

**T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞL -YL - 2006 - 00012**

**DEĞİŞEN TEKNOLOJİ VE KÜRESELLEŞMENİN
İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI VE SENDİKA
İLİŞKİLERİNE ETKİSİ**

**HAZIRLAYAN
Hüseyin Önlem ERSÖZ**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Ali Ender ALTUNOĞLU**

AYDIN – 2006

ÖZ

Küreselleşme ve teknolojik değişim çalışma biçimlerini ve yönetimleri etkilemektedir. Sendikalar bu değişimden olumsuz etkilenmektedir. 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. Teknolojide yaşanan gelişmeler insan kaynaklarını ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle, teknolojiyi kullanabilecek ve yorumlayabilecek nitelikli işgücünün değeri artmaktadır. Çalışmada; yaşanmakta olan bu gelişmelerin sendikaları ve insan kaynaklarını politikalarını nasıl etkilediği analiz edilmeye çalışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

Teknolojik Değişim, Küreselleşme, Sendika, İnsan Kaynakları

ABSTRACT

Globalization and technological changes affect working forms and managements. Trade unions have been affected negatively from these changes. Economic policies considered since 1980’s have caught trade policies unready. The trade unionization rates have been decreasing day by day. Whereas the importance of human resources management policies are increasing. The developments in technology removes the human resources fronts. That’s why the worth of skilled worker who will able to use and analyze technology have been increasing. In this thesis, we tried to identify these living developments that how they affected the trade unions and human resources policies.

KEYWORDS

Technological Change, Globalization, Trade Union, Human Resources

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ANAHTAR KELİMELEER	i
ABSTRACT	i
KEYWORDS	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÇİZELGELER LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR VE SİMGELER	vii
1. GİRİŞ	1
2. MATERYAL VE METOT	3
2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler	3
2.2. Kullanılan Materyal ve Yöntem	3
3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA	5
3.1. Küreselleşme ve İnsan Kaynakları	5
3.1.1. Küreselleşme	5
3.1.1.1. Küreselleşmenin Kavramı ve Gelişim Süreci	6
3.1.1.2. Küreselleşmenin Açılımları	8
3.1.1.3. Küreselleşmenin Etkileri.....	11
3.1.1.3.1. Küreselleşmenin Rekabet Üzerine Etkileri	11
3.1.1.3.2. Küreselleşmenin Bilgi Ekonomisinin Şekillenmesindeki Artan Rolü	13
3.1.1.3.3. Çok-Uluslu Şirketlerin Dünya Ekonomisinde Artan Roller...14	
3.1.1.3.4. Küreselleşme Sürecinde Fırsatlar ve Tehditler.....	15
3.1.2. İnsan Kaynakları	17
3.1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Önemi	18
3.1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetim Anlayışının Gelişim Süreci	22
3.1.2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Görevleri.....	23
3.1.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücünün Değişimi.....	24
3.1.2.5. Çok-Uluslu Şirketlerin İşgücü Piyasasına Etkileri	29

3.2. Değişen Teknoloji ve İnsan Kaynakları	32
3.2.1. Teknoloji ve İşletme İlişkisi.....	32
3.2.2. Yeni Teknolojiler ve Değişen Üretim Sistemleri.....	35
3.2.3. Fordist Üretim Sisteminin Dönüşümü.....	35
3.2.4. Yeni Üretim Sistemleri ve Teknolojik Yenilikler	37
3.2.5. Üretim Sürecinde Yeniden Yapılanma.....	43
3.3. İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları	52
3.3.1. Sendika Kavramı ve Tarihçesi	52
3.3.2. Sendikaların Değişen Yapıları	53
3.3.3. Sendikalar ve Değişen Üye Yapıları	55
3.3.4. Sendikalar ve Değişen İşgücü Piyasaları	59
3.3.5. Sendikaları Etkileyen Yeni Yönetim ve Organizasyon Biçimleri	60
3.3.6. Sendikalaşma Hareketinde Dünya’da ve Türkiye’de Yapısal İşsizlik	61
3.3.7. Sendikalar ve Devletin Değişen Rolü.....	62
3.3.8. Küreselleşmenin Sendikalara Etkileri	66
3.3.9. Sendikalar ve Teknolojik Değişim	70
3.3.10. Sendikalar ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi.....	72
3.4. Küreselleşmenin ve Değişen Teknolojinin Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimine ve Sendika İlişkilerine Etkisi	75
3.4.1. Küreselleşme ve Türkiye’nin Entegrasyonu	75
3.4.2. Türkiye’de Teknolojik Değişim ve İstihdam	80
3.4.3. Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikalar ve İşgücü	94
3.4.3.1. Kuadratik Trend Analizi	94
3.4.3.2. Türkiye’de Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (TSİS) ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Kapsamındaki İşçi Sayısı.....	98
3.4.3.3. Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Ana Sektörlerde Değişim.....	104
3.4.3.3. Türkiye’de Dış Ticaretin Gelişimi ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları	114
4. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	127
ÖZET	135
SUMMARY.....	137

TEŞEKKÜR.....	139
KAYNAKLAR.....	140
İNTERNET KAYNAKLARI	150
EK-1	viii
ÖZGEÇMİŞ.....	xiii

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1: Sağlıklı ve Sağlıklı Olmayan Organizasyonların Bazı Özellikleri	20
Çizelge 2: Seçilmiş Ülkelerde İmalat Sektöründe İşçi Başına Ortalama Ücret ve Katma Değer Oranı	28
Çizelge 3: Dünyada Büyük Şirket Evlilikleri (2000).....	31
Çizelge 4: Yeni Üretim Sistemleri ve Fordist Sistemin Karşılaştırılmalı Özellikleri	38
Çizelge 5: Yeni Üretim Sistemlerinin İşletmeye Yararları	41
Çizelge 6: Rekabet Avantajı Yaratabilmek İçin Geliştirilen Taktikler, Teknolojiler ve Pratikler.....	42
Çizelge 7: Taylorist-Fordist Üretim Süreci İle Esnek Üretim Sürecinin Temel UNSURLARI	44
Çizelge 8: ABD’de Meslek Gruplarına Göre Çalışan Sayısının Yıllar İtibariyle Dağılımı (%).....	51
Çizelge 9: Çeşitli Ülkelerdeki Sendikalaşma Oranları (%).....	57
Çizelge 10: Çeşitli Ülkelerde Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (%).....	62
Çizelge 11: Türkiye’nin ve Singapur’un 1993-2003 Yılları Arasında Ulaştıkları Karşılaştırmalı Küreselleşme Verileri.....	78
Çizelge 12: Bazı Ülkelerin A.T. Kearney/FOREIGN POLICY Küreselleşme Endeksindeki Sıraları ve Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları.....	79
Çizelge 13: Türkiye Ekonomisinde Yıllar İtibariyle GSYİH’nın Ana Sektörlerde Dağılımı (%).....	84
Çizelge 14: Bazı OECD Ülkelerinde ve Türkiye’de Büyümenin Kaynakları	86
Çizelge 15: Türkiye’de Patent Başvuruları ve Verilen Patentlerin Yıllara Göre Değişimi	91
Çizelge 16: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Ar-Ge faaliyetleri	92
Çizelge 17: Yıllar İtibariyle Türkiye’nin İhracatının Teknolojik Yapısı (1980-2000)	93
Çizelge 18: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Gerçekleşen Özel Sektör Toplu İş Sözleşmeleri ve Kapsadığı İşyeri Sayısı	123

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütlenme Yapılarına Göre Yöneticilerin ve Astlarının Rollerini	34
Şekil 2: Nitelikli İşgücüne Olan Talep.....	49
Şekil 3: ABD’de Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları (%).....	56
Şekil 4: Türkiye’de Kişi Başına Reel GSYİH Artış Oranları, 1926-2001 (5 yıllık ortalama değer)	81
Şekil 5: GSYİH Artış Oranları (1973-2003).....	82
Şekil 6: Türkiye Ekonomisinde Ana Sektörler İtibariyle GSYİH Artış Oranları	83
Şekil 7: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (TSİS) (1980-2003)	99
Şekil 8: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Kapsamındaki İşçi Sayısı (1980-2003).....	100
Şekil 9: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranı (%) (1980-2003)	101
Şekil 10: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam İstihdam (1980-2003).....	104
Şekil 11: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı (%) (1980-2003).....	106
Şekil 12: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Tarım İşgücü (000) (1980-2003) ...	109
Şekil 13: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Sanayi İşgücü (000) (1980-2003) ...	110
Şekil 14: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Hizmet İşgücü ((000) (1980-2003) ..	112
Şekil 15: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam İhracat (milyon \$) (1980-2003)	115
Şekil 16: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam İthalat (milyon \$) (1980-2003)	116
Şekil 17: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Yabancı Sermaye Fiili Giriş (milyon \$) (1980-2003).....	118
Şekil 18: Türkiye’de Yatırım Yapan Yabancı Sermayeli Firma Sayısı (1980-2003)	119
Şekil 19: Türkiye’de İmalat Sanayinde Yıllar İtibariyle Saat Başına Kısmi Verimlilik – Reel Ücret Endeksleri (1988-2006) (1997=100) (Üç Aylık).....	121
Şekil 20: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Özel Sektörde Grev Sayıları (1984-2004)...	122
Şekil 21: Türkiye’de İmalat Sanayinde Yıllar İtibariyle Üretkenlik ve Ücret Endeksleri (1950=100) (1950-1999).....	124

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APEC	: Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme
BM	: Birleşmiş Milletler
CAD	: Bilgisayar Destekli Tasarım
CAM	: Bilgisayar Destekli Üretim
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
FMS	: Esnek İmalat Sistemi
GATT	: Gümrük ve Ticaret Tarifeleri Genel Anlaşması
GM	: General Motors
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İİT	: İleri İmalat Teknolojileri
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
JIT	: Tam Zamanında Üretim
KEİB	: Karadeniz Ekonomik İşbirliği
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
TFV	: Toplam Faktör Verimliliği
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TSİS	: Toplam Sigortalı İşçi Sayısı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

WB : Dünya Bankası
WTO : Dünya Ticaret Örgütü

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve değişim özellikle 1980’li yıllarda hayatımıza girmesine karşın 1990’lı yılların başında Soğuk Savaş’ın bitmesi ile yaşanan gelişmelerle belirgin hale gelmiştir. Teknolojik gelişme ve küreselleşme birbirinden bağımsız kavramlar olmayıp tersine iç içe geçmiş kavramlardır. Çoğu zaman birbirlerinin tamamlayıcısıdır. Çünkü, özellikle iletişim teknolojilerinin gelişmesi sermayenin, bilginin düşük maliyetle taşınmasını mümkün kılmıştır.

Sendikalar bu süreçten zararlı çıkmışlardır. Neo-liberal politikalar küresel ticareti artırırken küreselleşme teknolojik yeniliklerle desteklenmekte, ulusal sınırları zorlamaktadır. İç pazarı koruyan devlet politikaları terk edilmektedir. Ticaret olabildiğince serbestleştirilmeye çalışılmaktadır.

Sendikalar güç kaybederken işletmelerin insan kaynakları politikaları önem kazanmaktadır. Kol gücüne dayanan emeğin giderek vasıfsız hale gelmesi, eğitilmiş ve nitelikli işgücünün değerini artırmaktadır. İnsan sermayesi her şeyin önüne geçmektedir.

Teknolojik değişim üretimin niteliğini, sistemlerini değiştirirken nitelikli işgücüne gereksinme duymaktadır. Bunu sağlayacak olan da doğruluğu kanıtlanmış insan kaynakları politikalarının hayata geçirilmesidir. Değişen teknoloji, üretim sistemlerini esnek hale getirirken istihdamı da esnek hale getirmektedir. Çünkü, değişim çeşitli etkileşimlerin bütünüdür.

Küreselleşme, ulus devletlerin gücünü azaltırken en azından ekonomi anlamında ulusları birleştirmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ve sendikalar da bu değişimden paylarını almaktadırlar.

Çalışmada, sendikalar ve insan kaynakları politikalarının etkileşimini anlatabilmek için değişen teknoloji ve küreselleşme üzerinde durulmuştur. Üretim yöntemleri, ulusal ekonomiler ve işgücünün davranışlarının bu dönemde neden ve nasıl etkilendiği analiz edilmeye çalışılmıştır.

Küreselleşme kavramı, küreselleşmenin tarihi gelişimi, nedenleri, yarattığı fırsatlar ve tehditlere değinilmiştir. İnsan kaynaklarının küreselleşme ve değışen teknolojinin ile etkileşimleri ele alınmıştır. Sendikalar ve insan kaynakları politikalarının etkileşimi anlatılırken işgücünün ve sendikaların geçirdiğı aşamalar açıklanmaya çalışılmıştır. Türkiye'deki işgücünün ve sendikaların teknoloji ve küreselleşme sürecinden nasıl etkilendikleri literatürde yapılan çalışmalar vasıtasıyla anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, zaman serileri yardımıyla işçi sendikaları, Türkiye ekonomisinin geçirdiğı aşamalar dikkate alınarak incelenmiştir.

2. MATERYAL VE METOT

Bu çalışmayı gerçekleştirmekteki amacımız, yaşanan teknolojik değişimin ve küreselleşmenin meydana getirdiği yeniliklerin, çalışma hayatındaki etkilerini inceleyerek, insan kaynakları politikalarının gelişimi üzerindeki etkilerini analiz etmek ve dolayısıyla işçi sendikaları faaliyetlerini nasıl yönlendirdiğini ortaya koymaktır.

2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler

Araştırmanın kapsamı; Türkiye’de faaliyet gösteren özel işletmelerdir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ve sendikaların bu değişim sürecinde nasıl etkilendiklerini belirlemek için imalat sektöründe öncelikle teknolojik değişme ve verimlilik konusu irdelenmiş ve ardından Türkiye ekonomisinin küresel ekonomi ile entegrasyonu sonucu değişen insan kaynakları politikalarının sendikalaşma hareketine etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri;

“Küreselleşme, sendikalaşma hareketini olumsuz yönde etkilerken işletmelerde faaliyet gösteren insan kaynakları yönetimini olumlu yönde etkiler.”

“Teknolojik değişim, işletmelerdeki üretim biçimlerini dönüştürerek sendikaların gelişimini engellerken, işletmelerin insan kaynakları uygulamalarını ön plana çıkarmaktadır.”

“Çalışma hayatındaki değişiklikler nitelikli ve eğitilmiş işgücünün istihdamını olumlu yönde etkiler.”

2.2. Kullanılan Materyal ve Yöntem

Araştırmada ikincil veri kullanılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Çalışma Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, İş Kurumu, SSK, Bağ-Kur, Milli Prodüktivite Merkezi, Uluslararası Çalışma

Örgütü (ILO), TİSK, Türk-İş, DİSK ve Petrol-İş gibi sendikalar ile Dünya sendikalarının ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır.

Araştırma tekniklerinden literatür taraması, neden/sonuç bağlantılarını kurabilmek amacıyla analiz tekniği olarak zaman serisi analizi ve benzeri araştırma teknikleri kullanılmıştır.

Teknolojik değişim ve istihdam ilişkisini açıklayabilmek için, daha önce konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar taranmış ve bir bütün halinde anlatılmıştır.

Küreselleşme sürecinde Türkiye’de çalışma hayatındaki değişiklikler zaman serisi analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Zaman serileri, gerçekleşmiş verilerin analizi sonucunda gelecekle ilgili öngörülerin elde edilebilmesi ve operasyonel çalışmaların yapılabilmesi için kullanılır. Zaman serilerini analiz edebilmek için bir çok metod vardır. Bu çalışmada, zaman serisi analizinde kuadratik trend analizi kullanılmıştır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Küreselleşme yalnızca bir değişim olarak algılanmamalıdır. Değişim yer küreyi sarmıştır. Çalışma sistemleri, yönetim modelleri, teknolojiler ve örgütler kaçınılmaz bir biçimde yeniden yapılanma içerisine girmişlerdir. Küresel Dünya’da işletmelerin ve ülkelerin temel kaygısı rekabet güçlerini korumak ve artırmaktır.

3.1. Küreselleşme ve İnsan Kaynakları

Dünya’daki değişimler zorlayıcı nedenlerle işletmeleri farklı arayışlara yöneltmektedir. Ekonomi kuralları 20’inci yüzyılda olduğu gibi tanımlanabilir olmaktan çıkmış, belirsizlikler ön plana çıkmıştır. Küreselleşme ve değişen teknolojiler farklı olmak adına işletmelerin insan kaynakları politikalarını önemli hale getirmektedir.

3.1.1. Küreselleşme

İçinde bulunduğumuz 21’inci yüzyılın ilk döneminde değişim ve etkileşim rüzgarları, üzerinde yaşanan “Yer Küre’yi” sarmakta ve kuşatmaktadır. “Küreselleşme” (globalization) sözcüğü de tartışılan bir olgu olarak hayatımızda yer etmektedir. Yaşam şekli ve anlayışı sürekli değişmektedir. Yeni teknolojiler geliştirilmekte, geniş ekonomik olanaklar ortaya çıkmakta, siyasi ve kültürel anlamda değişimler yaşanmaktadır. Yıllardan beri tarihi bir gelecek olarak görülen bu simgesel dönem “küreselleşme” adıyla ifade edilmektedir (Tutar, 2000:17).

Küreselleşme, para piyasalarının ve gelişmiş teknolojilerin yön verdiği, ülkelerin farklı birikim ve etkinlikleriyle, yeni dengeler aradıkları dinamik bir süreçtir. Bu süreçte, uluslararası ekonomiler, giderek artan bir etkinlikle birbirleriyle ilişki içine girmektedirler. Her şeye rağmen küreselleşme, esasında sadece ekonomik bir olgu değil, kültürel, hatta siyasi, sosyal, hukuki ve uluslararası boyutları olan bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ticaret, doğrudan yatırımlar, portföy sermayesi akışları ve yatırım gelirleri ekonomileri birleştirmektedir. Ekonomilerin teknolojik bağlanmışlığı ileri teknolojiler ile desteklenmekte, internet kullanıcıları tarafından ulusal sınırlar iletişim teknolojileri aracılığıyla kaldırılmaktadır. Uluslararası seyahatler ve artan turizm harcamaları, kişisel sermaye transferleri Dünya'yı kuşatmaktadır ve bu kavramlar küreselleşme düzeyini ölçmede birer ölçüm aracı olarak kullanılmaktadır (Foreign Policy, 2004: 61). Ülkeleri derinden etkileyen, ticari anlamda birleştiren veya sınırları ortadan kaldıran, evrenseli yerel, yereli evrensel yapan ve doğrudan ya da dolaylı olarak çalışma hayatına etki eden küreselleşme kavramını biraz daha ayrıntılı olarak incelemek yerinde olacaktır.

3.1.1.1. Küreselleşmenin Kavramı ve Gelişim Süreci

Kavram olarak “küresel” sözcüğünün kökeni 400 yıl öncesine dayanmaktadır. İtalyan iktisatçı Geminiano Montanari daha 1680 yılında Dünya ticaretinin gelişmesini ifade etmek için küreselleşme kavramından yararlanmıştı. Küreselleşme anlamında 17'inci ve 20'inci yüzyılın son dönemleri arasında maddesel değil, yalnızca ölçekle ve yoğunlukla ilgili farklılıklar vardır (Yorgun, 1998: 7). Herşeye karşın “küreselleşme” kavramı 1960 yıllarda ortaya çıkmış ve kullanılmaya başlanmıştır. Küreselleşme sürecinin 1990'lı yıllardan itibaren daha belirgin olarak ortaya çıkmasında ve gelişmesinde, teknolojideki gelişmelerin hızlanması, bilgi ekonomisinin daha çok öne çıkması, dünyada yaşanan neo-liberal politikaların yükselişi, çok uluslu sermayenin küresel bir pazarda gelişmesi gibi etkenler etkili olmuştur (Gerşil, 2004: 148).

İçinde bulunduğumuz süreci adlandırmak için kimi zaman “Bilgi Toplumu, Sanayi Ötesi, Post-kapitalizm, Teknetronik Çağ, Post Business Society” gibi terimler kullanılmaktadır (Erkan, 1994: 72). İçinde yaşadığımız bugünkü toplum yapısı “Sanayi Toplumu” değildir (Tutar, 2000: 23).

Küreselleşme kavramı bir çok tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Buna göre küreselleşmeyi son yıllardaki gelişmelerin sonucu olarak gören kesimler olmasına karşın küreselleşmeyi geçen yüzyılın ortalarında başlatan ve iki Dünya

savaşı arasındaki dönemde kesintiye uğrayan sürecin bir aşaması olarak görenler de vardır. P. Hirst ve G. Thomson'a göre, gerçek anlamda bütünleşmiş bir dünya ticaret sistemi 19'uncu yüzyılın ikinci yarısında oluşturulmuştur. Bundan dolayı da, uluslararası ekonominin karmaşık bir görelî açıklık-kapalılık hikayesi vardır. Binlerce mil uzaklıktaki yerlerle günlük ticareti ve fiyat belirlemeyi olanaklı kılan ve 1860'lardan beri kıtalar arası piyasaları birbirine bağlayan denizaltı telgraf kablolarının, günümüzün elektronik ticaretinden çok daha büyük bir yenilik olduğu savunulmaktadır. Bu nedenle, iletişim olanaklarının artması ve yaygınlaşmasından hareketle küreselleşme sürecinin 19'uncu yüzyılda biçimlenmeye başladığını ifade edebilir (Kaya, 2001: 67).

