcuttur. Bu bağlamda yeni yapılanmaların çeşitli grupların istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilirken aynı zamanda uluslararası düzeyde de faaliyet gösterebilecek duruma gelmeleri gerekmektedir. Küreselleşen dünya beraberinde küresel bir örgütlenme yapısına da ihtiyaç doğurmaktadır. Dolayısıyla sendikalar için uluslararasılaşma gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Sendikalar uluslararası düzeyde de hareket edebilir duruma gelmelidir. Uluslararası sendikal hareket olarak betimlenen bu durum, ulusaşırı çalışma koşullarının belirlenmesini, sosyal politikaların ulusaşırı düzeyde oluşturulabilmesini/uyumlaştırılabilmesini, ulusaşırı işkolu çerçeve ve toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilebilmesini, sendikaların uluslararası düzlemde dayanışma ve işbirliği içerisinde olabilmesini içermektedir. Bu bağlamda sendikalar uluslararasılaşma dâhilinde hedeflerini geniş tutmalı, toplumsal anlamda işbirlikçi ve dayanışmacı olmalı, sadece çıkar birlikteliği olarak görülmemeli, sosyal devlet politikalarını savunmalı, insan haklarından yana, teknolojik ve bilimsel gelişmelere

açık, çevreye duyarlı bir bakışa sahip olmalı, tüm bunları da kapsayacak şekilde post-endüstriyel çağa ayak uydurmalı ve gelişmeyi demokrasi çatısı altında yürütmelidirler.

Sendikalar, çeşitli kurumlarla ilişki içerisinde bulunarak, lobi faaliyetleri yaparak, uluslararası genişlikte bir üst örgütlenme gerçekleştirip ortak görüş alışverişlerinde ve hareketlerde bulunarak, sorunlara dair çözüm için ortak hareket ederek, işverenlerin sendikasızlaşmaya yol açabilecek girişimlerine karşı çözümler üreterek, pazarlık gücü metodlarını artırarak uluslararası düzeyde gelişmeleri ve değişimi yakından takip etmeli ve her yeni ortam ve duruma hazırlıklı olabilmelidirler.

Özetle, sendikaların işçi-işveren ilişkileri kapsamında içerisinde buldukları kriz onları yok olmaya değil yeniden yapılanarak günün koşullarına ayak uydurmaya sevk etmelidir. Bu yüzden, özellikle sivil toplum örgütlerinin ve çalışma ilişkilerinin en önemli aktörlerinden olan sendikalar sahip oldukları yapı ve politikaları içinde buldukları çağın şartlarına göre yeniden düzenlemelidirler. Sendikaların endüstri ilişkileri dâhilinde yeniden güçlenmeleri, küresel düzeyde bir rol üstlenmelerini, faaliyetlerini vasıflı işçiler için cazip olacak hale getirmelerini, ilke ve faaliyetlerini hızla değişen düzene ve ihtiyaçlara hitap edecek hale getirmelerini, temel hakların ve demokrasinin küresel değer kabul edildiği bir yüzyıla dâhil olduğu düşüncesinin esas alınmasını ve sendikaların dünya genelinde küresel amaçları temel alarak birleşmelerini gerektirmektedir. Yeni düzende sendikaların temel hedefleri, bu düzene en iyi şekilde adapte olarak, işçilerin beklentilerine en iyi şekilde cevap verebilecek örgütlülük yapısına ulaşabilmek olmalıdır.

EK

Çok Uluslu Şirketlere Karşı Ortaya Çıkan Küresel Örgütlenmeler ve Uygulamalarına Dair Örnekler

Küreselleşme sürecinde, işletmelerin çok ulusluluğuna karşılık olarak uluslararası sendikacılık uygulamalarına başvurulmuştur. Uluslararası sendikacılık bunu yeni bir araç olarak ortaya koydukları sınır ötesi örgütlenme ile yani uluslararası işkolu federasyonlarına dair birbirinden değişik ve bağımsız ülkelerde bulunan ulusal sendikalarla işbirliği yaparak kullanma yoluna gitmiştir. Sınır ötesi örgütlenmelere dair göze çarpanlar; Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması NAFTA bölgesinde bulunan Kanada, ABD ve Latin Amerika ülkelerindeki yoğunlaşmadır. Bu örgütlenmeler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler dâhilinde bulunan sendikal yapılanmalara dair dört temel alanda sorunlarla ve engellerle karşılaşmaktadır. Bunlar;

❖ *“Küreselleşme sürecinde sermayenin hareketliliği ve özellikle konfeksiyon sanayiinde üretimin kolayca yer değiştirmesi sınır ötesi örgütlenmeleri etkisiz kılmaktadır. Sermayenin hareketliliği ve üretimin organizasyonundaki esneklik olanakları nedeniyle, sınır ötesi örgütlenmeler bir ya da birkaç ülkeyi kapsadığı zaman etkisiz olmakta ve her zaman yeni bir ülkeye üretimi kaydırma olanağı bulunabilmektedir.*

❖ *Örgütlenmeye ihtiyaç duyulan gelişmekte olan ülke kanadında baskıcı rejimlerin varlığı ve baskıcı rejimlerin egemen olduğu ülkelerde sınır ötesi bağlantıların kurulması son derece zor olmaktadır. Gerek yasalarla gerekse uygulamada sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlandığı ortamlarda, sınır ötesi örgütlenmenin yaygınlaşıp güçlenmesi son derece zor olmaktadır.*

❖ *Çoğu Latin Amerika ülkesinde görülen korporatist sendika-devlet ilişkileri bu mevcut korporatist yapılardaki güçlü sendikaların karşısında alternatif sendikal hareketlerin desteklenmesi ile sendikal harekette bölünme eğilimlerini de artırmaktadır.*

❖ *Dördüncü engel olarak da AFL-CIO'nun ve Latin Amerika kolu olan AIFLD'nin Orta ve Güney Amerika'da Pinochet dâhil askeri diktatörlükleri destekleyen ve 'sendika emperyalizmi' kategorisine giren faaliyetlerinin Latin Amerika sendikalarında yarattığı güvensizlik gösterilmektedir.*²³⁷

