

Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler

Erdinç YAZICI*

Today; due to various factors, classical industrial relations system has been undergoing important changes. The structure of industrial system started to develop in the beginning of the last century, which also affected human relations. The changes in industrial relations system are the natural result of qualificational changes occurred in the industry.

With the beginning of the 21 century, industrial relations system is transforming seriously under the effects of the following factors: structural changes in the economy bringing the global rivalry and the unique world market; serious changes in production models used in industry; new technologies resulted from the new technological revolution and the changes affecting both the quality of work and the structure of the laborer-power.

This process creates a new human relations system, a new institutional structure and a new industrial relations system.

Yirminci yüzyılın sosyal, iktisadi, siyasi ve teknolojik dönüşüm dinamikleri içerisinde yapılanarak gelen klasik endüstri ilişkileri sistemi, bugün önemli bir yeniden yapılanma dönemi yaşamaktadır. Uzun bir kurumsallaşma süreci sonucunda oluşmuş endüstri ilişkileri sistemini oluşturan unsurlar, bugün gerek içerik gerekse biçim olarak ciddi bir değişim göstermektedir. Klasik endüstri ilişkileri sistemini ciddi bir yapısal değişim olgusu ile karşı karşıya bırakan süreç, girift ve anlaşılması pek kolay olmayan bir süreç olarak yaşanmaktadır. Söz konusu süreç, pekçok faktörün ürettiği dinamik bir gerçeklik alanı olarak iyice anlaşılmadan, endüstri ilişkilerindeki tıkanma ve bu duruma dayalı olarak ortaya çıkan yeniden yapılanma ihtiyacı da iyi anlaşılabilir.

EKONOMİK ALANDA KÖKLÜ YAPI VE ANLAYIŞ DEĞİŞİKLİKLERİ

Tek Dünya Pazarına Doğru Süratli Dönüşüm

Endüstri ilişkileri sistemini değişime zorlayan faktörlerin en önemlilerinden birisini kuşkusuz iktisadi gelişmeler oluşturmaktadır. Esas itibarı ile, 1980 sonrası dünyasında ekonomik alanda ortaya çıkan gelişmelerin çok ciddi değişiklikler

* Yrd.Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

olduğunun farkına, İkinci Dünya Savaşı sonrası oluşmuş ekonomik tercihlerin bir kenara bırakıldığı yapısal bir değişimi anlayarak varılabilir.

Ekonomik yapısal değişimin en önemli parametresini bilindiği gibi Keynezyen dönemin kapanması oluşturmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan Keynezyen iktisat anlayışının, ekonomik büyümenin sağlanması, tam istihdam, ödemeler dengesinin sağlanması, enflasyonla mücadele gibi tercihlerinin yeniden yapılanma dönemi ile yerlerini yeni tercihlere bıraktığı gözlenmiştir. Sosyal boyutu ağırlıklı bu dönemin kapanma süreci sendikacılık tarihi bakımından da esaslı bir dönüşüm noktasını ifade etmektedir.

Yine ifade etmek gerekir ki, Keynezyen dönemin sonu, sosyal refah devleti hedeflerinin de genel hatlarla gerçekleştirildiği bir dönüm noktasını ifade etmektedir. Sözkonusu dönüm noktası bir boyutu ile de endüstriyel ilişkiler sisteminin ileri derecede kurumsallaştığı ve kendi gelişme sürecinin en gelişmiş dönemine ulaştığı bir tarihsel noktayı işaret etmektedir.

Ekonomik yapısal değişiminin itici güçlerinden birisi kuşkusuz, 1973'den sonra yaşanan petrol krizidir. Petrol krizi ekonomik dengeleri bozan bir etki yaparken, yeni ekonomik tedbirlerin bir bakıma doğuşunun da kaynağını oluşturmuştur. Endüstri ilişkileri sistemi de bu gelişmelerden doğal olarak etkilenmiştir.

Yukarıda vurgulanan gelişmelerin de tesirinde endüstri ilişkilerinde, 1980'lerin ilk yıllarına kadar uzanan dönem, korporatist modelin ağırlık kazandığı, bu durumun tabii bir sonucu olarak sendikaların öne çıktığı bir dönem olarak belirginleşmiştir.

