

KÜRESELLEŞMENİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI İLE SENDİKALARA ETKİSİ VE TÜRKİYE

Ali Ender ALTUNOĞLU¹, Ömer ÖZPINAR², Hüseyin Önlem ERSÖZ³

¹Adnan Menderes Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

²Adnan Menderes Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

³Adnan Menderes Üniversitesi, Karacasu Memnune İnci M.Y.O., Öğretim Görevlisi

THE EFFECT OF GLOBALIZATION ON HUMAN RESOURCES APPLICATIONS WITH TRADE UNIONS AND TURKEY

Abstract: Globalization affects working forms and managements. Trade unions have been affected negatively from these changes. Economic policies considered since 1980's have caught trade unions policies unready in Turkey and developed countries. The trade unionization rates have been decreasing day by day. Whereas the importance of human resources management policies are increasing. Labor which was based on arm force earlier loses its importance while educated and skilled work force has become valuable. Because in the new economy, a knowledge is a key of producing and technological changes. They need a labor who will able to interpret the knowledge, able to use changing technology and able to analyze opportunities of globalization. Globalization increases the competition. That's why firms give importance of human resources politics. To create difference on competition is the key of business having human resources. The human resources management (HRM) has caught unions' roles. From now on HRM is a connection of employee and employment. In this study, we tried to identify these living developments that how they affected the trade unions and human resources policies.

Keywords: Globalization, Trade Union, Human Resources

I. GİRİŞ

21'inci yüzyılın ilk yarısında devletler ve işletmeler ekonomik açıdan birbirlerine çok daha bağımlı hale gelecektir. "Küreselleşme" olarak ifade edilen bu kavram, işletmelerin yönetiminde yeni yaklaşımların uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. İletişimin artması, ulaşım maliyetlerinin düşmesi, ucuz, kaliteli ürünlerin çoğalması ve bölgesel pazarların rekabete açılması sonucunda çok-uluslu şirketler ile ulusal şirketler arasında yoğun bir rekabet ortamı doğmuştur. Türkiye de bu rekabet ortamından etkilenmektedir. Özelleştirme uygulamaları ile devletin işveren rolü giderek azalmaktadır. Uygulanan ekonomi politikaları sonucunda Türkiye ekonomisi dışa açılmış, bu da işletmelerin yönetim ve organizasyonlarında yeni tekniklerin uygulanmasına yol açmıştır. İşte bu süreçte, geleneksel üretim modellerine göre örgütlenen sendikalar güç

KÜRESELLEŞMENİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI İLE SENDİKALARA ETKİSİ VE TÜRKİYE

Özet: Küreselleşme çalışma biçimlerini ve yönetimleri etkilemektedir. Sendikalar bu değişimden olumsuz etkilenmektedir. Türkiye ve gelişmiş ülkelerde 1980'li yıllardan itibaren benimsenen ekonomi politikaları sendikaları hazırlıksız yakalamıştır. Sendikalaşma oranları her geçen gün düşmektedir. Buna karşın, insan kaynakları yönetiminin önemi her geçen gün artmaktadır. Kol gücüne dayalı emek anlayışı önemini yitirirken eğitilmiş ve nitelikli işgücü değerli hale gelmiştir. Çünkü, yeni ekonomide bilgi, üretimin ve teknolojik değişimin anahtarıdır. Bu bilgiyi yorumlayabilecek, değişen teknolojiyi kullanabilecek, küreselleşmenin fırsatlarını analiz edebilecek işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları politikalarına önem vermelerinin nedeni küreselleşme ile artan rekabet olgusudur. Rekabette fark yaratabilmenin anahtarı işletmenin sahip olduğu insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) sendikaların rolünü kapmaktadır. İşçi-işveren arasındaki bağlantıyı artık İKY sağlamaktadır. Bu çalışmada, yaşanmakta olan bu gelişmelerin sendikaları ve insan kaynakları politikalarını nasıl etkilediği analiz edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Sendika, İnsan Kaynaklar

kaybetmeye başlamış ve işletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) politikaları ön plana çıkmıştır.

Çalışma hayatında, şirketler açısından sendikalar; sürekli engel çıkartan, sorunlu, karşıt güç olarak görülmektedir. Çünkü sendikalar, işletmeler için organizasyon içinde faaliyet gösteren fakat hiçbir zaman işverenlerce benimsenmeyen bir parametredir. Bu nedenle İKY, işletmelerin sahiplendiği karşıt bir strateji olarak ortaya çıkmıştır. Böylece işveren giderek değişen ve belirsizleşen piyasalarda işgörenlerine doğrudan, aracısız ulaşabilmektedir. 21'inci yüzyılın piyasalarını yorumlayabilmenin yolu, 1980'li yıllardan itibaren yaşanan dönüşümlerin analizinden geçmektedir.

Çalışmada, sendikalar ve insan kaynakları politikalarının etkileşimini anlatabilmek için küreselleşme ve küreselleşmenin çalışma hayatına etkileri üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda, Türkiye'deki sendikal

örgütlenmede yaşanan olumsuzluklar ve İKY'nin çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmiştir.

II. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE ARTAN REKABET VE DEĞİŞİMLER

Küreselleşme söyleminin 1990'lı yıllardan itibaren daha belirgin olarak yükselmesinde teknolojiye gelişmelerin hızlanması, bilgi ekonomisinin daha çok öne çıkması, Dünya'da yaşanan neo-liberal politikaların yükselişi, çok-uluslu sermayenin küresel pazarda gelişmesi gibi etkenler etkili olmuştur.

1950'li ve 1960'lı yıllarda küresel üretim, hem gelişmiş hem gelişmekte olan bir çok ülkede hızlı bir şekilde artmıştır. Bu yıllarda ticaret hacminin büyümesinin yanında, Amerikan şirketlerinin yurt dışı faaliyetleri ve yabancı ülkelerde doğrudan yatırımda bulunmaları önemli bir rol oynamıştır. 1971'den itibaren gelişmiş ülkelerdeki sermaye hareketleri üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmıştır. Ancak, daha sonra gelen ekonomik durgunlukla beraber sermaye, gelişmekte olan piyasalara yönelmiş ve böylece Dünya ticaret hacmi artmıştır. Rekabetin artmasıyla birlikte üretimin küreselleşmesinin zemini oluşturulmuştur [1].

Küreselleşme ile değişen rekabet şartları olmazsa olmaz koşulları da beraberinde getirmektedir. Üstelik, gelişmiş kapitalist ekonomiler, üretimde ve ticaretle sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte işgücü olanaklarını genişletme avantajını elde etmeye başlamışlardır [2]. Artan rekabet de bu gelişmelerde itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sermaye, mal ve hizmetlerin verimli ve en düşük maliyetli üretim yapabileceği bölgeleri tercih etmektedir. Bu durum, rekabetten uzak gibi görünen işletmeleri dahi değişime katılmaya zorlamaktadır.

II.1. Küreselleşme Sürecinde Örgütlenme Biçiminde Yaşanan Dönüşümler

20'inci yüzyılın, çalışma hayatında sendikaların emek piyasasında belirgin bir güç haline gelmesi özünde kendi kültürlerini yaratmalarının payı vardır. Bu kültürün oluşmasını sağlayan ve üyelerinin arasındaki bağlantıyı güçlendiren faktörler: 1. Kimlik (sendikanın hedeflerini kabullenme), 2. Aidiyet (aktif üyelik olarak bağlılık gösterme), 3. Delegasyon (sendikanın bir güvenlik topluluğu olarak çaba göstermesi) olarak belirtilebilir [3]. Ayrıca, çalışanların işçi sendikalarına katılmalarının nedenleri arasında; işletme yönetimi ile daha etkin iletişim kurabilmek, kaliteli yönetim yapısı oluşturabilmek, işyerinde demokrasinin artırılması ve iş deneyimlerinin paylaşılmasını da eklemek gereklidir [4].