Bu engellerin varlığı yine de sınır ötesi örgütlenmelerin başarılı olma şansının hiç olmaması anlamına gelmemektedir. Sınır ötesi örgütlenmeler, farklı ulusal sendikaların ortak amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen yapılanmalardır. Örneğin; *“Kaynak açısından güçlü olan Kuzey Amerika sendikalarının çıkarı, Amerikan işlerinin Latin Amerika'da, düşük ücretli sendikasız işçi istihdam ederek ihracata yönelik üretim yapan maquiladora fabrikalarına kaydırılmasını önlemek iken, Latin Amerika sendikalarının ve maquiladora işçilerinin çıkarı da tam da bu düşük ücretli sendikasız işyerlerinde sendika kurmak ve ücretli çalışma koşullarını iyileştirmektir. Bu anlamda küreselleşme ABD işçileri ile maquiladora işçilerinin aynı hedefe yönelmesinin koşullarını yaratmış olmaktadır.*²³⁸

Sınır ötesi örgütlenmelere dair verilebilecek örnekler arasında en çok değinilen, Phillips Van-Heusen (PVH) ve GAP örgütlenmelerine dair iki örnek olaydır. Bunlardan ilkinde bakacak olursak;

“PVH merkezi New Jersey, ABD'de olan dünyanın en büyük gömlek üreticisidir. ABD'de üretim birimleri olan PVH'nin Honduras, Guatemala, Costa Rica ve Puerto Rico'da da üretim tesisleri bulunmaktadır. PVH ayrıca küresel

²³⁷ Seyhan ERDOĞDU, “Küresel Sendikacılık”, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul 2003, s.262

²³⁸ Seyhan ERDOĞDU, “Küresel Sendikacılık”, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul 2003, s.263

düzeyde taşeron firmalarla da çalışmaktadır. Bütün bu şirketler küresel bir fabrikanın bölümleri olarak düşünülebilir. Küresel fabrikanın ABD bölümünde dizayn, kumaşın ölçülenip işaretlenmesi ve kesilmesi işleri yapılmaktadır. Bu parçalar, dikiş, ütü katlama, paketleme gibi emek yoğun işler için Honduras veya Guatemala'daki maquiladora bölgesine sevk edilmektedir. Daha sonra giysi pazarlama için ABD'ye geri gönderilmektedir. PVH, sermayenin üretim ve dağıtım süreçlerinde de uluslararasılaştığı küreselleşme aşamasının tipik bir örneğidir. Küresel fabrikanın farklı bölümlerinde çalışan işçilerin karşılaştığı sermaye tek ve ortaktır. Küresel fabrikanın farklı ülkelerde bulunan bölümlerindeki farklı işçiler aynı kumaşa dokunarak üretim yapmaktadırlar. PVH'nin Guatemala'da CAMOSA I ve CAMOSA II adlarını taşıyan fabrikalarının yanı sıra maquiladoralarda taşeron firmaları da bulunmaktadır. PVH'nin Guatemala'daki 660 işçisinin %70'i saatte 75 sent kazanan genç kadınlardır. PVH işçilerinin 1989 yılında başlayan örgütlenme çabaları yönetimin yoğun tepkileri ile karşılaşmıştır. STECAMOSA (Sindicato de Trabajadores de Camosa) sendikası ile dayanışma içine giren ABD/Guatemala İşçi Eğitim Projesi (GLEP), Uluslararası Giyim İşçileri Sendikası (ILGWU), Birleşik Giyim ve Tekstil İşçileri Sendikası ve diğer ABD sendikaları, ABD'nin Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi kurallarına göre Guatemala Hükümeti hakkında şikâyette bulunmuşlardır. Ticari ayrıcalıkların kaybedilmesi tehlikesi karşısında Guatemala Hükümeti ilk maquiladora sendikası STEMACOSA'yı 1992 yılında tanımak durumunda kalmıştır. Ancak PVH, Guatemala iş yasasının gerekli saydığı %25 örgütlenme oranını dolduramadığı için sendika ile toplu görüşme yapmayı reddetmiştir. STEMACOSA, 1995 yılında yeniden bir örgütlenme kampanyası başlatarak sınır ötesi destek için Guatemala Tekstil İşçileri Federasyonuna başvurmuştur. Federasyon da Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF)'ye başvurmuştur. ITGLWF Latin Amerika Bölgesel Ofisi, Amerikalılar Arası Tekstil ve Giyim İşçileri Federasyonu (FITTIV) vasıtasıyla STECAMOSA'ya tam gün görevli bir örgütlenme elemanı göndermiştir. STECAMOSA, FITTIV, US/GLEP/ ve ABD Giyim İşçileri Sendikası UNITE, Maquiladora işçileri için yeni bir örgütlenme stratejisi geliştirmişlerdir. STECAMOSA'nın 100'ün üstünde işçiyi üye yapması ile de %25 barajını aştıklarını

görerek toplu sözleşme hakkı talep etmişler, PVH ise sendikanın %25 barajını aşmadığını ileri sürmüştür. PVH yöneticisi Bruce Klatsky, Human Rights Watch isimli insan hakları örgütünün yönetim kurulunda bulunduğu için US/GLEP ve STECAMOSA, Human Rigts Watch'ın, işçilerin %25 barajını geçip geçmediği konusunda hakem olmasını istemişlerdir. Human Right Watch'un hakemliği ile sendikanın %25 barajını aştığı tespit edilince PVH toplu sözleşme masasına oturmayı kabul etmiştir. Ve PVH işçileri Guatemala maquiladoralarında ilk toplu sözleşmeyi 8 yıllık bir mücadele sonunda 1997 yılında imzalayabilmişlerdir.”²³⁹

Bu örnek ekstrem olmakla birlikte küresel bazda üretimde bulunan bir fabrikada örgütlenmenin uluslararası dayanışma ile sağlanabileceğini, buna dair bir potansiyelin varlığını ancak yine de bu dayanışmaya dair unsurların uluslararası sınırlarının da bulunduğunu göstermektedir. İhracata dair Serbest ticaret bölgelerinde kurulmaya çalışılan sınır ötesi örgütlenmeler için başka örnekler de mevcuttur. Bunlardan bir kaçına bakacak olursak;

“CNTD (Dominik İşçileri Ulusal Konfederasyonu), FENETAZONAS (Serbest Bölge İşçileri Federasyonu), ITGLWF, ITGLWF'nin bölge örgütü FITTCC-ORIT, AFL-CIO, AIFLD ve AFL-CIO'nun daha sonra UNITE olarak birleşen iki üye sendikası arasında yapılan işbirliği ile Dominik serbest bölgelerindeki işçilerin örgütlenmeleri ve toplu sözleşme mücadeleleri desteklenmiştir. Bu sınır ötesi işbirliğinde belirli şirketler hedef alınmış, işyerindeki sendikalara eğitilmiş örgütçü desteği sağlanmış, yeni üyelere sendikal eğitim verilmiş, ABD Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi kapsamında Dominik Cumhuriyeti Hükümeti'ne baskı yapılmış, serbest bölgedeki giyim şirketlerinin müşterileri olan ABD'deki şirketler üzerinde tüketici baskısı yaratılmaya çalışılmıştır.