1980 sonrası dönemde istikrar tedbirlerinin gündeme geldiği, ekonomik krizin kendisini hissettirdiği bir konjonktürde sendikaların büyük baskı altında kaldıkları söylenebilir. Seksen sonrası dönemde rekabetin önemli bir olgu olarak yükselmesi; piyasa ekonomisinin gittikçe daha yerleşik hale gelmesi ve fiyatların serbestleşmesi sonucunda oluşan yeni ekonomi bir bakıma endüstri ilişkileri sistemi ve sendikacılık açısından da önemli bir dönüm noktasıdır. Bu konjonktür sendikaları önemli bir baskı altında bırakmış, yeni arayışlara itmiştir. Rekabetin gittikçe güçlendiği sözkonusu dönemde endüstri ilişkileri sisteminin en önemli kavramlarından birisi olarak **verimlilik** olgusunun yükselişi, ciddi bir gelişme olarak farkedilmeye başlanmıştır.

Rekabet Kültürünün Yükselişi Ya da Küresel Rekabet

1974 sonrası dönemin ürettiği yeni ekonomik yapının esasını güçlenen piyasa mekanizmasının oluşturduğu ve bu yapının esas itibari ile **rekabet** kavramını vazgeçilemez bir olgu olarak öne çıkarttığı görülmektedir.

Yine vurgulamak gerekir ki, 1974 sonrası süreç aynı zamanda **tüketim kültürünün** de süratle yükseldiği bir süreci ifade etmektedir. Bu boyutu ile düşünüldüğünde piyasa mekanizmasının siyasi sınırları aşan ve ekonomik sınırları

gittikçe de anlamsızlaştıran bir yeni **ekonomi kültürünü** doğurduğu rahatlıkla anlaşılabilir. Sözkonusu ekonomik kültür, ekonomik neticelerin rekabetin türevi olarak somutlaştığı bir dünya ekonomisini öne çıkarmaktadır. Yine sözkonusu ekonomi anlayışı, olabildiğince yüksek kaliteli malı düşük maliyetle üretmek ve malın pazar payını istikrarlı bir biçimde koruyarak geliştirmek noktasından kalkarak rekabet üstünlüğü sağlamayı hedef almaktadır. Yeni ekonomi içerisinde işletmeler bakımından başarılı olmanın yolu, işletmenin tüm imkanlarını başarılı bir biçimde bu hedefe yönlendirmekten geçmektedir.

Ekonomik alandaki yapısal değişiminin tek boyutlu olarak anlaşılması, işletme bazında ortaya çıkan yeni dinamiklerin makro boyutta yeni gelişmeleri etkilemesi kadar, makro ekonomik yapıların işletmelerin yeniden yapılanması zorunluluğunu doğurduğunun unutulmaması gerekmektedir. Nitekim, ekonomik yeniden yapılanma ya da küresel rekabet gibi kavramlarla karşımıza çıkan yeni olgu, pekçok faktörün de etkilediği bir yeni gerçeklik olarak ortaya çıkmaktadır.

Piyasaların milli sınırları aşarak küresel bir boyut kazanması ve rekabetin bu temelde yoğunlaşması neticesinde iki önemli olgu ile daha karşılaşmaktadır. Bu olgular farklı ölçeklerde **ortak pazarlar** ve çok uluslu şirketlerin nüvesini oluşturduğu **uluslararası şirketlerdir**.

Yeni süreç, milli ekonomilerin ihracat kabiliyetleri kadar güçlenip ayakta kalabildikleri, uluslararası alanda mümkün olduğu kadar fazla ekonomik aktör bulundurabildikleri ölçüde başarılı olabildikleri bir konjonktürde yaşanmaktadır. Sözkonusu konjonktürün tabii bir neticesi olarakta ülkelerarası ve bölgelerarası ticarete çok ciddi gelişmelerin kaydedildiği gözlenmektedir. Örneğin, uzakdoğu ülkelerinin imalat sanayi ihracat artışı 1973-80 arasında %15.5 noktasında seyrederken, bu rakam 1987'de %23.8'e ulaşmıştır (Selamoğlu 1995: 21). Ekonomik ilişkilerde yoğunlaşmanın ülkelerarası yoğunlaşmasından bölgesel yoğunlaşmalara, bölgesel yoğunlaşmalardan bölgelerarası ya da küresel yoğunlaşmalara doğru bir gelişme gösterdiği izlenmektedir. Aslında mikro bütünleşmeler, sözkonusu süreçte küresel bütünleşmelerin temel araçlarından ya da unsurlarından birisi olarak öne çıkmaktadır.

Üretilen mal ve hizmetlerin oluşturdukları arzın iç talebi aştığı noktada, ülkelerin dış satıma ağırlık vermeleri ile oluşan yoğun rekabet ortamı, **bölgesel müşterek pazar** olgusunu öne çıkarmaktadır. Bölgesel pazarlar ve iktisadi bütünleşmeler arasında oluşan iktisadi rekabet bugün küreselleşen dünya ekonomisinin ölümcül rekabet boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca yukarıdaki boyut belki de tarih boyunca hiç olmadığı kadar siyaset ile ekonomiyi birbirine yakınlaştırmaktadır.