Bilgi toplumu ve küreselleşmenin getirdiği yeni toplum değerleri ise sanayi toplumunkinden oldukça farklıdır. Sanayi toplumunda *ulusal ve sınıfsal değerler*

önemliken, bilgi ekonomisinde *grup değerleri* önceliklidir. Eskiden ulusla ya da sınıfla bütünleşen sanayi toplumunun bireyi artık sosyal grupla bütünleşmeye yönelmektedir. Sosyal değişimde itici işlev gören güç, işçi hareketleri ve özellikle de grevler olmaktan çıkıp, sivil hareketlerde hissedilmektedir [3]. İşgücü kendi emeği üzerindeki kontrolünü ve pazarlık gücünü işletmeler lehine olacak şekilde kaybetmektedir. Artık statik işverenlik kavramı anlamını yitirmektedir [5]. Türkiye'de 2001 yılında yaşanan ekonomik krizde sendikalar kendilerine biçilen rolü oynamak zorunda kalmıştır. Sendikalar ve işletmelerin insan kaynakları departmanları bu kriz sürecinde ister istemez karşı karşıya gelmiştir. Çünkü işletmeler, sendikaları mümkün olduğunca etkisizleştirerek doğrudan insan kaynaklarına müdahale edebilme yollarını aramaktadır. Kriz dönemlerinde ve sonrasında başarılı olabilmeyen yolu, birlikte hareket edebilen bir örgüt oluşturma ve kültürünü yaratılabilmekten geçmektedir. Nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyuldukları insan kaynakları yönetiminin önemi artmaktadır. Bunun nedeni, bilginin ve ona bağlı üretim biçimlerinin yeni toplum düzeninde öncelikli konular haline gelmesidir.

Yeni ekonominin rekabet koşulları, insan kaynakları yaklaşımını, öncelikle çalışanların seçilmiş stratejilere uyumunu sağlamaya odaklanma yerine, işletme gereksinimleri için insan sermayesinin oluşturulması ve bilginin yönetilmesi yönünde yeniden yapılandırılmasını dayatmaktadır [6]. Zira, yeni çalışma düzeninin dayattığı koşullar işletme içinde işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, sendikal mücadelelerin ve işçilik maliyetlerinin görece olarak yüksek olduğu ülkelerdeki yatırımlar, emeğin ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere aktarılmaktadır. Bu yeni eğilim, sendikaların devreden çıkmasına neden olmakta ve çalışanların aidiyet duygularının azalmasına neden olmaktadır. 1985-1995 yılları arasında Dünya işgücünün sendikalaşma oranları % 16'dan % 8,5'e gerilemiştir [7].

Uluslararası Çalışma Örgütü'nce yayınlanan 1996-1997 yıllarına ait Dünya İstihdam Raporu'nda, gelişmiş ülkelerde sendikalaşma oranlarının azalmasına yol açan etmenler şu şekilde sıralanmıştır [8]:

- Sendikalaşma hareketinden uzak işgücünün artış göstermesi,
- Yeni işgücü tiplerinin gelişerek (kadın, genç ve yüksek nitelikli çalışanlar) ademi merkezietçi bir kimliğe bürünmeleri,
- Finansal piyasaların küreselleşerek ulusal makro ekonomik politikaları etkilemesi (Keynesyen politikaların terk edilmesi),

- Yüksek işgücü maliyetlerinden kurtulmak için üretimin düşük işgücü maliyetinin olduğu ülkelere kayması,

- Kamu sektörünün sanayi üretiminde azalan rolüdür.

Hizmet sektöründe sendikal örgütlenme sanayine sektörüne göre daha zor gerçekleşmektedir. Hizmet sektöründe imalat sektörüne göre bireyci davranışlar ön plandadır. İstihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşması, bütün sanayileşmiş ülkelerdeki ortak eğilimdir. OECD ülkelerinde 1980'li yıllarda istihdamın % 57'si hizmet sektöründe yer alırken, 1990'lı yıllardan itibaren bu rakam % 70'lere ulaşmıştır [9]. Bunun yanı sıra, imalat sektöründeki sendikalaşmaya olanak sağlayan geleneksel üretim yapısı hizmet sektörü için geçerli olmamaktadır. İstihdamın sektörel değişimi sendikaların üye kaybetmesine yol açmıştır. 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizler devlet-sendika birliği sekteye uğramıştır. Bu süreçte sendikalar, rekabet gücünün artışıyla bir engel olarak görülmeye başlanmıştır.

Bu hızlı etkinin oluşmasında paranın akışkanlığı büyük rol oynamıştır. 1970'li yılların başında Bretton Woods para sisteminin dağılması politik ve ekonomik istikrarsızlıkları da beraberinde getirmiştir. Böylece sermayenin dalgalanması tüm Dünya'da başlamıştır. Başka bir deyişle, spekülasyon, üretim hattında kârlı bir aktivite olmuştur. Bu süreçte yaşanan ticaret hayatındaki belirsizlikler çalışma hayatında iki temel tercihi beraberinde getirmiştir [2]: *(A) Yatırımları sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu yerlere taşımak (asıl amaç işçileri daha kolay kontrol edilebilme olanağına kavuşmaktır). Meksika'da ABD sınır hattı boyunca yerleşmiş "maquiladora sanayi" adı verilen ABD firmalarının yatırımlarıyla var olan bir çok şehir buna örnek olarak verilebilir. (B) Hiçbir şey yapmayarak geçmişte kalıp, ülkelerinde çok iyi örgütlenmiş olan çalışanların kazanımlarını geriletme.* Aslında şunu da belirtmek gerekir, oluşumlarını yerel ya da ulusal düzeyde gerçekleştirmiş olan işçi sendikaları, gittikçe artan oranlarda çok-uluslu sermaye mekanizmalarının ve küresel ekonomi dinamiklerinin tehdidi altındadır. Artan rekabet ortamı, ulus-devletlerin yatırım ve istihdam politikaları ile koruyucu mevzuat arasında ters bir ilişki kurmalarına neden olabilmektedir [10]. Klasik sendikaların geçmişte örgütlendikleri ve kontrol ettikleri dikey örgütlenme biçimleri, üretimin parçalanması ve Dünya ölçeğine yayılması nedeniyle sendikaların kontrol alanlarını daraltmıştır [11].

İşletme yönetimi yaklaşımları ile sosyal yaşam ve örgütlenme modelleri arasında sıkı bir ilişki vardır. Bilgi ekonomisinin yapı ve kurumları henüz oluşum ve şekillenme aşamasında ise de, gelecekte alabileceği biçimler bugünden belirginleşmiştir [12]. Bu oluşumlar

doğaldır ki işletmelerde yeniden yapılanma şekillerinin ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Yeni iletişim teknolojilerinin de geniş çaplı kullanıma başlanması üretimin, piyasaların ve işletmelerin organizasyonunda köklü değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Yalın-üretim sistemi, çok vasıflılık, takım çalışması, örgütsel kademelerin kaldırılması veya azaltılması, ücret, çalışma süreleri gibi konularda kararların merkezden alınması yerine yerinde alınması gibi gelişmeleri doğurmuştur [13]. Oysa, Fordist üretim sisteminde kullanılan teknolojiler, üretimin sürekliliğini ve standart ürün tipini temel almaktaydı. Bu nedenle, işçiler zihinsel emeğe gereksinme duymamaktaydılar.

Fordist üretim sistemi, mekanik montaj hattı gibi uygulamaları temel alırken, yeni teknolojilere dayalı üretim sistemleri çeşitli uygulamalarla üretimi esnekleştirerek, fason üretim ağırları ile emeği daha vasıflı hale getirerek, üretim deneyimlerinden ve zihinsel yeteneklerinden de yararlanarak, işin yoğunluğunu daha da artırmakta ve üretimde verimliliği çok farklı düzeylere taşımaktadır [14]. Esnek üretim süreci hızla değişen müşteri profiline ve pazar şartlarına göre üretim birimlerinin ve insan kaynaklarının yeniden şekillendirilmesi biçiminde yorumlanabilir.

Esnek üretim sürecinde ürün farklılaşması ve kalite artışının sağlanabilmesi için işçiler üzerine odaklanmış bir yönetim anlayışı gelişmiştir. Esnek istihdam uygulamaları farklı şekillerde olabilmektedir. Literatürde standart çalışma saatleri dışındaki işgücü kullanım şekilleri esnek istihdam türleri içinde değerlendirilmektedir [15]. Bunların dışında çalışma sürelerini temel alan esnek istihdam türleri de geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları; kısmi süreli, vardiya tipi ve geçici istihdamdır.