1992 yılında CWA (Amerikan Haberleşme İşçileri), CAW (Kanada Otomobil İşçileri) ve CEP (Kanada Haberleşme, enerji İşçileri) arasında, Kanada

²³⁹ Seyhan ERDOĞDU, “Küresel Sendikacılık”, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul 2003, s.263-264

kökenli bir telekomünikasyon ve teçhizat firması olan Northern TELECOM'un Kanada'daki tesislerini ABD'ye taşıması ve yeni ABD tesislerini sendikasıylaştırması girişimi karşısında doğan dayanışma ağı, daha sonra güney Amerika'da 8 ülkeden 11 sendikanın katılımı ile genişletilmiştir. Bu işbirliği çerçevesinde CWA, CEP ve STRM (Meksika Telekomünikasyon İşçileri Sendikası) arasında sınır ötesi örgütlenme için sürekli bir ilişki kurulmuştur. Bu dayanışma çerçevesinde Kanadalı işçilerin örgütlenme çabaları Brezilya, Nikaragua gibi farklı ülkelerde ABD Şirketi Sprint tarafından istihdam edilen işçilerin gösterileri ile desteklenirken, Meksika'daki STRM işçilerinin Sprint'deki örgütlenme çabaları da ABD ve Kanada sendikaları tarafından desteklenmiştir. Sprint'e karşı bir başka kampanya da Sprint'in San Francisco'daki işçilerini örgütlenme girişimleri nedeniyle işten çıkarması nedeniyle başlatılmıştır. Ancak bu kampanya işçilerin geri alınması ile sonuçlanmamış, Sprint daha sonra San Francisco tesisini kapatmıştır.

UE (Birleşik elektrik İşçileri)/ABD ile FAT/Meksika (Gerçek Emek İttifakı) arasındaki 'stratejik örgütlenme ittifakı' (1992), aynı işverene ait Meksika ve ABD'deki tesislerde ortak örgütlenmeyi hedeflemiş, ancak Kuzey Meksika'daki General Electric ve Honeywell şirketlerindeki örgütlenme başarılı olmayınca, ittifak faaliyetini sendikal örgütlenmenin daha güçlü olduğu Orta Meksika'ya kaydırmıştır. FAT ise UE'nin örgütlü olduğu Wisconsin'deki bir alüminyum fabrikasında çalışan göçmen işçiler arasında örgütlenme çalışmaları yapmış, Meksika'daki General Electric firmasından atıldıktan sonra FAT örgütçüsü olan bir işçiyi, Meksikalı göçmen işçiler arasında UE adına örgütlenme faaliyetlerinde bulunması için Wisconsin'e göndermiştir. UE/FAT stratejik işbirliği, uluslararası üretim zincirinde taban örgütlenmesi olarak öncü niteliğindeki çalışmalardan biri olmakla birlikte sınırlı ve zayıf kalmıştır.

Sınır ötesi örgütlenmeler arasında çok değinilen bir başka örnek de Meksika Ford Cuautitlan fabrikası işçilerinin bir bölümünün, Ford Demokratik İşçi Hareketi adı altında giriştikleri örgütlenme ve ücretlerini koruma mücadelesinin Amerikan UAW 879. Şubesi ve Bölge I/A üyeleri ile girdikleri sınırlı dayanışmadır.

Ford Cuautitlan işçilerinin sınır ötesi örgütlenmesi, PVH işçileri örneğine kıyasla çok daha dar bir çerçevede kalmıştır. UAW Şubelerinin dayanışması UAW Genel Merkezi ölçeğine yayılmamış, ABD'deki St. Paul Ford işçilerinin topladıkları aylık 300 Dolar ile bir süre için Ford Cuautitlan işçilerine yardım edecek tam gün bir örgütçü istihdam edilmiştir. Bu fona katkıda bulunan ABD St. Paul Ford işçileri ceketlerine ilâştirmek üzere 'sınır ötesi dayanışma örgütçüleri' yazılı birer kokart almışlardır. UAW işçilerinin, Ford'un Meksika'da fabrika açma kararı ile ilgilenmelerinin arkasındaki ilk saik, işlerini korumak kaygısı olmuş ve bu işçiler Ford'u greve gitmekle tehdit etmişlerdir. Ford yönetimi UAW'ye Meksika'da üretilecek arabaların ABD'ye ithal edilmeyeceği sözünü vermiş ve UAW'nin muhalefetini böylece durdurmuştur. Ancak Meksika'da üretilen Ford arabalarının ABD'ye yaygın bir biçimde ithalinden sonradır ki, Ford sermayesinin güneye hareketini engelleyemeyen UAW, Meksika Ford işçilerinin örgütlenme ve ücret mücadelesine ilgi göstermiştir.

Latin Amerika dışında bir örnek Kanada Hava yolları Air Canada'nın üç farklı ülkedeki çalışanlarının sendikaları arasında yapılan bir iş paylaşım anlaşmasıdır. Kanada'da CAW (Kanada Otomobil İşçileri), ABD'de Teamsters ve İngiltere'de TGWU (Ulaştırma ve Genel İşçiler Sendikası) arasında bu anlaşma, 1990'lı yıllarda Air Canada'nın telefonla bilet rezervasyon işlerini ABD'ye kaydırma tehdidi üzerine yapılmıştır. Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu'nun (ITF) aracılığıyla yapılan anlaşma ile her ülkede yapılan rezervasyonun o ülkenin sendikalı işçileri tarafından yapılması ve Air Canada rezervasyonları kaydırmaya kalkarsa hiçbir ülke sendikasının bunu kabul etmemesi kararlaştırılmıştır.

