

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ DÖNÜŞÜM

Fatma KOCABAŞ*

ÖZET. - Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı günümüzde sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte endüstri ilişkileri de önemli değişiklikler göstermektedir. 20.yy'ın son çeyreğinde ortaya çıkan yeni teknolojiler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, artan işsizlik, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, istihdamın sanayiden hizmetler kesimine kayması ve beyaz yakalıların sayısındaki artış, bireysel beklentilerin kollektif beklentilerin üzerine çıkması ekonomik, siyasi ve sosyal yapıyı olduğu kadar endüstri ilişkilerini de etkilemiştir. İşte bu çalışmada ortaya çıkan yeni dönüşümlerin çalışma hayatına getirdiği yeni boyutlar incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Küreselleşme, Endüstri İlişkileri, Sendikalar, Yeni Teknolojiler.

TRASFORMATION IN THE INDUSTRY RELATIONS

ABSTRACT.- Industrial relations together with the social and economic developments have experienced substantial changes through a transformation process from the industrial society to the information society. Industrial relations have been also influenced by economic and social framework as a result of recently emerging technologies in the last quarter of 20th century and therefore changing labour organizations, increasing unemployment, leading to a flexible production and management techniques, shifting the employment from industry to service sector and increasing the number of white collars, and replacing the collective expectations with individual expectations. In this study, the new dimensions brought to industrial relations by the transformations stated above have been examined.

Key Words: Globalization, Industrial Relations, Trade Unions., New technology.

GİRİŞ

Hızlı teknolojik gelişmelerin ve beraberinde yoğun uluslararası rekabet koşullarının yaşanması, verimlilik ve kalitenin önem kazanması, bilgi teknolojisinin yaygınlaşması, bilgisayara dayalı üretim ve tasarım tekniklerinin vb. yeniliklerin geliştirilmesi klasik endüstri ilişkileri sistemini yeniden yapılanma arayışına sokmuştur. Klasik endüstri ilişkileri sistemini ciddi bir yapısal değişim olgusu ile karşı karşıya bırakan ve küreselleşme olarak adlandırılan bu süreç yaşadığımız dönemde akademik ortamlarda da sıkça konu olmaya başlamıştır. Bu süreç içinde, toplu iş ilişkileri ile bu ilişkileri yönlendirip biçimlendiren kurulu endüstri ilişkileri sistemleri de tartışılmaya başlanmıştır.

* Yrd. Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Küresel değişim endüstri ilişkilerinin klasik sorunlarının önemini kaybettirmektedir. Endüstri ilişkilerinde artık ücretler ve grevler gibi geleneksel konular kadar sosyal adalet ve sosyal politikalar gibi boyutlar da önem kazanmaktadır.

KÜRESELLEŞME KAVRAMI

Küreselleşme yaşadığımız dönemde üzerinde en çok konuşulan kavramların başında gelmektedir. 1960 ve 1970’li yıllardaki uluslararası rekabetin artması, verimliliğin ve ekonomik etkinliğin önem kazanması ile birlikte küreselleşme hem konuşma hem de yazı dilinde sıkça konuşulan kavramlardan biri haline gelmiştir. 1970 sonrası Japonya ile başlayan, yeni endüstrileően ülkelerde devam eden ve gelişmiş ekonomilerde rekabetin artması anlamını taşıyan yeni ekonomik koşullar, ileri teknolojik olanaklarıyla birlikte dünya çapında sermaye hareketliliğinin ve ticaret serbestisinin artması gibi bir gelişmeye yol açmıştır (Adams, 1995; Friedrich Elbert Vakfi,1996). Bu bağlamda, küreselleşmenin 1970’li yıllarda başlayan ve ekonomik, toplumsal, siyasal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak süre giden eő deyiőle sonlanmamış bir süreç olduğu söylenebilir.

Çok sık kullanılmakla birlikte, küreselleşme kavramına yüklenen anlamların farklı olduğu görülmekte ve bu durum çok sayıda küreselleşme tanımlarını ortaya çıkarmaktadır. Örneğın, bu kavramı kullananlardan bazıları küreselleőmeyi; “gücü elinde bulundurduğu düşünölen sermayenin, gücü kaybettiğine inanılan ulusal hükümet, gelişmekte olan ülkeler ile yoksul ve orta sınıflar üzerindeki egemenliği” olarak tanımlamakta iken (George, 1997), bazıları da “başta para olmak üzere ürünlerin, hizmetlerin, yatırımların uluslararası dolaşımının yaygınlaşması, insanların ve pazarların birbirine yaklaştırılması ve yeni gelişmelere uyum sağlanması” olarak tanımlanmaktadır (Mutuer, 1997).

Küreselleşme kavramı çeşitli görüşler açısından farklı anlamlar taşısa da, ortak nokta, ulusal ekonomiler arasında karşılıklı bağımlılığın artmasıdır. Çünkü sermaye ve ticaret (mal ve hizmet üretimi) hareketinin serbestleşmesiyle ülkeler arasında mevcut olan sınırlar ortadan kalkmakta, böylece ulusal devlet niteliği süreç içinde uluslararası devlet niteliğine dönüşmektedir (Kılıkış, 2000).

KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİ YÖNLENDİREN BAŐLICA OLGULARI

Dünya ekonomisindeki gelişmeler, işgücü piyasasındaki ilişkileri ve fiyat oluşumunu hızla etkilemekte ve var olan kurumsal yapıları zorlamaktadır. Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar her geçen gün hızlanan ve daha da hızlanacağını düşündüğümüz teknolojik yenilikler, 21. yy.’a girerken

insanlığı bilgi toplumu olmaya ve ülkeler arasındaki sınırları kaldırmaya zorlamaktadır.

Firmalar arasındaki rekabetin hızlanması, kimi ülkeleri iktisadi yapıların daha da bozulacağı düşüncesine sürükleyerek, üretim faktörlerine serbest dolaşım tanımaya itmiş ve bunu gerçekleştirmenin bir yolu olarak da ulusal ekonomiler arasında entegrasyon bir zorunluluk olmuştur. Önce Avrupa Ekonomik Topluluğu, sonra Avrupa Topluluğu ve daha sonra Avrupa Birliği adını alan ve sanayileşmiş batı Avrupa ülkeleri arasındaki siyasal ve iktisadi birliğin nedeni de budur.

Endüstri ilişkileri sistemi, siyasal ve iktisadi sistemin bir alt sistemi olarak bu değişimlerden büyük ölçüde payını almaktadır. Giderek yoğunluk kazanan uluslararası rekabet, liberal pazar ekonomileri ile ortaya çıkan ekonomideki yapısal değişimler, teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği istihdam sorunları, istihdamın dağılımında ve işgücünün nitelik yapısındaki farklılaşma endüstri ilişkileri sistemini derinden sarsmaktadır (TİSK, 1995; Ekin,1996).