II.2. Sendikalar ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

İKY, çalışma hayatında bir işgücü yönetimi olarak karşımıza çıkmaktadır. İKY, geniş bir alanda istihdam ilişkilerini temsil eder ve bu ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunur. Organizasyonel entegrasyonun gerçekleşmesinde işçi-yönetici etkileşimi, ilişkiler zincirinin anahtarı konumundadır. Bunlara ek olarak, işletmeler değişen iş koşulları gereği; üretim, kalite, kâr, verimlilik, maliyet unsurlarını insan kaynaklarıyla birlikte düşünüp geleceklerini bu unsurlara dayalı sinerjik yapılarda inşa etmektedirler. Bu yapılanma, işletmeleri insan kaynaklarıyla doğrudan, birebir ilgili duruma getirmiştir. Yani bir şekilde işletmeler, sendikalarla ilişki kurmadan, insanlar-çalışanlarla temas kurmaktadır [16]. Böylece, işçinin işletmeyle ilk temasından başlayarak çalışma koşulları da dahil olmak üzere gerekli olan tüm işlemler sendika dışında, toplu iş sözleşmesi dışında gerçekleşmektedir.

Buna göre 21'inci yüzyılın işgücü 20'inci yüzyılın geleneksel çalışanlarına göre iş konusunda çok farklı beklentiler içerisindedir. Organizasyonlar, daha eğitilmiş işgücünü istihdam etmeye yönelmiştir. Durum böyle olunca, çalışanların ücret beklentileri de yükselmiştir. Çalışanlar, organizasyonun karar alma süreci içerisinde yer almak için fırsatları değerlendirmektedirler. Ayrıca, işyerinde itibar görmeyi amaçlamaktadırlar [17].

Kalite çemberleri ve işletme içi istihdam piyasalarının oluşturulması gibi yöntemlerle işgücünün daha verimli, daha katılımcı ve daha esnek bir şekilde üretim sürecine katkıda bulunması, çalışanlarla yönetim arasındaki dolaysız ilişkileri artırmakta, sendikaları devreden çıkarmaktadır. Çünkü, insan kaynakları yönetimi artık firmalar için bir maliyet unsuru değil bir varlık unsuru olarak görülmektedir [18]. Nitelikli işgücü açığı giderek artmaktadır. İşverenler bilgisayarların iş dünyasında kullanılmaya başlamasıyla daha nitelikli işgücü arayışına girmişlerdir. Bu yeni dönemde fiziksel güç sahibi olma önemini yitirmiş; sayısal zeka (interneti kullanma, matematik problemlerini çözme) ve duygusal zeka (takım ruhuna sahip olma, yardımlaşma, empati kurma) benzeri beceriler ön plana çıkmıştır. Bir çok organizasyon, benzer becerilere sahip işgücünü istihdam edebilmek için potansiyel çalışanların eğitim durumuna bakmaktadır [19]. Buna göre, bir işyerinde çalışanlar; düşük nitelikli veya niteliksiz çalışanlar, yüksek nitelikli çalışanlar (eğitilmiş çalışanlar) ve çekirdek çalışanlar (işyeri için yaşamsal anlamda stratejik öneme sahiptirler) yeteneklerine göre üç dereceye ayrılabilir [20].

İşletmeler yüksek nitelikli çalışan işgücüne daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Fakat, bu işgücüne sahip olmak sahip olmak belli bir maliyet gerektirdiğinden servis sektörü dahi hizmetlerin bir bölümünü Uzak Doğu ülkelerinde gerçekleştirmektedir. Böylece, ücretler düşerken kârlar yükselmektedir [20]. Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların çok az kısmı kötü çalışma şartlarına karşı mücadele edebilmişlerdir [21]. Bütün bu oluşumlar sendikaların yalnızca ulusal sınırlar arasında mücadele etmesinin yeterli olamayacağını göstermiştir. Küreselleşme ulusal ekonomileri ticari anlamda birleştirirken sendikaları da küresel düşünmeye zorlamaktadır. Çünkü, birçok işletmenin insan kaynağı ulusal sınırları aşmaktadır. Bu nedenle, küresel anlamda insan kaynakları yönetimi stratejileri geliştirilmektedir.

III. TÜRKİYENİN KÜRESEL EKONOMİYLE ENTEGRASYONU VE KÜRESELLEŞMENİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

Bu çalışmada, sendikaların Türkiye'nin geçirdiği ekonomik ve sosyal dönüşümden nasıl etkilendiğini açıklayabilmek için konuya ilişkin zaman serilerinden yararlanılmıştır. Zaman serilerini yorumlayabilmek için "Kuadratik Trend Analizi" kullanılmıştır. Bu nedenle,

kuadratik trend analizinin özellikleri ayrı bir başlıkta açıklanmıştır.

III.1. Kuadratik Trend Analizi

Ekonomik ve sosyal değişimleri yorumlayabilmek için o olaylara ait uzun dönemli verileri analiz etmek gereklidir. Gözlemlenen olaylar rakamlarla ifade edilebilirse geleceği tahmin edebilmek ya da karar alabilmek için çeşitli analiz yöntemleri oluşturulabilir. İstatistikte kullanılan zaman serisi analizi de bu yöntemlerden biridir. Zaman serisi, bir olaya ait değişkenin önceden belirlenmiş bir zaman diliminde gerçekleşen, bir-birini izleyen verilerine denir. Zaman serileri analizleri, ileriye dönük tahminlerde bulunabilmek ve geleceği planlamak amacıyla yapılan modellemelerdir.

Bu çalışmada konu edilen zaman serisi analizlerinde en doğru tahmini elde edebilmek amacıyla eğrisel trend modeli olan "kuadratik trend modeli" tercih edilmiştir.

Kural olarak bir zaman serisi analizinde yanılma payını azaltabilmek için 15 veya daha fazla veri kullanılmalıdır. Bu çalışmadaki zaman serisi modellerinde 1980-2003 yıllarını kapsayan 24 veri kullanılmıştır.

Eğrisel trendin oluşturduğu denkleme "kuadratik denklem" adı verilmektedir. Denklem kısaca şu şekildedir:

$Y_t = A + Bx + Cx^2$ veya geçmiş yıllara ait veriler için denklemi dönüştürürsek;

$Y_t = A + Bt + Ct^2$ şeklinde olur. Burada,

Y: Zamana bağlı değişken değeri,

A ($X_i = 0$ olduğunda trend değerini), B ($X_i = 0$ noktasında eğimin yön ve miktarını) ve C (Eğimdeki değişme miktarını ve bu bükülmenin iç bükey mi yoksa dış bükey mi olduğunu) gösterir ve "t" zamanı ifade eder.

Araştırmada kullanılan veriler, Türkiye'nin 1980'li yıllardan sonra yaşadığı Dünya ülkeleriyle ekonomik ve sosyal anlamda entegrasyon sürecinde sendikaları doğrudan ve dolaylı yollardan etkileme olasılığı yüksek olan Türkiye'de ardı ardına gözlemlenebilen değişkenlerdir. Bu veriler yıllar itibarıyla gözlemlenen sigortalı sayısını, toplam işgücünü, toplu iş sözleşmesi yapan tarafları, sanayi, hizmet ve tarıma ait işgücü oranlarını, toplam ihracat -ithalat rakamlarını ve yapılan grev sayısını göstermektedir. Bu veriler ışığında sendikaların neden güç kaybettiği ve buna bağlı olarak işletmelerde insan kaynakları yönetimini öne çıkaran faktörler ortaya çıkarmaya çalışılmıştır. Araştırmada trend modellerinde 2004, 2005, 2006 ve 2007 yıllarına ait

tahminlerin yapılabilmesi, o yıllara ait gerçekleşen verilerle karşılaştırılabilir olanağını vermektedir.