Küreselleşmeyi sermayenin etki alanının artması olarak tasvir edenler için küreselleşme Sanayi Devrimi'nin başından itibaren varolan bir olgudur. Örneğin daha 18. yüzyılın başında ünlü iktisatçı Adam Smith, "ekonomide bir işbölümü olduğunu ve ticaretin sınırlar ötesinde işlemesi gerektiğini" savunmuştur. Adam Smith'in bu görüşü Sanayi Devrimi'nin ilk döneminde uygulama alanı bulmuştur. Buna göre ticaretin, yatırımın ve finansın uluslararasılaşması anlamında kullanılmakta ise eğer, küreselleşme, 1870-1914 döneminde yaşanmış ve halen devam etmekte olan bir süreçtir (Aydın, 2004: 6). Çünkü 19'uncu yüzyıl başlangıcından itibaren bir çok şirket global ölçekte faaliyet göstermeye başlamıştır (Tutar, 2000: 21). 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. Devamında gelen ekonomik durgunlukla beraber sermaye gelişmekte olan piyasalara yönelmiş ve böylece dünya ticaret hacmi artmıştır. Rekabetin artmasıyla üretimin küreselleşmesi zemini ister istemez oluşturulmuştur (Dergin, 2002: 7).

İnsani Kalkınma Raporu'na göre küreselleşme yeni bir olgu olmasa da şu dört alanda farklıdır:

Yeni pazarlar: Yabancı para ve sermaye piyasaları küresel olarak birbirine bağlıdır ve 24 saat işlem yapılabilir,

Yeni araçlar: İnternet linkleri, mobil telefonlar, medya ağları,

Yeni aktörler: Dünya Ticaret Örgütü ulusal hükümetlerin üstündedir. Çok- uluslu şirketler, bir çok ülkeden daha büyük bir ekonomik güce sahiptir. Küresel gönüllü kuruluşlar ve ulusal sınırları aşan diğer gruplardır,

Yeni kurallar: Ulusal hükümetlerin gücünü daraltan ve ulusal hükümetleri daha çok bağlayan ticaret, hizmet ve entelektüel mallar üzerinde çok taraflı anlaşmalardır (Özgen et al., 2005: 39).

3.1.1.2. Küreselleşmenin Açılımları

Küreselleşmenin ekonomik, siyasi ve kültürel etkileri vardır. Araştırmanın konusu gereği ekonomik ve siyasi açılımlar üzerinde durulacaktır.

Küreselleşmenin Ekonomik Açılımı

Ekonomik küreselleşme ulusal ekonomilerin birleşmesi, tek bir pazar olarak görülmesini ifade etmektedir. Literatürde yapılan tartışmalar, analizler çoğunlukla ekonomik açılımları içermektedir.

20'inci yüzyılın ilk yarısında Dünya ekonomileri üzerinde hükümet ağırlıklı merkezi kontrollerin etkili olduğu ve bu süreçlerden sonra kaynakların dağıtımına karar verme yetkisinin küreselleşme denilen olguyla birlikte piyasa güçlerine geçtiği ve ekonomik kararlar üzerinde artık piyasa güçlerinin nüfuz sahibi olduğunu görülmektedir (Öz, 2001: www.dtm.org.tr). Küresel sermaye, yatırım getirisi yüksek olan yerlere gitmektedir. Mal ve hizmetler *karşılaştırmalı üstünlüğe* sahip ülkeler tarafından üretildikçe ve özelleştirme sonucu etkinlik arttıkça, bu değişiklikler küreselleşen ekonomideki katılımcılar arasında paylaşılacak büyük kazançlar sunmaktadır. (Taştan, 2005: www.insankaynaklari.gokceada.com). 1970'li yıllarda çokuluslu şirketlerin sayısı birkaç yüzü geçmezken, küresel şirketlerin sayıları aradan geçen 30 yılda 45,000'i aşmaktadır (Dergin, 2002: 13).

Uluslararası ticaretin toplam dünya üretimi içindeki payı 1913’de % 33 iken, 1990’lı yıllarda bu oranın % 45’e ulaştığı görülmektedir (Akkaya, 2003: 101). Böylece, üretilen malın tamamının bir ülke sınırları içinde gerçekleşme olasılığı giderek azalmaktadır. Gelişen ilişkiler ağı üretimi parçalara ayırmakta, kendisine en uygun bölgelerde üretimi gerçekleştirmekte ve başka bir ülkede (genellikle pazar ülkesi) üretilen parçalar birleştirilmektedir.

Örneğin, bir Amerikalı, General Motors (GM)’dan bir Pontiac Le Mans aldığı zaman uluslararası bir alış-veriş yapmış olmaktadır. Otomobil için GM’ye ödenen 20,000 \$’ın yaklaşık 6,000 \$’ı el emeği ve montaj için Güney Kore’ye, 3,500 \$’ı motor ve elektronik aygıtlar gibi gelişmiş parçalar için Japonya’ya, 1,500 \$’ı model ve çizim mühendisliği için İngiltere’ye, 100 \$’ı bilgi işlemleri için Barbados ya da İrlanda’ya gitmektedir. Kalan 7,600 \$ ise Detroit’teki strateji uzmanları, New York’taki banker ve avukatlar, Washington’da şirketin lobisini yapanlar, ülke çapındaki sigorta elemanları ve GM hisse sahipleri arasında paylaşılmaktadır (Kaya, 2001: 71).

Küreselleşmenin Siyasi Açılımı

Fransız devrimiyle yayılan tarihsel-sosyolojik bir kategori olarak ulus-devlet, ulusçuluğun en önemli amaçlarından birini de simgelemektedir. Fakat toplumsal dönüşüm ulus-devletin de ötesinde, daha geniş, daha kapsamlı küresel kuruluşları da beraberinde getirmektedir (Tutar, 2000: 54). Günümüzde küreselleşme konusunda çok geniş kaynak oluşmuş ve doğal olarak siyasi yaklaşımlar arasında birbirinden çok farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

Ortaya çıkan yaklaşımlardan bir tanesi küreselleşmenin ulus devletlerin sonu anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Buna göre, Batı’nın Soğuk Savaş’tan sonra zaferini yeni bir açılımla Dünya’ya ilan etmesi ve yaymasının adı “küreselleşme”dir. Bunun için ulusal devletlerin yıkılması gerekmektedir. Ulaşılmaması hedeflenen, 200 olan ulusal devlet sayısının 2000’e çıkartılması, 2000 olan tekelci şirket sayısının da 200’e indirilmesidir. Küreselleşme Dünya çapında bir rekabet, finans piyasalarının hareketliliği ve ulusal sınırları aşan uluslararası şirketlerin egemenliği olmak üzere üç temel ayak üzerinde inşa edilmektedir (Kaya, 2001: 78). Bu süreçte ulusal

sistemler ve bu sistemlerin oluşturduğu kurumlar ve kuruluşlar kendilerine karşı tehdit algılaması içerisinde yaşamaktadırlar.

Ulusal ve toplumsal kurumlar ve değerler hedef alınmaktadır. Çünkü yeni Dünya düzeninin kendisine en zararlı gördüğü çevreler bunlardır. Özellikle Türkiye’de, küresel güçler ile ulusal değerler arasındaki çatışma devam etmektedir. Bu çatışmanın içine,

- Sermaye çevreleri,
- İşçi sendikaları,
- Eğitim kurumları ve üniversiteler,
- Siyaset, bürokrasi,
- Ordu

dahil edilmiş bulunmaktadır (Manisalı, 2004: 120)

Küreselleşme sürecinde ulus-devletlerin kontrolünde olan sermaye ve mal hareketleri yavaş yavaş küresel kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmekte ve ticari anlamda sınırlar önemini kaybetmektedir. Küresel kuruluşların aktörleri kimi zaman karşımıza küresel çapta faaliyette bulunan işletmeler olabilirken; kimi zaman da bölgesel entegrasyonlar, uluslararası birlikler olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Avrupa kıtasında Avrupa Birliği (AB), Amerika kıtasında Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması (NAFTA) ve Asya kıtasında Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (APEC) gibi bölgesel bütünleşmeler aracılığıyla ulus devletler rekabet güçlerini korumaya veya paylaşmaya çalışmaktadırlar. Fakat bütün bu birleşmelerin yanında Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Dünya Bankası (WB), Birleşmiş Milletler (UN) gibi global çapta faaliyet gösteren uluslararası kurumlar da vardır. Ayrıca Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİB) gibi henüz olgunluk aşamasına gelememiş örgütler olduğu gibi şimdiye kadar kurulmuş bölgesel gruplaşmaların yanı sıra gelecek yıllarda kurulması düşünülen Doğu Asya

Ülkeleri Birliği, Güney Doğu Asya Birliği, Avrasya Türk Birliği gibi yeni bölgesel bütünleşmelerin adımları atılmaktadır (Öğüt, 2003: 28).

Diğer taraftan, çok-uluslu şirketler, hükümet dışı örgütler, medya kartelleri, araştırma ve düşünce kuruluşları, hatta bazı devletlerin yıllık Gayri Safi Milli Hasılası'ndan (GSMH) daha fazla şahsi serveti bulunan bireyler ve yatırımcı konsorsiyumlar oluşan uluslararası sistemin yeni oyuncularını olarak ön plana çıkmaktadırlar (Dergin, 2002: 15). Küreselleşme sürecinde ulus-devletler, uluslararası güçlerin egemenliği altına girmeye başlamışlar veya en azından ekonomik ve siyasi kararlar alırlarken uluslararası güçlerin tepkilerini dikkate almaya başlamışlardır. Ülkelerin üyesi buldukları uluslararası örgütlerin yönetim organlarıyla bazı egemenlik haklarının paylaşılmasına veya devredilmesiyle sonuçlanmıştır. Bu durum doğal olarak işletme yönetimlerinde, organizasyonlarında ve üretim sistemlerinde de değişikliklere yol açmış ve açmaya da devam edecektir.

3.1.1.3. Küreselleşmenin Etkileri

Küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmeler devletleri yapılarını derinden sarsmaktadır. Üretim yöntemlerini ve ticaret tekniklerini değiştirmektedir. Küreselleşme bazı aktörleri olumlu etkilerken bazılarını ise olumsuz etkilemektedir. Küreselleşme rekabet yöntemlerini, işletmelerin faaliyet alanlarını etkilerken fırsatları ve tehditleri de getirmektedir.

3.1.1.3.1. Küreselleşmenin Rekabet Üzerine Etkileri

Değişim yalnızca 21'inci yüzyıla ait bir süreç değildir. Ancak yaşanan bu dönüşümler, sanayi devrimiyle oluşmuş toplumsal, ekonomik ve siyasi sistemleri bütünüyle sarsmakta ve iletişim araçları bu değişimin hızlanmasında yardımcı olmaktadır.

Küreselleşme ile değişen rekabet unsuru olmazsa olmaz koşulları da beraberinde getirmektedir. Üstelik kapitalist gelişmiş ekonomiler üretimde ve ticarete sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte işgücü olanaklarını genişletme

avantajını elde etmeye başlamışlardır (Swanger, 2002: 11). Artan rekabet de bu gelişmelerde itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sermaye, mal ve hizmetlerin aktörleri en verimli, en düşük maliyetli üretim yapılabilecek bölgeleri tercih etmektedir. Bu öyle bir durum ki, ıssız bir bölgede rekabetten uzak gibi görünen işletmeleri dahi değişime ortak olmaya zorlamaktadır.

Daha önce ulusal sınırlar içindeki pazarlarda rakipleriyle rekabet eden işletmeler, uluslararası işletmelerin Dünya pazarlarına girmesiyle birlikte uluslararası rakipleriyle de rekabet etmek zorunda kalmışlardır. “Hiper-rekabet” ortamları olarak adlandırılan bu yeni süreçte piyasadaki dinamizmi organizasyon içine taşıyabilen, alışagelmemişi düşünebilen, uygulayabilen ve farklı olmayı başarabilen işletmeler varlıklarını sürdürebileceklerdir (Dergin, 2002: 19). İşletmeler eskiden olduğu gibi yalnızca maliyet eğrisini düşünerek veya reklam yaparak bu küresel pazarda ayakta kalamayacaklarını anlamışlardır. Şirketler, var olabilmek için siyasette, medyada, sanatta, eğitimde, kültürde ve sporda birebir devreye girmeye başlamışlardır (Manisalı, 2004: 51).

Son 15 yılda kişiye özgü mal ve hizmetlere talep artmıştır. Bu durum işletmeler açısından rekabet üstünlüğünün sağlanması ve sürdürülmesinde iki temel stratejinin kabul görmesine neden olmuştur. Bu stratejiler, *maliyet egemenliği* ve *farklılaştırma stratejisidir*. Her iki strateji de farklı bir yönetim yaklaşımını gerektirdiğinden insan kaynakları yönetimini işlevsel alanlarda politika izlemeye zorlamaktadır (Erdut, 2002: 35). Bu çerçevede eski pazarlama kavramının odağı olan “ürün”ün yerini müşteri almıştır. Durum böyle olunca da “**insan**”, toplumun bütün katmanlarında önemli unsur hale gelmiştir. Dolayısıyla günümüzün işletmeleri yoğun rekabet ortamında bir adım öne geçebilmek için sahip oldukları insan kaynaklarını organize edebildiği ölçüde başarılı olmaktadırlar (Özgen, 2005: 42).

3.1.1.3.2. Küreselleşmenin Bilgi Ekonomisinin Şekillenmesindeki Artan Rolü

Sanayi Devrimi ve sanayi toplumu hızlı bir dönüşüm geçirmektedir. Yaklaşık üç yüz yıl yaşanan bu süreç yerini, gelişen teknolojinin şekillendirdiği bilginin temel üretim kaynağı olduğu bir sürece bırakmaktadır.

Yeni toplum düzeninin temel kaynağı olan bilgi; hammadde, emek, mekan, sermaye ve öteki girdilere ihtiyacı azalttığı için, ileri bir ekonominin merkez kaynağı haline gelmektedir. Bilgi zenginliğin temel kaynağı haline gelmiş, doğal ve fiziki kaynakların önceliklerini kaybetmelerine yol açmıştır. Son yirmi yılda bilgi ve haberleşme teknolojileri hayatımızın parçası olmuştur. Mal ve hizmet üretiminde bilgisayar kullanımı yaygınlaşmıştır. Teknoloji küreselleşmiş ve teknolojinin yenilik yaratma süreci hızlanmıştır (Yorgun, 1998: 42).

Her ne kadar bilgi ekonomisinin yapı ve kurumları henüz oluşum ve şekillenme aşamasında ise de, gelecekte alabileceği biçimler bugünden kısmen belirginleşmiştir (Erkan, 1994:11). Bu oluşumlar doğaldır ki işletmelerde yeni yapılanma şekillerinin ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Bilgi ekonomisiyle birlikte yatırımların kompozisyonu fiziki olandan fiziki olmayan yatırımlara doğru bir kayma göstermektedir. Geçiş sürecinde küresel düzeyde yaşanan şiddetli rekabetin de etkisiyle gelişmiş teknolojiler, organizasyonları ve örgütleri de yeni sürece adapte olmaya zorlamaktadır. (Kelleci, 2003: 4). Gelişmiş toplumlar teknolojik gelişmelerin etkisiyle daha az emekle refaha kavuşmuşlar ve daha çok boş zamana sahip olmuşlardır. Ayrıca, işletmeler imalat ve bilgisayarla bilgi aktarma sistemleri teknolojisiyle ilgili olarak danışmanlık, uzmanlık, hizmet kiralama gibi hizmetlere ihtiyaç duymuşlardır. Böylece, istihdamın yapısı giderek sanayi ağırlıklı olmaktan çıkıp hizmet ağırlıklı hale gelmiştir. Örneğin 1990'lı yıllarda hizmetler sektöründe çalışan nüfusun oranı ABD'de % 75, Avustralya'da % 74, İngiltere'de % 70 ve Türkiye'de % 64'e ulaşmıştır (Öztürk, 2003:18).

Bilginin artışı ile bireyselleşme arasında sıkı bir ilişki vardır. Sosyal yaşam artan bir şekilde bilgiye dayanmaktadır. Bu belirli kaynaklarda yer alan bilgi değil, sosyal uygulamada yer alan bilgidir. Bu yüzden, yeni toplum değerleri de sanayi toplumunununkinden oldukça farklıdır. Sanayi toplumunda **ulusal ve sınıfsal değerler** önemliken, **grup değerleri** bilgi ekonomisinde önceliklidir. Eskiden ulusal 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 toplanmaktadır (Yorgun, 1998: 45).

3.1.1.3.3. Çok-Uluslu Şirketlerin Dünya Ekonomisinde Artan Roller

Çok-uluslu şirketler (ÇUŞ) küreselleşmenin en önemli aktörlerindedir. Çok-uluslu işletme, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişen ve 1960'larda çok yaygınlaşan bir işletme türüdür. Bir uluslararası işletmenin yabancı ülkelerdeki üretimi, toplam üretiminin en az % 25 - % 30'unu geçtiği zaman veya üretim bilinmiyorsa, yabancı ülkelerdeki karlar, toplam karların önemli bir oranına veya bunlar da bilinmiyorsa, yabancı ülkelerdeki personeli, toplam personelin önemli bir oranına ulaştığı zaman bu işletmeye "Çok Uluslu Şirket (ÇUŞ) denir (Mucuk, 2003: 45).

Yukarıdaki tanıma göre ÇUŞ'ların ortak özellikleri şu şekilde belirlenebilir:

- En az iki veya daha fazla ülkede faaliyet göstermeleri,
- Kurulmuş oldukları ülkelerden kendilerine bağlı birimler için merkezi kontrol,
- Bütün şirket bölümleri için birbirine uygun küresel ve aynı zamanda yerel politikalar izlenmesi,
- Değişik ülkelerdeki küçük şirketlerin faaliyetlerini kontrol eden işletmeler olmaları,
- Üretimlerinin birden fazla ülkede gerçekleştirilmesi,

- Yabancı ülkelerdeki personel oranının ana ülkedeki personelin oranına yaklaşması, şeklinde ifade edilebilir.

Dünyadaki belli başlı 200 şirketin global cirosu, bütün dünyadaki üretimin dördte birinden fazladır. Örneğin Dünya'nın en büyük şirketlerinden biri olan General Motors'un cirosu Danimarka'nın GSYH'sından fazladır (Baştürk, 2001: www.isguc.org).

ÇUŞ'lar aynı zamanda 'Küresel İşletmeler' olarak adlandırılmakta, hammaddeyi uygun herhangi bir ülkeden almakta, emeği ise daha düşük bir değere başka bir ülkeden temin etmektedir. Ürünlerini ise başka bir ülkenin pazarında satışa sunmaktadırlar (Tutar, 2000: 70). Bu şirketler artık hem kendi ülkelerinin ekonomilerini hem de faaliyette buldukları ulusal ekonomilerin ve üretiminin şekillenmesinde belirleyici rol üstlenmektedirler. Bunun anlamı, küresel ölçekteki dev şirketlerin Dünya siyasetini, ekonomisini ve teknolojisini yönlendiren dev güç odakları hale gelmeleridir.

Çok uluslu şirketlerin özellikle bu denli güçlü hale gelmesi beraberinde çeşitli tepkisel akımların oluşmasına neden olmuştur. Bu tepkisel akımlara göre ÇUŞ'lar, buldukları ülkelerin hükümetlerini etkilemekte, sosyal maliyetleri ve gelir eşitsizliğini artırmakta, rahatsız edilmeleri anında ülkeleri her an terk etme tehdidiyle etkilemeye çalışmaktadırlar.

3.1.1.3.4. Küreselleşme Sürecinde Fırsatlar ve Tehditler

Küreselleşme süreci bir çok fırsatı ve bunun yanında bir çok tehdidi beraberinde getirmektedir. Yeni teknolojiler ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler işletmeleri yeniden yapılandırırken aynı zamanda küresel rekabeti de ön plana çıkarmaktadır.

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı fırsatları ve tehditleri Aktan "Globalleşme ve Yoksulluk" adlı makalesinde şu şekilde sıralamıştır (Aktan, 2002: 2-10)

Küreselleşmenin Ortaya Çıkardığı Fırsatlar

- Ekonomik ve ticari bağlantıların gelişmesi gelişmekte olan ülkelerin Japonya, ABD ve gelişmiş Avrupa ülkeleriyle entegrasyonunu hızlandırmıştır,
- Entegrasyon uzun dönemde hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde ekonomik refah artışında katkıda bulunmaktadır,
- Gelişmekte olan ülkeler daha geniş ticari imkanlara kavuşmuştur,
- Ülkeler, teknolojik gelişmelerden daha fazla yararlanmaktadırlar,
- Ulaşım ve iletişim maliyetlerini düşürerek üretimde işbölümü ve uzmanlaşmaya olanak sağlamaktadır,
- Artan verimlik gelişmekte olan ülkelerin rekabet avantajlarını artırmaktadır,
- Tüketiciler, yabancı malların her çeşidini daha düşük maliyetle satın alabilmektedir,
- Teknoloji transferinin hızlanması malların üretim sürecinin farklı coğrafi bölgelerde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır,
- Küresel ticaret, nitelikli işgücünün istihdamını ön plana çıkarmaktadır,
- Yabancı yatırımlar, ülkelerin iktisadi kalkınmasına öncülük edebilmektedir.
- Küreselleşme sürecinde bankacılık, sigortacılık, finansman gibi hizmet sektörlerinin önemi artmaktadır,
- İletişim teknolojileri bilgi akışını hızlandırarak fiziki engelleri ortadan kaldırabilmektedir,
- Siyasal fikirler, akımlar ve kültürler global bir kimlik kazanmaktadır.