Yukarıda vurgulanan ekonomik entegrasyon eğilimleri, yerleşen ortak ekonomik normlar, gümrüklerde karşılıklı indirim gibi gelişmelere rağmen, bu gelişmelerin dünyayı pür bir liberalizme taşıdığı da düşünülmemelidir. Hatta zaman zaman bu gelişmelerin güçlü ekonomik yapılara sahip olan ülkeleri bile korumacılığa ittiği de

unutulmamalıdır. ABD ve AB'de Japon mallarına karşı uygulanan kotalar bu durumun en çarpıcı örneğini oluşturmaktadır.

Küreselleşmenin oluşturduğu yoğun rekabet ortamının belkide en derin tesirleri firma kültüründe ortaya çıkan köklü anlayış değişikliklerinde görülebilir. Bir boyutu ile firmaların yeni uluslararası ortaklar bularak dış açılımı ve entegrasyonu gerçekleştirme eğilimi, bir diğer boyutu ile de yeni rekabet zemininde ayakta kalabilmek bakımından işletmelerin bütün unsurları ile birlikte yeniden yapılanması ihtiyacı, sözkonusu firma kültüründeki değişim trendinin iki yönelimini ortaya koymaktadır. Ayrıca, firma boyutunda başarılı olununcaya kadar sürekli ve her defasında yeniden yapılanma ihtiyacı, dinamik ve acımasız yeni pazar olgusu içerisinde ayakta kalabilmenin en temel şartlarından birisini oluşturmaktadır.

ÜRETİM MODELLERİNDE ESASLI DEĞİŞİM EĞİLİMLERİ

Son onbeş yılda sermaye, üretim ve emek unsurlarının küreselleşmenin hızlanması neticesinde süratle uluslararası bir nitelik kazanması, üretim modellerinin de değişmesi sonucunu doğurmuştur. Aslında bu durum dünya pazarlarındaki çok çetin rekabetin bir bakıma zorunlu bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Üretim modellerindeki süratli değişimin temel amacı, piyasalardaki hızlı değişime cevap verebilmek olarak somutlaşmaktadır. Üretim modeli bir bakıma piyasadaki talebi karşılamayı hedef almak durumunda ise; piyasa taleplerinde değişiklik, zorunlu olarak üretim modeline de yansımak durumundadır.

Batıda, üretim sürecinde Fordist üretim anlayışının hakim olduğu 1980'lere kadar, nispeten vasıfsız işgücünün, standart üretimin hakim olduğu ve üretim planlaması ile üretim bandı arasında ileri bir bütünleşmenin sözkonusu olmadığı bir süreç yaşanmıştır. Sözkonusu sürecin önemli bir özelliği de yüksek ücret politikalarına dayalı olarak oluşmuş **tüketim artışı** ve **kitle üretimidir**.

Aslında üretim anlayışındaki köklü değişimin izlerine ilk olarak 1970'lerde rastlanmaya başlanmıştır. Bu dönem arza dayalı üretim anlayışının sarsıldığı bir dönem olarak yaşanmıştır. Bu durumun tabii bir sonucu olarak bu süreçte standart üretimde önemli bir gerileme eğilimi görülürken buna karşılık olarak çeşitlenmiş ürünlere talebin hızlı bir yükselme eğilimi içerisine girdiği izlenmeye başlanmıştır.

1980'lerde tüketimde istikrar ve benzeşmenin yerini süratle çeşitlilik ve geçiciliğin alıştı üretim modelini **esnek üretim anlayışına** doğru taşımıştır. Sözkonusu süreç, Taylorcu iş yapılanması ve kitle üretimi anlayışını ciddi olarak sarsmış, esnek üretim anlayışını vazgeçilemez bir olgu olarak öne çıkarmıştır.