Batı endüstri ilişkileri sisteminin 1970'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda giderek belirgin hale gelen yeni bir eğilim içine girdiği ve yeniden yapılandırılmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Uluslararası ekonomik çevre şartlarının değişmesiyle ortaya çıkan bu dönüşümde, sanayileşmiş ülkelerde istihdamın sanayiden hizmetler kesimine kayması ve beyaz yakalıların sayısındaki artış, teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, artan işsizlik, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, bireysel beklentilerin kollektif beklentilerin üzerine çıkması, emek piyasası koşullarının işçiler aleyhine değişmesi ve işverenlerin endüstri ilişkilerindeki insiyatiflerinin artması endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmayı gündeme getirmiştir (Baydur, 1996). İşte küreselleşme sonucu ortaya çıkan yeni dönüşümlerin endüstri ilişkilerine etkisine bakacak olursak, bunları şu başlıklarda toplamak mümkündür:

Yeni Üretim ve Yönetim Tekniklerinin Uygulamaya Konulması

A.B.D.'nin başını çektiği, önce Batı Avrupa ülkelerinde, daha sonra tüm ülkelerde patlama gösteren tüketimdeki artış, daha fazla üretim yapmayı zorunlu hale getirmiştir. Bu süreçte yapılan kitlesel üretim, Fordist üretim olarak adlandırılmıştır. Fordist üretim sisteminde işçi bir anlamda robotlaşmış, nitelikten çok niceliğe önem verilmiştir. Diğer bir ifadeyle, verimlilik düşüncesi nispi olarak geri planda kalmıştır (Yüksel, 1997; Özkaplan, 1994; Akgeyik, 1998).

Fordist üretim sistemi üretim sürecinde esnekliğe yer vermemiştir. Kitlesel üretim ile birlikte işçi sendikaları büyümekte, giderek merkezileşmektedir. Bunun doğal sonucu olarak işçi sendikalarının davranışlarını etkilediği birey sayısı giderek artmaktadır. Dolayısıyla işçi sendikalarının merkezileşme süreci, bir baskı unsuru olarak bu sendikaların önemini arttırmıştır.

Dünya ekonomisindeki endüstriyel yapılanmanın bu gelişimini yavaşlatan olgu 1973 Petrol Krizi'dir. Kriz ile birlikte maliyet ve verimlilik kavramları yeniden önem kazanmış, bu gelişim işçinin insan olduğunu hatırlatmış ve insan yaratıcılığını yeniden gündeme getirmiştir. Böylece ekonomiler için sadece mal ve hizmet üretmek yeterli bir başarı olmaktan çıkmış, hangi maliyet ile üretildiği ve kalitesinin ne olduğu önem kazanmıştır (Yüksel, 1997; Ekin, 1996; Kutal,1995).

1970 sonrasında ekonomik verilerdeki bozulmalar, teknolojik gelişme ve uluslararası ticaret hacminin genişlemesi sonucu rekabet kavramı ortaya çıkmıştır. Ayrıca sanayileşmiş ülkelerde görülen talep hacmindeki daralma sonucu kitle üretim modeli büyük bir sarsıntı geçirmiştir. 1970 sonrasında hızla gelişen teknoloji sayesinde ürün çeşitliliği büyük bir artış geçirmiş ve böylece standart ürünlere talep daralırken, çeşitlenmiş ürünlere olan talep hacminde büyük artış olmuştur.

Endüstriyel ilişkilerde bu dönüşüm ile birlikte mavi yakalı işçilerin önemi azalmış, sendikalar güç kaybetmeye başlamışlardır. Bunun sonrasında toplu pazarlıklarda çatışmanın yerini uzlaşma almış ve kamu kesimi, işçi ve işveren sendikaları üçlüsü arasında işbirliği, literatürde Neo-Korporatizm kavramının doğmasına yol açmıştır. Sendikacılığın girdiği bu yeni evrede işçiler birey olarak öne çıkmakta ve işletmelerde verimliliği ve karlılığı arttırmaya yönelik politikalara katılarak üretim sürecinde daha etkin bir rol üstlenmektedirler. Oluşan bu yeni durum beraberinde merkezi, güçlü sanayi tipi işçi sendikacılığından mikro örgütlenmelere giden merkezizetten uzak işçi sendikacılığını doğurmuştur. İşçi sendikalarının bu gelişime karşı çıkışı, insiyatifin işverenlere geçmesi nedeni ile büyük ölçüde sonuçsuz kalmıştır.

Fordist üretim yönetimi, üretimi arttırmakta başarılı olduğu için uzun dönemde etkili olabilmıştır. Ancak üretim koşullarının farklılaşması, üretim yöntemlerinin hızla değişmesine neden olmuş; kitle üretiminin gerektirdiği Fordist üretim biçimi geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Fordist üretim anlayışının zayıflamaya başlamasıyla birlikte, işçi sendikacılığının gücünü aldığı, kitle üretiminin hakim olduğu büyük fabrikalardan, orta ve küçük üretim biçimlerine geçilmiştir. Böylece işverenlerin hareket alanını genişleterek, sendikal hareketten uzaklaşabilmeleri kolaylaşmıştır. 1960'lı yıllardan itibaren Japonya'da uygulanmaya başlayan ve ürün esaslı strateji yerine küresel pazarlarda rekabeti esas alan, üretimde çokluk, çeşitlilik ve

esnekliği öngören “Yalın Üretim” adlı yeni üretim sistemi hızla yayılmaya başlamıştır (Ekin, 1996; Kutal, 1995). Yalın üretim temelde seri üretimin yerine alternatif olarak gösterilen Japon imalat tekniklerini bir bütün olarak tanımlamakta ve imalat alanında bütünsel bir dönüşümü ifade etmektedir (Akgeyik, 1998). Yalın üretim de en az kaynak kullanımıyla, en kısa zamanda, en ucuz ve hatasız üretim, müşteri taleplerine cevap verecek şekilde en az israfla yapılmaktadır (Karakaş, 2004). Ayrıca yalın üretim, sürekli yenilik ve öğrenme temeline dayalı, kaliteyi güçlendirici ve üretim ile araştırma faaliyetlerinin bir arada yürütüldüğü bir anlayışı temsil etmektedir (Akgeyik, 1998).

Yalın üretim, kendisinden önce uygulanan el-sanat ve seri üretimin üstünlüklerini birleştirmektedir. El-sanat üretiminin yol açtığı yüksek maliyetten kaçınırken, seri üretimin katılığını ortadan kaldırmaktadır.

Yalın üretimde stok seviyeleri en düşük düzeyde tutularak maliyetlerde önemli bir tasarruf sağlanmaktadır. Yalın üretim sürekli değişen tüketici ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılayabilmek için esnekliği kullanmaktadır. Böyle bir sistemde, mamuller ve üretim tasarımı sürekli değişmektedir. İmalat ise esnek küçük üretim birimleri içinde gerçekleşmektedir (Akgeyik, 1998).

İşgücü Piyasasının Yeniden Yapılanması

İşgücü piyasası da yapısal bir değişim geçirmektedir. Teknolojide durmak bilmeyen gelişmeler, kol gücü yerine makinaların kullanılması, beyin gücü yerine bilgisayarların ikame olması, dünyadaki üretim yöntemlerini olduğu gibi tüketim ve yaşam standartlarını da temelden değiştirmektedir. Teknolojik gelişmeler küreselleşmenin alt yapısını hazırlarken, yeni teknolojiler, çalışanların hem fiziki hem de fikri katılımını zorunlu kıldığından örgüt içi ilişkiler yoğunlaşmaktadır.

Özellikle, son yirmi yıldır hızla gelişen ve “enformasyon teknolojisi” olarak adlandırılan bilgisayar, iletişim ve mikro elektronik teknolojileri ekonomide ağırlıklı hale gelmiştir. Her 18 ayda bir kapasiteleri ikiye katlanan bilgisayarları, inanılmaz işler başaran robotları ve uçsuz bucaksız telekomünikasyon olanaklarını üretimin emrine veren enformasyon teknolojisi, firmaların üretimi, düşük ücretli gelişmekte olan ülkelere kaydırmalarını çok kolaylaştırmıştır. Son yirmi yılda dünyada bilgisayar, telefon ve televizyon ağlarının bilgi taşıma kapasitesinin bir milyon defadan fazla arttığını görmek, yaşanan teknoloji devriminin boyutları konusunda yeterince fikir vermektedir. Ayrıca hızla gelişen bu enformasyon teknolojisi, yeni düşüncelerin, sistemlerin, olayların ve ürünlerin sınır tanımaksızın her yere girmesini sağlamıştır.