Küreselleşmenin Getirdiği Tehditler

- Ulus devletlerin dünyayla entegrasyonu, ulus-devletin güç ve etkinliğini azaltmıştır,
- Ulusal politikaların etkinliği azalmaktadır,
- Küreselleşme sürecinde çok-uluslu şirketler hem ekonomik hem de siyasi karar almada devlet üzerinde daha etkin hale gelmektedir,
- Bir çok ülke ithal teknolojiye bağımlıdır,
- Kültürel globalleşme, değişime ayak uyduramayanları kendi iç dünyalarına kapanmalarına neden olabilecektir,
- Küreselleşme hareketi yaşanırken, diğer taraftan bir takım bürokratik engellerle korumacılık artırılmak istenmektedir.
- Yabancı sermaye hareketleri gelişmekte olan ülkelerde finansal krizlerin sorumlusu olarak görülebilmektedir,
- Artan rekabet, gelişmiş ülkeleri daha düşük ücretli işgücü kullanımına ya da arayışlarına zorlamaktadır,
- İşsizliğin artması sendikaların işverenlerle olan pazarlık gücünü azaltmaktadır,
- Niteliksiz işgücünün hayat standartları kötüleşmektedir
- Küreselleşme ülkeler üzerindeki ekonomik güvensizliği artırmaktadır (Aktan, 2002: 2-10).

3.1.2. İnsan Kaynakları

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) işletmelerde önemli bir birim haline gelmiştir. İşletmeler sendikalaşma hareketini engelleyebilmek için insan kaynakları politikalarına ağırlık vermişlerdir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan bu dönüşümde İKY kavramını ayrıntılı ele almak yerinde olacaktır.

3.1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Önemi

Küreselleşmenin ve rekabetin artmasına paralel olarak insan kaynakları yönetimi, diğer işletme fonksiyonlarında (üretim, finans, pazarlama vb.) olduğu gibi şirketlerin en önemli rekabet araçlarından bir tanesi haline gelmiştir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) fonksiyonu, başlı başına kalifiye işgücünün sağlanması ve işletme amaçları doğrultusunda etkin bir biçimde kullanılabilmesini sağlayarak, işletmelere önemli rekabet avantajları getirmektedir (Erdil et al., 2004: 102). İşletme, yönetim süreci içinde, İKY kaynaklarını en verimli kullanacak şekilde çalışanları örgütler ve planları doğrultusunda koordine eder. Çünkü, İKY, pazarlama, finans, muhasebe gibi bir işletme fonksiyonudur. İKY, tüm işletme çalışanlarını içine alır. Bu kapsama yöneticiler, satış elemanları, işçiler, mühendisler de dahildir.

İşletme yönetimi, mal ve hizmet üretiminde en düşük maliyetle en yüksek verimi sağlama amacındadır. İşletme yönetimi, söz konusu maddi faktörlerle insan faktörünü en uygun bir biçimde bir araya getirebildiği ve organizasyonda ortak amaçlara yönelik bir işbirliği gerçekleştirebildiği ölçüde başarılı sayılır (Ertürk, 1998: 274). Yani işletme yönetimi, amaçlarını geliştirebilmek için çalışma alanı insan olan İKY'ne bağımlıdır. Çünkü, İKY, yönetimin beşeri kısmı yani insan boyutu ile ilgilenmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, işletme organizasyonunun (örgütün) ve çalışanların yönetimini karşılıklı olarak birbirine bağlayan bir yaklaşıma dayanmaktadır. Küreselleşme, artan rekabet, yeni teknolojiler, işin ve işgücünün yapısındaki değişim, eğitim ve insan sermayesinin önem kazanması, işletmelerde farklı bir yönetim anlayışını geliştirmiştir. Bu yeni yaklaşım, işletmenin performansı ve çalışanların yönetimi arasındaki ilişkinin araştırılmasından doğmuştur. Ayrıca, İKY işletmenin finansal performansı üzerinde etkisi olmayan, salt bir destek işlevinin ötesinde, giderek rekabet üstünlüğünün kaynağı haline gelmektedir. Bu gelişmeler ışığında, personel yönetiminde işe alma, ücret vb. geleneksel uzmanlık alanlarından uzaklaşmakta, stratejik planlama, değişim yönetimi, örgüt kültürü ve sermayesinin

geliştirilmesi gibi değer yaratan insan kaynakları yönetimi önem kazanmaktadır (Erdut, 2002: 3). Böylece, artan rekabet ortamında “çalışanlarımız en değerli varlıklarımızdır” felsefesi gelişmiştir. İKY, bu felsefenin en önemli araçlarından biri haline gelmiştir.

Jakc K. Fordyce ve Raymond Weil 1971 yılında yayınladıkları kitaplarında iki temel değişimin organizasyonlar üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Bunlar yeni teknoloji ile insanların değişen istekleri ve beklentileridir. Ayrıca, sağlıklı bir organizasyon, güçlü bir kimliğe ve misyona sahip, değişime kolay adapte olan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, sağlıklı ve sağlıklı olmayan organizasyon yapılarını aşağıdaki Çizelge 1’deki gibi sıralamışlardır (Çakırokkalı, 2003: 2).

Çizelge 1: Sağlıklı ve Sağlıklı Olmayan Organizasyonların Bazı Özellikleri

Sağlıksız Organizasyonlar	Sağlıklı Organizasyonlar
Organizasyonel hedefler yalnızca üst yönetim tarafından paylaşılmaktadır	Hedefler genellikle herkes tarafından paylaşılır ve bu hedeflere doğru tutarlı ve güçlü bir enerji akımı vardır.
Kişiler organizasyonda bazı şeylerin yolunda gitmediğini görür ve hiçbir şey yapmazlar; kimse gönüllü de olmaz. Hatalar ve sorunlar rafa kaldırılır.	Kişiler güçlüklerin farkında olduklarının sinyallerini vermekte kendilerini rahat hissederler, çünkü problemlerle ilgilenileceğini bilirler ve çözüme ulaşılacağı hakkında da iyimserdirler.
Problem çözümünde işletme dışından kaynaklanan faktörler karışıklık yaratır. Çalışanlar müşterinin yerine yönetime karşı aşırı bir ilgi gösterirler. Birbirlerine karşı sorunlarını maskeleyecek davranışlar içindedirler.	Problem çözümünde kişiler gayri resmi çalışırlar. Uyumu rededen davranışlara tolerans gösterilir.
Üst yöneticiler olabildiğince kararı tek başlarına kontrol etmeye çalıştıkları için bir süre sonra yetersiz kalırlar. Çalışanlar da yöneticinin irrasyonel kararları hakkında şikayet ederler.	Karar verme süresi kabiliyet, sorumluluk duygusu, bilgiye ulaşılabilirlik, işgücü, mesleki ve yönetsel gelişimin gereklilikleri gibi bir takım faktörlerce belirlenir, organizasyonel düzey o kadar düşünülen bir faktör değildir.
Alt seviyedeki çalışanların görüşlerine önem verilmez	Alt seviyedeki çalışanların görüşlerine önem verilir.
Çalışanlar işbirliği yapma durumunda birbirleriyle rekabete girerler.	İşbirliği rahatça benimsenir
Anlaşmazlıklar çoğu zaman örtbas edilir	Anlaşmazlıklar karar verme ve kişisel gelişim açısından önemli kabul edilir ve açıkça tartışılır.
Yönetici, organizasyona emreden baba durumundadır.	Liderlik, esnek, stile göre değişen ve duruma uyan bir şeydir.
“Bir hata olursa, kendini dışarıda bulursun”	“Her hatadan ders çıkartılabilir.”
Organizasyonun yapısı, prosedürü, tüzüğü organizasyonu engeller, çünkü bireyler bunları sığınak olarak kullanır ve organizasyonun yapısıyla oynarlar.	Organizasyonun yapısı, prosedürü ve tüzüğü kişilerin işlerini yapmalarına, uzun vadede organizasyonun korunmasına, bürokrasiden uzak durulmasına yardımcı olur. Aynı zamanda değişimi de hazırlar.
Gelenekler söz konusudur.	Düzen ve yenilik ön plandadır.

Kaynak: Çakırokkalı, 2003: 6

Çizelge 1'e göre organizasyonun sağlıklı olup olmaması, o yapı içindeki insan kaynağının nasıl yönetildiği ile ilgilidir. Rekabet arttıkça iyi işlemeyen organizasyon yapıları pazar kaybedeceklerdir. Değişimde rekabetçi avantajlar yakalayabilmek için İKY'nin önemini kavramak gereklidir.

20 yıl öncesine kadar stratejik planlamanın temelini finans ve ona bağlı kaynakların etkin kullanımı oluşturmaktaydı. Fakat Japon işletmelerin küresel rekabette ABD ve Avrupa işletmelerinin önüne geçişi İKY'nin önemini artırmıştır. 1980'li yıllarda meydana gelen enformasyon ve iletişim teknolojisindeki devrim, iş yönetimi anlayışında da evrimi zorunlu hale getirmiştir. İşçi- işveren ilişkileri bu yeni dönemde farklı bakış açılarının doğmasına neden olmuştur. Buna göre (Kab, 1998: 38):

1. İKY, personel yönetiminin yeniden isimlendirilmesidir. Esas itibarıyla, geleneksel personel yönetimi fonksiyonlarından çok da farklı bir oluşum değildir,
2. İKY, personel yönetimi ve endüstri ilişkilerinin birleşmesinden doğan ve yönetim tarafından öne sürülen yeni oluşumdur,
3. İKY, geniş alanda istihdam ilişkilerini temsil eden ve bireysel iş ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunarak, organizasyonel entegrasyonu gerçekleştirmeye çalışan yeni bir işçi-yönetici ilişkileri zinciridir,
4. İKY, firma politikalarının oluşturulmasında göz önünde tutulması gereken önemli bir stratejik yönetici fonksiyonudur.

Bu dört bakış açısı göstermektedir ki; İKY yeni bir yönetim disiplini olarak karşımıza çıkmaktadır (Kab, 1998: 39). İKY'nin öneminin artması ile endüstri ilişkilerinde, özellikle firma-sendika ilişkileri düzeyinde farklı yönelimler doğmuştur.

3.1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetim Anlayışının Gelişim Süreci

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'nin stratejik önemini kavrayabilmek için İKY'in tarihteki gelişimi hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. Böylece, İKY politikalarının organizasyon yapılarını nasıl değiştirdiği daha kolay anlaşılabilir.

Sanayi Devrimi'nden önce çok büyük organizasyonlara rastlanmadığından için İKY alanında yapılan çalışmalara pek az ihtiyaç duyulmuştur. Fakat sanayi devrimi süresince pahalı büyük tesislerin kurulması, buhar gücünün üretimde kullanılmaya başlanması ve beraberinde gelen teknolojik yenilikler çok sayıda personelin bir arada çalışmak zorunda kalmasını da beraberinde getirmiştir. İnsanlar bu dönemde dahi büyük bir işgücü kaynağı olarak kullanılmaktaydı. Sanayi Devrimi, makineleşmeyi sağlamasına karşın çalışan kesim çok kötü fiziksel şartlar altındaydı. 18'inci yüzyılın sonlarına doğru işletmelerde birkaç çalışan sanayileşme sonucu ortaya çıkan personel sorunlarının çözümlenebilmesi için personelden sorumlu sosyal sekreterliği kurulması için görevlendirilmiştir (Werther and Davis, 1994: 38).

Bu sekreterlik hem personelin eğitim, barınma, sağlık ve diğer ihtiyaçlarını karşılamakta hem de personelin sendikalaşma sürecine engel olmaya çalışmıştır. Sekreterlik aynı zamanda işçinin daha iyi şartlarda çalışması için bazı iyileştirmeler de yapmaktaydı. 20'inci yüzyılın başlarında bu birimler büyük organizasyonlarda çok önemli hale gelmiştir. Öyle ki bazı yöneticiler bu gücü elinde tutabilmek için öncelikle bu birimlerden sorumlu olmak istiyorlardı. Böylece, sosyal sekreterlikler İKY'nin temelini oluşturmuştur (Werther and Davis, 1994: 38).

Frederick W. Taylor tarafından gerçekleştirilen bilimsel yönetim çalışmaları ve 1913 yılında Hugo Munsterberg tarafından geliştirilen endüstriyel psikoloji teorisi, İKY'ye yeni boyutlar kazandırmıştır. Bu dönemde Taylor ve arkadaşları, iş ve verimlilik üzerinde yoğunlaşırken, Munsterberg, bireyler ve bireyler arasındaki farklılıklar üzerinde durarak İKY'nin yeni açılımlar içerisine girmesini sağlamıştır (Özgen et al., 2005: 6).

Organizasyonlardaki insan boyutu Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nin Hawthorne kentindeki Western Elektrik Şirketine ait tesislerde Elton Mayo ve ekibinin yaptığı araştırmalarla daha da önem kazanmıştır. Bu deneyler göstermiştir ki verimliliğin ve etkinliğin artırılması için sosyal insan kavramının işletmelerde yerleştirilmesi gerekmektedir.

1960'lı yılların başına kadar İKY'nin herşeye karşın öneminin yeterince anlaşılamadığı, İKY'nin yalnızca mavi yakalı yani bedensel işler yapan işçileri ilgilendiren bir işlev olduğu görülmektedir. Ne var ki dönemin ünlü bilim adamı Peter Drucker'ın İKY'nin yalnızca mavi yakalı kişileri değil, aynı zamanda zihinsel görevler üstlenmiş beyaz yakalı çalışanları da ilgilendirdiğini, yönetimde görev alan tüm çalışanları yani herkesi ilgilendirdiğini ifade etmiştir (Özgen et al., 2005: 6).

3.1.2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Görevleri

İşletmenin bir fonksiyonu olan İKY, organizasyon yapısının beşeri kısmının oluşturulmasında, maddi unsurlarla uyumunda ve yönetim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesinde görevler üstlenir. Bu görevler genellikle *yönetmel aşama* ve *uygulama aşaması* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yönetmel aşamada insan kaynaklarını planlamak, örgütlemek, koordine etmek, yöneltmek ve denetlemek gibi görevler gerçekleştirilir. Uygulama aşamasında ise tedarik ve işe yerleştirme, eğitim ve geliştirme, ücretleme, işle bütünleşme sağlık ve korunmadır (Kab, 1998: 42).

İKY, yukarıda belirtilen geleneksel görevleri dışında yeni rollere bürünmektedir. Artan rekabetçi baskılar, teknolojik gelişmeler İKY uygulamalarını da değiştirmektedir.

İşletmeler İKY görevlerini, işlerinin bir parçası olarak tanımlamakta ve stratejilerini geliştirirken göz önünde bulundurmaktadırlar. Bunun nedeni, insan kaynakları konularının değişime sürekli açık olmasıdır. Bunlar (Aydemir, 1995: 47):

Stratejik anlamda,

- Yüksek seviyelerdeki belirsizliklerden dolayı işteki ivmenin değişimi,
- Hem gelir hem de gider üzerindeki rekabetçi baskılar,
- Yeni özelliklere duyulan gereksinimden doğan hızlı teknolojik gelişmeler,
- Daha kompleks, daha esnek, daha zayıf organizasyonlar,
- Değişen nüfus verileri ve işgücü olanakları,
- Değişen iş-yaşam koşulları ve çalışanın işten beklentileri,
- Artan çok- uluslu rekabet ve işbirliği,

İş meselelerinin çözümü anlamında,

- Rekabet edilebilir maliyete ulaşma ve destekleme,
- Servis ve ürün kalitesi konularında rekabet edilebilir bir farklılığa ulaşma,
- Otorite ve sorumluluk delegasyonunun artırılması,
- Organizasyon etkinliğinin artırılması,
- Liderlik özelliklerinin geliştirilmesi,
- İşgücünün beceri ve motivasyonunun artırılması sayılabilir.

3.1.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücünün Değişimi

Bilgi çağının başlaması ile birlikte yaygınlaşan küreselleşme ve uluslararası rekabete açılma, yönetim ve insan faktörünü, çalışma normlarını, yeni kurumsal hedef ve stratejilere doğru yönlendirmektedir. Tepe yöneticisinden en alt düzeydeki çalışana kadar, yani işletmenin sahip olduğu tüm beşeri kaynaklarından yeni çalışma profilleri istenmektedir. Çünkü, bu dönüşüm sürecinde bilginin kullanımının

sağlanması, üretime dönüştürülmesi için nitelikli insan kaynaklarını gerektirmektedir. Bu bağlamda, küreselleşme sürecini “insan kaynakları yüzyılı” olarak da nitelenebilir (Öğüt, 2003: 64). Çünkü, yeni Dünya pazarı işletmeleri, rekabetin içinde kalma savaşlarında sürekli bir dönüşümden geçmeye yönelmektedir.

Küreselleşme ile birlikte hükümetler, liderler, yöneticiler organizasyonlarını ayakta tutabilmek için “tam zamanında çalışanlar (just-in-time workers)” ve benzer organizasyon kavramlarını hayata geçirmişlerdir. Bu durum, beyaz yakalı çalışanların önemini artırmıştır. Fakat işgücü kendi emek sermayesi üzerindeki kontrolünü ve pazarlık gücünü işletmeler lehine kaybetmiştir. Beyaz yakalı çalışanlar dahi kendilerini işgücü pazarında tartışılır durumda bulmuştur. İş güvenlikleri, kariyer hedefleri artan rekabetle tehlikeye girmiştir. Zira artık statik işverenlik kavramı anlamını yitirmiştir (Ehrensall, 1995: 5). Özellikle, çok-uluslu şirketlerin faaliyetleri zaten çok önceleri Dünya çapındaki sermaye serbestliğini sağlamıştır. Fakat işgücünün karşısında hâlâ ulusal ve uluslararası sınırlar bulunmaktadır. Bu durum işgücünün niteliğine göre değişebilmektedir.

Örneğin, 1990-2000 yılları arasında 13 milyon kişi doğdukları memleketten başka ülkelere göç etmiştir. Göçmenlerin azımsanmayacak bir bölümünü “beyin göçü” olarak nitelendirilen eğitilmiş çalışanlar oluşturmaktadır. Örneğin, 2000 yılının başlarında Almanya bilgisayar yazılım alanlarında çalıştırılmak amacıyla başta Hindistan olmak üzere yabancı ülkelere 20 bin kişilik insan gücü talep etmiştir (Aktürk, 2001: www.isguc.org).

Sanayi Devrimi ve onun getirdiği toplum düzeni 20’inci yüzyılın son çeyreğinde ve 21’inci yüzyılın ilk yıllarında köklü değişimlere maruz kalmaktadır. Değişim sürecini tam olarak irdeleyebilmek için öncelikle sanayi toplumundaki yapıyı kısaca belirtmek gerekir. Sanayi toplumunda ekonomik yapı (Erkan, 1994: 4) :

- Tarıma dayalı geleneksel toplumda üretim evlerde, el tezgahlarında yürütülürken, Sanayi Devrimi sonrasında üretim fabrikalarda yapılmıştır,
- Konut ve işyeri birbirinden ayrılmıştır,

- Fabrikalara dayalı kitle üretimi, kentleşmeyi ve kent yapısını değiştirmiştir,
- Geniş aile, çekirdek aileye dönüşmüştür,
- Geleneksel tarım toplumunun köylüleri, serflikten kurtularak, sanayi işçisine dönüşmüştü,
- Kendi emeğini kendisi pazarladığı için emeğin özgürleşmesi gerçekleşmişti,
- Toprak sahibi aristokratlar yerine, sermayenin temsilcisi “burjuvazi” ön plana çıkmıştı,
- Fabrikalar işbölümü sayesinde üretim sürecinde verimliliğin artmasını sağlamıştı,
- Üretimin ihtiyaç duyduğu hammadde ile yeni pazarlar, sanayi devriminin öncü ülkelerini dış pazarlara açılmasını zorunlu kılmıştı.

Oysa bu yapı kimi zaman “Bilgi Toplumu, Yeni Ekonomi, Post Modern Çağ, Sanayi Ötesi Çağ vb.” gibi kavramlarla ifade edilen küreselleşme gerçeği karşısında değişmektedir.

Sonuçta sanayi toplumunun “kapalı” endüstriyel ilişkileri, bilgi çağının her etkiye “açık” endüstriyel ilişkilerine dönüşmek durumundadır. Endüstriyel çağda ofislerine hapsolmuş yöneticiler ile, tezgahının başına kilitlenmiş çalışanların yerine katılımcı-birliktelik anlayışı hakimdir (Engin, 1998: 233). Yeni ekonominin rekabet koşulları, insan kaynakları yaklaşımını öncelikle çalışanları seçilmiş stratejiler ile uyumunu sağlamaya odaklanma yerine, işletme gereksinimleri için insan sermayesinin oluşturulması ve bilginin yönetilmesi yönünde yeniden yapılandırılmasını dayatmaktadır (Lengnic-Hall and Lengnic-Hall, 2004: 16). Zira yeni çalışma düzeninin dayattığı koşullar işletme içinde işbirliğini zorunlu kılmaktadır.