Sınır ötesi örgütlenme örnekleri küreselleşme döneminde farklı bir uluslararası dayanışma biçimi olarak dikkati çekmekte ve özellikle AFL-CIO açısından sendika emperyalizmi ve 'Amerikan malı kullan' milliyetçiliğini aşan yeni bir anlayışın işaretlerini vermektedir. Ancak bu örgütlenmelerin küresel bir örgütlenme biçimi olarak ulusal örgütlenmenin önüne geçtiği söylenemez. Tersine sınır ötesi örgütlenmeler, ulusal örgütlenmeleri destekleyen ve ÇUŞ kampanyalarının

bir parçasını teşkil eden büyük ölçüde sembolik bir araç olarak değerlendirilmektedir.”²⁴⁰

Sınır ötesi örgütlenmeler dışında, ÇUŞ'lara karşı küresel endüstriyel eylemler de yapılmıştır. Küresel endüstriyel eylemler iki türdür. Birincil küresel endüstriyel eylemler, farklı ülkelerde, sınır ötesi şekilde ve küresel olarak toplu talepleri desteklemek adına yapılanlardır. İkincil küresel endüstriyel eylemler ise, herhangi bir ülkede yapılan birincil küresel endüstriyel eylemi destekleme amaçlı olarak gerçekleştirilen küresel endüstriyel eylemlerdir.

“Uluslararası sendikal hareketin, ÇUŞ'larda birincil toplu eylem gerçekleştirmekten uzak olduğu söylenebilir. Uluslararası ikincil toplu eylem ise çok az sayıdadır ve kapsamı da küresel olmaktan uzaktır.

Bu konuda en önemli örneklerden biri Guatemala kentindeki Coca-Cola işçilerinin örgütlenme mücadelesi sırasında dünyanın çeşitli yerlerinde başvurulmuş dayanışma eylemleridir. Guatemala'daki askeri diktatörlüklerin işçi haklarını ve sendikal hakları kısıtlayan, sendikaları baskı altına alan politikalarına rağmen Coca-Cola işçileri 1970'li yıllarda örgütlenmişler ve Coca-Cola şirketi bu girişime şiddetle karşılık vermiş ve 1978-1980 yılları arasında sekiz Coca-Cola işçisi öldürülmüştür. Coca-Cola işçilerine bu örgütlenme mücadelelerinde IUF ve çeşitli NGO'lar destek vermiştir. Coca-Cola'ya karşı dünya çapında bir kampanya yürütülmüş ve elliden fazla ülkede iş durdurması ve tüketici boykotları organize edilmiştir. Venezüella ve Fransa'da dayanışma grevleri örgütlenmiş, ayrıca Coca-Cola işçileri Guatemala'daki fabrikayı bir yıl boyunca işgal etmişlerdir. Coca-Cola işçileri 1985 yılında ilk toplu sözleşmelerini yapabilmişlerdir.

Uluslararası grev dayanışmasının bir başka örneği Ravenswood Batı Virginia ABD'deki Ravenswood Alüminyum Şirketine karşı 1700 Ravenswood

²⁴⁰ Seyhan ERDOĞDU, “Küresel Sendikacılık”, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul 2003, s.265-266

işçisinin mücadelesi sırasında gösterilen uluslararası dayanışmadır. 1990 yılında Kaiser Alüminyum Grubunun bir parçası olan şirket, ikisi İsviçre’de maksimum üç kişilik bir yatırımcı grup tarafından satın alınmıştır. Şirketin yeni yönetimi Ravenswood işçileri ile yürütülen sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya yanaşmayarak lokavta gitmiş ve yeni işçiler istihdam etmiştir. ABD Çelik İşçileri Sendikası 19 aylık bir mücadele sonucunda lokavtı yenmiş ve makul bir sözleşme imzalayabilmiştir. AFL-CIO Ravenswood işçilerini desteklemek için kampanya açmış, bu kampanya İsviçre, Hollanda ve doğu Avrupalı ilgili işçi sendikalarından ve uluslararası işkolu federasyonlarından geniş destek görmüştür.

Bir başka uluslararası dayanışma örneği ABD Illinois’deki Caterpillar fabrikasındaki UAW üyesi 14 000 işçinin 1992 yılındaki grevlerinin Güney Afrika, Fransa ve Belçika’da dayanışma grevleri ile desteklenmesidir. 1994 yılında ABD’de Bridgestone/Firestone lastik fabrikalarındaki grevin Güney Amerika, Japonya ve Avrupa’daki Bridgestone/Firestone işçilerinin dayanışma eylemleri ve kısa süreli iş durdurmaları ile desteklenmesi söz konusu olmuştur. 1994 yılında Japonya lastik üreticisi Bridgestone’un ABD’deki bağlı firması Firestone grevci işçilerin yerine yeni işçiler istihdam etmiş ve rakipleri Goodyear ve Michelin firmalarının kabul ettiği ücret ve çalışma koşullarını kabul etmeyi reddetmiş, sağlık sigortası kapsamını daraltmış, 12 saatlik vardiya çalışması getirmiş, enflasyon farkı ödemesini iptal etmiş, tatil çalışması ödemelerini düşürmüştür. 1994 ve 1995 yıllarında ICEM Japon Lastik İşçileri Sendikası ile görüşmeler yapmış ve Japonya’ya giderek Bridgestone yetkilileri ile görüşmek istemiştir. Bridgestone ICEM’le görüşmeyi reddettiği gibi ABD Çalışma Bakanı Robert Reich’in ve ‘ABD çalışma geleneklerine sırtını dönen Bridgeston’u’ eleştiren Başkan Bill Clinton’un çağrılarını da dikkate almamıştır. ICEM, AFL-CIO, USWA (Amerika birleşik Çelik İşçileri Sendikası) ile birleşen URWU (Birleşik Lastik İşçileri Sendikası) ile birlikte Bridgeston’a karşı uluslararası bir kampanya yürütmüştür. İşten atılan Firestone işçileri Türkiye, İtalya, İspanya ve bulgaristan2ı ziyaret etmişler, USWA Japonya’da Bridgestone Şirketi önünde yürüyüş ve gösteri düzenlemiştir. Bu kampanya 1996 yılında da sürmüş ve sonunda USWA talepleri doğrultusunda bir anlaşma imzalanabilmiştir.

Sendikaların ortak eylemlerine bir diğer örnek, 1997 tarihinde Renault firmasının Belçika fabrikasını kapatma ve 3100 işçiyi işten çıkarma girişimi karşısında Renault işçilerinin ortak eylemidir. Fransa'daki CGT, CFDT ve CFTC Sendika Konfederasyonları, Belçika'da FGTB ve CSC Konfederasyonları, İspanya'da UGT ve CC.OO Konfederasyonları ve Portekiz sendikaları, Renault firmasının bütün işyerlerinde, fabrikalarında, satış birimlerinde ve bağlı şirketlerde iş durdurma eylemleri gerçekleştirmişlerdir.