1980 sonrası tartışmalar, yeni sürecin dayattığı esnek çalışmanın gerekliliği olgusuna işverenlerin ve işçilerin nasıl bakması gerektiği, sendikacılık hareketinin tarihsel kazanımlarının bu gelişmeler karşısında ne olacağı gibi

konular etrafında odaklanmıştır. Esnek üretim tartışmalarında sendikal alanın yeriyle ilgili bugün henüz ortak bir karara varılamamıştır; yakın bir gelecekte de zor varılabilecek gibi görünmektedir. Sendikal gündem şimdiye kadar ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenesi vs. gibi konulardan oluşurken, bugün teknolojik gelişme, piyasa ekonomisi, rekabet olgusu gibi yeni gündem maddeleri ile karşı karşıya bulunmaktadır. Sendikalar sözkonusu yeni gündem maddelerini sendikal anlayışın içine emerek yeni bir perspektif oluşturulabilecek midir? Bugünden yarına cevaplanması gereken en temel sorulardan birisi kuşkusuz budur. Ve yine unutulmaması gerekir ki, yeni gündem maddeleri bir bakıma yeni üretim modellerinin, yeni iş örgütlenmelerinin zorunlu bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır. Yukarıdaki tesbit bir anlamda endüstri ilişkilerindeki değişme dinamiğinin farklı bir boyutunu da ortaya koymaktadır.

KÜRESEL REKABET KARŞISINDA GELİR DAĞILIMI VE İSTİHDAM YAPISINDA FARKLILAŞMALAR

Küreselleşmenin ve serbest değişimin global ölçülerde gelirin yeniden dağılımına etkisi üzerine kesin ifadeler kullanabilmek bugün için pek mümkün görünmemektedir. Sözkonusu etkinin anlaşılması çok boyutlu ekonomik etkilerin anlaşılabilmesine bağlıdır.

Küreselleşme sürecinin gelir dağılımı üzerine etkileri milli çapta dikkate alındığında, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, daha çok milli gelirin artışı, bunun yanısıra gelir eşitsizliğinin de artışı şeklinde tezahür ederken, bu durum ilgili ülkelerde milli gelirde görece artışa rağmen toplumsal barış için ciddi bir tehdit olma özelliğini korumaktadır.

Küreselleşmenin gelir dağılımı boyutunda ortaya çıkardığı bir başka etki de bölgesel bazda ortaya çıkmaktadır. Dünyada ekonomik ilişkilerin belirli bölgelerde yoğunlaşması, ekonomik bütünleşmelerin nispeten dışında kalmış bölgelerde görece bir gelir gerilemesini gündeme getirmektedir.

Küreselleşmenin gelir dağılımı bakımından önemli bir etkisi de çokuluslu şirketler aracılığı ile üretimin süratle yerelleşmesinde aranabilir. Otomotiv, elektronik, beyaz eşya, gıda gibi pekçok alanda her ülkede küçümsemeyecek oranda talebin sözkonusu oluşu, çokuluslu şirketleri tüketimin yapılacağı ülkelerde ya da nispeten merkez ülkelerde yatırımlar yapmaya zorlamaktadır. Yukarıdaki durum, çokuluslu şirketler bakımından çoğu zaman ucuz maliyet ve rekabet kabiliyetinin artışı anlamına gelirken, yatırımın yapıldığı ülkeler bakımından ise, hem milli ekonomiye hem de genel ücret seviyelerine pozitif bir katkı anlamını taşımaktadır.

Küreselleşmenin istihdam üzerindeki etkileri de, yine gelir dağılımı üzerinde oluşturduğu etki gibi pozitif ve negatif yönleriyle kompleks bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşmenin yukarıdaki bölümde vurgulanan iki neticesi, yerleşme ve bölgeselleşme eğilimleri içinde bazı ülkeler ve bölgeler iktisadi faaliyetin yeni cazibe merkezleri olurken, aynı zamanda yeni istihdam imkanları da doğurmaktadırlar. Buna karşılık, bu bölgesel merkezileşmelere paralel olarak sözkonusu iktisadi faaliyetlerin periferisinde kalan ekonomilerde görece bir istihdam kaybı görülmeye başlanmaktadır (Yazıcı 1995:135). Yukarıdaki etkileri ile küreselleşme, görüldüğü kadarı ile işçi sınıfının uluslararası dayanışması önünde ciddi bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Ülkeler arasında rekabetin tabii bir neticesi olarak ortaya çıkan istihdamdaki değişimler işçi hareketlerini yerleştirmektedir.

Küreselleşme bir başka etkisini, çalışma şartlarının iyileştirilmesinde, uluslararası çalışma normlarına doğru bir yönelimin özellikle gelişmekte olan ülkelerde meydana gelmesinde ortaya koymaktadır. Küreselleşme bir boyutu ile emek piyasalarında önemli bir rekabeti gündeme getirir ve gelişmiş ülkelerde çalışanların kazanımlarında önemli sayılabilecek bazı tehditler oluştururken, diğer yandan gelişmekte olan ülkelerin çalışma koşullarında bütünü ile olmasa bile genel anlamda olumlu etkiler yaratmaktadır (Yazıcı 1999:80).