Küreselleşmenin hızlandığı 1960’lı yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde teknik, yönetsel ve yardımcı bölümlerde çalışan beyaz yakalı personelin, sayısal anlamda mavi yakalılardan daha fazla duruma gelmesiyle birlikte hizmetler kavramı

ön plana çıkmıştır (Öğüt, 2003: 190). Bir ekonominin gelişmişlik düzeyiyle hizmet sektörünün gücü arasında önemli bir korelasyon görülmektedir. Sanayi toplumunda yaşam standardı bireyin sahip olduğu mal miktarına göre belirlenirken artık yaşam kalitesini belirleyen unsurlar bize sunulan hizmetlerden ne kadar yararlandığımızla ölçülmektedir. Son 30 yılda hizmet sektöründe ABD’de 44 milyona yakın iş fırsatı yaratılmıştır (Öztürk, 2003: 13).

İnsan kaynaklarını küreselleştiren eğilimler arasında karşılıklı neden sonuç ilişkisine dayalı karmaşık bir etkileşim alanı vardır. Bu süreci beş ana etmen belirlemektedir:

- Uluslararası ticarete yaşanan serbestleşmeler (GATT görüşmeleri, WTO), bölgesel ticaret anlaşmaları (NAFTA, AB gibi),
- Mikro-elektronik ve enformasyon teknolojisindeki gelişmelerin taşıma ve iletişim maliyetlerini azaltması,
- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde liberalleşme ve kuralsızlaştırma temelli politikalar,
- Gelişmekte olan ülkelerdeki eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak ortaya çıkan nitelikli işgücünün varlığı,
- Teknolojinin çok-uluslu işletmeler yoluyla küresel düzeyde yayılması olarak belirtilebilir (Şimşek, 2000: www.isguc.org). İşgücü piyasaları bu etmenlerle daha çok bağımlı hale gelmiştir.

Şimşek’e göre işgücünün küreselleşmesini yalnızca ülkeler arası ücret farklılıklarına dayanarak açıklamaya çalışmak sakıncalı olabilir. Çünkü, işgücü piyasalarında yaşanan değişim, bir işgücü piyasasındaki işgücünün verimlilik ve vasıf düzeyleri ile üretimin uluslararası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliğiyle doğru orantılıdır. Bir ülkedeki işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük olması, işgücü piyasasını küreselleştiren etkenlerin başında gelmektedir. Fakat, yabancı sermayenin herhangi bir risk algılaması sonucunda

üretimi ucuz işgücü merkezlerine kaydırabilme veya buralardaki taşeronlarına yaptırabilme yeteneğinin her zaman var için olduğunu unutmamak gerekir.

Çizelge 2: Seçilmiş Ülkelerde İmalat Sektöründe İşçi Başına Ortalama Ücret ve Katma Değer Oranı

Ülkeler	Ücret/İşçi (\$/İşçi)	Katma Değer /İşçi (\$/İşçi)	Ücret/Katma Değer (\$)
Arjantin	6.767	33.081	20,5
Bolivya	1.423	31.908	4,5
Şili	4.861	29.275	16,6
Kolombiya	2.432	16.506	14,7
Meksika	5.373	26.798	20,1
Venezüella	4.651	26.126	17,8
Almanya	38.440	76.371	50,3
İtalya	31.954	55.919	57,1
Hollanda	35.414	56.079	63,2
İspanya	24.115	42.740	56,4
Japonya	26.828	79.816	33,6
ABD	33.573	75.563	44,4

Kaynak: Birgül, 2005: <http://www.isguc.org>

Yukarıdaki Çizelge 2’de de görüldüğü gibi Latin Amerika ülkelerindeki imalat sektöründeki ücretler ile gelişmiş ülkeler arasında büyük ücret farklılığı bulunmaktadır. Ancak, aynı farklılık üretilen katma değer için de geçerlidir. Ülkeler arası ücret farklılıklarına karşın üretilen katma değerlerin, verimlilik ve ülkelerin sahip olduğu işgücü niteliğinin yatırımların yönlendirilmesi için yapılan tercihlerde önemli rol oynadıkları bir gerçektir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında işgücünün yapısında meydana gelen değişim endüstri ilişkilerini iki açıdan olumsuz etkilemektedir. Birincisi yüksek vasıflı işçiler nedeniyle örgütlenmenin zayıflaması, ikincisi ise insan kaynakları sistemlerinin devreye girmesi ve kişisel tatmini sağlayacak bireysel akitlerin sağlanmasıdır (Yorgun, 1998: 79).

İşgücü piyasalarının aktörlerini işveren, işçi sendikaları ve devlet oluşturmaktadır (Erdut, 2002: 22). Bu aktörler dolaylı ve dolaysız yatırımların yönlendirilmesine etki ederler. Zira ulusal ekonomiler yatırımlar açısından tercih edilir olabilmek için çalışma hayatında çeşitli yapısal dönüşümler geliştirirler. İşgücünün değişimini hızlandıran bu aktörlerin başında çok-uluslu şirketlerin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gerçekleştirdikleri faaliyetler gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında çok-uluslu şirketlerin çalışma hayatındaki etkilerini incelemek yerinde olacaktır.

3.1.2.5. Çok-Uluslu Şirketlerin İşgücü Piyasasına Etkileri

1980 ve 1990'larda büyüyen gelişmiş ülkelerdeki işletmeler, kendi faaliyetlerini genişletebilmek için diğer ülkelere yöneldiler. Yarı iletken ürünlerden elektronik eşyalar, otomobiller, bilgisayarlar, saatler ve tıbbi malzemeler ve benzer ürünleri üreten diğer ülkelerdeki rakip işletmeler de onları takip ettiler. İşletmeleri küresel çapta faaliyete sürükleyen nedenleri kısaca şu şekilde açıklanabilir (Tağraf, 2002: 38):

- 1. Ülkeler ve bölgeler arasındaki talep özelliklerinin benzeşmesi:** Gerek üretimde ve gerekse ürün talebinde ortaya çıkan benzeşme ile birlikte, Dünya'nın farklı bölgeleri için benzer ürünlerin sunulması mümkün hale gelmektedir,
- 2. Ar-Ge maliyetlerindeki artış:** Ar-Ge çalışmaları için yapılan yüksek harcamaların karşılanabilmesi ancak küresel pazarda yoğun satışlarla gerçekleşebilmektedir. Örneğin, Intel şirketi yeni mikro işlemci geliştirebilmek için her yıl 1.2 milyar doların üzerinde harcama yapmaktadır.
- 3. Artan ölçek ekonomisi ve maliyet baskısı:** Üretimde kullanılan kapasite fazlalığı yüksek ölçek ekonomilerini ortaya çıkarmıştır. Bu durum da işletmelere diğer ülkelere ihracatı ve küresel çapta faaliyeti emretmektedir,
- 4. Ulusal hükümet politikalarının rolü:** Hükümetler pek çok enstrüman kullanarak işletmeleri küreselleşmeyi teşvik eder. Örneğin, Güney Kore

hükümetinin sağladığı avantajlarla Samsung, Daewoo gibi firmalar çok-uluslu şirketlere dönüşmüşlerdir,

5. **Dünya genelinde faktör maliyetlerindeki değişim:** Dünyanın farklı bölgelerindeki kaynaklar ve işgücündeki düşük maliyetin yaygınlığı şirketleri diğer ülkelere çekmekte ve bu sayede rakipleri üzerinde fiyat avantajı sağlamaktadırlar,
6. **Yeni dağıtım kanallarının ortaya çıkışı:** Büyük mağaza zincirlerindeki artış ve düşük maliyetli dağıtıcılar küresel ürünler için talepleri birbirine benzetmektedir,
7. **Taşıma, iletişim ve depolama maliyetlerindeki azalma:** Taşıma ve depolama maliyetlerinin son yıllarda düşmesiyle çok-uluslu şirketler küresel çapta üretim ve pazarlama faaliyetlerini geliştirebildiler. Öyle ki ABD yapı malzemeleri üreticilerinin lideri olan Caterpillar, dünyanın herhangi bir yerinde 48 saat içerisinde bozulan parçayı değiştirmeyi garanti etmektedir.

Yeni ekonomi çalışma ilişkileri açısından işçi, işveren ve devlet arasındaki işbirliğinin yerine işçi-işveren işbirliği ve diyaloguna bırakmıştır. Bu da, çalışma ilişkilerini işyerine doğru kaydırmıştır. Ulusal hükümetler çok-uluslu şirketler karşısında politika oluşturmada geç kalmışlardır. Yeni Dünya düzeninde hükümet dışı toplumsal örgütler ve sınırlar ötesi çok-uluslu şirketler önem kazanmıştır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren ÇUŞ'lar ucuz emek, yeni yönetim teknikleri ve yüksek teknolojiye dayalı üretim uygulamaları, artan rekabette üstünlük sağlama çabaları sonucu sendikalara karşı tavır değiştirmeye başlamışlardır (Gerşil, 2004: 154).

İşçiler teknolojik yenilikler nedeniyle işlerini kaybederken, diğer çok-uluslu şirketlerin işlerini ucuz işçiliğin olduğu ülkelere kaydırması, yeni çalışma sistemlerinin uygulanması, kadınların çalışma eğiliminin artması, işçilerin örgütlü mücadelelerini zayıflatmıştır (Yorgun, 1998: 78). ÇUŞ'lar rekabet düzeylerini koruyabilmek adına istihdam ve ücret düzeylerini değiştirebilme imkanı sağlayan araçlar geliştirmişlerdir. Vasıfsız işçilerle işverenler arasında işgücünde esneklik

sağlamak ve emek verimliliğini yükseltebilmek adına toplu pazarlık yerine bireysel sözleşmeler tercih edilmektedir (Tanrıverdi et al., 2002: 28). Üst düzey yöneticilerini yurt dışından istihdam eden ÇUŞ'lar vasıfsız işgücünü yatırım yaptıkları ülkeden karşılamaktadırlar. Seçilen teknolojinin niteliği, yatırımın yapıldığı yer, ekonomik koşullar ve rekabet avantajları işgücünün niteliğini değiştirmektedir (Ulusoy ve Karakurt, 2004: 112).

Şirket birleşmeleri ile küreselleşen sermaye, üretimin parçalanmasını da beraberinde getirmektedir. Çizelge 3'te 2000 yılında gerçekleşen önemli şirket birleşmeleri gösterilmiştir.

Çizelge 3: Dünyada Büyük Şirket Evlilikleri (2000)

Hedef Şirket	Satın Alan Şirket	Değeri (\$, milyar)	Sektör
Time Warner	America Online	342	Bilişim-Medya
Smithkline Beecham	Glaxo Wellcome	76	İlaç
Veritas	Seagate	29	Bilişim
Mitsubishi	Daimler Chrysler	2	Otomotiv
Thompson Travel	Preussag	2,73	Turizm
Warner Lambert	Pfizer	302	İlaç
PCCW-Internet	Cable and Wireless HKT	36-38	Internet

Kaynak: Kaya, 2001: 112

ÇUŞ'lar yatırım yaptıkları ülkelerde mümkün olduğu kadar sendikasızaştırmayı tercih etmekte veya kendileriyle uzlaşan sendikalarla çalışmayı istemektedirler. Yeni teknolojinin olanakları işletme yönetiminde esneklik kavramını tüm Dünya'ya kabul ettirmiştir. Bu durum, bir yandan yeni istihdam olanakları yaratırken, diğer yandan da işgücünün yapısını değiştirmiştir. Teknolojik alanda gelişmiş ülkelerde işçi sendikaları güç kaybına uğramışlardır. Ulusal ekonomilerde uygulanan ekonomi politikaları bu sürecin artarak güçlenmesine yardımcı olmuştur (Gerşil, 2004:154). Sendikaların devre dışı bırakılmaya çalışılması İKY'nin öneminin artmasını neden olmuştur. Böylece işletmeler çalışanlar ile organik bağ kurabilme avantajını elde etmişlerdir.

İKY'nin işletmelerdeki yükselişi ve artan önemi, aynı zamanda uluslararasılaşma hareketinin doğal bir sonucudur. Bu sonuç şirketlerin gelenekselleşmiş üretim ve yönetim modellerini değiştirme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Başka bir ifadeyle; İKY'nin yaygınlaşması, bunların hayata geçirilmesi ve stratejik bir olgu olarak tanıtılması, yöneticilerin, uluslararası pazar ilişkilerinin küreselleşmesine bir cevap niteliğinde doğması ve büyümesidir. Çok-uluslu şirketlerde yapılan araştırmalar yerel şirketlere kıyasla ÇUŞ'ların İKY'nin etkisini, şirketin rekabet gücünü belirleyen önemli faktörlerden biri olarak kabul ettiğini göstermiştir (Dergin, 2002: 58). Sonuç olarak ÇUŞ'lar küreselleşme sürecinde önemli roller üstlenirken, aynı zamanda uyguladıkları yöntemlerle ulusal ve uluslararası işgücü yapısında önemli değişikliklere yol açmışlardır.

3.2. Değişen Teknoloji ve İnsan Kaynakları

Teknoloji, giderek ekonomik gelişmenin anahtarı haline gelmektedir. Küresel rekabet ve egemenlik savaşları gelişen ve değişen teknolojiler üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Teknoloji geniş anlamı ile, insanın yaşadığı ortamı kendisine yararlı hale getirmek ve yaşadığı ortamı değiştirmek amacıyla sahip olduğu ve kullandığı bilgilerin tümüdür. Uygulamaya konulan yeni bir bilgi, yöntem ya da araç eskisinden daha nitelikli bir araç sayesinde üretim veya hizmet alanında bir artış, bir gelişme sürecini ifade ediyorsa teknolojik değişmeyi ifade etmektedir (Tabançalı, 2000: 322).

3.2.1. Teknoloji ve İşletme İlişkisi

Yeni teknolojilerin ve küreselleşmenin yarattığı rekabet ortamında, uluslararası rekabet gücüne ulaşma becerisinin ardında teknolojik yenilik yaratma ve üstünlük sağlama çabaları bulunmaktadır. Teknolojik değişim, işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan ekipmanlar, bilgisayarlar ve diğer mekanizmaların özelliklerinin ve işlerliğinin artması, gelişmesi ve yenilenmesi doğrultusunda farklılaşmasıdır (Akturan, 2001: 38). Yani, teknolojik değişim uygulana gelen sistemlere eklemeler yapmak, değiştirmek veya yeni değerler yüklemektir.

Yeni teknolojilerin (internet, micro işlemciler, mobil telefonlar gibi) işletmelerde kullanılması beraberinde işletmeye örgütsel etkinlik, müşteri memnuniyeti ve pazar liderliğini getirir. Çünkü teknolojinin işletmeler tarafından benimsenmesi toplumun yeni ürünleri kullanmasını da hızlandırır. Örneğin, radyonun 50 milyon dinleyiciye ulaşması 38 yıl, televizyonun ise 13 yıl almışken internet kullanımının yaygınlaşması için ise yalnızca beş yıl yetmiştir (DiVanna, 2003: 19). Benzer gelişme Sanayi Devrimi'nin daha başlangıç aşamasında da gerçekleşmiştir. 1830'lu yıllarda endüstrinin makineleşmesi, üretim maliyetlerinin azımsanmayacak oranlarda indirilmesi sonucunu doğurmuştur. Dökme demirin fiyatı kısa süre içerisinde ton başına 540 franktan 142 franga; pamuklu fiyatı kilo başına 14'den üç franga, yün fiyatı da 70'den 14 franga düşmüştür (Kakıncı, 1968: 10).

Yeni teknolojiler işletme yapılanmasında da etkin bir rol oynamaktadır. Organizasyonları çağın gereksinimlerine göre değiştirmektedir. Çünkü, yeni teknolojilere göre şekillenemeyen şirketler artan rekabet ortamında yok olurlar. Rekabet baskısı işletmeleri, yeni teknolojilerin organizasyon yapılarına adaptasyonunu zorunlu kılmaktadır. Çünkü teknolojiye araçlar, makineler, ekipmanlar, çalışma prosedürleri ve çalışanların niteliği ve bilgisi dahildir. Organizasyonların hangi alanda faaliyet gösterdiği, küçük ya da büyük olması önemli değildir. Zira tüm örgütler faaliyetlerinde teknolojinin belli bir formunu az ya da çok kullanmak zorundadır.

Değişen teknolojiyle birlikte örgütlerin daha az çalışana ihtiyaç duyacağı öngörülebilir. Fakat organizasyonların yapısı değişse de insanın önemi ortadan kalkmayacaktır. Organizasyonun değişmesine neden olan iç dinamikler vardır. Bunlar;

1. İnsan,
2. Teknoloji,
3. Yapı,
4. Görev-amaçtır.

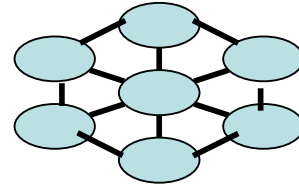
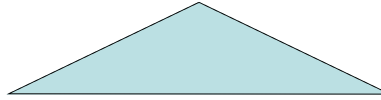
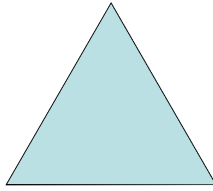
Bu dinamiklerden herhangi birinde bir değişim olduğunda diğerlerinin de bu değişimden etkilenmesi kaçınılmazdır (Tabancalı, 2000: 323). Örneğin, iletişim teknolojilerinin (internet, webcam, kablosuz iletişim gibi) gelişmesiyle başlayan süreçle eski dönemlerden farklı bir örgütlenme modeline gidilmiştir. Zira, bir organizasyonun işleme için gerekli olan en önemli unsurlar iletişim ve koordinasyondur. Günümüz işletmeleri faaliyetlerini yürütülebilmek için çok az bir insan kaynağını yeterli bulabilmektedir (Luftman et al., 2003: 212).

Şekil 1: Örgütlenme Yapılarına Göre Yöneticilerin ve Astlarının Rollerini

Hiyerarşik Organizasyon

Basık Organizasyon

Ağ Organizasyon



Kaynak: Luftman et al., 2003: 212

Şekilde 1’de görülen *Hiyerarşik Organizasyon Modeli*’nden *Ağ Organizasyon Modeli*’ne geçildikçe astların ve diğer çalışanların problem çözümünde işyerindeki özgürlüğü ve esnekliği artmakta, ve çalışanlar karar alma süreçlerine daha fazla katılmaktadırlar. Buna göre yeni teknolojiler (kablosuz iletişim, internet gibi) çalışanların işyerine bağımlılığını azaltmaktadır. Her yer ofis olarak algılanabilmekte ve çalışanlar 24 saat 365 gün işyeriyle bağlantı kurabilmektedir. Bu doğal süreç içerisinde tipik çalışma süreleri (08:00-17:00) daha esnek hale gelebilmektedir. İşgücünün değişen teknolojiler aracılığıyla özgürleşmesi, örgüt yapılarının yeniden tasarlanmasına yol açmıştır (Luftman et al., 2003: 213).

Hızla değişen bir bilgi ve teknoloji çağında olunması, toplumu, dolayısıyla örgütlerin çevresini değiştirmekte, bu değişiklik örgütleri de değişmek zorunda bırakmaktadır” (Tabancalı, 2000: 313). Teknolojinin işletme yapısı ve işgücü üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalardan biri Tavistock Enstitüsü adına E.L. Trist

ve K.W. Bamfort'un yaptığı çalışmadır (İngiliz Kömür Madeni Çalışması). Bu çalışmada, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kömür madenlerinde kömür çıkarmada kullanılan teknolojiye değişmelerin organizasyon yapısı ve işleyişi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Buna göre, daha önce üretim için iki veya dört kişilik gruplar halinde elle kazılarak çıkartılan, yüz-yüze teması zorunlu kılan, her şeyin (üretim miktarı, iş bölümü) işçilere bağlı olduğu bir teknoloji kullanılmaktaydı. Ancak daha sonra, hem üretimi artırmak hem de kömür kazılarını rasyonelleştirmek amacı ile teknolojik değişimler yapılmıştır. Yeni uygulamada kömür kazma işi makinelere bırakılıp, taşıma işi yürüyen bantlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde kitle üretimi teknolojisinin tercih edilmesiyle işçilerin kazı yeteneğinin önemi azalmış, küçük dayanışma grupları dağılmıştır. Üretimle ilgili kararlar işçilerin oluşturduğu küçük gruplardan yöneticilere geçmiştir. Ayrıca yapılan değişiklerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini (devamsızlık, motivasyonun düşmesi gibi) azaltmak için organizasyonda çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu çalışma göstermiştir ki bağımsız ve çevresel bir değişken olan teknoloji ile bağımlı ve yönetsel bir değişken olan organizasyon yapısının belirlenmesi arasındaki ilişkiler önemlidir (Koçel, 2003: 281).

3.2.2. Yeni Teknolojiler ve Değişen Üretim Sistemleri

Yeni teknolojiler aynı zamanda üretim anlamında yeni teknikler, anlayışlar ve sistemler demektir. Değişen üretim sistemleri rekabetin gerektirdiği esneklik anlayışını mümkün kılmıştır. Bu süreçte Fordist üretim sistemine yönelik uygulamalar dönüşüm geçirmiştir.