Doğal olarak, ekonomik yapıdaki değişim ile birliktelik gösteren teknolojik gelişme, üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve işyerinin organizasyonunda büyük değişimler meydana getirmiştir.

Teknolojik gelişimin endüstri ilişkileri ve sendikalara etkisi dolaylı olmaktadır. Teknolojinin kendisi değil, işgücünün yapısına ve üretim şekillerine olan etkisi sendikaları etkilemektedir. Yüksek teknolojilerin, işgücünün yapısına ve üretim şekillerine getirdiği yenilikler sendikaların önünde ciddi engeller oluşturmaktadır.

Teknolojik gelişimin kaçınılmaz sonucu olarak, emek yoğun teknolojiden sermaye yoğun teknolojiye geçişle birlikte, bir taraftan işçinin yerini makineler almakta diğer taraftan da çalışan işçinin niteliği değişmektedir. Hem dünya ekonomisindeki, hem de ulusal ekonomilerdeki mikro teknolojinin öncülük ettiği yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi arttırmaktadır (Yazıcı, 2001). Böylece ortaya çıkan işsizlik, sendikaların yeni üye sayısını ve pazarlık gücünü daraltırken; mavi yakalı işçilerin yerini alan beyaz yakalı işçilerin sahip olduğu bireysel pazarlık gücü örgütlenme gereksinimini ortadan kaldırmaktadır (Tuna, 1997).

1970'lerin ortasından 1980'lerin sonuna kadar dünya ekonomisinin yeniden yapılanması ve düzenlenmesi ile ilgili gelişmeler, yaklaşık 25 yıl süren altın çağın sona ermesini takip etmiştir. Yüksek ve kalıcı işsizlik, sanayileşmiş ülkelerin tümünde görülmeye başlamıştır.

Bu dönem, savaş sonrası ekonomik kalkınma anlayışında bir dönüm noktası olarak dikkate alındığında, mal ağırlıklı piyasalardan hizmet ağırlıklı piyasalara geçiş önemli gelişmeler olarak dikkat çekmiştir (Erbesler, 1987; Tokol, 2002). Mal ağırlıklı emek piyasasından hizmet ağırlıklı emek piyasasına geçişle birlikte, sanayi ve hizmet sektörlerinin bünyesinde köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Geleneksel sanayi sektörünün yerini idari, teknik ve profesyonel meslek sahipleri almaya başlamıştır. Bilindiği üzere, sanayi toplumlarında mal üretimi ekonominin can damarını oluşturmaktadır. Ancak, sanayi ötesi toplumlara geçiş sürecinde üretim sektörü yerine hizmetler sektörü gelişmekte ve böylece bilgi, boş zamanların değerlendirilmesi ve eğlence alanlarına yönelik yeni hizmetler en önemli ekonomik sektörler olma yolunda ilerlemektedir (Yazıcı, 1999).

Hizmet sektöründe, reklamcılık, bilgisayar, multi medya teknolojisi, mühendislik, mimarlık ve muhasebe, finans gibi yüksek teknolojiye ve bilgiye dayanan hizmetlere kayış söz konusudur. Bu gelişmelerin, üretim ve işin yapılış şeklini olduğu kadar işi yapanları da dönüştürdüğü açıktır (Aykaç, 2000).

Mal ve hizmet sektörlerindeki yapısal değişiklikler ve sanayi gibi hizmet sektöründe de yüksek teknolojiye dayalı hizmetlerin artması ve üretimin her bakımdan farklı şekilde örgütlenmesi, sanayileşmiş ülkelerde tam istihdamın sonu olarak değerlendirilmektedir. İleri teknolojiler, yeni vasıflara, yüksek düzeyde eğitilmiş insan gücüne olan talebi arttırmakta fakat mevcut işgücü içinden bu vasıf ve bilgi düzeyine sahip elemanları temin etmek mümkün olmadığından yapısal işsizlik denilen bir işsizlik kategorisi önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Dereli, 1997). Fakat küreselleşmeyle birlikte gelişen yeni teknolojiler herne kadar mevcut meslekleri ortadan kaldırsa ve toplumda yaygın işsizliklere yol açsa da bu arada yeni ve daha kazançlı meslek gruplarını da ortaya çıkarmaktadır. Uzun dönem göz önüne alındığında kaybolan mesleklere karşılık yeni iş kollarının da ortaya çıktığı görülmektedir. Gelişen teknolojinin uygulanması kaliteyi, standartı ve verimliliği arttıracığından sonuçta mallara olan talebi arttıracak, yeni pazarlar ve yeni iş imkanları oluşturacaktır. Ortaya çıkabilecek yapısal işsizlik de böylece bu kişilerin başka alanlarda istihdam ve eğitilmesine ilişkin alınacak tedbirlerle giderilecektir (Yazıcı, 1999)

Çalışma Hayatında Esnekleşme

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve özellikle de 1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme sürecinin çalışma hayatına getirdiği en önemli yeniliklerden biri, esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimleridir.

Ekonomik entegrasyonun hızla ivme kazandığı günümüzde, işletmelerin giderek önem kazanan uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğünü elde ederek pay sahibi olabilmesi için, daha ucuz ve daha nitelikli mal ya da hizmet üretmeleri gerekmektedir. İşletmeler, son derece değişken olan ulusal ve uluslararası piyasalara uygun nitelik ve nicelikte mal ve hizmet üretebilmek için en yeni teknolojileri kullanmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, özellikle iletişim ve bilgisayar teknolojisinin üretimde kullanılması, üretim süreci ve statülerinde yeni oluşumlara yol açmaktadır.

Yeni teknolojik gelişmelerin ve üretim modelindeki değişimin etkisiyle, geleneksel çalışma biçimleri değişime uğramış ve kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ekonomik yapıda ağırlık kazanmaya başlamıştır (Altan, 1996). Teknolojik değişim sonucunda değişen rekabet koşullarına uyum sağlama gereği, esnek üretime geçmeyi ve işgücü istihdamında esnekliği beraberinde getirmektedir (Erdut, 1997; Tokol, 2002)

Esnek istihdam modellerinde, artık bir hizmet akdine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli gün ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini,

tatilini kullanan standart bir işçi tipi yoktur. Klasik ya da standart olarak nitelendirilen hizmet ilişkilerinin yanı sıra uygulanmaya başlanan bu yeni istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen hatta işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmıştır.

İşgücünün esnek kullanımı, bir taraftan standart-dışı (örneğin taşeron kullanımı, geçici işçi çalıştırma gibi) çalışma biçimleri yaratarak, diğer taraftan ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, toplu ve ortak çıkarları savunmak durumunda olan sendikalar için etkinlik kaybına neden olmaktadır (Koray, 1996). Bu nedenle işçi sendikaları özellikle esnek çalışma modellerine çekinceyle yaklaşırken, işveren sendikaları daha ılımlıdır. Çalışma hayatındaki esnekliğe karşı işçi sendikalarının diğer bir endişesi de, esnek iş sürelerinin işçinin işverene olan bağımlılığını arttıracığı ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olmasına ilişkindir (Centel, 1996; Gerek, 1990).