III.2. Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikalar ve İşgücü

Küresel ekonomi ile entegrasyon düzeyinin ülke ekonomilerini etkilediği bir gerçektir. Çalışma hayatı da bu gelişmelerden olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu nedenle küreselleşmeyi ölçme çabaları önemli hale gelmiştir. Yapılan ampirik araştırmalar ekonomik büyüme ile uluslararası ticaretteki serbestlik derecesi arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu desteklemektedir [22]. Küreselleşmeyi ölçmek için yapılan çalışmaların çoğu karşılaştırma esasına dayanmaktadır. Temel alınan konu, ulusal ekonomilerin dışsal etkilere ne kadar açık olduğu ile ilgilidir.

Aktan (1999)’a göre, bir ülkenin küresel ekonomiyle entegrasyonunu ölçmek için uluslararası mal, sermaye ve emek hareketlerini incelemek gerekir. Bu göstergeler sırasıyla; uluslararası ticaret hacmi, uluslararası sermaye hareketleri, portföy yatırımları ve doğrudan sermaye yatırımları göstergeleri ve küresel emek akışkanlığının derecesidir [23].

Dünya’da yaşanan ekonomik dönüşümlerin Türkiye’yi de etkisi altına aldığını belirtmek gerekir. Bu anlamda, Türkiye’de yaşanan dönüşümler de tüm Dünya’da yaşanmaktadır. Dünya’daki bazı ülkelerin sendikalaşma oranları Tablo.1’de verilmiştir.

Tablo.1’de görüldüğü gibi gelişmiş ülkelerde sendikalaşma oranları düşme eğilimindedir. Sendikalar küreselleşmenin etkilerinden bağımsız değildir. Çünkü sendikalar, gelişmiş ülkelerin sanayileşmesi ile ortaya çıkan örgütlenme biçimleridir. Tüm örgütler gibi sendikalar da değişimden paylarını almaktadır. Değişimin nedenleri arasında küreselleşme sonucu ortaya çıkan ekonomik ve politik dönüşümler (devletin işveren rolünün azalması, uluslararası örgütlenmelerin ve sivil-toplum örgütlerinin etkinliğinin artması, çok- uluslu şirketlerin

artan etkinliği) ile yaşanan teknolojik gelişmeler sayılabilir.

Tablo.1. Bazı Ülkelerin Yıllar İtibarıyla Sendikalaşma Oranları

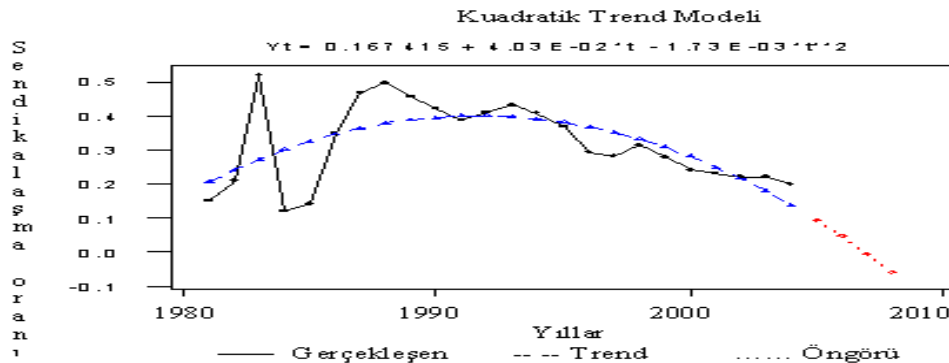
	1980 Yılı Sendikalaşma Oranı (%)	2003 Yılı Sendikalaşma Oranı (%)
ABD	19.5	12.4
Kanada	34.7	28.4
Avustralya	40.5	22.9
Japonya	31.1	19.7
Almanya	34.9	22.6
Fransa	18.3	8.3
İngiltere	50.7	29.3
İrlanda	57.1	35.3
Norveç	58.3	53.3

Kaynak: Visser, J. (2006). *Union Membership Statistics in 24 Countries. Monthly Labor Review, January, 45* [25].

Türkiye’de ise sendikalaşma hareketi çeşitli dönemlerde uygulanan ekonomi politikalarından bazen olumlu bazen de olumsuz yönde etkilenmiştir. 1960-1980 yılları arasında sendikalara tanınan haklar sayesinde hem sendika sayısında hem de üye sayısında büyük artışlar kaydedilmiştir. Devlet, uyguladığı ekonomik politikalarla en büyük işveren haline gelmiştir. Bu bağlamda sendikalar, hükümetlerle daha iyi ilişkiler kurduklarında üyeleri için daha fazla kazanım elde edebileceklerini görmüşlerdir [24].

Sendikalaşma oranındaki değişim, sendikanın gücündeki değişimin göstergesidir [26]. Buna göre sendikaların üye sayıları yükseldikçe çalışma hayatındaki sendikal örgütlenmelerin pazarlık güçleri yükselmektedir. Şekil.1’de Türkiye’de 1980-2003 yılları arasındaki sendikalaşma eğilimini gösteren bir trend eğrisi verilmektedir.

Şekil 1: Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Sendikalaşma Oranı (%) (1980-2003)



Trend analizinde kullanılan oranlar, toplu iş sözleşmesi yapan işçi toplamının toplam sigortalı işçi sayısına bölünmesi ile bulunmuştur. Bu yöntem ILO tarafından yapılan uluslararası sendikalaşma istatistiklerinde de kullanılmaktadır. ILO, bu yönteme göre yapılmış hesaplamalara raporlarında yer vermektedir. ILO araştırmalarında, 1995 yılı için TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)'nun verilerini kullanmıştır [27]. Şekil.1'de sendikalaşma oranlarının 1980'li yılların başlarında bir artış trendine girdiği ve 1990'lı yılları içinde de önemli oranlarda düşme eğilimi gösterdiği trend gerçekleşme eğrisinden gözlenebilmektedir. Buna göre, kesik çizgilerle gösterilen kuadratik trend eğrisi azalan bir eğilim göstermektedir. Şekil.1'de kuadratik trend modelin 2004 ve 2005 yılları için öngörüsü sırasıyla % 9.3 ve % 4.5'dir. Kuadratik trend modeli ($Y_t = 0,167415 + 4,03E-02 * t - 1,73E-03 * t^2$, $t = 27, 28 \dots n$) sendikalaşma oranlarını 2006 yılı ve sonrası için eksi oranlar ($t = 27$ için $Y_t = -0,0063755$) vermektedir.

Sendikalaşma oranlarının modelde belirtilen düzeylere gerilemesi beklenemez. Fakat trendin düşüş halinde olması sendikaların güç kaybettiğini işaret edebilir.

Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (TSİS) 1980 yılında 2.204.802, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) kapsamındaki işçi sayısı 330.000 ve sendikalaşma oranı % 14.97 olarak hesaplanmıştır [28]. 2003 yılında ise bu veriler sırasıyla 4.781.958, 919.364 ve % 18.3 olarak gerçekleşmiştir [27]. Sendika üyeliği arttıkça toplu iş sözleşmesi sürecinden yararlanan işçilerin sayısının da artması olağan bir gelişme süreci olarak görülebilmektedir. Fakat Türkiye'de, yukarıda da verilen sayılara göre, 1980-2004 yılları arasında sigortalı işçi sayısı her yıl artmasına karşın toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranı azalmaktadır [28].

1980 sonrasında izlenen liberal ekonomi politikalarının bir sonucu olarak devlet korumacılığı, ekonominin Dünya piyasalarına açılmasıyla asgarîye indirilmiştir. 1996 yılında AB ile imzalanan Gümrük Birliği ise rekabetin şiddetini artırmıştır. Bu süreçte bazı sektörlerde teknolojik yenilenme yaşanırken, çalışma hayatında esnekleşme çabaları artmıştır. Örneğin hazır giyimde talep dalgalanmalarına karşı esneklik yeni teknolojilerle değil, küçük atölyelerde ucuz, sigortasız, örgütsüz, işçi çalıştırılması ile kazanılmıştır. Bu tür gelişmeler, sendikal hareketin yapısını değiştirme yönünde etki yapmaktadır [29].