Küresel toplu eylemin farklı bir sektördeki örneği İngiliz liman işçilerinin grevi nedeniyle ITF kanalı ile örgütlenen dayanışma eylemleridir. Genel olarak liman işçileri, özel olarak da İngiliz liman işçileri 19. yy enternasyonalizmi geleneğinde militan ve öncü bir role sahiptirler. Liman işçilerinin işkolu federasyonu olan ITF, bu militan tarih temelinde kurulmuş olmakla beraber, uluslararası sendikacılığın tarihsel çizgisini izleyerek soğuk savaş döneminde anti-komünizm çizgisinde CIA ile yakınlaşmış ve Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'daki üye sendikalarının siyasal eğilimlerine uygun olarak Avrupa ve Latin Amerika'daki faaliyetlerinde işbirlikçi bir rol oynamıştır. Ancak küreselleşme sürecinde gerek liman işçilerinin gerekse denizcilerin yapısında meydana gelen değişiklikler ve işkolunun özelliklerinin farklılaşması, ITF'nin yapısına da yansımaya başlamıştır. Küresel üretim sürecinde 'tam zamanında üretim'in ön plana çıkması, işkolunda sanayileşmenin ve bilgisayar teknolojilerine geçişin hem kaynağı hem de itici gücü olan konteynırların geliştirilmesi, limanların modern fabrikalar ve ofis mekânları gibi ileri teknolojilerle donatılmış ve bu teknolojileri kullanan işçilerin çalıştığı alanlar haline gelmesi, geleneksel diğer işkollarından tecrit edilmiş ve kendi işkolları çerçevesinde kolektivist eğilimleri olan liman işçilerini de küreselleşmenin etkisine sokmuştur. Öte yandan ITF'nin örgütlü olduğu denizcilik sektörünün küreselleşme sürecinde deregülasyonu da ITF'yi küresel sendikacılıkta daha aktif bir rol oynamaya itmiştir. İngiliz liman işçilerini 40 yıl boyunca düzensiz çalışmanın kötülüklerinden koruyan Ulusal Liman İşçisi Programının iptal edilmesi, ITF üyesi TGWU'nun Nisan 1989'da greve gitmesine yol açmıştır. ITF 4 ay süren grev boyunca uluslararası toplu eylem düzenlemek için girişimlerde bulunmuştur. 17

Temmuzda yapılan Belçika, Hollanda ve Alman sendikalarının toplantısında işverenlerin İngiliz limanlarından çevrilen kargonun taşınması konusunda uyarılması, pratik ve yasal koşullar elverdiğince destek eylemi yapılması kararları alınmıştır. Ayrıca TGWU ve ITF'nin bilgisi dışında 'grev turizmi' yapan işyeri temsilcilerinin ziyaretlerinin ve resmi olmayan dayanışma eylemlerinin engellenmesi kararı da alınmıştır. Hollanda'da Rotterdam ve Amsterdam'da, Belçika'da Antwerp'de, İngiltere'de grev yapılan limanlardan gelen ya da bu limanlara gidecek olan kargonun taşınması boykot edilmiştir. İsveç liman ve gemi işçileri sendikaları ve ABD Doğu Yakası Uluslararası Denizciler Birliği de uluslararası dayanışma eylemlerine hazırlanırken İngiliz liman işçilerinin grevi, işçilerin yenilgisiyle sona ermiştir. 1995-1996 yıllarında Liverpool liman işçilerinin işten çıkartılan bir grup işçinin işe geri alınması için başlattıkları direniş ve eylem de bazı uluslararası dayanışma girişimlerine sahne olmuşsa da başarılı olamamıştır.²⁴¹

Yukarıda örneklendirilen küresel eylemlere bakıldığında, küresel eylemin ister birincil ister ikincil yapıda olsun, uluslararası endüstriyel eylem olarak adlandırılabilir çapta olmadığını göstermektedir. Bu tarz eylemler, bir firmaya karşı küresel bir biçimde değil de daha çok küresel bazda çalışan bir firmanın faaliyette bulunduğu bir ülkedeki faaliyetlerine karşı çıkan anlaşmazlıklarda, o ülkede çalışmakta olan işçilere destek vermek amaçlı olarak yine aynı firmanın diğer iş yerlerinde yapılan dayanışma grevleri, iş bırakma/yavaşlatma gibi şekillerde ortaya çıkmaktadır. Küresel eylemler, ulus ötesi şekilde olsa dahi daha çok, ÇUŞ'lar dâhilinde sınırlı olan ikincil eylemler şeklinde gerçekleşmektedir.

²⁴¹ Seyhan ERDOĞDU, "Küresel Sendikacılık", 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul 2003, s.272-274

KAYNAKÇA

KİTAP

Altan, Ömer Zühtü, *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir 2004

Aslanoğlu, Mehmet, *Sanayi Örgütlenmesinde Esnek Uzmanlaşma Yaklaşımı*, Bursa 2001

Avcı, Adnan, *İş Mevzuatı Temel İş Kanunları*, İstanbul 2007

Bauman, Zygmunt, *Küreselleşme*, İstanbul 1999

Biçerli, M, Kemâl, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul 2003

Bolat, Tamer, Aytemiz, Seymen Oya, *Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmecilik*, Ankara 2005

Bozkurt, Veysel, *Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm*, Bursa 2006

Büyüksulu, Ali Rıza, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, (basım yeri) 2004