Son yıllarda giderek yaygınlaşan esnek çalışma, toplu pazarlığın yapısını ve şeklini değiştirmekte ve pazarlığı merkezi bir yapıdan uzaklaştırarak, toplu pazarlık düzeyini ulusal seviyeden işletme ve işyeri düzeyine indirmektedir (Aykaç, 2000).

Ekonomi Politikalarındaki Değişim

Sanayi Devrimiyle güçlenen ve 1970'li yıllara kadar tüm dünyada altın çağını yaşayan sendikalar için bu dönemdeki en büyük itici güç, benimsenen ekonomik model olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında ekonomik büyümeyi ve tam istihdamı sağlamayı amaçlayan batılı devletler, ekonomik ve sosyal içerikli politikaları bir arada değerlendiren Keynesyen ekonomik politikalara ağırlık vermişlerdir. Bu politikaları sonucunda, 1948-1973 yılları arasında hızlı ve devamlılık gösteren nitelikte ekonomik büyüme ve tam istihdama ulaşılmıştır. Keynesyen politikalarla desteklenen "refah devleti" uygulamaları piyasaları genişleterek kitle üretimi için oldukça uygun bir ortam sağlamıştır. (Bozkurt, 2003).

Bu gelişmeler doğrultusunda hakim ekonomi anlayışının etkisiyle, sendikalar siyasal ve ekonomik açıdan yararlı örgütler olarak değerlendirilmiştir. Bu dönemde hükümetler sendikaları, ulusal kalkınma ve büyüme projelerinin önemli bir unsuru olarak kabul etmişlerdir (Büyüksulu, 1998).

Bu genel değerlendirme içinde dikkati çeken en önemli gelişme, II. Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle 1960 ve 1970'lerde sanayileşmiş batı ülkelerinde endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında korporatist model olarak adlandırılan bir işbirliği sisteminin ağırlık kazanmış olmasıdır.

Görüldüğü üzere, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde gerek ekonomik, gerekse siyasi ortam, sendikal gelişme için oldukça uygun olmuştur. Bu dönemde sendikalar üye sayılarını arttırmış, çok iyi ücret artışları ve çalışma koşulları elde etmiş ve bir baskı grubu olarak önemli rol oynamıştır.

Sendikaların altın çağını yaşadığı bu ortam, 1970'li yıllardan itibaren değişmeye başlamıştır. Enflasyon sorununun yanı sıra, 1973'lerin ortalarında petrol fiyatlarındaki hızlı yükseliş, yatırımların azalması ve ekonomik büyümedeki yavaşlama, işsizlik sorununu ciddi boyutlara ulaştırmış ve bu gelişmelerden doğal olarak sendikalar da olumsuz yönde etkilemiştir (Yazıcı, 2001).

1970'li yıllara kadar Keynesyen politikaları uygulayan Batı ülkeleri, ekonomik büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon, adil gelir dağılımı, ödemeler ve ticaret dengesini sağlamak gibi ekonomik politikaları birlikte yürütmüşlerdir. Sarsılan ekonomik düzen nedeniyle izlenen ekonomi politikaları da değişmiştir. 1970 öncesinin Keynesyen ekonomi politikaları terk edilmiştir. Onun yerine, bugün hala geçerliliğini koruyan ve sıkı para, yüksek faiz, düşük ücretler veya ücret sınırlaması gibi bir takım boyutları olan neo-liberal ekonomi politikaları uygulanmaya başlanmıştır (Dereli, 1994). 1970'li yıllarda başlayan ekonomik durgunluk, sosyal yaşamda da olumsuzluklara yol açmış, demokratik yönetimlerde önce A.B.D, sonra İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde neo-liberal ekonomi politikalarını savunan ve bunalımı devletin ekonomik ve sosyal yaşamdaki giderek çoğalan yerine bağlayan siyasi partilerin tezleri seçmenler tarafından kabul edilmiş ve bu partiler ardarda yönetime gelerek, ekonomi politikalarının yörüngesini değiştirebilme olanağına kavuşmuştur. Neo-liberal ekonomi politikaları, sermaye piyasalarının ve uluslararası ticaretin serbestleştirilmesini, emek piyasalarının esnekleştirilmesini, toplumsal harcamaların kısılmasını, vergilerin azaltılmasını ve özel sektörün desteklenmesini esas almıştır.

1970'lerdeki ekonomik krizi, devletin ekonomideki etkinliğinin bir sonucu olarak değerlendiren yeni liberal akımın etkisiyle, başta İngiltere olmak üzere bir çok ülkede, devletin ekonomideki dolayısıyla çalışma hayatındaki müdahalesini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar uygulanmaya başlamıştır.

Özelleştirme, küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan güçlü bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ekonominin esnekleştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, işyerlerinin teknolojik yeniliklere açık yapılarla ihracata yönelmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmaktadır (Ekin, 1998).

Bunların dışında, çalışma koşulları ve çalışanlarda ortaya çıkan gelişmeler de özelleştirme hareketlerine ivme kazandırıcı özellikler taşımaktadır. Günümüzde vasıflı işgücünün artan önemi, sektörel yapının sanayiden hizmetlere doğru kayan yapısı ve Post-Fordist tekniklere göre örgütlenen işletmelerin yaygınlık kazanması özelleştirmeyi hızlandırmaktadır (Lordoğlu, 1993).

Özelleştirmeye birlikte ortaya çıkan işsizlik, sendikaların üye kaybı ve toplu pazarlık gücünün azalması gibi etkenler doğal olarak çalışma hayatını etkilemektedir.

Özellikle, 1980 sonrası ağırlık kazanan rekabete dayalı piyasa ekonomisi, tekellerin kaldırılması, fiyat kontrollerinin serbestleştirilmesi gibi politikalar karşısında işçi sendikaları alternatif politikalar üretememişler ve savunmada kalmak zorunda olmuşlardır (Dereli, 1993).

Ekonomi politikasındaki bu temel değişime bağlı olarak, 1980 sonrası sanayileşmiş batı ülkelerinin birçoğunda istikrar politikaları ön plana çıkarken, işçi sendikaları üzerindeki baskı da artmıştır. Bu baskıyla beraber, reel ücretlerde kısıntı ve verimlilik artışı, ekonomi politikalarının hedefleri arasına girmiştir.

Ekonomi politikalarındaki değişme, devletin endüstri ilişkileri sistemi içinde benimsediği fonksiyonu da önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle, 1970'li yılların sonunda devletin uzlaştırıcı ve müdahaleci fonksiyonunu terk etmesiyle birlikte, üçlü yapıdaki işbirliği temeline dayanan korporatist model önemini yitirmeye başlamıştır. 1980 sonrasında, endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı üçlü yapıdan uzaklaşırken, sadece işçi-işveren arasında ve işyeri düzeyinde ağırlık kazanmaya başlamıştır (Selamoğlu, 1995).

Teknolojik gelişmelerin hızlandırdığı küreselleşme olgusuna bağlı olarak artan dış rekabet de endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkiler yaratmakta ve toplu pazarlık stratejileri değişime uğramaktadır.

Günümüzde rekabet, artık yurt içindeki rekabetin ötesinde “küresel rekabet” özelliğini kazanmıştır. Dünya pazarlarında rekabet her geçen gün daha da sertleşmektedir. Deyim yerindeyse, uluslararası pazarlarda “mega rekabet” ya da “hiper rekabet” söz konusudur (Aktan, 1997)

Sanayileşmiş Batı ülkelerinin endüstriyel ürünlerinin ucuz işgücüne dayalı Doğu ülkeleri endüstrilerinin şiddetli rekabetine maruz kalması, ileri sanayi ülkelerinde birçok işletmenin kapanmasına, üretimin ve istihdamın daralmasına neden olmakta, bu da neredeyse tüm Batı ülkelerinde sendikacılığı ve toplu pazarlığı olumsuz yönde etkilemektedir.