3.2.3. Fordist Üretim Sisteminin Dönüşümü

Üretimin sürekli kayan bir montaj hattı üzerinde, özel amaçlı makineler ve ağırlıklı olarak niteliksiz emek kullanılarak yapıldığı kitlese/seri üretim sistemi olarak da tanımlanan ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulamaya geçilmiş olan Fordist üretim sistemi, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tüm sektörlerde uygulamaya konulmuştur. Fakat 1960'lı yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde sanayi

üretimi yavaşlamış, işsizlik ve enflasyon oranları artmıştır. 1970’li yılların sonuna gelindiğinde ise işletmeler üretim sistemlerinde yaşanan dengesizlikler, verimliliğin düşmesi, yüksek işgücü devir oranları, aşırı uzmanlaşma ve işbölümünün yarattığı stres ve üretim sistemlerinin esnek olmaması gibi nedenler sonucu Fordist üretim sistemini terk etme eğilimine girmişlerdir. Böylece Taylorist iş örgütlemesi ve Fordist üretim anlayışından uzaklaşarak bir çözüm olarak görülen esnek üretim sistemlerine geçilmiştir. Bir başka ifadeyle, yaşanan kriz; ileri sanayileşmiş ülkelerde uzun yıllar egemen olan Fordist üretim sisteminde teknolojik anlayış ve teknoloji kullanımında değişim ihtiyacını doğurmuştur (Bilgin, 2000: 1). Yeni iletişim teknolojilerinin geniş çaplı kullanıma başlanması üretimin, piyasaların ve işletmelerin organizasyonunda köklü değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Yalın-üretim, çok vasıflılık ve takım çalışması, örgütsel kademelerin kaldırılması veya azaltılması ücret, çalışma saatleri konusunda kararların merkezden alınması yerine yerinde alınması gibi gelişmeleri doğurmuştur (Eryiğit, 2000:103).

Oysa Fordist üretim sisteminde kullanılan teknolojiler üretimin sürekliliğini ve standart ürün tipini temel almıştır. Bu nedenle işçiler zihinsel emeğe ihtiyaç duymamaktaydılar.

Fordist üretim sistemi ile birlikte makinenin üretimde yoğun olarak kullanılması sonucunda üretim ve emek sürecinin örgütlenmesinde varlığını kendisinden alan teknik bir işbölümü oluşmuştur. Bu sayede, “işgücü verimliliğinin artırılmasında” bilimsel yöntemlerin uygulanması sağlanmıştır (Bilgin, 2000: 1). Henry Ford, Adam Smith’in işin küçük ve tekrarlanabilir görevlere bölünmesi kavramını geliştirmiştir. Ford, vasıflı montajcılara parçaları birleştirerek tüm arabayı yaptırmak yerine her işçinin görevini tek bir parçaya önceden belirlenmiş şekilde yerleştirmeye indirgemişti (Hammer and Champy, 1998:12). Bu, özellikle büyük ölçekli üretim gerektiren üretimlerde maliyetlerin düşürülmesinde yardımcı olmuştur. Fakat rekabetin artması, pazarlardaki belirsizlikler, talep dalgalanmaları, katı üretim anlayışına sahip üretim sistemlerini etkisiz hale getirmiştir. Esnekliğin temel amaç olarak üretim anlayışını geliştirmesiyle teknolojik gelişme ön plana çıkmış ve katı üretim anlayışı terk edilmiştir (Bilgin, 2000: 1). Fordizm, mekanik

montaj hattı gibi uygulamaları temel alırken yeni teknolojilere dayalı üretim sistemleri ise çeşitli uygulamalarla üretimi esnekleştirerek, fason üretim ağları ile, emeği vasıflaştırarak, üretim deneyimlerinden ve zihinsel yeteneklerinden de yararlanarak, işin yoğunluğunu daha da artırmayı ve üretimde verimliliği çok farklı düzeylere taşımaktadır (Ansal, 2004: 45).

3.2.4. Yeni Üretim Sistemleri ve Teknolojik Yenilikler

Fordist üretim sistemini temel alan üretim biçimlerinin 1970'lerden itibaren çağın ekonomik gereksinimleri karşısında yetersiz kalan bir işgören-örgütme biçimine dönüşmesine yol açan etmenler şu şekilde özetlenebilir (Çakmak, 2004: 240):

- a) Dayanıklı tüketim malları sektöründe yaşanan doygunluk ve onu takip eden talep düşmesi,
- b) Gelir artışı ile tüketicinin çeşitli mallar talep etmesi sonucu arz yanlı üretim sisteminin yapısı gereği farklı mal çeşitlerini üretebilecek makine, donanım ve işgücünün yetersiz kalması,
- c) 1973'de yaşanan petrol krizinin piyasalara belirsizlik olarak yansımaları ve kitlesel üretim sistemlerinin yaşanan bu istikrarsızlık ortamında yetersiz kalması,
- d) Kâr oranlarının düşmesi,
- e) Özellikle mikro-elektronik alanda görülen teknolojik yenilik ve değişimler sayesinde emek süreçlerine esneklik kazandırma imkanının artması olmuştur.

Yeni üretim sistemleri ve Fordist sistemi özellikleri birbirinden oldukça farklıdır.

Çizelge 4: Yeni Üretim Sistemleri ve Fordist Sistemin Karşılaştırılmalı Özellikleri

	FORDİST SİSTEM	YENİ ÜRETİM SİSTEMLERİ
ÜRETİM	<ul style="list-style-type: none"> • Standart, kitle üretimi. • Emniyet amaçlı büyük stoklama. • Üretim sonrası kalite kontrol. • Üretim bandının düzenlenmesi, bozuk parçaların ayıklanması ve yedek parça temini nedeniyle uzun üretim süresi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esnek, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim. • Sıfır stokla üretim. • Üretim esnasında kalite kontrol. • Üretim süresinin kısaltılması, günlük iş kayıplarının önlenmesi.
TEKNOLOJİ	<ul style="list-style-type: none"> • Otomasyona dayalı. • Özel, tek amaçlı makineler 	<ul style="list-style-type: none"> • Mikro-elektronığe dayalı. • Genel amaçlı, uyumlu, programlanabilir, esnek makineler

Kaynak: Sapançalı, 1998: 69

Çizelge 4 incelendiğinde iki üretim sisteminin de birbirinden oldukça farklı olduğu görülebilmektedir. Fordist üretim sistemi standart, kitle üretiminin ihtiyaç duyduğu anlayışla şekillenirken, yeni üretim sistemleri ve bu sistemlerin kullandıkları teknolojiler her an yeniden düzenlenebilecek şekilde monte edilmektedir.

Bir çok araştırmacıya göre teknolojik değişim ve değişimin etkileri işletmeler üzerinde birden bire oluşmamış tersine yavaş ve etkili olarak ortaya çıkmıştır. Arnold, yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve sanayideki ikame rolünü dünya çapında üç etapta incelemiştir (Arnold, 2003: 73):

Birinci Etap: Sayısal Kontrollü araçların kullanımı ve yaygınlaşması 1950’li yılların başında ABD sanayinde başlamıştır. ABD ile gelişmiş ürünlerin ticareti 10

yıl boyunca her yıl % 40 artmıştır. O dönemdeki müşterilerin çoğu havacılık ve uzay endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerdi,

İkinci Etap: 1970'li yıllardan itibaren mikro bilgisayarlar içeren sayısal kontrollü araçlara olan talep ortalama % 40'a ulaşmıştır. Çünkü, aynı özelliklere sahip 1963 model Sayısal Kontrollü bir aracın fiyatı 1973 yılında % 50 düşmüştür. 1982 yılında ise bu oran % 75'e ulaşmıştır. Bu araçların en önemli özelliği, üretimde esnekliği hayata geçirme imkanını vermeleri idi,

Üçüncü Etap: Bu son teknolojik dalgada bilgisayarların endüstride yoğun olarak kullanımı katma değer yaratma zincirini tetiklemiştir. Bilgisayar Destekli Tasarım (CAD), Bilgisayar Destekli Üretim (CAM) ve benzeri teknolojiler kullanıldıkları sektörlerde otomasyona geçilmesini sağlamıştır. Bu son etapta işletmelerin küçük veya büyük olması önemli olmayıp uluslararası pazarda ne kadar var olduğu önemlidir.

Yeni üretim sistemlerinin organizasyonlar açısından avantajı, mal ve hizmetlerin daha az işgücü ile gerçekleştirilebilmesine olanak tanınmasıdır. Bu yeni teknolojilerin önemi emek-üretim ilişkilerini derinden etkilemesinden kaynaklanmaktadır.

Değişen ve yenilenen teknolojiler istihdam, verimlik ve üretim maliyetleri üzerinde farklı etkiler doğurmaktadır. Bu yeni teknolojiler ile emek verimliliği artmış, değişik ürünleri üretebilme yeteneği ve esnekliği geliştirilmiştir. Ayrıca, bazı tasarım programları nitelikli eleman ihtiyacını azaltmıştır. Üretim sürecinde kullanılan, özellikle otomobil sanayi ve diğer imalat sanayilerinde, endüstriyel robotlar niteliksiz ve yarı nitelikli emekten tasarruf sağlamaktadır. Bilgisayar denetimli tezgah ve robotların, çeşitli hiyerarşik kademedede çalışan bilgisayarlarla yönetilmesi halinde ise bütün üretim süreçlerinin insansız bir ortamda gerçekleştirilebileceği iddia edilmektedir. Yeniden yapılanma sürecinde firma düzeyinde mikro-elektronik tabanlı teknolojiler, endüstriyel üretim sürecine sokulmuş ve esnek/yeni üretim sistemlerine geçilmiştir. Mikro-elektronikğin üretim sürecinde uygulanması, bir dizi teknolojik gelişmeyi de uyarmıştır. Üretim sürecine

adapte edilen mikroelektronik tabanlı yeni teknolojiler/sistemler şu şekilde sıralanmaktadır (Bilgin, 2000: 24):

- İleri imalat teknolojisi (advanced manufacturing technology-AMT),
- Sayısal kontrollü bilgisayarlar (computer numerically controlled-CNC),
- Sayısal kontrollü makineler (numerically controlled machine tools- NCMT),
- Esnek imalat sistemleri (flexible manufacturing systems-FMS),
- Bilgisayar destekli tasarım (computer aided design-CAD),
- Bilgisayar destekli imalat (computer aided manufacturing- CAM),
- Bilgisayarla tümleşik imalat (computer integrated manufacturing- CIM),
- Süreç kontrol teknolojisi (process control technology-PCT),
- Programlanabilir akıllı denetleyiciler (programmable logic controllers-PLC),
- Dağıtım kontrol sistemleri (distributed control systems-DCS),
- Endüstriyel robotlar (industrial robots) (Bilgin, 2000: 24).

Yeni teknolojilerin kullanımı, küresel pazarın paylaşımında yeni aktörlerin ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır. Küresel pazarın paylaşımı da teknolojik değişimin ilk dalgasında büyük değişiklikler göstermiştir. Bu süreç Japonya'nın lehine olurken, ABD'nin aleyhine olmuştur. Japonya 1964 yılında makine üretiminde küresel pazarın % 5'ine hakimken, 1984 yılına gelindiğinde bu oran % 23' yükselmiştir. Aynı sürede pazar payı ABD için sırasıyla % 23 ve % 9'dur (Arnold, 2003: 62).

Yeni üretim sistemlerinin işletmede tercih edildiğinde beklenen yararları aşağıdaki Çizelge 5'de belirtilmiştir (Bülbül ve Güleş, 2004: 9):

Çizelge 5: Yeni Üretim Sistemlerinin İşletmeye Yararları

Somut Yararları	Soyut Yararları
Öz sermaye kârlılığının gelişmesi	Rekabet gücünün artması
Stok maliyetlerinin azalması	Uzmanlığın gelişmesi
Çıktı zamanlarının azalması	İşgücü huzursuzluklarının azalması
Hurda oranının azalması	Esnekliğin artması
Fabrika kullanım yerinin azalması	Üretim kontrolünün gelişmesi
İşgücü maliyetlerinin düşmesi	Çalışma koşullarının iyileşmesi
Parça kullanım maliyetlerinin azalması	Yeni ürünlerin daha hızlı sunulması
Yeniden çalışmaların azalması	Veri yönetiminin iyileşmesi
	Bakım faaliyetlerinin iyileşmesi
	Talep değişikliklerine hızlı yanıt verilmesi
	Ürün kalitesinin iyileşmesi
	Daha iyi parça kontrolü sağlanması
	Tasarım veya süreç değişikliğine hızlı karşılık verilmesi

Kaynak: Bülbül ve Güleş, 2004:9

Çizelge 5’te de görülebildiği gibi yeni üretim sistemlerini kullanarak rekabet avantajı elde edilebilmektedir. Bunun için öncelikle geniş veya dar bölgelerde pazara odaklanma, maliyetlerde veya ürünlerde değişiklik yapma gibi stratejiler geliştirilmiştir. İmalat sanayi üretiminde işletmeler maliyet, kalite ya da esneklik odaklı çalışmaktadır. Seri üretim tekniği verimliliği düşürmesine ve maliyeti azalmasına karşın işletmelerin hareket yeteneklerini sınırlamaktadır. Gelecekte rekabet ortamı ve şekli değişecektir.

Küreselleşme sürecinde iki trend, teknolojinin imalat sanayinde kullanılmasıyla ülkeleri etkileyecek gibi görünmektedir. Ulusal şirketler Dünya’ya açılırken yabancı şirketler de yerel pazarları istila edecektir (Dean and Susman, 1988: 302).

Aşağıdaki Çizelge 6’da rekabet avantajı yaratabilmek için geliştirilen taktikler, teknolojiler ve pratikler verilmiştir. Rekabetin doğasını değiştiren önemli trendlerden birisi giderek kısalan ürün yaşam eğrileridir. Bunu sağlayan güç ise imalat sanayinde kullanılan gelişmiş üretim teknolojileridir. Teknoloji, pazarın

paylaşımında kırılmalara; yeni pazarların oluşmasına yol açar. Özellikle yeni teknolojiler tasarımda ya da üretimde kullanılırsa değişimler hızlanır. Pazarın parçalanması ve kısalan ürün yaşam eğrilerinden oluşan kombinasyon işletmelerde esnekliği gerekli kılmıştır (Dean and Susman, 1988: 303). İşletmeler bu rekabet ortamında, öncelikle maliyete önem vermişler sonra da insan kaynakları politikalarını gözden geçirmişlerdir.

Çizelge 6: Rekabet Avantajı Yaratabilmek İçin Geliştirilen Taktikler, Teknolojiler ve Pratikler

Stratejik Hedefler	Taktikler	Gelişmiş Üretim Teknolojileri	Pratikler
Maliyet	Doğrudan maliyeti azaltmak	Bilgisayar destekli üretim	Çoklu yetenek
	Stokları azaltmak	İmalatta kullanılan kaynakları planlamak	Tam zamanlı üretim
Kalite	Üretimi basitleştirme	Bilgisayar destekli tasarım	Verimlilik
	Hataları azaltmak	Bilgisayar destekli üretim ve denetim	Sorun çözme grupları
Hızlı, güvenli dağıtım	Süreyi azaltmak	Bilgisayar destekli üretim	Tam zamanında üretim
	Organizasyon süresini azaltmak	Bilgisayar destekli üretim	Sorun çözme grupları
Ürünleri yenileme	Ürün geliştirme sürelerini kısaltmak	Bilgisayar destekli tasarım/ mühendislik	Çapraz-görevli takımlar
Ürün kişiselleştirme	Esnekliği artırma	Bilgisayar destekli üretim/ Bilgisayar entegrasyonlu üretim	Çoklu yetenek Giderek küçülen makineler

Kaynak: Dean and Susman, 1988: 304

Hiçbir şeyin sabit olmaması nedeniyle gelecekteki pazar büyüklüğünü, müşteri talebini ve teknolojik değişimin hızını ve buna bağlı rekabet türünü kolaylıkla tahmin etmek mümkün olamamaktadır. Gelecekteki şirketleri, yetkili ve yöneticilerini zorlayan üç güç bulunmaktadır: “Müşteri, rekabet ve değişim” (Hammer and Champy, 1998:15). Görüldüğü gibi tüm bu güçler, iyi organize olmuş

işletme yapılarını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, organizasyon yapıları değişirken, insan kaynakları politikaları da değişmek zorunda kalacaktır.

Yeni teknolojilerin özellikle bilgi teknolojilerinin ortaya koyduğu temel sonuç devrim niteliğinde yaşanan gelişmelerdir. Bilgi üretmek ve onu üretimde kullanmak rekabet üstünlüğünü de beraberinde getirmektedir. Bilgi, küreselleşmeyi körüklerken teknoloji de yeni bilgilerin dağıtımını gerçekleştirmektedir. Sanayi toplumunda işletmeler kitle üretimi ve taşımacılık teknolojilerinden avantaj sağlamak için örgütlenirken günümüzde bu avantaj şekli iletişim teknolojilerine göre yeniden yapılanmaktadır (İnce, 2006: 326).

3.2.5. Üretim Sürecinde Yeniden Yapılanma

Nümerik Kontrollü Tezgahlar, Sanayi Robotları, Malzeme Hareketlerinde Otomasyon gibi uygulamalar, hep seri üretimin daha çabuk, ucuz ve daha az hatalı olmasını sağlamaya yöneliktir. Seri üretim akışındaki belirli faaliyet ve ayrı mamul şeklindeki ürünleri, bir “imalat hücresi-manufacturing cell” olarak ele alınmış ve bu imalat hücrelerinin ihtiyaç ve arzuya göre birleştirilmesinden “Esnek İmalat Sistemi-Flexible Manufacturing Systems, FMS” doğmuştur (Koçel, 2003: 452). Esnek üretim, rekabetin küreselleşmesi sonucu ortaya çıkan bir olgudur. Rekabet ve ona bağlı üretimde kullanılan gelişmiş teknolojiler hem üretimde hem de organizasyon yapısında ve ona bağlı olarak da İKY'nin anlamında değişiklikleri zorunlu kılmıştır.

Esnek üretim, yinelenen seri üretim değildir. Değişen müşteri ve pazar taleplerine bağlı olarak çok amaçlı, fonksiyonlu üretim araçları ile aynı periyotta üretimin özel amaçlı makinelerle farklı olacak şekilde yapılabilmesidir. Bir başka deyişle, yüksek miktarlarda üretimin özel amaçlı makineler üzerinde gerçekleştirildiği esneklikten yoksun sistemlerin yerine, kapsamı ve çeşidi artırılmış makine ve iş akış sistemleri ile hızlı, kaliteli ve farklılaşmış ürün elde etme sistemleri esnek üretim sistemlerini oluşturmaktır (Eryiğit, 2000: 104).

Esnek üretim sistemi; düşük hacimli, değişen tüketici tercihlerine yönelik yüksek çeşitlilikteki malları üretebilmek, bir malın üretiminden diğerine geçişte

ayarlama ve bekleme sürelerini kısaltmak, makineleşmenin ve aşırı uzmanlaşmanın yarattığı verim kaybını önlemek, hatalı üretim riskini azaltmak, stok kontrolünü yaparak stok maliyetlerini düşürmek, emeği ikame eden ve emek verimliliğini artıran yeni teknolojileri kullanmak gibi unsurları içeren, Fordist üretim sistemine göre bant akışının sürekli kılınmasını temel almayan bir çalışma rejimidir (Çakmak, 2004: 242).

Çizelge 7: Taylorist-Fordist Üretim Süreci İle Esnek Üretim Sürecinin Temel Unsurları

TAYLORİST – FORDİST	ESNEK ÜRETİM
Standart Üretim	Ürün Farklılaşması
Fiyat Rekabeti	Kalite Rekabeti
Hareketli Montaj Hattı	Modül Üretimi
Tek Amaçlı Makineler	Genel Amaçlı Makineler
Vasıfsız İşçiler	Vasıflı İşçiler
Düşük İş Motivasyonu	Yüksek İş Motivasyonu
Çatışmacı İş İlişkileri	İşbirliğine Dayanan İlişkiler
Hiyerarşik Yönetim	Katılımcı Yönetim
Dikey İşbölümü (planlama ve uygulama arasında ayrım)	Dikey İş Entegrasyonu (planlama ve uygulamada işbirliği)
Dışarıdan Kontrol	İçeriden Kendi Kendine Kontrol
İşçileri İşyerine Bağlama	Rotasyon
Makine Temposuna Uygunluk	Montaj Hattından Bağımsızlık
Zaman Standartları	Zaman Egemenliği
Bireysel Çalışma	Grup Çalışması

Kaynak: Çakmak, 2004: 242

Çizelge 7’de esnek üretim süreci ile Taylorist-Fordist üretim süreci karşılaştırılmıştır. Buna göre esnek üretim sürecinde ürün farklılaşması ve kalite rekabetinin 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 sınıfı içinde değerlendirilmektedir. İstihdam ile ilgili esneklik fonksiyonel, sayısal ve finansal olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Küçük, 2004: 94):

1.Fonksiyonel Esneklik: Farklı işler arasında çalışanların yeteneklerini değiştirmeyi amaçlar. Örneğin nitelikli personel hem doğrudan işlerde hem de dolaylı işlerde çalıştırılır. Bu gruplar fonksiyonel esneklik yetenekleri ile kritik firma hedeflerini gerçekleştirmektedir. Merkezi işgücü, pazar dalgalanmalarında firmayı korumaktadır. Bu çalışanlar full-time, sürekli kariyerli çalışanlardır.

2.Sayısal Esneklik: İşletmelerin acil ihtiyaçlarını karşılamak için iş arzının düzenlenmesini ifade etmektedir.