YENİ TEKNOLOJİK DEVRİM YA DA ENTELLEKTÜEL TEKNOLOJİLERİN YÜKSELİŞİ

Yüksek teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve giderek artan uluslararası rekabet, global ekonomide gözlenen yapısal değişimin gerisindeki temel etkenlerdir. Gerçekten, rekabet teknolojik gelişmeyi doğurur ve buna bağlı olarak da yeni teknolojiler, yeni fırsatlar yaratır ve piyasalardaki değişen talebi karşılamak üzere yeni ürünler üretilir. Bunun için ekonomide görülen değişim ve dönüşümler, çoğu kez teknolojik gelişmenin dayattığı bir zorunluluk olarak algılanır. Yeni rekabet şartlarına ayak uydurabilmek için gerekli olan teknolojik donanım ve pazar stratejilerine sahip bulunmak firmalar için vazgeçemeyecekleri rekabet avantajları olarak kabul edilmektedir. Böylece yatırımlar kâr masrafları yüksek yeni teknolojilerde yoğunlaşmakta ve yeni kârlı alanlar ortaya çıkarmak için araştırma-geliştirme faaliyetlerine ağırlık verilmektedir. Teknolojik gelişmenin günümüzdeki en önemli etkileri sanayi ötesi ekonomilerde işin ve buna bağlı olarak işyerinin yeni teknolojik gelişmelere adapte olabilecek şekilde yeniden örgütlenmesini zorunlu kılmasıdır (Kurtulmuş 1996:125). Zira işin hacmi, içeriği, yoğunluğu, süresi, yerleşme, kontrol ve ücret konusu dahil olmak üzere çok yönlü değişimleri beraberinde getiren teknoloji, tüm bu işlevleri ile işletmeye yeni bir boyut katarken, geleneksel değerleri de etkilemiştir. Yeni teknolojiler üst düzeyde inisiyatif ve otonomi gerektirdiğinden, organizasyon prensipleri sosyo-teknik sisteme dayanmakta, dolayısıyla artık teknolojiyi sosyal sisteme bağlı bir değişken olarak düşünmek gerekmektedir. Çünkü teknoloji kişilerin yeteneklerini, yaratıcılıklarını

geliştirip, algılama, eylem ve düşünce biçimlerinde değişikliklere yol açmaktadır. Diğer yandan ise, kişilerin teknolojiyi etkin kullanabilmeleri, sürekli yenilik ve gelişmeyi sağlamaları, güçlü bir biçimde kültürel uygulamalara bağlıdır. Teknolojinin geleneksel değerleri etkilemesi ve sürekli olarak adapte olunacak yeni değerler yaratması nedeniyle, olumsuz etkileri sözkonusudur ve zaman zaman mevcut kültürün bu değişimleri frenlediği gözlenmektedir (Erdem 1996:64). Nasıl ki bir zamanlar sanayi devrimi dünya ekonomisini ve buna bağlı olarak yönetsel ve örgütsel anlayışları değiştirdiyse, günümüzde de teknolojik devrim ya da gelişme de uluslararası ekonomi-politiği de aynı şekilde etkilemektedir. Sanayi toplumlarına geçişin motor gücü olma işlevini buhar makinalarının üstlenmiş olması gibi sanayi-ötesi ya da bilgi toplumlarına geçiş sürecinin temelinde de mikro-teknoloji ve telekomünikasyon başta olmak üzere mega-teknolojideki büyük atılımlar yer almaktadır. Teknolojinin son yıllardaki çok hızlı değişimi işin ve işyerinin niteliklerini değiştirerek mikro açıdan işletmeler düzeyinde çok önemli değişimleri gerekli kılmaktadır.

Özellikle 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren robotların yaygın kullanımı ile nitelik bakımından otomasyona göre çok daha farklı bir dönem olan sanayi-ötesi olarak adlandırılan dönem başlamıştır. Ayrıca, mikro-elektronikte, genetik mühendisliğinde, robot yapımında, telekomünikasyonda kısaca yüksek teknolojilerdeki devrimler teknik bilgi açısından da önemli gelişmeleri gündeme getirmiş, bunun da ötesinde bilgi ekonomik faaliyetlerin ağırlıklı unsuru olarak ortaya (öne) çıkmıştır. Üretim ve yönetimde esneklik ile kurum kültürü oluşturarak, yönetimle çalışanlar arasında işbirliğine yönelik yeni arayışlar, yönetimde iki yeni gelişme alanını oluşturmaktadır. Ayrıca, dikey örgütsel şemalar yerine yatay yapılanmaların, bürokratik yönetim anlayışları yerine katılımcı yönetim anlayışlarının gelişmekte olduğu görülmektedir. Birbirleri ile yatay ilişkili gruplar üzerinde yükselen yeni işyeri örgütlenmeleri, endüstriyel bölgeler ve ağ sistemleri ile birlikte mega teknolojilerin yönetim alanında neden olduğu en ileri değişimleri temsil etmektedir.