Toplu Pazarlık Sürecinde Yeni Arayışlar

1980'li yılların başından itibaren sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, ulusal ve işkolu düzeyinde toplu pazarlıktan, işyeri sendikacılığı ve toplu pazarlığına kayma olmuştur. Zira, yeni teknolojiler ve rekabet şartları, işyerinin yeniden organizasyonunu ve işyeri düzeyindeki sorunların önemini arttırarak, toplu pazarlık düzeyinde desantralizasyon (decentralisation) eğilimini güçlendirmektedir. Yapılan araştırmalar, bu eğilimin sendikalaşma oranını düşürdüğünü ortaya koymaktadır.

Toplu pazarlık düzeyinde son yıllarda görülen söz konusu bu eğilim üç temel nedene dayanmaktadır. Bunlar; işverenlerin artan pazarlık gücü, işyeri organizasyonunda yeniden yapılanma süreci ve işletme yapılarında ademi merkezizetçiliğin artmasıdır (Kurtulmuş, 1995).

Birincisi, artan uluslararası rekabet ve teknolojik yeniliklerin getirdiği yeni ekonomik şartların işçi sendikalarının güç ve etkilerini azaltırken; işverenlerin pazarlık güçlerini arttırmasıdır. Söz konusu bu şartlar altında işverenler pazarlık bakımından kendine avantaj sağlamak için, toplu pazarlık sisteminin işyeri düzeyine indirilmesini istemektedirler. Bu nedenle, ulusal ve sektörel düzeyde örgütlenmiş güçlü sendikaların lokal temsilcileri yerine, kendi işletmelerine özgü işyeri sendikalarını tercih etmektedirler.

İkinci olarak, yeni teknoloji ve rekabet şartlarının işyerinin yeniden organizasyonu ve işyeri düzeyinde mikro sorunların önemini arttırmakta oluşu, toplu pazarlık düzeyinde ademi-merkezizetçi eğilimi arttırmaktadır. Post endüstriyel ekonomilere geçiş sürecinde gözlenen ekonomik, yapısal ve teknolojik değişimler, yönetim ve karar süreçlerine çalışanların daha aktif katılımı gibi birçok yeniliğin işyerinde uygulanmasını gerektirmektedir. Bu açıdan, söz konusu yeniliklerin işletme bünyesine adaptasyonu sürecinde işveren sendikaları, işyeri sürecindeki sendikalarla uyumlu ortak bir çalışma içine girmektedirler. Firmalar, kendilerine özgü koşulları daha çabuk değerlendirebilmek ve daha hızlı karar verebilmek için işletme düzeyinde toplu pazarlığı tercih etmektedirler. Üretim teknolojilerinde ve yönetim tekniklerinde yaşanan değişimler, görüldüğü üzere, toplu pazarlığın işyeri düzeyine yönelmesine neden olmaktadır. Nitekim, artan rekabet ortamında hata, işçilik, fire, müşteri memnuniyetsizliği gibi unsurları en aza indirgeyen yalın üretim sistemi yeni bir model olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda, işyerinin yeniden yapılanma sürecinde, yönetim ve karar aşamalarına işçilerin daha aktif katılımı sağlanmıştır. Bu değişimler, işyeri odaklı sorunların önemini arttırmaktadır. Bu bağlamda, işyerinin şartlarına ve işverenin ödeme gücüne uygun bir sözleşmenin ancak işyeri düzeyinde yapılacak pazarlık ile sağlanabileceği ve söz konusu yeniliklerin adaptasyonunda işyeri düzeyindeki sendikaların işverenle uyumlu

çalışabileceği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu düşünce, toplu pazarlıkların merkezden uzaklaşarak işyeri düzeyine kaymasına neden olmaktadır.

Toplu pazarlık düzeyinin değişmesine yol açan üçüncü faktör ise, işletme yapılarındaki ademi-merkeziyetçi yapının ve kurum kültürünün artmakta oluşudur. Son yıllarda teknoloji ve rekabet şartlarındaki değişiklikler, firmaların yönetim açısından daha küçük ve birbirinden bağımsız ünitelere bölünmesine yol açmıştır. Böylece, işletme içinde endüstri ilişkilerine ait kararlar daha alt kademeler tarafından alınabilecektir (Baydur, 1996).

Çok Uluslu Ortaklıkların Güç Kazanması

Çok uluslu ortaklıklar günümüzde çok tartışılan bir kavramdır. Çok uluslu ortaklıkların genel merkezi belli bir ülkede olduğu halde, işlevlerini bir veya birden fazla ülkede kendi tarafından koordine edilen şubeler, yavru şirketler veya bağlı şirketler aracılığıyla ve genel merkez tarafından kararlaştırılan bir işletme politikasına uygun olarak yürüten büyük şirketlerdir. Bu şirketlerin yatırım, üretim, araştırma işlevi ve personel politikası ile ilgili stratejik kararları, ana merkezin bulunduğu genel merkezde alınmaktadır (Tokol, 2001).

Çok uluslu ortaklıkların geçmişi oldukça eskidir. Genelde bu ortaklıkların XIX. yüzyılın ortalarında çıktıkları ve II. Dünya Savaşına kadar kurumsallaştıkları kabul edilmektedir.

Çok uluslu ortaklıklar, özellikle ileri teknoloji ve sermaye yoğun sektörlerde faaliyet göstermektedir. Çok uluslu ortaklıkların coğrafi dağılımları farklıdır. Küçük ve orta ölçekli çok uluslu ortaklıklar, genellikle ana ülkeye yakın gelişmiş ülkelere gitmişlerdir. Buna karşın, büyük ölçekli çok uluslu ortaklıklar gelişmekte olan ülkelere yatırım yapmışlardır.

Çok uluslu ortaklıkların endüstri ilişkileri üzerine etkileri ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte sendikacılık, toplu pazarlık, işyerinde kontrol ve yönetime katılma programlarında standart uygulamalar göze çarpmaktadır. Çok uluslu ortaklıklar bir ülkeden diğerine endüstri ilişkilerini kontrol etmektedir. Çok uluslu ortaklıkların merkezinde farklı ülkelerdeki şirketlerin gelişme ve performansları izlenmektedir. Zaman zaman başarısız işletmelerin kapatılarak, yatırımların başka ülkelere kaydırılması söz konusu olmakta, bu durum ülke ekonomisini olduğu kadar işçileri ve sendikaları da olumsuz etkilemektedir (Tokol, 2001).

Günümüzde çok uluslu ortaklıklar, daha ucuz işgücü bulabildikleri ve hammadde ya da pazar faktörlerine yakınlığıyla ön plana çıkan ülkelerde

yatırımı tercih etmektedir. Bu ise, üretimin dış ülkelere kayıp ana ülkedeki istihdamı daraltması sonucunu yaratmaktadır.

Giderek değişik ülkelerde aynı malı üreten çok uluslu ortaklıklar, ana ülkedeki sendikaların taleplerine karşı pazarlık güçlerini arttırabilmektedir. Özellikle, diğer ülkelerde çok uluslu ortaklıkların stoklara sahip bulunmaları, ana ülkedeki sendikaların grev tehdidinin aşılmasında etkili olmaktadır. Bunun gibi, çok uluslu ortaklıkların, sendikal taleplere karşı yatırımları dış ülkelere kaydıracaklarına ilişkin talepleri de sendikaların önüne dikilmektedir (Koray, 1996). Bu nedenle, tüm ülkelerde hükümetler, işveren kesimi ve hatta birçok ülkede işçi kesimi, kendi coğrafyalarına yeterli sermaye çekebilmek için ulusal sistemlerini gözden geçirme ve girişimcilğe zemin hazırlama çabasına girmiştir.