Türkiye'de 1980 sonrasında özelleştirme, devleti küçültmenin bir aracı olarak kabul edilmiştir [24]. Çeşitli kamu kuruluşları özelleştirilme kapsamına alınmıştır. Küreselleşme olgusunun bir parçası olarak ortaya çıkan özelleştirme çalışmaları ABD'de Ronald Reagan, İngiltere'de Margaret Thatcher önderliğinde tüm

Dünya'ya yayılmıştır. Ekonomik krizden çıkışın bir parçası olarak görülen özelleştirme uygulamaları Türkiye'de de kabul görmüştür.

Özelleştirmelerin sendikaların gücünde yol açtığı azalma öncelikle sendikalı işçi sayısındaki düşme ile açıklanmaktadır. Ayrıca, özelleştirme ile, önceki konumları memur ve sözleşmeli personel olan kişilerin tüm hakları, statüleri ve ücretleri de değişmektedir [29]. Yaşanan iş kayıpları, kamu sektöründe daha fazla örgütlenme şansı bulan sendikaların konumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Örneğin, 26 Ocak 2006 tarihinde özelleştirilen Tüpraş hisselerini Koç Holding- Royal Dutch-Shell konsorsiyumu satın almıştır. Şirket 1996 yılında özelleştirme kapsamına alındığından bu yana yeni personel istihdam etmemiştir. Petrol-İş Sendikası çeşitli nedenlerle işçilerin haklarını koruyamamıştır [30]. Görüldüğü gibi özelleştirme sürecinin istihdam daraltıcı etkileri olabilmektedir. Sendikalar bu tip uygulamalar karşısında tepki vermekte zorlanmaktadır. Yine bu bağlamda 1993 yılında Türkiye'nin ilk 20 işletmesi sıralamasında sekiz tane kamu işletmesi bulunurken, 2005 yılındaki sıralamada sadece dört kamu işletmesi vardır. Diğer dört işletme özel sektör işletmesi olarak listeye dahil edilmiştir [31]. Bu açıdan bakıldığında özelleştirme sonucu üye sayıları azalan sendikaların çalışma yaşamındaki gücü azalmaktadır.

Türkiye'de sendika üyeliği tam zamanlı çalışan işçilerle sınırlı kalmıştır. İşletmeler esneklik uygulamalarıyla süreli sözleşmeli, yarı zamanlı çalışan işgücünü tercih etmektedirler [32]. Çalışma saatleri değişen ve belirsizleşen, esneklik uygulamalarının yaygınlaştığı bir ortamda sendikalaşma oranlarının düşmesi kaçınılmazdır. Çünkü bu durumda çalışanlar için önemli olan sendikalara üyelik değil iş güvencesidir. Çekirdek üretim dışında kalan işler başka işletmeler aracılığıyla yaptırılmaya başlanmıştır. Üretimin parçalanması sendikaların işverenle pazarlık güçlerini azaltabilmektedir.

Türkiye'de sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkileyen bir diğer önemli gelişme ise; çeşitli nedenlerle kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerin tüm sektörler içindeki artan payıdır. Çalışanlar yasal olarak sendikalara üye olamadıklarından toplu iş sözleşmesi de yapamamaktadırlar [29]. Bu tip çalışanların çoğunluğunu kadın ve çocuklar oluşturmaktadır. Artan rekabet ve dışa açılma, işletmelerin bir çoğunu çalışanlarını daha iyi koşullarda istihdama zorlarken, bir çoğunu da kayıt dışılığa itmektir.

Türkiye'de 1980 sonrasında serbest piyasa ekonomisinin tercih edilmesi ve dışa açılmanın doğal yansıması istihdam ve işgücünde yaşanan, büyük dönüşümdür. Tablo.2'de Türkiye'de istihdamın ana

sektörler arasındaki yıllar itibarıyla dağılımı verilmektedir.

Tablo.2'den de görüleceği üzere Türkiye'de yıllar itibarıyla toplam istihdamın ana sektörler arasındaki dağılımı değişmektedir. Hizmet sektörünün toplam istihdamdaki payı 1980 yılından 2006 yılına gelindiğinde artarken, aynı yıllar arasında tarımın payı azalmıştır. Türkiye'deki demografik geçiş süreci henüz tamamlanmamış olsa da bu sürecin batıdaki gelişmeye paralellik gösterdiği görülmektedir.

Tablo.2. Türkiye'de Yıllar İtibarıyla İşgücü ve İstihdam İstatistikleri (Bin Kişi)

	Sanayi	Tarım	Hizmet	Toplam
1980	3304	8960	4259	16523
1981	3315	8953	4396	16664
1982	3394	8924	4519	16837
1983	3473	8895	4636	17004
1984	3564	8866	4830	17260
1985	3702	8837	5008	17547
1986	3805	8813	5247	17865
1987	3944	8786	5538	18268
1988	3818	8249	5687	17754
1989	3788	8639	5795	18222
1990	3736	8691	6112	18539
1991	3909	9212	6167	19288
1992	4205	8718	6536	19459
1993	4180	7861	6458	18499
1994	4502	8812	6692	20006
1995	4533	9080	6973	20586
1996	4785	9259	7150	21194
1997	5035	8837	7332	21204
1998	5046	9039	7693	21778
1999	5147	8856	8045	22048
2000	5175	7769	8637	21581
2001	4885	8089	8550	21524
2002	4912	7458	8984	21354
2003	4812	7165	9170	21147
2004	5.017	7.400	9.374	21.791
2005	5.452	6.493	10.101	22.046
2006	5.674	6.088	10.569	22.331

Kaynak: (http://www.hazine.gov.tr/yayin/hazineistatistikleri/1-10.xls) 2006 [17.08.2006] [33]. (http://www.hazine.gov.tr/stat/egosterge/III-Istihdam/III_7_1.xls) 2004, 2005, 2006 yılları [24.05.2007] [34].

Gelişme ilerledikçe tarım kesiminin, daha sonra da sanayi kesiminin payı azalmakta, hizmetler kesimin payı artmaktadır. Milli gelir arttıkça, tarımsal ürünlere olan talep nispi olarak azalmaktadır. Buna karşılık sanayi ürünlerine olan talep artmaktadır. Ayrıca tarım, hizmet ve sanayi sektörlerindeki verimliliğin farklı olması tarım sektörünü negatif yönde etkileyen unsurların başında gelmektedir. Çünkü tarım kesiminde verimlilik, çalışanlar

açısından azalan verim kanunu nedeni ile sınırlı kalabilmektedir. Sanayi sektöründe teknolojik gelişmeler ve artan verimlilik bu süreci geciktirebilmektedir [35]. Çünkü teknik süreçlerde yaşanan gelişmeler tarım sektöründeki işgücü gereksinimini her geçen gün azaltmaktadır. Bu nedenle, Türkiye kırsalında istihdam edilemeyen işgücü, çalışma olanaklarının daha fazla olduğu kentlere doğru akmaktadır.

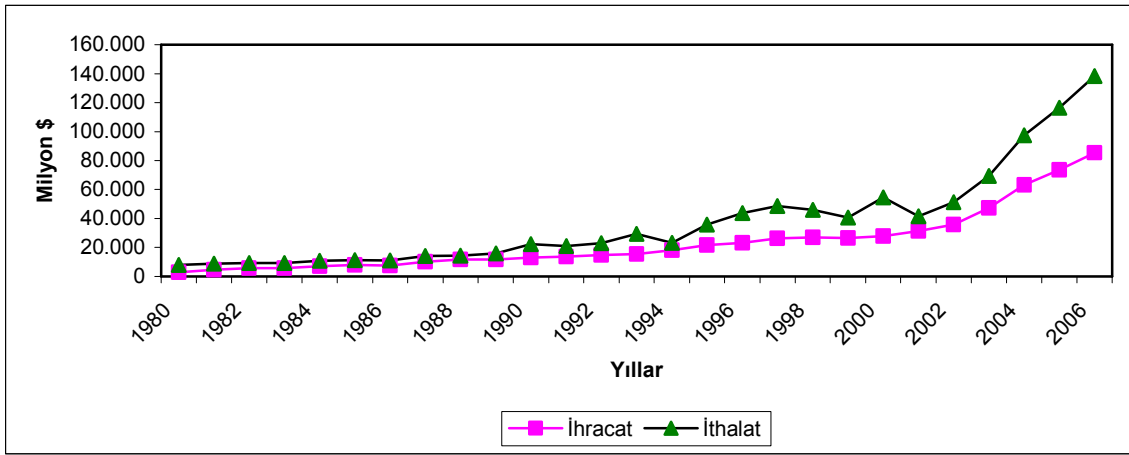
Sanayi sektörü rekabette fark yaratabilmek için giderek daha fazla teknoloji-yoğun üretim modellerine yönelmektedir. Eğitimsiz işgücünün işverenle olan toplu pazarlık gücü bu nedenle azalırken, nitelikli işgücü ise işverene karşı bireysel pazarlık gücünü artırabilmektedir.