Kısaca, hem nitelikleri, hem başta sosyal dengeler olmak üzere ekonomik, siyasal, kültürel ve hayat tarzı üzerindeki etkileri birbirlerinden oldukça farklı olan teknolojinin günümüze kadar gelişim devrelerini üç ana döneme ayırmak mümkündür. İlk devre, buhar makinasının kullanılmaya başlaması ile tarımdan sanayi sektörüne işçi akımının yaşandığı, kitle üretimlerinin gerçekleştirildiği birinci sanayi devrimi sonrası dönemdir. İkinci olarak, büyük üretim hatları kullanılarak daha önce insan esaslı olan üretim ve montaj işinin büyük bir kısmının önceden programlanmış otomatik makina serilerinde yapıldığı ikinci sanayi devrimi dönemi gelmektedir. Bu dönem mini ve makro bilgisayarların üretim hatlarına adapte edildiği dönemdir. Son olarak ise, özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından beri mikroişlemcilerin ve robotların yaygın kullanımı ile nitelik bakımından

otomasyondan çok daha farklı bir dönemden, üçüncü sanayi devrimi ya da endüstri sonrası dönemden bahsedilmektedir (Kurtulmuş 1996:128).

Özellikle bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri, endüstri toplumundan, post-endüstriyel topluma geçilmesinde ana rolü oynamış teknolojilerdir. Daha önceki teknolojilerden, birçok açıdan farklı olan sözkonusu bu iki ana teknoloji hem gelişme hızları, hem de yayılma hızları gözönüne alınarak megateknolojiler olarak tanımlanmaktadır. Gerçekten bu iki alanda başdöndürücü bir süratle gerçekleşen gelişmeler sözkonusu teknolojilerin etkilerini globalleştirmekte ve önceki teknolojilerden önemli ölçüde farklılaştırmaktadır. Örnek olarak, mikro teknoloji alanındaki gelişmeler neredeyse takip edilemez bir süratle gerçekleşmeye başlamıştır. Bilgisayar ve telekomünikasyon alanındaki hızlı gelişmeler üretim için her türlü bilgi akışını kolaylaştırdığı gibi, zaman ve mekan kullanımında sağladığı büyük avantajlarla üretimde etkinliği ve verimliliği arttırmaktadır. Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi sonucu, mikroişlemciler yeni sanayi ürünlerinin geliştirilme yöntemlerinin tasarımında devrim yapmışlar ve uzun veri analizlerini oldukça kısaltan, hemen hemen tüm modern araştırma cihazlarının hayati parçası olmuşlardır. Yani mega teknoloji alanında piyasaya çıkan ürünler/teknolojiler kısa sürede yenilenmekte ve daha ileri modelleri ile yer değiştirmektedir. Öte yandan, yeni bir teknolojik ürünün/buluşun çok kısa bir sürede dünyanın hemen her tarafında yaygınlaşması, yeni teknolojileri öncekilerden ayıran özelliklerden birisidir. Gerçekten, son model cep telefonlarının birkaç ay içinde dünyanın en ücra köşelerine kadar yaygınlaşması, internetin çok kısa bir sürede siyasal rejimleri farklı hemen her ülkede kullanılmaya başlaması ya da Microsoft şirketinin yeni ürününü aynı anda en ileri telekomünikasyon ortamları ile tüm dünyaya tanıtması, yeni teknolojilerin yayılma hızlarını gösteren çarpıcı örneklerden bazılarıdır (Kurtulmuş 1996:130). Kısaca, uygulamada yeni teknolojik gelişmeler, yeni organizasyonel yapılanmayı teşvik etmektedir.