3.Finansal Esneklik: Ulusal ve uluslararası pazarlarda daha esnek bir şekilde tepki verebilme adına değişik personel gruplarının maaş giderlerinin şartlara göre belirlemeyi amaçlayan bir esneklik türüdür. Bu aynı zamanda yaşam standardı üzerine temel olan ve herkes için aynı derecede işlere uygulanan yeni bir ücret sisteminin belirlenmesini amaçlar. Bu gruplar için iş güvenliği ve kariyer geliştirme önemsizdir. Bu işgücü kaynakları kendi başına çalışanlar, alt sözleşmeliler ve profesyonel kurum bünyesinde geçici olarak çalışanlardan oluşmaktadır.

Esnek istihdamın gelişmesi istihdam alanında OECD ülkelerinde en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapısal dönüşümün başladığı 1980'lerde yaratılan meslekler işgücünde esnekliği temel almıştır. Bu süreç içerisinde kadın işgücü ve gençler işletmelerin artan esneklik talebine yanıt vermişlerdir. Teknoloji ve organizasyon alanındaki gelişmeler bu süreçte önemli rol oynamıştır (Draca and Green, 2004: 609). Yeni teknolojiler yüksek düzeyde üretkenlik artışı sağlamaktadır. Bu teknolojiler üretim sürecindeki emek maliyetlerini düşürmekte ve emek verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca, işgücü ve istihdamın yapısında, bileşiminde ve sendikal örgütlenmede de belli bir değişimin yaşanmasına neden olmaktadır (Bilgin, 2000: 29).

Yalın örgütlenme, taşeronlaşma ve yeniden yapılanma gibi yeni tekniklerin de sendikaları olumsuz etkilediği yönünde eleştiriler vardır. Kısmi zamanlı çalışma, geçici ya da mevsimlik çalışma, evde çalışma gibi atipik istihdam biçimlerinin işçilerin bir araya gelmesini engellediği belirtilmektedir. Ayrıca, taşeronlaşmanın

artması emeğin düşük maliyetle çalışmasına olanak verebilmektedir. Çünkü taşeronlaşma ile birlikte potansiyel çevre işgücü artmaktadır (Kök, 2006: 106).

Esnek çalışma uygulamaları farklılık arz etmektedir. Uygulamalardan örnekler kısaca şunlardır (Tarcan, 2006: 1-18):

a. Kısmi Süreli (Part-Time) İstihdam: Tanımı ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak standart haftalık çalışma süresinin oldukça altında kalan çalışma süresini ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin, ABD’de işgücü piyasası çok esnektir. İşveren talepleri, kısmi süreli çalışmayla karşılanmaktadır. Ancak, part-time çalışanlar, tam zamanlı çalışanlardan daha düşük ücret almaktadırlar. Aynı şekilde, AB ülkelerinde de kısmi süreli çalışma yaygındır. 1990 yılından beri ilk kez 1999 yılında tam zamanlı işler part-time işlerden daha fazla artmıştır (Kenar, 2002: www.tisk.org.tr). Türkiye’de kısmi süreli çalışma oranı 1990 yılında % 20.6 iken 1996 yılında % 23.9’a yükselmiştir (ILO, 1997: www.ilo.org).

b. Vardiya Tipi İstihdam: Bu istihdam tipi günde 24 saat mal veya hizmet üretiminin devam etmesi gereken işkollarında uygulanmaktadır. Avrupa ülkelerinde çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla, yeni vardiya uygulamalarını hayata geçmiştir. Avrupa’daki vardiya uygulaması Türkiye’deki firmalarca da uygulanmaktadır. Türkiye’de vardiya sistemini kullanan işletmelerin oranı % 88 olup, farklı ağırlıklarda uygulama söz konusudur (Tarcan, 2006: 1-18).

c. Sürekliliği Olmayan İstihdam: Geçici veya dönemlik işler veya benzeri diğer uygulamalar bu sınıf içinde sayılmaktadır. Burada genellikle üretimi yapan firma ile taşeron firma arasında hizmet sözleşmesi yapılmaktadır. AB ülkelerinde 1994 yılında % 11.2 olan geçici işlerin (belirli süreli sözleşme) toplam istihdam içindeki oranı 1999’da % 13.2 olarak gerçekleşmiştir. Geçici çalışmada gençler öne çıkmaktadır. Bu tür esnekliğin çalışanlar açısından dezavantajı ise iş güvencesi problemi ile karşılaşmaları, eğitim şanslarının az olması ve kendilerine kariyer yolu geliştirememeleridir. Ayrıca, bu tür çalışanların eğitim düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir (Kenar, 2002: www.tisk.org.tr).

Değişen talep koşulları işletmeleri farklı model ve alt modelleri üretmeyi zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk esnekliği zorunlu kılmıştır. Örneğin, 1995’de yeni model bir otomobil için makinelerin ortalama ayarlama süresi Toyota tesislerinde 2-4 saat arasında iken, 1970’lerde bu süre 10 dakikanın altına inmiştir (Çakmak, 2004: 245). Bu sürelere inebilmek için üretim modelinde, yapısında hiçbir gereksiz unsur taşımayan (hata, maliyet, stok, işçilik, geliştirme süresi, fire gibi) yalın üretim sistemleri geliştirilmiştir. Bu yalın üretim modelinde dört temel unsur vardır. Bunlar (Sapancalı, 1998: 72):

- **Eş-Zamanlı Mühendislik** (ürün tasarımı ve üretimi eş zamanlıdır),
- **Tam Zamanında Üretim** (girdi ve çıktılarda ve her türlü işletme yedeğinde sıfır stokla çalışmak),
- **Toplam Kalite Yönetimi** (üretim katılan her işçinin kaliteyi yaşam felsefesi olarak benimsemesi ve üretimin her aşamasında kalite unsurunun ön planda tutulması),
- **Sürekli Artan Gelişme** (sürekli bir öğrenme süreci ve personelin gelişmesi).

Teknolojik değişme endüstri ilişkilerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatı değişen ve esneklik kazanan üretim sistemlerinden doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedir.

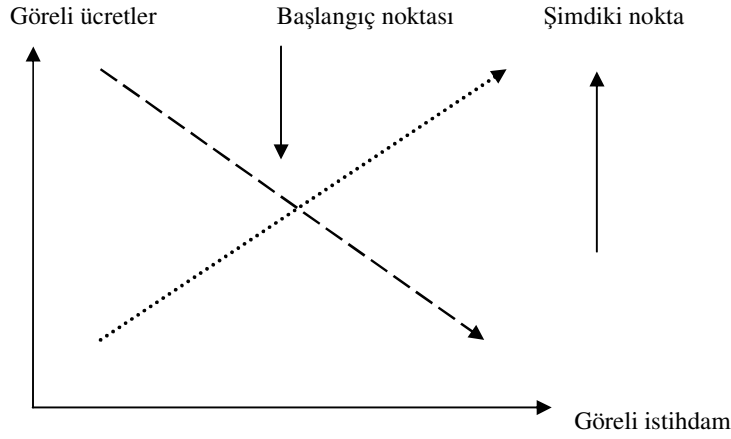
Teknolojinin organizasyonları ve dolayısıyla çalışma hayatını şekillendirmektedir. Teknoloji işgücünün niteliğinde ve yeteneklerinde değişimi zorunlu kılmaktadır. Alt kademelerdeki işler elenir ve kademelerin sayısı azaltılır. İletişim çalışanlara elektronik ortamda çalışma özgürlüğü verir (Mello, 2002: 39).

Yeni teknolojilerin kullanımı, çalışma şekillerini değiştirirken nitelikli işgücüne olan talebi de artırmaktadır. Bazı mesleklerin önemi ise azalmaktadır. Çünkü işlerin çoğu otomasyona geçmiştir.

Yeni ekonomide meslekler 50, 100, 200 ya da 2000 yıl öncesine göre oldukça farklılıklar göstermektedir. Ekonomistler, teknolojinin nitelikli işgücüne olan talebi nitelsiz işgücüne olan talebe oranla daha fazla artırdığını belirtmektedirler. Bu da

örneğin niteliksiz işgücünün ücretlerine olumsuz olarak yansımaktadır (Manning, 2004: 583). Fakat bu meslekler daha fazla nitelik ve teknoloji kullanımı bilgisi gerektirmektedir. Keser, yeni ekonominin mesleklerini ve işlerini şu şekilde sıralamıştır (Keser, 2004: www.isguc.org).

- Mühendislik, bilim ve bilgisayar sistemleri, elektirik ve elektronik mühendisliği,
- Merkezi ofis sistemi uzmanları,
- Elektronik yarı iletken uzmanları,
- Sistem analistleri,
- Veri işleme işleriyle uğraşanlar,
- Dublaj veri operatörleri, ses ve görüntü uzmanları,
- Karar alma danışmanlığı, Bireysel yatırım danışmanlığı,
- Siber pazarlamacılık,
- Akustik uzmanlığı,
- Teknoloji hukuku uzmanlığı,
- İnfografikerlik, Webmaster, Web tasarımcılığı.

Şekil 2: Nitelikli İşgücüne Olan Talep

Kaynak: Manning, 2004: 584

Şekil 2’de nitelikli çalışanların ve vasıfsız çalışanların iki tip çalışan olduğunu varsayarsak (nitelikli çalışan ve vasıfsız çalışan), geçmişte eşit ücret alan bir çalışan (noktalı çizgi) zaman içerisinde nitelikli hale geldiğinde daha fazla ücret alabilmekte ve endüstri tarafından daha çok talep edilmektedir. Fakat vasıfsız işgücü (kesikli çizgi) zaman içerisinde daha az ücret almakta ve istihdam şansı azalmaktadır. Mannig, İngiltere’de ve ABD’de yukarıdaki şekle benzer bir durumun yaşandığını belirtmektedir (Manning, 2004: 583).

Sanayi toplumunun, mekanik güce dayalı teknolojisi, makinelerin oluşturduğu fabrika örgütlenmesi içinde sanayi malları üretimini sağlarken işbölümü, uzmanlaşma ve verimliliği de ileri boyutlara taşımıştı. Bu süreçte “sanayi işçisi” diye bir kavram ortaya çıkmıştır (Erkan, 1994: 96). Sanayi Devrimi’ne benzer süreç gelişen ve değişen teknoloji ile yaşanmakta ve literatürde “bilgi işçileri” diye adlandırılan nitelikli bir işgücü ortaya çıkmaktadır.

Esnek istihdamın gelişmesi, istihdam alanında OECD ülkelerinde en önemli gelişmelerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapısal dönüşümün başladığı 1980’lerde yaratılan meslekler işgücünde esnekliği temel almıştır. Bu süreç içerisinde kadın işgücü ve gençler işletmelerin artan esneklik talebine yanıt vermişlerdir. Teknoloji ve organizasyon alanındaki gelişmeler bu süreçte önemli rol oynamıştır (Draca and Green, 2004: 609). Çünkü 20’inci yüzyılın mekanik

teknolojisi daha başlangıçta tarımdaki işgücünün büyük bir bölümünü imalat sektörüne kaydırmıştır (DiVanna, 2003: 21).

İşletme yönetimine göre teknolojik değişme pazarda atak stratejiler geliştirmenin anahtarı olarak görürlerken, işçi sendikaları genellikle değişen teknolojiye karşı savunma yönlü stratejiler geliştirmektedirler. Hızlı teknolojik değişime adapte olabilmek isteyen işletmeler, işletmelerine belirsizlik ortamında esneklik kazandırabilmek amacıyla mümkün olduğunca çalışan sayılarını düşürmektedirler. İşletme yönetimine göre teknolojik değişimler endüstride zincirleme bir reaksiyon (yönetim özgürlüğü, daha çok bireysellik gibi) yaratmaktadır (Barbash, 1963: 45).

Erkan'a göre, insan kol gücüne olan ihtiyaç giderek azalırken robotların sanayide kullanımı daha da artacaktır. Bilgi toplumunda, çağın gerektirdiği uzman işgücü devreye girecektir. Sanayi toplumundaki nitelikli işgücünden farklı olarak işgücü, bilimsel bilginin aktarımı, kullanımı, geliştirilmesi sonucu, bir mal ve hizmetin değerini artırıcı olabilen yenilikçi personele dönüşmektedir (Erkan, 1994:125). Buna göre, teknolojik değişme beyaz yakalı çalışan sayısının lehine olmaktadır. Bu durum sendikaları zor durumda bırakırken işletmelerin İKY politikalarını yönlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Zira beyaz yakalılar işletmelerle toplu pazarlık yapmak yerine bireysel sözleşmeleri tercih etmektedirler (Barbash, 1963: 46).

Teknoloji ve ekonomik gelişmeler bazı sektörlerdeki işçi sayısını azaltırken, kimi sektörlerde ise işgücü sayısını ve niteliğini artırmaktadır. Teknolojiye dayalı meslekler iletişim teknolojisinin yaygınlaşmasıyla artmaya devam etmektedir. Örneğin ABD'de 2006 yılında yaratılacak işlerin % 80'nin hizmet sektöründe gerçekleştirileceği tahmin edilmektedir (Mathis and Jackson, 2002: 2).

Çizelge 8: ABD’de Meslek Gruplarına Göre Çalışan Sayısının Yıllar İtibariyle Dağılımı (%)

	1900	1930	1960	1970	1980	1990	2002
Beyaz Yakalılar	17.7	29.4	42.0	47.6	52.4	57.1	59.5
Mavi Yakalılar	35.8	39.6	37.5	36.6	31.6	26.7	23.5
Hizmet İşçileri	9.0	9.8	12.6	12.8	13.3	13.4	14.0
Tarım İşçileri	37.5	21.2	7.9	3.0	2.7	2.8	2.5

Kaynak: Çakmak, 2004: 249

Çizelge 8’a göre yeni teknolojilerin mesleki yapı üzerindeki etkisi ile tarımda işler ortadan kalkarken, hizmetler sektöründeki işleri gelişmektedir. Yeni teknolojilere dayalı sistemler, bilgiye dayalı mesleklerin oranını artırmış, yönetici, uzman ve teknik kadrolar önem kazanmıştır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde imalat sektöründeki istihdam, hizmet sektörüne kaymıştır. Benzer gelişmeler Japonya ve İngiltere’de de gözlenmektedir (Çakmak, 2004: 249).

Teknolojik gelişmeler, işletme için büyük fırsatlar sunarken bir yandan işletmelerde nitelsiz işgücünü açığa çıkarmakta, diğer yandan da bilgi işçilerinin sayısının artmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde şirket çalışanları şirkete gitmeden evlerinde oluşturdukları ofislerde işlerini yapmaktadırlar (Özgen, 2005:28). Çünkü yeni teknolojiler ve ona bağlı esnek üretim sistemleri, esnek görevlere alışkın veya bir çok alanda yetenekli çalışana ve görev tanımı açık uçlu işlere ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca işletmelerde çalışan vasıflı personel de bireysel antlaşmaları tercih etmekte ve işletme yönetimi de çalışanlarından bireysel performansı yüksek başarılar istemektedir. Sanayi-Ötesi Toplum’da insan, organizasyonların anahtarı olarak görülmektedir (Boxall, 2003: 97).

2002 yılında 3000 ABD imalat sanayi firmasını kapsayan ulusal düzeydeki bir araştırma, yeni teknolojilerin altı farklı beceriyle olan ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Bunlar; kişiler arasında ilişki kurma, takım çalışması yapabilme, problem çözme,

bilgisayar ve matematik gibi temel akademik becerilere olan talebin esnek üretim teknolojilerinin ve yeni iş organizasyonu tekniklerinin kullanılmasıyla doğru orantılı olduğu sonucuna varmışlardır (Kelleci, 2003: 33).

3.3. İşçi Sendikaları ve İnsan Kaynakları

İşçi sendikaları ve insan kaynakları işletmelerin sendikasız işçi-işveren ilişkilerinin oluşturulması aşamasında sürekli bir mücadele içerisine girmişlerdir. İşletmeler sendikaları devreden çıkartarak çalışan ile birebir ilişki kurmaya çalışmaktadır. Fakat sendikalar küreselleşme sürecinde güçlerini kaybetmelerine karşın varlıklarını sürdürmektedirler. İKY ise kendisine yeni roller biçmektedir.

3.3.1. Sendika Kavramı ve Tarihçesi

Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için bir araya gelmesiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip örgütlenme tipidir. 18'inci yüzyılın sonunda sendikacılık faaliyetlerinin gerçek anlamda hızlanması, Avrupa'da buharın makinelerle uygulanması, yani Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla görülür. Sendikacılık faaliyetlerindeki ilk önemli gelişmeler İngiltere'de yaşanmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte fabrika işçisi konumuna düşmek istemeyen ustalar ve kalfalar, lonca sistemini terk etmişler ve yerlerine Kalfa Meslek ve Dostluk Dernekleri kurmuşlardır. Bu örgütler önceleri yardımlaşma dernekleri niteliğinde olmasına karşın zamanla nitelik değiştirmiş ve kötü çalışma koşulları, ayrıca çalıştıkları fabrikalarda sıradan işçi konumuna düşme tehlikesi, meslek gruplarını yitiren usta ve kalfaları başka birleşmelere yöneltmiştir (Özgen, 2005:376). 1799 yılına gelindiğinde İngiltere'de işçilerin birleşmelerini yasaklayan kanunlar çıkarılmıştır. Fransa'da ise 1791 yılında çıkarılan ve 1884 yılına kadar yürürlükte olan bir kanunla ücret ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde taraflar arasına her türlü aracının girmesi engellenmeye çalışılmıştır. 1824 yılında İngiltere, Avrupa'da sendikalaşmayı yasaklayan yasaları kaldıran ilk ülke olmuş fakat ülke çok büyük bir grev dalgasına sürüklenmekten kurtulamamıştır. Bunu üzerine, 1825 yılında sendika özgürlüğüne

dokunulmadan grev özgürlüğüne bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Bu yasada toplu pazarlık sürecinden hiç bahsedilmemiştir (2006, www.guvenlik.iem.gov.tr). İngiltere dışında, ABD’de ve Batı Avrupa ülkelerinde de işçilerin uzun süreli mücadeleleri ve grevler örgütlenme hakkını elde etme sonucunu doğurmuştur. Sendikal örgütlenmeye karşı koyan devletler daha sonra sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanımak zorunda kalmışlardır.

Türkiye’de ise Cumhuriyet Dönemi’nde 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası bireysel düzeydeki iş ilişkilerini düzenleyen bir yasa olup sendikalardan söz etmemekte, grev ve lokavtı açıkça yasaklamaktaydı. Sendikalarla ilgili olarak ilk düzenleme 1947 tarihli 5018 sayılı Sendikalar Yasası’dır. Fakat bu yasa da her şeye karşın sendikaların haklarını önemli ölçüde kısıtlayıcı hükümleri içermektedir. 1950 yılına gelindiğinde Türkiye’de 88 sendika ve bunlara üye 78.000 işçi (% 21 sendikalaşma oranı) vardır (Ulukan, 2003: 31). Sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı 1961 Anayasası ile güvence altına alınmıştır. Grev ile lokavt haklarını tanıyarak düzenlenen 247 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 1963 yılında yürürlüğe girmesi ile Türkiye’de sendikacılığın ve sendikalar hukukunun gelişme dönemi başlamıştır. Bu gelişmelere paralel olarak 1975 yılında sendikaların sayısı 781’e ulaşmıştır (Ünsar, 2002: 78). 1982 Anayasası ile getirilen kısıtlı çerçeve, 1983 yılındaki yasal düzenlemeler eklenince (2821 sayılı Sendikalar Kanunu) sendikalar pek çok yönden baskı altına alınmış ve işlevleri büyük ölçüde kısıtlanmıştır (Akgeyik, 1998: 52). Bu yıldan itibaren sendika sayısı hızlı bir düşüşe geçmiştir. İşçi sendikaları sayısı 2004 yılında yalnızca 96 olmuştur (2006, <http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/isci-isveren-sen-konf.htm>).

3.3.2. Sendikaların Değişen Yapıları

20’inci yüzyıl endüstri ilişkileri ile 21’inci yüzyıl endüstri ilişkileri arasında büyük farklılıklar gözlenmektedir. Özellikle sendikacılık hareketlerini biçimlendiren değerler, ilkeler, üretim modelleri, teknoloji ve emeğin anlam ve işlevi Sanayi Çağına oranla oldukça farklıdır.

Sendikaların yapılarını ve fonksiyonlarını bir çok etken belirlemekte ve değişime uğratmaktadır. Küreselleşme, rekabet baskısı, sermayenin akışkanlığı, yeni meslekler, değişen teknolojiler, yeni çalışma biçimleri, işletmelerin insan kaynakları politikaları, ulusal ve uluslararası ekonomi politikaları sendikacılık faaliyetlerini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Zira, geleneksel sendikacılık faaliyetleri Fordist üretim sistemlerine odaklanmış ve sanayinin çeşitli kollarında örgütlenmiştir.

Fakat, küreselleşme sürecinde kurum ve işletmelerin personel müdürlükleri, insan kaynaklı birimler haline gelmekte, sendikaların üyelerini oluşturan yarı vasıflı işçilerin yerine çeşitli işlere esneklik sağlayabilen işçiler tercih edilmektedir. Eskiden olduğu gibi toplu pazarlık süreci ile oluşturulan işçi-işveren diyalogu yerine bireysel görüşmeler ve sözleşmeler tercih edilmektedir (Engin, 2000: 139). Böylece, çalışanın tüm iş yaşamı sendikalar aracılığı ile değil şirket bünyesindeki insan kaynakları birimlerince şekillenmektedir. Bunun nedeni işgücünün geçirdiği yapısal değişimin, işletmelerin oluşturmaya çalıştıkları “Firma Kültürü” çabaları ile örtüşmesidir. Amerikan teorisyenleri 1900’lü yılların başında ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin doğuşunu ve gelişimini teknolojik gelişim, ekonomik büyüme ve sosyal sistemler ile ilişkilendirerek açıklamışlardır. Bugün ise endüstri ilişkileri sistemlerini ve İKY gelişmelerini, teknolojik gelişim, üretim modellerindeki standartlaşma eğilimleri ve işgücünün geçirdiği yapısal değişim ile açıklamaktadır (Yorgun, 1998: 98).