İşsizlik sorununu çözmeye esnek çalışma uygulamalarının benimsenmesine yol açmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, dönemlik çalışma gibi uygulamalar istihdam edilen işgücünü artırabilmektedir.

Sendikalaşma hareketini yönetenler bu nedenle işletmeler ile beraber çalışmak zorunda kalmaktadır. Çünkü küreselleşme sürecinde esnek çalışma sistemlerini hayata geçiremeyen işletmeler artan rekabet karşısında geleceklerini kaybetme riski ile karşılaşmaktadır. Bu rekabete uyum sağlayamayan işletmeler kapanmaktadır. Zira, işletmenin korunmadığı yerlerde işçilerin korunması mümkün değildir [36].

Türkiye ekonomisinin dışa açılması ve müşteri odaklı pazarlamanın ön plana çıkması; verimlilik ve kalite kavramlarını öncelikli sorun haline getirmiştir. Bu değişimden öncelikle dış pazarlarda faaliyet gösteren Türk işletmeleri etkilenmiştir. Bu sürece ayak uydurabilmek için insan kaynaklarına verilen önem artmıştır. Sadece maliyet odaklı çalışan işletmeler ise kayıt dışı çalışmayı ve/veya maliyet düşürücü tercih etmektedir. Uzun dönemde kaliteye önem veren işletmelerin hayatta kalacağı düşünülmektedir. Sendikalar açısından bakıldığında kayıt dışı ekonominin büyük bir sorun olarak varlığını devam ettirmesi örgütlenme alanlarının genişlemesini ve yeni üye kazanmalarını engellemesi anlamına gelmektedir.

Şekil.2'de Türkiye'nin 1980-2006 yılları arasındaki dış ticaretin gelişimi gösterilmektedir. Buna göre 1980 yılından itibaren ihracat ağırlıklı büyüme stratejisinin benimsenmesiyle toplam ihracat miktarı 2 milyar 910 milyon ABD dolarından, 2006 yılında 85 milyar 534 milyon dolara yükselmiştir [37]. İhracatın 2002 yılından sonra hızla artarak gerçekleşmesi imalat sanayinin bir dönüşüm içerisinde olduğu saptamasını yapılmasında yardımcı olmaktadır. İmalat sanayinde 2001 ekonomik krizinden sonra yaşanan beşeri ve maddi dönüşümlerin verimlilik ve üretim maliyetlerine olumlu yansıdığı böylece ihracat miktarlarının hızlı bir artış gösterdiği söylenebilir.



Şekil.2. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Dış Ticaretin Gelişimi

Kaynak: (http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=12&ust_id=4). [24.05.2007] [37].

Şekil.2’de 1980-2006 yılları arasında ithalatın gelişim süreci de verilmektedir. Buna göre Türkiye’de toplam ithalat miktarı 1980 yılında 7 milyar 909 milyon ABD dolarından, 2006 yılında 139 milyar dolara yükselmiştir [37]. İhracat miktarında izlenebildiği gibi ekonomik kriz dönemlerinde dahi ithalat miktarına göre çok keskin düşüşler yaşanmamıştır. Buna rağmen ithalat miktarlarının kriz dönemlerinde sert düşüşler yaşama olasılığının daha fazla olduğu Şekil.2’de görülebilmektedir.

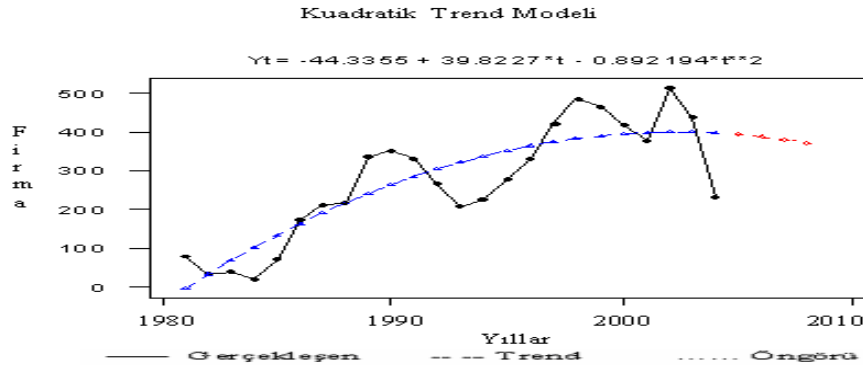
Bir ülkede işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük olması işgücü piyasasını küreselleştiren etkenlerin başında gelmektedir [38]. Bu nedenle, Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı sermayeli firmaların öncelikli tercihi, üretim maliyetlerini mümkün olduğunca uluslararası rekabet ortamı için kabul edilebilir düzeyde tutulabilmektir. Şekil 3’de 1980-2003 yıllarında Türkiye’ye giriş yapan yabancı firmaların sayısı verilmektedir.

Şekil.3’deki yabancı sermayeli firma trend modeline göre her yıl ortalama 271 yeni firma yatırım yapmak için Türkiye’yi tercih etmektedir [39]. Fakat,

kuadratik trend eğrisine bakıldığında firma girişlerinin giderek azalan bir eğilim içinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Şekil 3’deki kuadratik trend modelinde 24 veri kullanılmıştır. Trend modelinin bir sonraki yıldaki öngörüsünü bulmak için formülü çalıştırmak yeterlidir

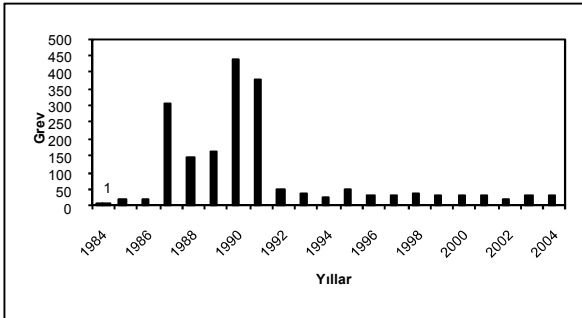
$(Y_t = -44,3355 + 39,8227*t - 0,892194*t^2, t=25, Y_t=393,60)$. Buna göre, Türkiye’de yatırım yapan yabancı sermayeli firma sayısını 2004, 2005, 2006 ve 2007 yılları için sırasıyla 394, 388, 380 ve 371 adet öngörmüştür. 1980’li yıllarda hızlı bir yükselme gösteren trend, zaman içerisinde bu konumunu sürdürememiştir. Çünkü Türkiye ekonomisinin sahip olduğu belirsizlik ortamı (yüksek enflasyon, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler/katılıklar, son yirmi yılda yaşanan ekonomik krizler ve yüksek dış borç oranları gibi) yabancı şirketleri olumsuz yönde etkilemektedir. Doğrudan yabancı sermaye girişi ile Türkiye’de yatırım yapan çok uluslu şirketler arasında pozitif bir ilişki vardır. Trend analizine göre aralarında 0.684 oranında korelasyon katsayısı vardır. Buna göre, daha fazla yabancı firma gelirse yabancı yatırımların miktarı artacaktır.

Şekil 3: Türkiye’de Yatırım Yapan Yabancı Sermayeli Firma Sayısı (1980-2003)



Sendikalar açısından bakıldığında, doğrudan yabancı yatırımlar karşısındaki güçsüzlüklerine karşın, kamu sektöründe hala etkili olabildikleri görülmektedir. Bu nedenle, sendikalar yabancı yatırımların engellenmesinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Örneğin, 2005 yılında Mersin Limanı işletme hakkını satın alan Afken-PSA (Türk-Singapur Konsorsiyumu) sendikaların Danıştay'a dava açması nedeni ile 2006 yılında hizmet verememiştir. Ayrıca, limandaki yatırımlar, tamir ve bakım işleri yapılamamıştır [40]. Görüldüğü gibi sendikalar, çeşitli kaygılarla özelleştirmeye karşı çıkabilmektedir. Fakat ulusal ve uluslararası işletmeler bu gibi engellemeler karşısında yatırım alanlarını rahat çalışabilecekleri bölgelere kaydırabilmektedir [38].