İŞİN NİTELİĞİNDE DEĞİŞME VE İŞGÜCÜNÜN YAPISINA ETKİLERİ

Hem dünya ekonomisindeki, hem de ulusal ekonomilerde mikroteknolojinin öncülük ettiği yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi arttırmaktadır. Öyle ki, teknolojik yeniliklerin çok kısa bir sürede neredeyse demode olacak şekilde hızlı bir gelişme sürecinde oluşu, yüksek vasıflı elemanların sürekli kendilerini yenilemelerini gerekli kılmaktadır. Çoğu ulusal ekonomiler için önemli olan bir diğer konu ise, bu gelişmeyi uluslararası rekabet ortamında da izleyecek elemanların yeterli bilgi iletişimini sağlayabildikleri alt yapıların mevcut olup olmadığıdır. Yine iktisadi kalkınmanın motor gücü olan vasıflı elemanların teknolojideki baş döndürücü gelişmelere ayak uydurabilmeleri bakımından iki önemli husus daha bulunmaktadır. İlki, kendi ebeveynlerinin de içinde yetiştikleri iş

ilişkilerinin moral, davranışsal ve strüktürel yapısıdır. Diğeri ise ilk ve orta eğitimi sağlayan genel eğitim kurumlarının sözkonusu gelişmelere uygun insan yetiştirme hususunda güncelleştirmeye ya da güncelleştirilmeye müsait esnekliğe sahip olup olmadığıdır (Kurtulmuş 1996:150).

Mikroteknolojinin yaygınlaşan uygulamaları ekonomiler açısından yapısal değişimlere yol açtığı gibi iş piyasasında da yapısal değişiklikleri ortaya çıkarmıştır. Bilindiği gibi yapısal değişim, genel olarak; üretim ilişkilerinin (doğal kaynaklar, teknoloji ve iş yerindeki karşılıklı ilişkiler açısından) ve harici kısıtlamaların değişimi varsayımlarının ortaya çıkardığı bir durumu ifade eder. Değişen harici şartlara ayak uydurma çabalarının iş piyasaları açısından ortaya çıkardığı değişimlerin başında yüksek nitelikli elemanlara duyulan ihtiyacın artmış olması gelmektedir. Bu amaçla, bir yandan üstün vasıflı eleman talebini karşılayabilmek için genel olarak eğitimin seviyesi yükseltip talebin dış piyasadan karşılanması hedeflenirken, öte yandan işletme düzeyinde firma içi veya meslek içi eğitimlere ağırlık verilerek firmaların kendi bünyelerinde ihtiyaçları olan elemanları yetiştirmeleri eğilimleri de ağırlık kazanmaktadır (Kurtulmuş 1996:151). Zira, çevredeki değişim rüzgarlarına karşı korunabilmek için her aşamada her birimin, her çalışanın üretime katılımı gereklidir. Üretime katılım ise, yetki alabilen ve sorumluluk üstlenebilen ekip çalışmasını ve sürekli gelişmeyi hedef alan ve işletme kültürünü benimseyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu özellikleri taşıyabilmeleri için de çalışanların vasıflı olması gerekmektedir. Çalışanların vasıflı olması sürekli eğitimden geçer. Dolayısıyla gerek mesleki eğitim, gerekse iş başı eğitim yaygınlaştırılıp, işletme politikasında önemli bir yer almaktadır (Kurt 1986:55).

Firmalar düzeyinde mevcut beşeri kaynağın beceri ve niteliklerini geliştirmek amacıyla hem firma içi eğitim imkanlarından, hem de dışarıdan profesyonel eğitim uzmanlarından yararlanılmaktadır. Öyle ki, artık modern işletmeler için yüksek vasıflı elemanların varlığı ile sağlanabilen yüksek nitelikli işyerlerine sahip olmak, uluslararası rekabet ortamının yarattığı pazar elde etme mücadelesi göz önüne alındığında büyük sermayelere sahip olmaktan daha önemli hale gelmiştir. Eğitim düzeyinin artması, yaşam biçiminde değişiklikler, çalışma ortamlarının önceki dönemlere göre farklı olması gibi nedenlerle paralel olarak, işe bakış açısında önemli değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Başlangıçta kader, görev, zorunluluk veya sadece bir faaliyet olan işin anlamı, yaşam veya ilişki alanı şeklinde değişmiş ve çalışanlar için giderek bir kimliği ifade eder duruma gelmiştir. Kuşkusuz bu bakış açısındaki değişiklikler tüm çalışmalar için ve değişikliklerin gerektirdiği yapısal düzenlemeler, her işletme için aynı dönemlerde ve aynı hızla gerçekleşmemiştir. Üstelik genellikle çalışanların nezdinde işin anlamı değişikçe katı hiyerarşik yapılara sahip işletmeler bu beklentileri cevaplamakta yetersiz kalmışlardır. Tüm işletmeler/firmalar ve çalışanlar için aynı derecede olmasa da

değişen çevresel koşulların uzantısı olarak ortaya çıkan, bir önceki döneme göre farklılıklar gösteren işe ilişkin zihniyet değişikliklerine kader, görev, koruma ve motivasyon-kimlik gibi dört temel eğilim hakim olmuştur (Erdem 1996:15).