Çok uluslu ortaklıklar, esnek ya da yalın üretim tarzını benimsemelerinden dolayı, endüstri ilişkilerinde izledikleri politikalar oldukça esnek bir yapılanmaya sahiptir. Çok uluslu ortaklıkların bu şekilde standart dışı çalışma şekillerini yoğun biçimde kullanmaları, merkezde çalışan çekirdek işgücü ile özellikle yan sanayide çalışan standart dışı işgücü arasında çalışma koşulları açısından sorunların doğmasına yol açmaktadır. Ayrıca bu işgücünün örgütlenmesinin güç olması sendikaların gücünü zayıflatmaktadır (Tokol, 2001). Son yıllarda ortaya çıkan desantralizasyon eğilimleri ve sendikaların gücünün azalması, çok uluslu ortaklıkların arzuladığı endüstriyel ilişki yapılanmasını sağlamasını kolaylaştırmaktadır. İşte bu nedenlerle, çok uluslu ortaklıklar gittikleri ülkelerde işveren sendikalarına üye olmamaktadırlar (Yüksel, 1997).

Çok uluslu ortaklıkların insan kaynakları yönetimi ile işyeri düzeyinde yeni bir sendikal anlayış yerleştirmeye çalıştıkları görülmektedir. Çok uluslu ortaklıklar insan kaynakları tekniklerini, sendikaların işletme içindeki geleneksel rolünü dışlamak ve yerine çalışanlarla doğrudan diyaloga girebilecekleri mekanizmaları hayata geçirmek amacı ile kullanabilmektedir (Tokol, 2001).

Sendikaların Güç Kaybetmesi

“Batı Endüstri İlişkileri Sistemleri”nin, 1970’li yıllarda başlayan ve 1980’li yıllarda giderek belirgin hale gelen yeni bir eğilim içine girdiği ve yeniden yapılandırılmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Uluslararası çevre şartlarının değişmesiyle birlikte emek piyasası koşullarının işçiler aleyhine gelişmesi, işverenlerin endüstri ilişkilerindeki insiyatiflerinin artması, ekonomik teoride Neo-liberal eğilimlerin güçlenmesi, sanayileşmiş ülkelerde iş organizasyonlarının değişime uğraması ve esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlanması endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmayı gündeme getirmiştir.

Üretim yöntemlerinde özellikle 1945 sonrası ortaya çıkan değişimler sonucu, işçi sendikaları önce güçlenmiş ancak Post-Fordist üretime geçişle birlikte bu sendikalar güç kaybetmiş, bunun sonrasında toplu pazarlık sistemi de değişime uğramıştır (Yüksel, 1997).

Post-Fordist ya da esnek üretim sisteminde beyaz yakalı işçiler, hedef üretim nedeni ile mavi yakalı işçilerin yerini almaktadır. Teknolojik gelişme ile, vasıflı işgücü içinde beyaz yakalı işçilerin oranı giderek artmaktadır. Bu işgücü niteliği itibarıyla, “İstihdam ilişkilerinde kendi ayakları üzerinde durabilen, kendi adlarına pazarlık yapabilen ve haklarını elde etmek için sendikaya gerek duymayan bireylerdir” (Kurtulmuş, 1995). Bu dönüşüm doğal olarak, işçi ve işçi sendikası ile işveren ve işçi sendikası arasındaki ilişkiyi farklılaştırmıştır. Esnek üretim tarzının doğal bir sonucu olarak kitlesel üretimin parçalanıp daha küçük birimler haline dönüşmesi, bir anlamda “taşeronlaşmanın” gelişmesi ve küreselleşmeyle beraber sermaye dolaşımı üzerindeki baskıların ortadan kalkması; üretimi farklı bölgelere kaydırmış bu da doğal olarak sendikaların merkezi gücünün giderek azalmasına yol açmıştır.

Ayrıca, Japon tipi üretim ve yönetim anlayışı ile gündeme gelen toplam kalite, hatasız, stoksuz ve tam zamanında talebe yönelik üretim yaklaşımı, klasik işçi-ışveren ilişkilerinin ve sendikal faaliyetin önemini zayıflatmıştır. Yeni üretim anlayışıyla birlikte işçi tipi de yenilenmiştir. Belirli bir parçanın üretiminden sorumlu ve üretim sürecinin bütününe yabancılaşmış işçi tipinin yerini vasıflı, üretim sürecini bilen ve bu sürece katkıda bulunan işgücü tipi almıştır (Selamoğlu, 1995).

Sendikalar yalın üretim modellerinin uygulanmasına şüpheli yaklaşmaktadırlar. Yalın üretimin temel faktörleri olan toplam kalite, tam zamanında üretim ve kalite çemberleri gibi uygulamalara üyelerinin katılmalarını istememekte veya üyelerini katılmaya teşvik etmemektedirler. Uygulanan yeni üretim tekniklerinin işletmelerde sendikaların yerini alabileceği endişesini taşımaktadırlar.

Bir taraftan, gelişmiş ekonomiler yapısal değişim içine girmekte diğer taraftan işletmedeki yapı değişmektedir. Örneğin, endüstri sektöründe istihdam daralmakta, hizmet sektörü büyümekte, işgücünün yapısı ve nitelikleri değişmektedir. Tüm bunlar, sendika üyeliğini ve geleneksel sendika politikalarını tehdit edici özellikler taşımaktadır (Koray, 1996).

Günümüzde, bireysel beklentilerin kolektif beklentilerin üzerine çıkması ve sınıf çatışmasına dayanan ideolojik sendikaların önemini yitirmesi, sendikaya üye olma fikrinin eski çekiciliğini kaybettirmektedir.

Teknolojik gelişmelerin çalışanların nitelik düzeyini yükseltmesi, beyaz yakalıların, kadınların, gençlerin istihdamdaki payının artması, part-time çalışma, geçici çalışma, evde çalışma gibi standart dışı istihdam türlerinin gelişmesi ve yeni meslek gruplarının doğması sendikalar bakımından yeni üyelerin kaydedilmesini güçleştirmiş, işgücünün sendikalardan beklentileri de farklılaşmış ve çeşitlenmiştir (Yorgun, 1998).

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak işgücünün nitelik düzeyindeki değişme, sendikalaşma oranlarını etkilemektedir. Nitelik düzeyindeki artışlar, çalışanların yüksek gelir elde etmelerini pozitif olarak etkilemiş, buna karşılık vasıf düzeyi düşük işçilerin ise gelirlerinde bir değişiklik olmamıştır. Bu bağlamda, nitelikli işçinin zaten yüksek ücret düzeyi sendikası olmadan da sağlanabilmekte, niteliksiz işçilerin ise sendikalı olmaları yönünde çok önemli engeller bulunmaktadır. Önümüzdeki dönemde, teknolojik gelişmelerin, nitelik sorununu daha fazla arttıracığı tahmin edilmektedir. Eğitim seviyelerindeki artışlar, çalışma yaşının ileri tarihlere ertelenmesi, işbaşında eğitim veren işletmelerin sayıca artışı gibi unsurlar nitelik artışının unsurları olmaktadır. Niteliği yükselen işçilerin bireysel taleplerinin karşılanması, sendika tarafından değil işyeri yönetimince daha kolay sağlanabilmektedir (Lordoğlu, 2000). Sonuçta, küreselleşme bağlamında yaşanan değişimler, işçinin yönetimde söz sahibi olmasını mümkün kılan bireysel inisiyatifin geliştirilmesi ile birlikte işçilerin sendikalardan beklentilerini de azaltmıştır.