Özellikle özel sektörde grev sayıları belirgin bir şekilde azalmıştır. Şekil 4'de bu eğilim açıkça görülebilmektedir. Buna göre 1992 yılından itibaren grev sayıları ciddi bir azalma sürecine girmiştir. 1991 yılında toplam 376 tane grev gerçekleşirken bu sayı 2004 yılında 33'e inmiştir. Ayrıca grevlerin azalmasıyla sendikalaşma oranlarının azalmasında ciddi bir paralellik vardır. Çünkü 1992 yılında % 43 olan sendikalaşma oranı, 1993 yılında % 40,9'a, 1994 yılında ise % 36,9'a ve 2001 yılında da % 22,1'e düşmüştür [27].



Şekil 4: Türkiye'de Yıllar İtibarıyla Özel Sektörde Grev Sayıları (1984-2004)

Kaynak: (<http://www.calisma.gov.tr/istatistik/grev.htm>). [25.07.2006] [41].

Ekonomik krizler özel sektördeki grevleri azaltırken, sendikaların ücretler konusunda toplu pazarlık gücünü olumsuz etkilemektedir. Bu durum doğaldır ki ücret sendikacılığı üzerine odaklanmış sendikaların faaliyet alanlarını daraltıcı etki yapmaktadır 1984 yılında 138 tane işçi sendikası varken, 2004 yılı verilerine göre Türkiye çapında 96 adet işçi sendikası vardır [42]. Üretimin sendikaların bulunduğu yerden başka yere taşınması, yani işgücünün bir şekilde ikame edilebilir olması grevleri etkilemekte, toplu pazarlık anlayışını değiştirmekte ve bireysel davranışları çalışanlar için avantajlı hale getirebilmektedir.

Sendikaları zayıflatan diğer bir unsur ise Türkiye ekonomisinin işletmeler itibarıyla dağılımıdır. Türkiye'de

işletmelerin % 98,9'unu KOBİ (1-250 arası işçi çalıştıran küçük ve orta büyüklükteki işletme)'ler oluşturmaktadır. Bu işletmelerin % 94,9'u 10 kişiden az işçi çalıştırmaktadır [43]. KOBİ'lerde örgütlenme sorunlarının olduğu ve profesyonel yönetim yeteneklerinin kısıtlı olduğu düşünüldüğünde buralarda sendikaların güçlerini yitirmeleri kaçınılmaz görülmektedir.

Sonuç olarak; çalışanlar çeşitli nedenlerle işletmelerin kendilerine sundukları veya dayattıkları insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarını kabullenme durumunda kalmaktadır. Türkiye ve Dünya pazarlarındaki artan rekabet bir çok işletmeyi kaliteli üretime ve hizmete zorlarken giderek önemini artıran insan kaynakları politikalarına da bağımlı hale getirmektedir. Rekabet edemeyen işletmeler ise ayakta kalabilmek için çalışanlarını olumsuz koşullarda istihdam etmeye devam etmektedir.

IV. SONUÇ

Küreselleşme, çalışma hayatını derinden etkileyen bir süreçtir. Üzerinde tam karar birliği sağlanamayan dinamiklere sahiptir. Özellikle 1980'lerden sonra hızlanan küreselleşme süreci teknolojik değişimlerin katkısıyla işletmeleri, işletmelerin yönetim yapılarını, üretim şekillerini, İKY anlayışlarını kökünden değiştirmiştir. Sendikalar bu değişen yapıda konumlarını yani statükoyu muhafaza etme eğilimindedirler. Çünkü, sendikaların örgütlenme şekilleri, klasik üretim ve yönetim modelleri üzerine kuruludur.

İKY ise yeni ekonomi prensiplerine göre şekillenmektedir. Dolayısıyla, yeniliklere açık bir anlayışa sahip olup atak, proaktif bir anlayış sergilemektedir. Bu sayede, eskiden sendikalara özgü bir anlayış olarak kabul edilen kimlik yaratma, aidiyet ve delegasyon gibi kavramlar, sınıfsal değerler oluşturmanın çok ötesine geçerek işletme kültürü yaratabilmek için İKY'nce sahiplenilmektedir. Çalışan açısından ise İKY, bireyselleşmenin ve farkındalığın gerçekleşmesidir.

Küreselleşme sürecinde ulusal ekonomiler ticari anlamda birbirlerine bağımlı hale gelirken işletmelere de bazı fırsatlar sunmaktadır. Ülkeler yatırım çekmek ve büyüyebilmek için çok-uluslu şirketlere bir çok avantaj sunmaktadır. Fakat bu durum, yerel işletmeleri çok-uluslu işletmelerin rakibi haline getirmiştir. Artan rekabet, 1980 öncesi tüm Dünya'da baş gösteren ekonomik krizlerle birleşince yeni yönetim ve üretim anlayışlarının kabul görmesini hızlandırmıştır.

Sendikalar, yaşanan bu dönüşümlerden olumsuz etkilenirken İKY ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan kaynakları uygulamaları işçi-işveren arasındaki ilişkiyi düzenleme rolünü üstlenmektedir. Yani, sendikaların 20'inci yüzyıl boyunca sürdürdükleri aracılık ve temsil rolünün işlevi azalmaktadır. Çünkü yeni ekonomi ve ona

bağlı gelişen çalışma kültürü, işletmeleri her alanda baskın hale getirmektedir. Bu nedenle hiçbir zaman işletmenin asli bir parçası olamayan sendikalar bu yeni kültürün ve sistemlerin dışına itilmektedir. “Öteki” olmak istemeyen çalışanlar ise, “hem biz hem de ben olmak” için işveren tarafından kabul gören İKY’ni sahiplenmektedir. Buna göre, Türkiye’deki işletmelerce benimsenen gelişmelerin ana nedeni değişimdir. Türkiye ekonomisinin dışı açılması çalışma hayatında yabancı işletmelerin yerel işletmelerce örnek alınmasına neden olmuştur. Çünkü artan rekabet ulusal işletmeleri yönetim ve organizasyon alanında modern yönetim anlayışlarının yerleşmesi için uygun ortam yaratmıştır.

Küreselleşme sonucunda Türkiye’de kayıt dışı çalışmayı tercih eden işletmeler maliyet odaklı çalışırken, kayıtlı çalışan işletmeler verimliliği ve kaliteyi esas olan çalışma modellerini tercih etmektedir. Çünkü müşteri tatminini temel alan pazarlama modelleri kaliteli mal üretmek ve hizmet verebilmek için çalışanlarına önem vermek zorundadır. Yaşanan bu değişimler, işçi ile işveren arasındaki bağların artmasına neden olmuştur. Değişim dünyasında farklı olabilmek önemlidir. Farklı olabilmek için yaratıcı, bilgili çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu nedenle, eğitim düzeyi yüksek nitelikli işgücüne sahip işletmeler ticarete avantajlar yaratabilmektedir. Özellikle Ar-Ge faaliyetlerine harcanan yüksek sermaye miktarı, nitelikli personele bağımlılığı artırmıştır. Bir çok işletme eğitim faaliyetlerine mümkün olduğunca çalışanlarının katılmasını hedeflemektedir.