Dunlop, John T, *Industrial Relation Systems*, USA 1958

Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul 1984

Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul 1994

Gréau, Jean-Luc, *Kapitalizmin Geleceği*, Ankara 2007

- Grint, Keith, *Çalışma Sosyolojisi*, İstanbul 1998
- Güven, Sami, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa 1995
- Güven, Sami, *Toplum Bilim*, Bursa 1999
- Hablemitoğlu, Şengül, *Küreselleşme Düşlerden Gerçeklere*, Ankara Mayıs 2004
- Held, David, McGrew, Anthony (Der), *Küresel Dönüşümler*, Ankara 2008
- Hirst, Paul, Thompson, Grahame, *Küreselleşme Sorguluyor*, Ankara 1998
- Işıklı Alpaslan, *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara 2003
- Işıklı, Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset Cilt 1*, Ankara 1995
- Işıklı, Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset Cilt 2*, Ankara 1995
- Işıklı, Alpaslan (Der), *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara 2002
- Kaymakçı, Oğuz (Der), *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007
- Kazgan, Gülten, *Küreselleşme ve Ulus-Devlet*, İstanbul 2000
- Kongar, Emre, *Küresel Terör ve Türkiye*, İstanbul Şubat 2002
- Koray, Meryem, *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, İstanbul Temmuz 1994
- Koray, Meryem, *Endüstri İlişkileri*, İzmir 1992
- Koray, Meryem, *Küreselleşme ve Ulus-Devlet*, İstanbul 2001

Koray, Meryem, *Sosyal Politika*, Ankara 2005

Kumar, Krishan, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları (From Post-Industrial to Post-Modern Society New Theories of the Contemporary World)*, Ankara 2004

Özdemir, Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul 2004

Selamoğlu, Ahmet, *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, İstanbul 1998

Selamoğlu, Ahmet, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Ankara 1995

Seyidoğlu, Halil, *Uluslararası Finans*, İstanbul 2003

Seyidoğlu, Halil, *Uluslararası İktisat*, İstanbul 2003

Şenkal, Abdülkadir, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, İstanbul 2005

Şenkal, Abdülkadir, *Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)*, Ankara 1999

Tokol, Aysen, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Ankara 2005

Tokol, Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2001

Tuna, Orhan, Yalçıntaş, Nevzat, *Sosyal Siyaset*, İstanbul 1994

Uçkan, Banu, Kağnıcıoğlu Deniz, *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir 2004

Ulugay, Osman, *Küreselleşme Korkusu*, İstanbul 2001

Yavuz, Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*, İstanbul 1995

MAKALE ve İNTERNET KAYNAKLARI

(Çev) Öz, Ersan, “Globalleşme Nedir?”

<http://www.ceterisparibus.netarsiv.html>, (04.06.2009)

Akgeyik, Tekin, “Teknolojik Değişim, Postfordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2000

Akaya, Yüksel, “Küreselleşme, Sendikasılaştırma ve Yoksullaştırma”,

<http://www.ceterisparibus.netarsiv.htm>, (04.06.2009)

Aydeniz, Nihat; Aydemir, Cahit, “Endüstriyel İlişkiler Alanında İşgücü Sorunları”, <http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/2003-10-2.htm>, (04.06.2009)

Aykaç, Mustafa, “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara 2000

Balay, Refik, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, Ankara 2004

Başaran, Funda, “Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/1

Bozkurt, Veysel, “Küreselleşme, Kavram, Gelişim ve Yaklaşımlar”, <http://www.makaleler.com/bilim-makaleleri/kuresellesme-kavram-gelisim-ve-yaklasimlar.htm>, (14.10.2010)

Büyükuslu, Ali Rıza, “Organizasyonel Transformasyon, Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm ve Sendikalar”, *İşveren Dergisi*, Ocak 2000

Cansen, Ege, “Küreselleşmenin Yarattığı Değişimler”,
http://turkcebilgi.com/kose_yazisi_119844_ege-cansen-kuresellesmenin-yarattigi-degisimler.html, (14.10.2010)

Cebeci, Kemal, “Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devletin Egemenlik Gücünün Dönüşümü”,
<http://www.savistay.gov.tr/dergi/icerik/der71m2.pdf>,
 (20.10.2010)

Chang, Ha-Joon, (Çev. Acar, Tarık Gökmen), “Merdiveni Tekmelemek, Kapitalizmin İktisadi ve Entelektüel Tarihi Neoliberal Kapitalizmi Haklı Çıkarmak İçin Nasıl Yeniden Yazıldı?”,
<http://www.ceterisparibus.netarsiv.htm>, (04.06.2009)

Çolak, Aytül; Gençler, Ayhan, “Bilgi Çağında Çalışma İlişkileri”,
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=180, (04.06.2009)

Danışoğlu Çelikel, Ayşe, “Küreselleşmenin Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Üzerine Etkileri”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*

Demir, Erol, Suğur, Nadir, “Özelleştirme Sonra sı Çimento Sanayiinde Taşeron İşgücü Kullanımı ve Esnek İstihdam”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Cilt XXIII, Sayı 215

Demirbilek, Tunç; Çakır, Özlem, “İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi?”,
iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/11.pdf, (10.12.2010)

Dereli, Toker, “Teknolojik Değişimler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2001

Derici, Hilal, “Güvenceli Esneklik”,
www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1450&id=77, (23.03.2011)

Dura, Cihan, “Küreselleşme ve Ulus Devlet”,
http://www.cihandura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=64, (04.06.2009)

Dura, Cihan, “Yeni Ekonomi ve Ulus-Devlet”, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Ankara 2007

Eken, Hurigül, “Küreselleşme ve Ulus-Devlet”,
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Hurig%C3%BCl%20EKEN/EKEN,%20Hurig%C3%BCl.pdf, (21.10.2010)

Ekin, Nusret, “Esneklik Çağı”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 1999

Ekin, Nusret, “Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon”,
Kamu-İş Dergisi, Cilt 5, Sayı 3, Nisan 2000

Ekin, Nusret, “Küreselleşmenin İki Yüzü: “İstenmeyen Kaçak Göçmenler”-
“Davetli Bilgi İşçileri”, *TUHİS Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, Kasım 2001

Emek Partisi, “Sendikaların Yeniden İnşası İçin Bir Öneri”,
www.emep.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=470:sendikaların-yeniden-inşası-için-bir-öneri&Itemid=217, (27.03.2011)

Erdem, Ziya, “Sanayi İşçisi’nden Bilgi İşçisi’ne: Yeni Ekonomi’nin Değişen İşçi Tipi”,
www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/476/432, (10.12.2010)

Erdoğdu, Seyhan, “Küresel Sendikacılık”, *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı*, İstanbul 2003

Erdoğdu, Seyhan. “Çokuluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk.” *Mülkiye*, Cilt 27, Sayı 239, (Mart-Nisan-Mayıs 2003)

Erdut, Tijen, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3

Ersinadım, Hamza, “Globalleşme”,
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersinadim.pdf>, (04.12.2010)

Eryiğit, Süleyman, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”,
www.kamu-is.org/pdf/5411.pdf, (18.01.2011)

“Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar”,
<http://www.members.tripod.com/~metalworkers/yayin/esnekl.htm>, (04.06.2009)

Friedman, L Thomas, “Dünya Düzdür”,
http://ozetkitap.com/dunya_duzdur.pdf, (14.10.2010)

Friedman, L Thomas, “Lexus ve Zeytin Ağacı”,
http://ozetkitap.com/lexus_ve_zeytin_agaci.pdf, (10.10.2010)

Gençler, Ayhan, “Küreselleşme-Çok Uluslu Şirketler ve Sendikalar”,
<http://isguc.org/?p=article&id=144&vol=5&num=2&year=2003>, (24.09.2009)

Gerşil Gülşen; Aracı, Mehtap, “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 16, Bahar 2006

Global Unions, “Precarious Work Affects Us All-Report on October 3 Meeting”,
<http://www.global-unions.org/precarious-work-affects-us-all,240.html>, (24.03.2011)

Global Unions, “Global Unions Adopt Principles on Temporary Agency Work and Call for Good, Secure Jobs for All”, <http://www.global.unions.org/global-unions-adopt-principles-on.html>, (24.03.2011)

Güloğlu, Tuncay, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”,
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=190, (04.06.2009)

Gündoğan, Naci, “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, www.kamu-is.org.tr/pdf/718pdf, (12.10.2010)

Gündoğan, Naci, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2007

Hackett, Lewis, “Industrial Revolution”, <http://history-world.org/Industrial%20Intro.htm>, (14.03.2011)

ICFTU, “Sendikalar İçin Küreselleşme Rehberi”, www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=60, (27.03.2011)

ILO, “Activities on the Social Dimension of Globalization: Synthesis Report”

ILO, “Global Employment Trends for Women”, Mart 2009

ILO, “Global Employment Trends for Youth”, Ağustos 2010

ILO, “Global Employment Trends”, Ocak 2010

ILO, “World of Work Report 2009/The Global Jobs Crisis and Beyond”, 2009

ILO, “Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges”, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_32_engl.pdf, Mart 2010, (10.12.2010)

ILO, “Youth employment A Global Goal, a National Challenge”, www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/youth/1_07_ye_challenge.pdf, Mayıs 2009, (10.12.2010)

International Monetary Fund Factsheet, “The IMF and the World Bank”, www.imf.org/external/np/exr/facts/pdf/imfwb.pdf, (18.01.2011)

Işıklı, Alpaslan, “Küresel Saldırı Karşısında Ulus Devlet ve Sendikalar”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=62>, (04.06.2009)

Karaca, Nil, “Gatt’tan Dünya Ticaret Örgütüne”, http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md144/gatt.pdf, (26.11.2009)

Kapar, Recep, “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, www.calismatoplum.org/sayi12/kapar.pdf, (24.09.2010)

Keser, Aşkın, “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi”, www.hepsy.net/forum/showthread.php?t=13455, (10.12.2010)

Kocabaş, Fatma, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”,
<http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf>, (04.06.2009)

Leba, Reha, “Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devletin Önemi ve Sosyal Devletin Geleceği”, <http://www.mevzuatdergisi.com/2001/08a/02.htm>, (17.10.2010)

Lordoğlu, Kuvvet, “Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir Sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma”,
http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1573&Itemid=61, (04.06.2009)

Mahmutoğulları, Mesut, “Küreselleşme ve Yeni Sendikal Arayışlar”,
<http://www.antimai.org/mkl/mm02ozgurl.htm>, (04.06.2009)

Mavrikos, George, “The Economic Crisis and the Role of the International Trade Union Movement”, <http://www.wftucentral.org/?p=2841&language=en>, (24.03.2011)

Mcdonald, David, “Industrial Relations and Globalization: Challenges for Employers and Their Organizations”, *ILO Workshop on Employers' Organizations*, 5-13 Mayıs 1997

Meardi, Guglielmo, “Trade Unions, Social Policy and EU Enlargement Eastward: There is Any ‘European’ Social Identity?”,
<http://www.epic.ac.uk/documents/ICMeardi.pdf>, (10.12.2010)

Montagna, Joseph A., “Industrial Revolution”,
www.yale.edu/ynhti/curriculum/units/1981/2/81.02.06.x.html, (14.03.2011)

Odaman, Serkan, “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *TÜHİS*, Şubat 2002, s. 49

OECD, “OECD Employment Outlook”, Mayıs 2010

OECD, “OECD Employment Outlook/Moving Beyond the Jobs Crisis”,
2010

OECD, “Employment and Industrial Relations: Promoting Responsible Business Conduct in a Globalising Economy”, *High-Level OECD-ILO Conference on Corporate Social Responsibility*, 23-24 Haziran 2008

OECD Statics,
www.oecd.org/document/30/0,3746,en_2649_201185_46549278_1_1_1_1,00.html,
(03.01.2011)

OECD, “Employment and Labour Markets: Key Tables From OECD”,
www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7,
(03.01.2011)

OECD Statextracts, stata.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D,
(03.01.2011)

Ongan Tunçcan, Nilgün, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.doc>, (18.01.2011)

Ostry, Sylvia, “Globalization Implications for Industrial Relations”, *Conference on Globalisation and Innovation Systems*, Bonn/Germany, 1-2 Aralık 1997

Öcal, Tolga, “Sendikal Kimlik”,
www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/262/250, (10.12.2010)

Öksüzömer, Gülsüm, “Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları”,
<http://www.biriyilik.com/kategorilenmemis/calisma-ekonomisi-ile-ilgili-makaleler-4990.html>, (04.06.2009)

Öngel, F Serkan, “Küreselleşme Sürecinin İstihdam Üzerindeki Etkileri”,
http://www.birlesikmetal.org/sendikam/sayi_8/sendikam8.pdf, (14.10.2010.)