Sendikaların karşı karşıya olduğu en önemli tehditlerden biri de yeniden yapılanmadır. Yoğun olarak sendikalaşmış, eski imalat sanayilerinin üretimi durdurmaları veya azaltmaları ve hizmet sektörünün gelişmesine paralel olarak, geleneksel olarak sendikalaşması zor olan küçük işletmelerin güçlenmesi, kadın ve göçmen işçilerin kısa ve kısmi süreli istihdamının artması sendikalar için yeniden yapılanmanın bir tehdidi olarak görülmektedir (Paker, 1997).

İstihdamın sektörel değişimi de sendikaların güç kaybetmesine yol açmıştır. Hizmet sektöründe sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedeni, bu sektörde sanayi işçisinin toplu davranış biçiminin aksine, bireyci davranışlarının ağır basmasıdır. Sanayi sektöründe çalışanlarda dayanışma ve kader birliği düşüncesi hakimken; hizmet sektöründe çalışanlarda işin niteliği gereği böyle bir düşünce gelişmemektedir.

Ortaya çıkan işsizlik de sendikaları üye kaybına uğratmıştır. Sendikal güç ile işsizlik arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığı ileri sürülmekle birlikte, sendika üyeliğinin azalmasında en önemli sebeplerden birinin işsizlik olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Çünkü, istihdamın gerilemesi, işsizlik ve

oranlarının yükselmesiyle işsiz sendika üyelerinin sendikaları terk etmeye başladıkları görülmektedir (Aykaç, 2000, TİSK, 1997).

Son 20 yılda bütün bu gelişmelerin olduğu noktaların başında, sendikaların üye kaybına uğraması ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının güçlenmesi gelmektedir (Yorgun, 1998).

İleri sürülen görüşlere göre, endüstri ilişkilerinin post-endüstriyel dönüşüm sürecinin başlamasıyla ne tür bir yapıya kavuşacağı konusu, büyük oranda yeni sistem içinde sendikaların durumu ne olacaktır? sorusuyla yakından ilişkili bulunmaktadır (Şenkal, 1999)

Bazı yazarlara göre bu durumda, “ya sendikasız endüstri ilişkileri” sistemi gelişebilir ya da “insan kaynakları yönetimi” endüstri ilişkilerinin yerini alabilir (Kurtulmuş, 1995; Şenkal, 1999).

Batı’da yeni gelişmeler içinde, sendikasız endüstri ilişkilerine kadar giden senaryolar üretilmiş ve tartışmalar yapılmaya başlanmıştır. Sendikal hareketin dünyası içinde, uzunca bir süredir temel yönelimlerden bir tanesi sendikalı-sendikasız ayırımından oluşmakta ve gelişmektedir. Ekonomik ve sosyal alandaki gelişmelere paralel olarak ileri sürülen senaryolarda, sendikalara ya hiç yer verilmemekte ya da sınırlı bir rol öngörülmektedir. Çünkü, sendikacılığın mevcut modellerinden birinin mevcut gelişmeler ve şartlar için yeterli olmadığı kabul edilmektedir. Son yirmi yılda yaşanan teknolojik gelişmeler ve artan uluslararası rekabet sendikasızlığı ciddi şekilde zorlamaktadır (Kutal, 1995).

Günümüzde işletmelerin, hızlı bir şekilde değişen teknolojik ve pazar koşullarına uyum sağlamalarına yardım edecek, onları aynı alanda faaliyet gösteren diğer işletmelerden farklılaştıracak, rekabet güçlerini arttıracak insan kaynakları süreçleri ön plana çıkmıştır. Personel yönetiminin, insan kaynakları yönetimi adını alarak son yıllarda yeni bir yaklaşım ve anlayışla uygulanmasının temelinde de bu değişim yatmaktadır (Çelik, 1997).

Son zamanlarda, “İnsan Kaynakları Yönetimi” ön plana çıkarılarak, sendikaların fonksiyonlarını üstlenmesine çalışılmaktadır. Artık sendikaların rolü endüstri ilişkilerinde azalmaya başlarken, işletmelerin ve işyeri düzeyinde yöneticilerin rolü güçlenmiştir. Özellikle işyeri düzeyinde yeniden yapılanma, üretimin, kalitenin ve verimliliğin artırılması yönündeki istekler, yeni yönetim teknikleri, insan kaynağının yeniden organizasyonunu ve yapılanmasını gündeme getirmiş ve insan kaynakları yönetimi gibi işçilerle doğrudan diyalogu sağlayabilecek ve işyerinde çalışanların katılımını gerçekleştirecek mekanizmalar uygulamada görülmeye başlanmıştır (Aydın, 2000, TİSK, 1995).

Yeni yapılanmada amaç, işçi ve işveren arasında işbirliğini gerçekleştirmek, çatışma yerine uyumlu bir endüstri ilişkileri yaratmak ve piyasa şartlarına işletmelerin kolayca uyum sağlamalarını gerçekleştirmektir (Ekin, 1996)

İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı, “iyi seçilmiş, motive edilmiş” bir insan gücü yaratmak ve insan kaynağından mümkün olan azami faydayı sağlamaktır (Şenkal, 1999). Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenerek, uygun eğitimlerin verilmesi de insan kaynakları yönetiminin sorumluluğundadır (Ekin, 1997).

İnsan kaynakları yönetimi, sendikacılığı zayıflatacak bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Selamoğlu, 1995). Bunun nedeni ise, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, bireysel teşvikleri ve ödül sistemlerini geliştirmek ve eleman seçiminde kontrolü sağlamak üzere iletişim kanallarını geliştirmesi ve sendikaları bu sürecin dışında tutmaya çalışması olabilir.

Gerçekten, insan kaynakları yönetimi, işçi sendikalarını aradan çıkarabilmekte veya bunların önemini ikinci plana itip çalışanlarla doğrudan ilişkiler kurabilmektedir. Bilindiği üzere, personel yönetimi, firma içinde genelde tüm çalışanları kapsamamakta sadece vasıf seviyesi yüksek ve idari görev alan elemanlarla ilgilenmektedir. İşçilerle ilgili politikaların belirlenmesi ise, daha çok sendikal ortamda gerçekleşmektedir. Fakat son 20 yılda işgücünün nitelik yapısında meydana gelen değişimler, işçilerin de nitelikli işgücü kapsamına girmesine yol açmıştır. Bunun sonucu olarak, sendikaların geleneksel ilgi alanına giren çalışan sayısı, 1970’lerden sonra sürekli azalmıştır. Eskiden mavi yakalılar çoğunlukta buna karşılık beyaz yakalılar az bir kısmı teşkil ediyordu. Günümüzde ise durum tersine dönmüştür. Böylece, geleneksel personel yönetiminin ilgi alanı genişlemiştir. Bu yüzden, personel yönetiminden daha geniş bir kavram olan insan kaynakları yönetimi gelişmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin önemini arttıran diğer bir neden ise, çalışmanın emek yoğun bir yapıdan bilgi yoğun bir yapıya geçişidir.