Nitelikli personeli elde tutabilmek için işletmelerde performans geliştirme stratejileri geliştirilmektedir. Çalışanlara eğitim ve kariyer fırsatları sunulmaktadır. Bir çok çalışan özel iş bulma işletmelerini aracı olarak kullanmaktadır. Oysa sendikalar, çalışmaları yalnızca birer üye olarak görmekte, ölçek ekonomilerinde olduğu gibi kitlesel düşünmektedir. Fakat küreselleşme ve gelişen teknolojiler emeğin ikamesini yükseltirken bireyselliği artırmaktadır. Sendikalar toplu pazarlık, ücret gibi kavramlara odaklandığı için üyelerinin kişisel gelişim ihtiyaçlarını göz ardı etmektedirler. Küresel ticaret, teknolojik verimliliğin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi peşinde koşmaktadır. İşte bu noktada konularını ve üye sayılarını savunma durumuna geçen sendikaların karşısına, küresel dönüşümleri takip etmek zorunda olan işletmelerin İKY uygulamaları çıkmıştır. Çünkü bu süreçte İKY sistemleri yeniliği, küreselliği temsil etmektedir. Sendikalar tepkilerini ortaya koyma noktasında işletmelere bağımlı hale gelmişlerdir. Bu nedenle, güçleri zayıflayan sendikaların yerine İKY’nin gelmesi doğaldır. Çünkü, İKY zaten işletmenin kendi bünyesinde olması gereken bir faaliyetler zinciridir. Burada yapılması gereken tek şey değer yaratabilmektir.

İşletmeler üretimde, yönetim ve organizasyonlarda değer yaratabilmek için işgücüne daha bağımlı hale gelmektedir. Bu nedenle eğitime yatırım yapmaları ve

çalışanlarına hedef göstermeleri gerekmektedir. Bir işletme nitelikli ve deneyimli çalışanlarını elde tutabilmek için çalışanlarına çeşitli kariyer fırsatları sunabilmelidir. Pazarlama faaliyetleri gibi üretim dışı faaliyetler öncelikli hale geldiği için beyaz yakalı çalışanların sayıları her geçen gün artacaktır. Bu nedenle, işletmeler beyaz yakalı çalışanlarına daha uygun olan çalışma ortamına sunabilmelidir.

Üretim sürecinin parçalanarak farklı bölgelere taşınması sendikaların yerel değil küresel düşünmelerini zorunlu kılmaktadır. Çünkü küresel bir şirket 100’den fazla ülkede faaliyet gösterebilmektedir. Fakat her ülkedeki sendikal düzenlemeler farklıdır. İşletme, çalışma hayatındaki bu farklı yasal düzenlemelerden yararlanmaktadır. Sendikaların etkinliği küresel düzeydeki tüm iş kollarını kapsayan örgütlenme modeli sağlanabilirse artabilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Dergin, M.Y. (2002). Küresel Düzeyde Faaliyet Gösteren Şirketlerin İnsan Kaynakları ve Yerel Çalışma Koşulları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİABD İKP, İzmir.
- [2] Swanger, J. (2002). Laboring in a “Borderless” World: The Threat of Globalization. *Qualitative Studies in Education*, 15(1), 11-32
- [3] Yorgun, S. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- [4] Rue, L.W. & Byars, D. (2000). *Human Resource Management*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- [5] Ehrensall, K.N. (1995). Discourses of Global Competition: Obscuring The Changing Labour Processes of Managerial Work. *Journal of Organizational Change Management*, 8(5), 5-16.
- [6] Lengnic-Hall, M.L. & Lengnic-Hall, C.A. (2004). *Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dışbank Yayıncılık, Yayın No:7.
- [7] Tanrıverdi, H.; Atılgan, A. & Duru, O. (2002). *Küresel Sömürünün Motoru IMF*. Ankara: Hizmet İş Yayınları, Yayın No: 32.
- [8] ILO. (1997). *International Labor Review: Partime Work: Solution or Trap*. 136(4), Geneva. (<http://www.ilo.org>). [19.08.2006].
- [9] Kağmıoğlu, D. (1999). *Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayın No:1163.

- [10] Özüğurlu, M. (2000). Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 55(1), 139-171.
- [11] Altıparmak, A. (2001). *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*. Ankara: İsmat Yayıncılık.
- [12] Erkan, H. (1994). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayıncılık, Yayın No:326.
- [13] Eryiğit, S. (2000). Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma. *Kamu-İş Dergisi*, 5(4), 103-118.
- [14] Ansal, H. (2004). *Geçmiş ve Gelecekte Ekonomik Gelişmede Teknolojinin Rolü "Teknoloji"*. Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- [15] Küçük, F. (2004). Esneklik ve İnsan Kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8), 89-102.
- [16] Engin, Y. (1998). *Sendikacılık, Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar*. Ankara: Öz-İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- [17] Burke, R.J. & Eddy, N. (2006). The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 86-94.
- [18] Kurtuluş, N. (2000). Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar. *IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi*, Ankara: Kamu-İşveren Yayınları, 181-206.
- [19] Noe, R.; Hoolenbeck, J.; Gerhart, B. & Wright, P. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- [20] Kilcourse, T. (1996). Human Resource Development-A Contingency Function? (Whatever Happened to Theory Y?). *Journal of European Industrial Training*, 20(9), 3-8.
- [21] Carry, V. (2002). Technology and Counter-hegemonic Movements: The Case of Nike Corporation. *Social Movement Studies*, 1(2), 129-147.
- [22] Lukas, A. (2000). WTO Trade Card III – Globazation And Developing Countries, *Cato Enstitute*, 10(June), 1- 20.
- [23] Aktan, C. (1999). Global Ekonomik Entegrasyon ve Türkiye. *Dış Ticaret Müdürlüğü Dergisi*. (<http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGI/ocak99.global.htm>). [09.07.2006]
- [24] Mahiroğulları, A. (2000). 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- [25] Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- [26] Gündoğan, N. (1999). *Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1120, İktisadi İdari Bilimleri Fakültesi Yayın No: 157.
- [27] Çelik, A. & Lordoğlu. K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistikleri Üstüne. (http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/celik_lordoglu.doc). [21.08.2006].
- [28] Akkaya, Y. (2006). Türkiyede İmalat Sanayiinde Emek İle Sermaye Arasında Bölüşüm Sorunu. (http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC). [21.08.2006].
- [29] Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- [30] World Socialist Web Site. (www.wsws.org/tr/2006/aug2006/turk-a04.html). [15.10.2006].
- [31] (http://www1.iso.org.tr/500buyuk_Default.asp). [10.09.2006].
- [32] Işık, R. (2003). *Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik (Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü)*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayınları.
- [33] (<http://www.hazine.gov.tr/yayin/hazineistatistikleri/1-10.xls>). [17.08.2006].
- [34] (http://www.hazine.gov.tr/stat/egosterge/III_Istihdam/III_7_1.xls), [24.05.2007].
- [35] İlkin, A. (1988). *Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3487.
- [36] MESS. (1999). *Kamuoyunda Esneklik*. Ankara: Türkiye Metal İşçileri Sendikası Yayın No: 311.
- [37] (http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=12&ust_id=4). [24.05.2007].
- [38] Gerşil, G.S. (2004). Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 147-157.
- [39] (http://www.hazine.gov.tr/stat/yabser/ys_yatirim.xls). [21.08.2006].
- [40] Özkan, F. (2006). Mersin Limanı Sahipsiz Kaldı. *Radikal Gazetesi*, 11(3696), 12.
- [41] (<http://www.calisma.gov.tr/istatistik/grev.htm>). [25.07.2006].
- [42] (<http://www.calisma.gov.tr/istatistik/sendika.htm>). [10.09.2006].
- [43] Fırat, E. (2005). Girişimci Orta Sınıf Yükselişte. *Capital Aylık Dergi*. (http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2801). [01.09.2006].

Ali Ender ALTUNOĞLU (aealtunoglu@adu.edu.tr) received his master and Ph.D. degrees from Leicester University. He is an Assistant Professor in Business Administration Department at Adnan Menderes University since June 2002. His scientific interests are decision making, long range planning and organizational behavior.

Ömer ÖZPINAR (oozpinar@adu.edu.tr) received his master and Ph.D. degrees from Adnan Menderes University. He is an Assistant Professor in Economics Department at Adnan Menderes University since 2005. His scientific interests are labor force, poverty and development economics.

Hüseyin Önlem ERSÖZ (hoersoz@adu.edu.tr) received his master degree from Adnan Menderes University. He is a lecturer in Karacasu Memnune Inci Vocational School at Adnan Menderes University since June 2002. His scientific interests are organization behavior and human resources.