10

Çalışma hayatındaki genç nüfus oranının genel bir düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir. Buna karşılık 45 yaşın üstü grupların istihdam içindeki payları yükselme eğilimi içindeler. Bunun iki nedeni görülmektedir. Birincisi yeni çalışma şartlarının gerektirdiği nitelik ve becerileri elde etmek için daha üst düzeyde eğitime ihtiyaç vardır. Bu da, geleneksel çalışma hayatında işe erken yaşlarda başlayan "birey" in daha uzun süren bir eğitim alarak, daha geç yaşlarda iş gücüne katılması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, master ve ihtisas gibi lisansüstü eğitimin artan önemi de iş gücüne katılma yaşını ve niteliğini yükseltmektedir. İkincisi ise; meslek içi eğitimin giderek yaygınlaşması ve firmaların sürekli olarak çalışanları iş başında eğitmeleri sonucu, yeni ileri teknolojilerin gerektirdiği vasıflı elemanlar firmaların kendi bünyeleri içerisinde sağlanmaktadır. Bu da, genç yeni elemanların işe alınarak eğitilmeleri yerine, eski çalışanların yeni teknolojiye adapte edilmeleri demektir. Ayrıca, üstün nitelikli elemanların uzun yıllar firmada tutulmaları ve yine araştırma-geliştirme ve yöneticilik gibi hizmet sektöründe tecrübeli elemanlara olan talebin artması da işgücünün yaş ortalamasının artmasını etkileyen unsurlardır. Yani, iş piyasalarında yüksek vasıflı elemanlara artan talep aynı zamanda eğitimin kalite ve süre olarak artırılmasını sağlamıştır. Bu da iş gücünün hem nitelik ve hem de yaş olarak değişime uğramasını getirmiştir. Çalışanların beceri ve niteliklerinin artması, daha üst düzey eğitim almaları endüstri ilişkileri açısından sendika ve sendikal taleplerin önemini azaltmakta, bireysel sözleşmeler eğilimini yükseltmektedir (Kurtulmuş 1996:154-157).

Sonuç olarak ifade etmek gerekir ki, yukarıda aktarılan gerekçeler çerçevesinde bugün klasik endüstri ilişkileri sistemi çok önemli bir yapı değişikliği yaşamaktadır. Yaşanan yapısal değişimin ne yönde ilerlediği konusunda açık ipuçlarına sahip olunabilmesine karşılık, nasıl bir sonuç ortaya çıkaracağı konusunda sağlam bir öngörüle bulunulamamaktadır.

Ancak sonuçta, değişen endüstri ilişkilerinin taşıdığı ya da tesirinde olduğu yeni dinamiklerin yeni bir endüstri ilişkileri sistemini ortaya çıkaracağı kuşkusuzdur.

KAYNAKÇA

- BAŞBUĞ, Aydın: “Sosyal Politika ve Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar”, İkibine Beş Kala Türkiye ve Dünya, Türk-Ar Araştırma Dizisi 3, Ankara 1995.
- DRUCKER, F. Peter: **Gelecek İçin Yönetim: 1990’lar ve Sonrası**, Çev. Fikret Üçcan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1993.
- ERDEM, Ferda: **İşletme Kültürü**, Friedrich-Naumann Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi Yayınları, Ankara 1996.
- İKİSİVRİ, Ali Rıza; “Yeni Yönetim Tekniklerinin Endüstri İlişkilerine Etkileri. **Mercek Dergisi**, Temmuz, 1996, 48-53.
- KURT, Dilek: “Değişim Dalgaları İçinde Yeni Yönetim Teknikleri” **Mercek Dergisi**, Temmuz 1996, 54-58.
- KURTULMUŞ, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul, 1993.
- KUTAL, Gülten-Büyüksulu Ali: **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi**, Der yayınları 1996, İstanbul.
- SELAMOĞLU, Ahmet: **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, Kamu-İş Yayını, ANKARA, 1995.
- YAZICI, Erdinç: “Yeni Bir Dönemin Başında Yükselen Coğrafya: Avrupa” **İkibine Beş Kala Türkiye ve Dünya**, Ankara, Türk-ar Yayınları, 1995.
- YAZICI, Erdinç: **Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları**, Ankara, Şeker-iş Yayını, 1999.