İnsan kaynakları yönetimi, sendikalardan kaçınmaya çalışan işletmeler için maliyetli bir sendika ikame stratejisi olarak görülmektedir. Çünkü, sendikadan kurtulmak isteyen işletme yönetimlerinin bunu sağlamak için birçok hizmeti işçilere sunması gerekli hale gelmektedir (Aykaç, 2000, Kurtulmuş, 1995).

SONUÇ

20. yy'ın son çeyreğinde uluslar arası çevre koşullarının değişmesiyle birlikte geleneksel endüstri ilişkileri sistemi de yeni bir gelişim trendi içine girmiştir. 1980'lerde hızlanan bu değişim ekonomik hayatı etkilediği gibi sosyal, siyasi ve çalışma hayatını da etkilemiş ve klasik endüstri ilişkileri sisteminde çok önemli bir yapı değişikliğine neden olmuştur. Özellikle bu değişimden endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir role sahip olan sendikalar etkilenmektedir.

Bilgisayar, enformasyon ve ulaşım başta olmak üzere pek çok alanda yaşanan teknolojik gelişmeler, vasıfsız işgücü yerine, kendi başına karar verebilen, bilgiye sahip vasıflı işgücünü ortaya çıkarmıştır. Kol gücüne dayalı sanayi sektörünün yerine hizmet sektörü ön plana çıkmıştır. Part-time çalışma, esnek zamanlı çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin ekonomik yapıda ağırlık kazanması sonucunda da kadın işgücünün yeni işgücü içindeki payı artmıştır. Mavi yakalı işgücünün yerine beyaz yakalı ve altın yakalı işgücü ortaya çıkmıştır. İşçiler arasındaki sınıflaşma bilinci azalmakta, bireyselleşme eğilimi artmakta, buna bağlı olarak da sendikasızlaşmaya doğru bir eğilim başlamaktadır.

Yaşanan bütün bu küresel dönüşümler, rekabet gücü olan işyerlerinin yaratılmasından endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmaya, tavizci pazarlıklardan ortak çıkarılara, sendika-işveren işbirliği ve diyaloguna, sendikalar dışında insan kaynakları yönetimine bir dönüşüm eğilimi ortaya çıkarmıştır.

Yeni teknolojilerin ve küreselleşmenin giderek daha fazla etkisinde kalan ülkemizde de çalışma hayatının belirtilen gelişmelerin ışığında yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, J. Roy. (1995). “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Dönüşümü”. Çev., Toker Dereli, IV. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi 24-25 Kasım 1994. KAMU-İŞ Ya.. Ankara.

Aktan Can, (1997). “Bilgi Çağında Yönetim”. Değişim 97. MESS. Ya. No. 262. Ankara. 282-283.

Akgeyik, Tekin. (1998). *Stratejik Üretim Yönetim*, İstanbul.

Altan Ö. Zühtü, (1996), *Sosyal Politika*, C.I, A.Ü.Ya. No.886, Eskişehir.

Aydın, Ufuk. (2000). “İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları”. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan. TÜHİS Ya.. Ankara.

Aykaç, Mustafa, (2000). “Sendikaların Geleceği. Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan. TÜHİS Ya. Ankara.

Baydur, Refik. (1996). “Değişim ve Sendikalar”. Mercek. S.2.

Veysel, Bozkurt (2003). “Bilgi Toplumunun Getirdikleri ve Türkiye”, http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=141, (01. 07. 2004).

Bozkurt, Veysel. (2000). *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*. İstanbul.

Büyüksulu, Rıza Ali. (1998). “Sendikalar Küreselleşmeye Direnebilir mi?”. İktisat Dergisi. S.379.

Centel, Tankut. (1996). “Değişim İçinde Sendikalar”. Mercek, C.1, S.2.

Çelik, Y. (1997). “Hizmet İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü”. İşveren Gazetesi. MESS Ya. S.689.

Dereli, Toker. (1993). “Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi”. Sendikal Arayışlar Konferansı. İstanbul Mülkiyeliler Vakfı. İstanbul.

Dereli, Toker. (1994). “Globalleşen Dünya’da Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar”. 2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri, MESS Ya., İstanbul.

Dereli, Toker. (1997). “Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim”. Değişim 97. MESS. Ya. No.; 262. Ankara.

Ekin, Nusret, (1998). “Çalışma Yaşamında Dönüşüm”. Mercek. C.III, S.9.

- Ekin, Nusret. (1996). “Değişim Sürecinde Sendikaların Geleceği”. Mercek. S.2.
- Ekin, Nusret. (1997). *Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik-İstihdam*, İstanbul Ticaret Odası Ya. No., 1997-43, İstanbul.
- Erbesler, A. (1987). “İstanbul İmalat Sanayiinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları”. MPM. Ankara. 22.
- Erdut, T. (1997), “Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi”. Çimento İşveren, C.II. S.5.
- Friedrich Elbert Vakfı. (1996). *Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi: Fırsatlar ve Riskler*. İstanbul.
- George, Susan. (1997). “Küreselleşme, Güç ve Sendikaların Rolü”, Küreselleşmeye Karşı Sosyal Devletin Yeniden Yapılandırılmasında Sendikaların Toplumsal Görevi. HARB-İŞ Konferansları-2. Ankara. 20-31.
- Gerek, Nüvit. (1990). “Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar”, TÜHİS. C.XII. S.2. 3.
- Karakaş Şahsenem. (2004). “İleri İmalat Teknolojileri”, http://www.bilgiyonetim.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=128
- Kılış, İlknur. (2000). “Küreselleşme ve Değişen Endüstri İlişkileri”, Prof. Dr. Nurhan Akçaylı’ya Armağan, Bursa.
- Koray, Meryem. (1996). “Değişen Bir Dünya ve Sendikalar İçin Bazı Tartışma Noktaları”, Mercek.
- Kurtulmuş, Numan. (1995). “Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar”. Çimento İşveren. C.9. S.6.
- Kurtulmuş, Numan. (1995). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İstanbul.
- Kutal, Metin. (1995). “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”. MESS Sempozyumu. 2.
- Lordoğlu, Kuvvet. (1993). “Bir Özelleştirme Hikayesi Üstüne”, İktisat Dergisi. C.XXIX. S.344. 80.
- Mutuer, Şener. (1997). “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri”. IV. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi. Mercek. 22.

- Özkaplan, Nurcan. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri*. İstanbul.
- Paker, Can. (1997). “Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim”, Değişim 97. MESS.Ya. No., 262, Ankara.
- Selamoğlu, Ahmet. (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim, (Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler)*, KAMU-İŞ, Ankara.
- Şenkal, Abdülkadir. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, KAMU-İŞ Ya., Ankara.
- TİSK (1995), *Dünya’da ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri*, TİSK Ya. No., 153, Ankara.
- TİSK, (1997), *Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı*, TİSK. Ya.: No.:164, Ankara.
- Tokol, Aysen, (2001)., “Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri”, http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=63, (02. 07. 2004)
- Tokol, Aysen. (2002). “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”. <http://www.isguc.org/tokol1.htm>. 10.
- Tuna, Ender. (1997). “Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar”. İktisat Dergisi, S.370-371. 53.
- Yazıcı, Erdinç. (2001). “Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler”. G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi. C.3., S.1-12. 8.
- Yazıcı, Erdinç, (1999), “Sendikal Hareket ve Yeni Milyon Arayışları”, Şeker-İş Sendikası Yayınları No:96, Ankara.
- Yorgun S. (1998). “Küreselleşme Sürecinde Sendikalar”, Mercek, C.X, S.5. 17.
- Yüksel, Nihat. (1997). *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*, TİSK Ya., No. 166.