Sanayileşme ile birlikte toplumsal yapı içerisinde sendikalar üç temel fonksiyonu yerine getirmiştir. Bunlar; **ekonomik fonksiyon** (işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değerın toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılması), **demokratik temsil fonksiyonu** (işgücünün işyeri düzeyinde çalışma şartları ve toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkı) ve **sosyal fonksiyon** (emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesi)’dur (Selamoğlu, 2003: 64). Oysa yeni ekonomi, yüksek niteliklere sahip, zihin gücünü kullanan çalışanlar üzerinde şekillenmektedir. Bu durumda “bilgi işçileri” olarak adlandırılan beyaz yakalı çalışanların kolaylıkla ikame edilemeyeceği açıktır. Dolayısıyla bunların, işveren üzerinde bireysel etkileri büyüktür ve

örgütlenmeye mavi yakalı işçiler kadar ihtiyaç duymamaktadırlar (Keser, 2004: www.isguc.org.tr). Sonuçta karşımıza kısa dönemde sendikasızlaşma olgusu çıkmakta, teknoloji niteliksiz çalışanlar için bir rakip olarak görülebilmektedir. Gelişmiş bir teknoloji, bilgi işçileri için daha yüksek bir ücret olarak geri dönebilmektedir (Lommerud et al., 2006: 2).

3.3.3. Sendikalar ve Değişen Üye Yapıları

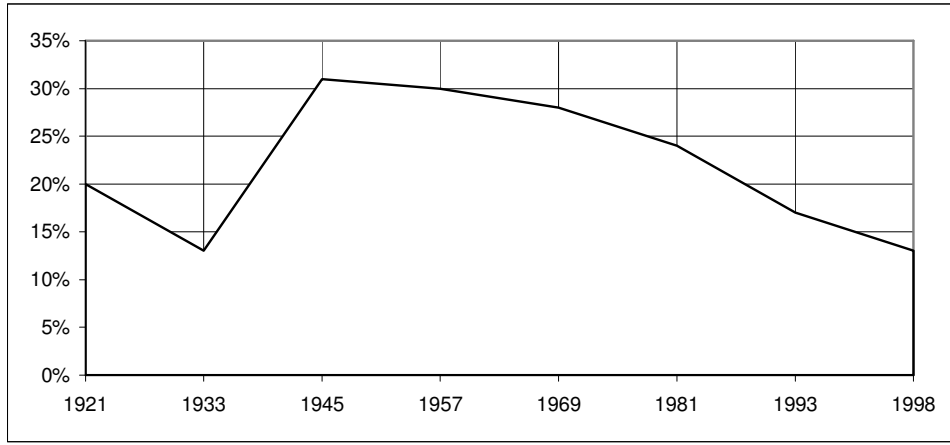
Küreselleşme, Batı ekonomilerinin Asya ekonomileri karşısında egemenliğinin zayıflayışı olarak da ifade edilmektedir. Bu yeni güçler çalışma hayatında çeşitli dönüşümlere yol açmış ve özellikle sendikaların üye miktarı ve mücadeleci güçleri bu süreçte azalmıştır (Adams, 1995: 61). Çünkü küresel sermaye işgücü piyasasında tek bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı olmayıp, farklı ülkelerin işgücü piyasalarında istihdam edebileceği geniş bir işgücü arzına sahiptir (Şimşek, 2000: www.isguc.org.htm).

Sendikalar ile üyeler arasındaki bağlantıyı güçlendiren üç faktör bulunmaktadır (Yorgun,1998: 112): 1. Kimlik (Sendikanın hedeflerini kabullenme), 2. Aidiyet (Aktif üyelik olarak bağlılık gösterme), 3. Delegasyon (Sendikanın bir güvenlik topluluğu olarak çaba göstermesi). Ayrıca çalışanların işçi sendikalarına katılmalarının nedenleri arasında, işletme yönetimi ile daha nitelikli iletişim kurabilmek, kaliteli yönetim yapısı oluşturabilmek, işyerinde demokrasinin artırılması ve iş deneyimlerinin paylaşılmasını da eklemek gereklidir (Rue and Byars, 2000: 419). Fakat 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 aidiyet duygularının azalmasına neden olmaktadır. 1985-1995 yılları arasında Dünya işgücünün sendikalaşma oranları % 16'dan % 8,5'e gerilemiştir (Tanrıverdi et al., 2002: 18).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uygulanan ekonomik ve sosyal içerikli politikalar sendikaları güçlerinin doruğuna çıkarmıştır. Bu dönemde sendikalar ulusal kalkınmanın bir parçası olarak görülmüştür. Sendikal kazanımlardaki gelişme,

sendika hak ve özgürlüklerinin iyileştirilmesi ve her şeyden önemlisi sendikaların yasal ve kurumsal bir yapı haline getirilmesi dönemin kapitalist üretim modelinin bir tercihidir. Ayrıca, Batılı devletlerce uygulanan Keynesyen politikalar sonucunda kamu, ekonomik alanda en büyük istihdam hacmine sahip olmuştur (Kağncıoğlu, 1999: 224).

Şekil 3: ABD’de Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları (%)



Kaynak: Rue and Byars, 2000: 412

Sonuçta, Şekil 3’te de görüldüğü gibi 1970’li yıllara gelindiğinde özellikle ABD’de sürekli bir büyüme gösteren sendika üyeliği rakamları, bu tarihten itibaren olgunluğa erişmiş ve 1980’li yıllarda hızla düşmeye başlamıştır (Rue and Byars, 2000: 412).

Çizelge 9: Çeşitli Ülkelerdeki Sendikalaşma Oranları (%)

Ülkeler	1975	1995	1998	2003
Almanya	37.0	30.0	40.0	22.6
İtalya	54.0	39.0	39.0	33.7
İngiltere	52.0	32.0	33.0	29.3
Fransa	23.0	9.0	10.0	8.3
Türkiye	51.0	24.0	9.1	57,98*

Kaynak: Turan, 1999:98; 2003 yılı rakamları için: Visser, 2006: 45; ve *Türkiye www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendika_oranlari.htm.

Çizelge 9’da görüldüğü gibi beş OECD ülkesinde mevcut sendikalaşma oranları 1975 yılı baz alınarak 2003 yılı sendikalaşma oranları ile karşılaştırıldığında oldukça düşük görünmektedir. Son otuz yılda sendikalaşma oranlarının çok hızlı bir biçimde düştüğü görülmektedir. Özellikle küreselleşmenin, sendikalaşma oranları üzerinde olumsuz etki yarattığı söylenebilir.

Burada sendikalaşma oranları konusunda Türkiye için önemli bir ayrıntıyı dikkate almak gerekmektedir. Çizelge 9’da kullanılan oranlar ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından yayınlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından açıklanan sendika üye sayılarının inandırıcı olmaması, sendikalaşma oranlarının saptanmasında başka yöntem arayışlarını gündeme getirmiştir. Bu yöntemlerden biri de toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki işçi sayısı ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının hesaplamalarda esas alınmasıdır. 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 (Aziz ve Lordoğlu, 2006: <http://www.kristalis.org.tr>). Temmuz 1995 yılı için Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı sendikalaşma oranını % 69,39, Ocak 2006 yılı için ise % 58,71 olarak belirlemiştir (2006, www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalaşma_oranlari.htm).

Sendikalaşma oranları açısından ülkelerarası farklılıklar değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılabilmektedir (Ünsar, 2002, 78):

- Düşük sendikalaşma oranlarına sahip ülkelerde sendikalaşmada devamlı bir gerileme görülürken, yüksek sendikalaşma oranlarına sahip ülkelerde hız azalsa da sürekli bir yükselme vardır,
- Sendikalaşma oranları, küçük ülkelerde büyük ülkelere kıyasla daha yüksektir. Göreli olarak küçük gruplar arasında ilişkinin kurulması, devam ettirilmesi ve hükümetin bu ilişkiye ortak edilmesi, hem daha kolay gerçekleşmekte, hem de bunun barışçı yönü kuvvetli olmaktadır. Ancak, Japonya gibi bu uyumu sağlamış ülkelerde de düşük sendikalaşma oranları görülebilmektedir,
- Ülkenin endüstri ilişkileri sistemi sendikalaşma oranını etkilemektedir. Taraflar arası işbirliğinin olduğu ülkelerde sendikalaşma eğilimi yüksek olmaktadır,
- Sendikalaşma oranını etkileyen faktörlerden biri de toplu pazarlığın yapısıdır. Toplu pazarlık yapısının merkezi nitelik taşıdığı ülkelerde sendikalaşma oranı yüksek olmaktadır,
- Sendikalaşma oranı, işyeri büyüklüğü ile de ilgilidir. Örneğin, yalnız 1000 işçi çalışan tek bir fabrikada örgütlenmek, 100 tane 10 işçinin çalıştığı fabrikada örgütlenmekten daha kolay ve ucuzdur.

Sendikaların güçlerinin azalmasında hiç kuşkusuz üye sayılarının düşmesi büyük rol oynamaktadır. Çünkü kurumsal açıdan sendikaların örgütleyerek temsil ettiği taban daralmış, hem de endüstri ilişkileri sistemi içindeki kurumsal işlevleri ve önemleri kaybolma noktasına gelmiştir (Özuğurlu, 2000: 145). İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde, ekonomik büyüme süreklilik göstermiş ve sosyal refah düzeyi artmıştır. Sendikal gücün artmasında uygulanan politikalar da önemlidir. Çünkü, bu dönem içerisinde belirsiz süreli sözleşmelerle düzenlenen tam zamanlı istihdam, toplu pazarlığa dayalı ücret yönetimi, vergilerle desteklenen güçlü sosyal refah

harcamaları, çalışma sürelerinin ve iş güvenliği standartlarının kontrolü ve güvencesi sendikaların örgütlenme güçlerini doruğa çıkartmıştır (Selamoğlu, 2003: 66). Fakat bu gelişmeyi tersine çeviren bir çok değişim 1970'lerden itibaren çalışma hayatına girmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nce yayınlanan 1996-1997 yıllarına ait Dünya İstihdam Raporu'nda, sendikalaşma oranlarının gelişmiş ülkelerde azalmasına yol açan etmenleri şu şekilde sıralanmıştır (ILO, 1997: www.ilo.org):

- Mavi yakalı işgücünün, sanayideki istihdam oranlarının düşmesine paralel olarak azalması ve beyaz yakalı “sendikalaşma hareketinden uzak” işgücünün artış göstermesi,
- Yeni işgücü tiplerinin gelişerek (kadın, genç ve yüksek nitelikli çalışanlar) ademi merkezîyetçi bir kimliğe bürünmeleri,
- Finansal piyasaların küreselleşerek ulusal makro ekonomik politikaları etkilemesi (Keynesen politikaların terk edilmeksi),
- Yüksek işgücü maliyetlerinden kurtulmak için düşük işgücü maliyetinin olduğu ülkelere üretimin kayması,
- Kamu sektörünün sanayi üretiminde azalan rolüdür.

3.3.4. Sendikalar ve Değişen İşgücü Piyasaları

Esnek işgücü piyasalarının da hızlı bir biçimde gelişmesinin etkisiyle yeni istihdam ve üretim biçimleri ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında işletmelerin işgücünde esneklik ve türevlerini tercih etmesinin nedenlerinin başında maliyetlerin düşürülmesi, pazar payının yükseltilmesi, işçinin işletmeye bağımlılığının artırılması ve kabul edilebilir/kolay ulaşılabilir insan kaynakları havuzunun oluşturulması gibi stratejiler yer almaktadır (Raghuram et al., 2001: 738). Fakat yeni üretim ve istihdam biçimleri, sendikaların üye tabanlarının erimesine de yol açmaktadır. Değişen üretim biçimine paralel olarak iş dünyasında değişimler yaşanmaktadır.

Değişim kaçınılmaz görünmektedir. Türkiye'de hizmet sektörü tarım ve sanayi sektörleri ile karşılaştırıldığında en büyük sektör olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Bunun yanı sıra imalat sanayinde çalışan işçi oranlarında da azalma görülmektedir. Bu sanayiden zamanla ayrılan işgücü hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. İmalat sektörü sendikalaşmayı olanak sağlayan bir yapıya sahip olmasına karşın diğer sektörler için bu geçerli bir ifade değildir (Ersinadım,2001: 136).

Hizmet sektöründe sendikal örgütlenme daha zor gerçekleşmektedir. Ticaret, turizm, finans, yönetim, sigorta ve kamu yönetimi gibi alt sektörlerde yoğunlaşan hizmet sektöründe çalışanların büyük bir kısmını kadınlar ve gençler oluşturmaktadır. Sözü edilen sektörlerdeki çalışanların sendikalara üyelikleri sınırlı sayıdadır (Ersinadım, 2001: 136). 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. İstihdamın sektörel değişimi sendikaların üye kaybetmesine yol açmıştır. Zira, hizmet sektöründe imalat sektörüne göre bireyci davranışlar ön plandadır (Kağmcıoğlu, 1999: 257).

3.3.5. Sendikaları Etkileyen Yeni Yönetim ve Organizasyon

Biçimleri

Sendikaları etkileyen bir çok yönetim modeli gelişmiştir. Yeni yönetim ve organizasyon biçimleri kısaca belirtilecek olursa: Toplam Kalite Yönetimi (Total Quality Management), Öğrenen Organizasyon (Learning Organization), Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing), Personeli Güçlendirme (Personel Empowerment), Yalın Yönetim (Core Management), Değişim Mühendisliği (Reengineering), Temel Yetenek (Core Competence), Küçülme (Downsizing), Sanal Organizasyonlar (Virtual Organization) ve Süreç Yenilemedir. Yeni yönetim ve organizasyon biçimleri klasik yaklaşımlardan farklı olarak her anlamda esnekliği ön plana çıkarmaktadır.

Sendikalar 20'inci yüzyıl yönetim tarzına göre yapılanmışlardır. Büyük üretim merkezlerinden küçük ve hızlı üretim merkezlerine geçiş ve yeni yönetim anlayışlarının organizasyonlarca benimsenmesi sendikaları zorlamaktadır.

Türkiye’de ise işçi sendikaları, yeni yönetim modellerinin uygulanmasında “katılım ve paylaşım sorunu”na dikkat çekmektedirler. Sendikalara göre yeni yönetim tekniklerinin başarılı olmaları, işçilerin bunları benimsemeleri şartına bağlıdır. Bu şartın gerçekleşmesi için de işçilerin yönetime katılımı ve verimliliğin artmasıyla ortaya çıkacak kazanımların paylaşılmasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulmasıdır (Turan, 2000: 73). Çağdaş yönetim sistemleri giderek bireyi öne çıkarmakta, onun taleplerine göre yapılanmaktadır (Engin, 2002: 57). Türkiye’de işçi sendikalarının, yeni işçi profiline ihtiyaç ve taleplerini karşılayabilecek mekanizmaları oluşturmaları durumunda değişimden uzakta kalacakları açıktır.

3.3.6. Sendikalaşma Hareketinde Dünya’da ve Türkiye’de Yapısal İşsizlik

Yapısallaşan işsizlik olgusu sendikacılık hareketini etkileyen unsurların başında gelmektedir. Yapısal işsizliğin geleneksel işsizlikten farklı olduğu kabul edilmektedir. Bu grubun yalnızca istihdam alanında değil, işgücü piyasasından ve kamusal alandan da dışlandığı vurgulanmaktadır. Bir çok işsizlikle mücadele programı sendikaları dışlamaktadır. Ayrıca bu tip işsizler, yaptıkları işler nedeniyle toplumsal yapıyı etkileyebilme kapasitesinden de yoksun olup bu özellikleri nedeniyle sendikacılık hareketinden uzaktırlar (Özügürlü, 2000: 147).

Gelişmiş ülkelerde işsizliğin yapısal bir karaktere bürünmesinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Teknolojik gelişmeler, kurumsal katılıklar, uygulanan yeni ekonomik politikalar, artan dış rekabet, sermayenin yeniden yapılanması, demografik yapıda ortaya çıkan değişimler gibi faktörler yapısal işsizliği körüklemektedir. Bu faktörlerin ortaya çıkmasında 1980 sonrası yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmelerin etkili olduğunu söylemek mümkündür (Sapançalı, 2000: 145).

Çizelge 10: Çeşitli Ülkelerde Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ABD	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2
AB Ülkeleri Ort.	8.1	8.2	9.2	10.7	11.1	10.8	10.9	10.8	9.9	9.2
OECD Ülkeleri Ort.	5.9	6.8	7.5	8.0	7.8	7.4	7.3	7.4	7.1	6.8
Türkiye	8.2	7.9	8.1	7.8	8.1	6.9	6.0	6.4	6.3	7.3

Kaynak: Kaya, 2001:128

İşsizlik oranları 1990 yılında ABD’de % 5.6 iken, AB ortalaması % 8.1 ve OECD ülkelerinde ise ortalama % 5.9 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl Türkiye’de işsizlik oranı % 8.2’dir. 1991 yılına gelindiğinde işsizlik oranları ABD’de azalmış (% 4,2), AB ülkeleri ortalaması yaklaşık bir puan artmış (% 9,2) ve Türkiye’de yaklaşık bir puan azalarak % 7,3 olarak gerçekleşmiştir. Çizelge 10’dan da anlaşıldığı üzere işsizlik oranları 1990-1999 yılları arasında belli oranlar arasında oynamıştır.

Türkiye’de özellikle genç kesimde eğitim ve vasıf düzeyinin düşük olması işsizliğin en fazla bu yaş grubunda görülmesine neden olmaktadır. Türkiye’de her dört gençten biri işsizdir. İstihdam edilenler genellikle kayıt-dışı sektörlerde ya da atipik şekilde istihdam edilmektedir. Artan göçle birlikte işportacılık, otoparkçılık, simitçilik, ayakkabı boyacılığı gibi faaliyetlerde iş alanları yaratılmaktadır. Fakat bu çalışma biçimleri nitelikleri gereği sendikal anlamda örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır (Kağmcıoğlu, 1999: 253).

3.3.7. Sendikalar ve Devletin Değişen Rolü

Sendikalar genellikle işkolu temelinde, endüstri sendikaları biçimde örgütlenmişler; ulusal sendikalar, federasyonlar ve/veya konfederasyonlar biçiminde kurumsallaşmışlardır. Sendikaların iki temel kurumsal işlevinden ilki, devletin düzenleyici rolünü üstlendiği üçlü sistemdeki temsil işlevidir. Diğeri de, işkolu esasına göre ulusal düzeyde yürüttüğü toplu pazarlık işlevidir. Sendikaların toplumsal gücü, ikili işlevleri üzerinde yükselen kamusal statüleriyle yakından ilişkili olmuştur. Sendikalar son yirmi yıl boyunca statü ve önceliklerini tehdit eden pek çok devlet uygulamasına maruz kalmışlardır. İskandinav ülkeleri dışarıda tutulursa, üçlü sistemlerin ya bütünüyle ortadan kalktığı ya da önemli ölçüde işlevsizleştiği

gözlenmektedir. İşsizliğin büyümesi ve kuralsızlaştırma politikaları, ücrete endeksli toplu pazarlık kurumunu da yıpratmıştır (Özüğurlu, 2000: 147). Buna göre devlet, işveren ve sendikalara aralarındaki ilişkiyi istedikleri gibi belirleme hakkını verebilir veya dönemin koşulları içerisinde politikasını belirlemektedir.

Demokratik sürecin gelişmesi ile özellikle Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da hükümetler sendikalaşma hareketini ve toplu pazarlığı teşvik etmiştir (Akgeyik, 1998: 49). Benzer gelişim Türkiye'de de yaşanmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkartılan İş Yasası'nda sendikalaşmadan bahsedilmemiştir. 1946 yılına kadar olan örgütlenmeler sendika dışı işçi örgütleridir. 1946 yılında sendika kurma yasağı kalkmasıyla sendikal örgütlenmeler başladıysa da dönemin hükümeti tarafından kapatılmıştır. 1947 yılında ise 5018 sayılı Yasa ile gerekli düzenlemeler yapılarak sendikacılığın önü açılmıştır (Faydalı, 2006: www.yapıyolsen.org.htm).

20'inci yüzyılda uygulanan Keynesyen politikalarıyla devletin ekonomik alanda en büyük işveren haline gelmesi sendikaları güçlendirmiştir. Türkiye'de de devlet işveren olarak sahip olduğu işletme ve kuruluşlarda işçilerin örgütlenmesini desteklemiştir. Bu dönemde sendikalaşma oranının yüksek olması büyük ölçüde devlet ve diğer kamu kuruluşlarının sahip olduğu istihdam hacmine bağlıdır. Ayrıca bu dönemde sürekli hale gelen büyüme ve artan refah, özel sektör işverenlerinin de sendikaları ekonomik gelişmede olumlu bir faktör olarak değerlendirilmelerini sağlamıştır (Kağnıcıoğlu, 1999: 223). Fakat 1970'lerden itibaren işçi sendikacılığı ile siyasi iktidarlar arasında süre gelen uzlaşma ekonomik istikrarsızlıklarla sarsılmıştır. 1980 sonrasında ise siyasi tercihlere bağlı olmaksızın, hemen hemen her siyasal iktidar sendikal hareketle olan ilişkisini mesafelendirmiştir (Selamoğlu, 2003: 68).