Örmeci, Ozan, “Küreselleşme ve Etkileri”,
<http://ydemokrat.blogspot.com/2009/08/kuresellesme-ve-etkileri.html>, (14.10.2010)

Özerkmen, Necmettin, “Uluslararası eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44,1 (2004)

Panitch, Leo, “Reflections on Strategy for Labour”, *Socialist Register*, 2001

Ritchie, Mark, “Galobalisation vs. Globalism”,
<http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/globe/kirsh.htm>,
(14.10.2010)

Sanal, M Engin, “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, *Toprak İşveren*, Sayı 77, Mart 2008

Sanal, M Engin, “Dünyada Değişen Ekonomik Yapı İçinde Küreselleşme ve Çok Uluslu Şirketlerin Endüstri İlişkileri Sistemi Üzerindeki Olumsuz Etkileri”, *I. Ulusal Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı'nda Sunulan Bildiriler Kitapçığı*, Cilt 1, İzmir 2008

Sanal, M Engin, “Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı 88, Aralık 2010

Sapancalı, Faruk, “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül 2007

Savaş, Alpaslan. “İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslararası Sendikal Hareket”, *Petrol-İş Yıllığı*, 2000-2003

Selamoğlu, Ahmet, “Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim, Japon Modelinin Artan Etkinliği ve İnsan Unsuru”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 1998

Selamoğlu, Ahmet, “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6) 2003/2

Selamoğlu, Ahmet, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2

Seymen Aytemiz, Oya; Çeken, Hüseyin, “Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Boyutta Bir Değerlendirme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, Y. 2004

Sönmez, Pelin, “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt 5, No 3, Bahar 2006

Şengel, Deniz, “Sanayi Devrimi”,
<http://web.iyte.edu.tr/~denizsengel/ar421/ar421texts/Sanayi%20Dev.1-1.pdf>,
 (23.06.2009)

Şenkal, Abdülkadir, “Globalleşen Dünyada Sendikalar Arası Rekabet”,
www.ceis.org.tr/dergiDocs/3mak985.pdf, (10.12.2010)

Şenkal, Abdülkadir, “Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları”,
www.calismatoplum.org/sayi16/senkal.pdf, (24.09.2010)

Şenses, Fikret, “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?”, *ERC Working Paper in Economic*, 04/09, Ağustos 2004

Şimşek, Birgül, “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küreselleşen İşgücü Piyasalarında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”,
http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=372&Itemid=35, (04.06.2009)

Tarcan, Ertuğrul, “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/ye5.htm, (10.12.2010)

Temizel, Handan; Turan, Erol; Temizel, Metehan, “Küresel İşletmecilikte Ülkelerin Sosyo-Kültürel Yapılarından Kaynaklanan Sorunlar”, www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Handan%20TEMİZEL%20-%20Erol%20TURAN%20Metehan%20TEMİZEL/TEMİZEL,%20HANDAN.pdf, (27.03.2011)

The World Bank, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/0,,pagePK:50004410~piPK:36602~theSitePK:29708,00.html>, (18.01.2011)

The Global Unions Washington Declaration, “Trade Union Statement to the ‘g20Crisis Summit’”, <http://www.wddw.org/IMG/pdf/Washington-Statement-to-G20-leaders-appendix.pdf>, (24.03.2011)

Tınar, Mustafa, Yaşar, “Sosyal Siyasetten Endüstri İlişkilerine/Endüstri İlişkilerinden İnsan Kaynakları’na?”, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/5/01.pdf>, (04.06.2009)

Tokol, Aysen, “Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2001, (24.09.2009)

Tokol, Aysen, “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, <http://www.ikademi.com/endustri-iliskileri/93-sendikalarin-uye-sayisinda-azalma-nedenleri-ve-sendikalarin-izledikleri-yeni-politikalar.html>, (04.06.2009)

Uçkan, Banu, “Sendikalar arası Rekabet Politikalarında Yeni arayışlar”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara 2000

Uluslararası Para Fonu Dış İlişkiler Bölümü, “Uluslararası Para Fonu”, <http://www.imf.org/external/country/tur/rr/pdf/intro.pdf>, (18.01.2011)

Uslu, Salim, “Bilgi toplumu, Emek ve Sendikalar”, www.ekodialog.com/Makaleler/bilgi-toplumu-emek-sendikalar-makale.html, (27.03.2011)

Utuş, Derya, “Küreselleşmenin Etkileri”, <http://ismailgunes.com/?p=872>, (14.10.2010)

Uyanık, Yücel, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, *Kamu-İş Dergisi*, cilt 7, Sayı 2, 2003

Uyanık, Yücel, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 2008

Ünal, Ayşe, “Avrupa’da Kısmî Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2005

World Federation Of Trade Unions (WFTU), “Final Declaration of the Seminar on ‘Globalization and Its Consequences on Workers Right’”, <http://www.wftucentral.org/?p=2450&language=en>, (24.03.2011)

Yazıcı, Erdinç, “Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3/2001

Yıldırım, Ayşe Gül, “Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?”, *DİSIC/Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz 2000

Yılmaz, Kamil, “Küresel Kriz, Durgunluk ve Artan Korumacılık Eğilimi”, www.ku.edu.tr/ku/images/EAF/eaf_pn0901.pdf, (27.03.2011)

Yorgun, Sayım, “Sendikal Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları”, *Sosyal Siyaset Konferansları 50. Kitap Nevzat Yalçıntaş’a Armağan*, 2005

Yorgun, Sayım, “Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma”, *Yerel İş Barışı Kongresi*, Kocaeli 2007

Yorgun, Sayım, “Yeni Dünya Düzensizliği ve Sendikal Hareketin Geleceği”, *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikal Hareketin Geleceği Paneli*, Ankara Ocak 2005

Yorgun, Sayım, “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”, <http://sayimyorgun.com/makale5.html>, (24.09.2010)

Yorgun, Sayım, “Sendikal Hareket ve Uluslararasılaşma”, *Çalışma İlişkileri Kongresi*, Kocaeli Mayıs 2005

Yorgun, Sayım, “Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma”, http://www.yerelsen.org.tr/resimler/haberler/Sayim_Yorgun.doc, (04.12.2010)

Yüksel, İlhan, “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1) 2004

Zaim, Halil, “Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi”, <http://www.itudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/478/434>, (10.12.2010)

Zincirkıran, Mehmet, “Küreselleşme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, www.merichd.wordpress.com/2007/02/22/kuresellesme-sorunlar-ve-cozum-onerileri/, (27.03.2011)

Zengingönül, Oğuz, “Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz?”, <http://ekosem.edu.tr/siyasa/siyasaogusonl.pdf>, (14.10.2010)

Zengingönül, Oğuz, “Sosyal Politika, Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 2003

Zel, Uğur, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Süreci”, http://www.ugurzel.com/dosyalar/doc_download/32-personel-yoenetiminden-nsan-kaynaklar-yoenetimine-geci-suereci.html, (14.10.2010)