İşletme düzeyindeki işçi-işveren ilişkilerinin kurumsallaştığı, sını demokrasinin işlerlik kazandığı gelişmiş ülkelerde de sendikalar ciddi üye kaybına uğramaktadır (Ersinadım, 2001: 122). Gelişmiş ülkeler, uluslararası ekonomik sistemi kontrol ederken çalışanlar yüksek çalışma standartlarına ve demokratik haklara sahiptir. Bu ülkelerdeki düzenlemeler diğer gelişmekte olan ülkelere örnek olur. Genel bir kanıya göre sol hükümetler sendikal örgütlenmeye destek verirler ve çalışma standartlarını yüksek tutarlar (Neumayer and De-Soysa, 2006: 35). Bu genel

kaniya karşın, gelişmiş ülkelerdeki hükümet politikaları sendikal gücün gerilemesine neden olmuştur. İngiltere’de göreve gelen Thatcher Hükümetleri, yerleşik hakları sınırlandırmaya ve yeni asgari standartların oluşturulmasını önlemeye çalışmıştır. Sendikalar hükümetin yasal çerçevelerle gerçekleştirdiği düzenlemelerle işçiler üzerindeki etkinliklerini büyük ölçüde yitirmişlerdir. Ayrıca imalat sanayinde birden çok işyerini kapsayan toplu pazarlık sözleşmelerine son verilmiştir (Işık, 2003: 73). 1974 yılında İngiliz Kömür Madencileri Sendikası, Muhafazakar Hükümeti iktidardan uzaklaştırmıştır. Muhafazakar Parti liderinin yerine geçen Margaret Thatcher ise bir sonraki madenci grevini 1984 yılında halkın verdiği destekle kırmıştır (Yorgun, 1998: 108). Böylece endüstri ilişkilerine yönelik yasal düzenlemeler sendikaların üyelerini koruma kapasitelerini zayıflatmış, grev gözcülüğüne getirilen kısıtlamalar, ikinci işin yasaklanması gibi düzenlemeler grev çağrılarını dizginlemiştir. Özelleştirme uygulamaları ile devletin işveren rolünün azalması işgücünü değiştirmeye zorlamıştır. Özelleştirme öncesi British Telekom 240.000 kişi istihdam ederken, özelleştirme sonrasında bu sayı 100.000’e düşmüştür. Organize olma yeteneğini kaydeden işçiler uluslararası işgücü rekabeti tehdidi ile yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Çünkü İngiltere’nin uluslararası işletmeleri üretimi çok kolay bir biçimde farklı bölgelere kaydırabilmektedir (Fulcher, 1995: 328-335).

ABD’de de benzer gelişmeler Ronald Reagan’ın başkanlığı döneminde yaşanmıştır. Sendika üyeliği 1965 yılında % 33 iken bu oran 2004 yılında % 13’ün de altına inmiştir. Üstelik sendika üyeliğini devam ettirenlerin dörtte üçü kamu sektöründe çalışmaktadır (Rogers, 2006: 566). Düşüşün en hızlı olduğu dönem ise 1980-84 yılları arasında Ronald Reagan’ın başkanlık yaptığı dönemdir. 1981-1982 yıllarını kapsayan durgunluk ve ABD’nin imalat sanayinde düşen rekabet gücü ekonomik ve kurumsal yeni bir yapılanmaya yol açmıştır. Bu durum ise sendikaların yoğun olduğu sanayileri olumsuz etkilemiştir (Şenkal, 1999: 45). Jimmy Carter Dönemi’nde 1970’li yıllarda yaşanan krizlerden çıkmak için uygulanan Keynesyen politikaları ABD için eskiden olduğu gibi yeterli olmamıştır. Bu dönemde sendikaya bağlı işçilerin ücretleri yükselmesine karşın benzer gelişme üretim verimliliğinde ve büyüme rakamlarında yaşanmamıştır. Artan bütçe açıkları ve ithalat miktarları ABD üretim gücünü baltalamıştır. Ronald Reagan’ının göreve gelmesiyle Keynesyen

ekonomi politikaları ve örgütlü işgücü terkedilmiş; neo-liberal politikalar uygulamaya konulmuştur. Bu süreçte hane halkı tüketimi artmıştır. Buna karşılık sanayi sektörü ve ona bağlı sendikalar parçalanmıştır (Brody, 2006: 549). Asgari ücret artışları 1981-1990 yılları arasında dondurulmuş, bu duruma özel yasalar çıkartılmıştır (<http://www.workers.labor.net>, 2006). Ronald Reagan'ın 1981 yılında 12.000 işçi kapsayan hava kontrolörlerinin grevini kırdığından beri ABD'de üretimin grevler aracılığıyla askıya alınması olasılığı azalmıştır. 1997-2001 yılları arasında 1000 çalışanı ya da daha fazla çalışanı kapsayan grev sayısı yıllık bazda 39'u aşmamıştır. Oysa 1969 ve 1971'de grev sayıları sırasıyla 412 ve 298 olarak gerçekleşmiştir (Levi, 2003: 48).

Sendikalaşma hareketi, bütün dünyada sanayileşmenin bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'de de sanayileşmenin yoğunlaştığı bölgelerde sendikaların örgütlendiği görülmektedir. Böylece sanayileşme kutupları ile sendikaların yoğunlaştığı bölgeler arasında yakın bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de sendikacılık faaliyetleri imalat sanayinde yoğunlaşmıştır. 1961 Anayasası'nın sağladığı olanaklarla işçi sendikaları sanayi sektöründe gelişme zemini bulmuştur. İşçi sendikaları iş kolu (gıda, maden, metal-iş gibi) sendikaları şeklinde örgütlenmiştir. İşçi sendikalarının bir üst kuruluşu olan Türk-İş Konfederasyonu 1952 yılında kurulmuştur. Sonraki yıllarda bazı sendikalar Türk-İş'ten ayrılarak 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'nu kurmuştur (İlkin, 1988: 215).

Türkiye'de devlet özelleştirmelere rağmen hâlâ işveren kimliğine sahiptir. Bu nedenle, kamu kesimi işverenlerinin örgüt yapısı yasada ayrıca düzenlenmiş; grev-lokavt yasaları ise ayrıca düzenlenmiştir. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra hazırlanan 1982 Anayasası'nda sendika özgürlüğü benimsenmiş ancak tüm çalışanların bundan yararlanabilmesi kabul edilmemiş, sendikaların faaliyet alanlarına da çeşitli kısıtlama ve sınırlamalar getirilmiştir (Kutal, 1997: 259). 1980 öncesi dönemde 1961 Anayasası'nın sendikalara tanıdığı serbestçe siyaset yapma, siyasi partileri destekleme hakları nedeniyle sendikalar, siyasallaşma eğilimine girmiştir (Mahiroğulları, 2000: 125-126). Fakat bu dönemin askeri müdahale ile

kapanmasından itibaren devletin işgücünü destekleyici tavrı yerini çatışmacı işveren ilişkilerine bırakmıştır. Özel sektörde sınırlı örgütlenmenin olması da ekonomik istikrarsızlık döneminde sendikalaşma hareketine olan desteği azaltmıştır. Sendika-hükümet ilişkileri Anavatan Partisi'nin hükümet kurduğu 1983 tarihinden itibaren gergin ve müdahaleci bir döneme girmiştir. Türk-İş'in taleplerine olumlu bakmayan, görüşme taleplerini geri çeviren, sendika temsilcilerine açıkça tavır koyan Özal Hükümeti sendikaları karşısına almıştır. Mücadelede başarılı olmak için grev ertelemelerine gidilmiştir. Özellikle 1980 sonrasında yaşanan grevlerde ise daha önceden olduğu gibi grevde geçen sürelerin tazminat olarak işçiye yansımaması da grevlerin uzamasına, sendikaların toplu pazarlık güçlerinin azalmasına neden olmuştur (Yorgun, 1998: 239-276).

Anavatan Hükümetleri'nin kamu kuruluşlarında başlattığı, bir tür “sendikasızlaştırma” yolları olarak algılanan “özelleştirme”, “taşeron” ve “sözleşmeli personel” politikaları daha sonra iktidara gelen partiler tarafından da benimsenmiştir. Sonuçta 1980'den 1987 yılına kadar olan dönemde sendikalar “sendikal bağımsızlıklarını” koruyarak siyasi partilerle siyasi ilişki kurma yoluna gitmiştir. Anavatan Hükümeti'nin beklentileri karşılayamaması nedeniyle 1987 sonrası yaşanan ekonomik nedenler işçi hareketlerini yoğunlaştırmıştır. Bu süreçte Türk-İş genellikle tarafsız bir politika geliştirirken, DİSK ise sivil toplum örgütü olarak 55'inci hükümete (ANASOL-D) kuruluş aşamasında destek vermiştir. Bu desteğin verilmesinde, 1997 yılında sendikalara siyaset yapma yasağını kaldıran, sendika yöneticilerine siyasi parti yönetim organlarında görev alma serbestisi veren Anayasa Uyum Kanunları'nın da payı vardır (Mahiroğulları, 2000: 143-144).

3.3.8. Küreselleşmenin Sendikalara Etkileri

Küreselleşme ve artan ekonomik entegrasyon, yalnızca tüketici pazarlarını değil işgücü pazarını, ücretlerin belirlenmesini, istihdamı ve işyerlerini de şekillendirmektedir. Bu gelişmeler işletmelerden, sendikalardan, hükümetlerden ve tüketicilerden uyumun sağlanması için yeterli bir çaba istemektedir (Borghijs, 2000:23). Sendikaları diğer örgütlerden önemli kılan unsurlardan biri ücret ve

çalışma şartlarının belirlenmesinde büyük etkilerinin olmasıdır. Ancak Sanayi Devrimi'nden bugüne gelinceye değin rekabet ortamı büyük değişikliğe uğramıştır. Küreselleşme, endüstri ilişkilerini etkilemiş ve çeşitli araçlarla etkilemeye devam etmektedir. İstihdamı, ücretleri, örgütleri, sendikal hareketi, toplu pazarlık sürecini, işçi haklarını, çalışma koşullarını ve işgücü niteliklerini çeşitli nedenlerle değişime uğratmaktadır.

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. Gelişmiş ülkelerdeki çalışan kesim ve orta sınıf daha önceden elde ettiklerini koruma içgüdüsüyle kazançlarını altına, dolara ve diğer kıymetlere yatırmışlar; Dünya ile daha fazla entegre olmuşlar ve böylece sermayenin dalgalanması tüm Dünya'da başlamıştır. Başka bir deyişle, spekülasyon üretim hattında kârlı bir aktivite olmuştur. Bu günümüzün Dünya'sında özellikle finans dünyasında çok net bir şekilde görülebilmektedir. Bu yeni sermaye rejimine “esnek yığın” da denmektedir ki küresel ticarete belirsizliği ifade etmektedir (Swanger, 2002: 15).

Sermayenin esnekliği imalat sektöründe yerleşik sabit standartları değişikliğe uğratmıştır. Ticaret hayatındaki belirsizlikler çalışma hayatında iki temel tercihi beraberinde getirmiştir : (1) yatırımları sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu yerlere taşımak (Asıl amaç işçileri daha kolay kontrol edilebilme imkanına kavuşmaktır), (2) Hiçbir şey yapmayarak geçmişte kalıp, ülkelerinde çok iyi örgütlenmiş olan çalışanların kazanımlarını geriletme. Bugün Meksika'da ABD sınır hattı boyunca yerleşmiş “maquiladora sanayi” adı verilen ABD firmalarının yatırımlarıyla var olan bir çok şehir vardır. Bu işletmelerde 1992 yılı verilerine göre işçilik ücretleri haftalık 40 \$'dan aşağıdadır (Swanger, 2002: 16). Aslında şunu da belirtmek gerekir, oluşumlarını yerel ya da ulusal düzeyde gerçekleştirmiş olan işçi sendikaları, gittikçe artan oranlarda çok-uluslu sermaye mekanizmaları ve küresel ekonomi dinamiklerinin tehdidi altındadır. Zira, artan rekabet ortamı ulus-devletlerin yatırım ve istihdam ile koruyucu mevzuat arasında ters bir ilişki kurmalarına neden olabilmektedir (Özuğurlu, 2000: 148).

Milli sınırların yumuşatılması, üretim yönetiminin teknolojik gelişmeler sebebiyle değişmesi, bölgesel ve küresel işbirliklerin artması, sermaye, mal ve hizmetlerin serbest dolaşımı gibi gelişmeler ülkeler arası ticareti cazip hale sokarken, işverenlerin pazarlık güçlerini artırmakta, işçilerin gücünü ve sendikalarını ise zayıflatmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki yatırımlar emeğin ucuz olduğu bölgelere taşınmaktadır. Böylece, artan uluslararası rekabet, işletmeleri İKY tekniklerini uygulamaya itmekte ve zaman içerisinde İKY sendikaların rolünü işletme içerisinde kapabilmektedir (Ersinadım, 2001: 124). Değişen rekabet ortamı işletmelerin sahip oldukları formal yapıları derinden etkilemekte, İKY politikalarını ön plana çıkarmaktadır.

Klasik sendikaların geçmişte örgütlendikleri ve kontrol ettikleri büyük ölçekli dikey örgütlenmiş imalat sanayi firmaların, esnek üretim, taşeron sistemi ve üretimin Dünya ölçeğine yayılması gibi nedenlerden dolayı dikey örgütlenmeleri parçalamakta, bu süreç ise sendikaların kontrol edebilecekleri üretim birimini oldukça küçültmektedir (Kelleci, 2003: 51).

Çok-uluslu işletmelerin bazılarının tek başına temsil ettikleri güç ve kudret bir çok devletin ulaşamadığı bir düzeye ulaşmıştır. Bu kuruluşlar, sahip oldukları ekonomik ve mali güç sayesinde, toplumların siyasi yapısı ve sosyal politikaları üzerinde etkili olmaya başlamışlardır. Düzenledikleri çok taraflı yatırım antlaşmalarıyla yalnızca yerli sanayinin korunmasını amaçlayan kota, gümrük vergisi gibi unsurların kaldırılması dışında tüm ekonomik faaliyetlerde emek gücünün maliyetini düşürmeye çalışmaktadırlar (Turan, 1999: 90). Bu durum, doğal olarak, yerel şartlarda çalışan sendikaları zorlamaktadır.

Yatırım yaptıkları ülkelerdeki siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmelere çok duyarlı olan bu şirketler herhangi bir olumsuz gelişme karşısında hızla ülkeyi terk etmekte ve geride oldukça ciddi hasarlar ve sorunlar bırakmaktadır. Örneğin uluslararası bir şirket olan Nike firması üretimin büyük bir kısmını geliştirmekte olan ülkelere kaydırmış ve kötü çalışma şartlarından dolayı Nike firmasına karşı uluslararası anti-Nike kampanyası yürürlüğe konmuştur (Carry, 2002: 134). Ülkesiz şirketlerden biri olan Nike, ayakkabı üretiminin hemen hemen tamamını

gerçekleştirdiği Güney Kore ile Tayvan'daki yirmi üretim birimini ücretlerin en düşük olduğu Çin, Endonezya ile Tayvan'a taşımıştır. Diğer bir ÇUŞ olan Levi-Strauss şirketi ise 1990 yılında 1100 işçinin saatte 5.57 dolardan çalıştığı San Antonio fabrikasını bir anda kapatıp üretimi Dominik Cumhuriyeti'ne kaydırmıştır. Özellikle ABD'li şirketlerin üretimlerinin önemli bölümünü Jamaica, Guatemala, Panama, St. Lucia, Filipinler, Barbados, Belize, Kosta Rica ve Haiti gibi ekonomik ve siyasal olarak gelişmemiş bölgelere kaydardıkları ifade edilmektedir (Kaya, 2001: 115).

Çalışma hayatına ilişkin Batı normlarının istihdamla birlikte ihraç edilmemesi, çok-uluslu şirketlerin düşük ücret ve düşük çalışma standartlarının mevcut olduğu ülkeleri tercih etmeleri, eskiden sendikalaşma oranını olumlu etkileyen çok-uluslu şirketlerin bu anlamdaki etkilerini olumsuzlaştırmıştır. ÇUŞ'in sendikalara bakış açısını şu şekilde özetlenebilir (Yorgun, 1998:156):

- a) Katı ve sert İKY tekniklerinin uygulandığı yerlerde üniter bireysel İKY politikaları oluşturarak sendikalar ve toplu iş sözleşmesi sistemi devre dışı bırakılmaktadır. Sendikaların dışlandığı üniter bir yapılanma firma bazında öngörülürken, sendikanın işlevlerine alternatif olarak firma danışmanlık konseyleri oluşturularak çalışanların temsili sağlanmaya çalışılmaktadır. Geleneksel olarak sendikal geçmişi olmayan vasıfsız işçinin bulunduğu bu bölgelerde İKY politikalarını sendikasız uygulamak mümkün olmaktadır,
- b) İşyerinde sendika dışlanmamakta ve sendika ile işçi-işveren ilişkileri düzenlenmektedir. İKY politikalarını geleneksel endüstri ilişkileri mekanizmalarına paralel uyguladıkları görülmektedir,
- c) İşyerinde tek bir sendika ile diyalog kurarak grevsiz bir anlaşmanın yapılması sağlanmaktadır. Anlaşmazlık halinde ise arabulucu mekanizması devreye girmektedir.

Görüldüğü gibi küresel şirketler, sendikaları bütünüyle dışlamamaktadır. Uzlaşacağı sendikaları tercih etmektedir. Bu ikisinin alternatifi ise, uygulamada sendikanın bütünüyle sitem dışında bırakılmasıdır.

Küresel şirketlerde insan kaynağı yönetimi, endüstri ilişkileri ve sendikalar düzeyinde gelişen tartışmalarda, genelde ikili bir yaklaşım görülmektedir. Küresel şirket yöneticileri açısından bakıldığında, önlerinde iki seçenek bulunmaktadır. İKY tekniklerini ya sendikayı dışlayıp uygulayacaklar ya da sendikayla işbirliği içinde uygulayacaklardır. Genel olarak bakıldığında, eğilimin sendika ile birlikte ve geleneksel endüstri ilişkileri sistemlerine paralel olarak, İKY yönetiminin gelişme kaydettiği görülmektedir. Sendikalar ise işçilerin üretim sürecindeki sorunlarına eğilmekte ve yöneticilerle, firmanın ayakta kalması için yönetimin gerekli olduğuna inandığı değişikliklerde uzlaşmaktadırlar (Dergin, 2002: 112).

3.3.9. Sendikalar ve Teknolojik Değişim

Ekonomik büyüme, ulusal ekonomiler için Soğuk Savaş Dönemi'nden sonra öncelikli hedefler arasındadır. Fakat ekonomik büyümenin yakıtı geçmişe göre daha kompleks hale gelmiştir. Çünkü ekonomik büyümenin motorları (sermaye, işgücü ve teknoloji) hızla küreselleşmektedir (Good, 1996: 23). Bu süreçte sendikaların etkinliğini önemli derecede etkileyen bir diğer neden, hızı sürekli artarak yaygınlaşan teknolojik gelişme sürecidir. Teknolojik gelişmeler sonucunda 2020 yılında küresel işgücünün yüzde 2'sinden daha azı geleneksel kitle üretimi içerisinde istihdam edilebilecektir. Bu anlamda, örneğin, çelik endüstrisinde önemli şirketlerden biri olan US Steel şirketi, 1980 yılında 120.000 işçi ile ürettiği miktarın daha fazlasını, 1999 yılında 20.000 işçi ile üretebilmiştir (Selamoğlu, 2003: 67). Sanayi Devrimi'nden başlayarak sürekli gelişme eğiliminde olan teknoloji, çalışma hayatındaki büyük değişikliklerin ana sebebi olmuştur. Sanayileşmeye paralel olarak gelişen otomasyon teknolojisi kitlesel üretimi olanaklı kılarken, bir yandan da ortaya çıkardığı işgücü tipi ve üretim süreciyle sendikal gücün atmasına yardımcı olmuştur (Kağnıcıoğlu, 1999:240). Fakat zamanla değişen ekonomik yapı içerisinde teknoloji, geleneksel sektörlerin önemini yitirmesine yol açmakta ve imalat sanayinin istihdam

içerisindeki payının sürekli küçülmesine yol açmaktadır. Teknoloji, üretim sistemlerini değiştirmekte, çalışma biçimlerini dönüşüme uğratmakta ve istihdam edilen işgücünün niteliğini değiştirmektedir.

Yeni teknolojilerin istihdam düzeyi üzerindeki olumsuz etkisi, hizmet sektörü istihdamındaki artış ve atipik çalışma şekillerinin yaygınlaşması ve diğer esneklik uygulamaları sendika üye sayısını ve pazarlık gücünü olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın, 2003: www.sendika.org). Teknolojinin küreselleşmesi sendikaların ücret pazarlığını etkilemektedir. Eğer sendikalar işletmede çok zayıf pazarlık gücüne sahipse, yeni teknolojilerin üretimde kullanılmasını istihdamın azaltılmasına yönelik tedbirler olarak görmekte ve sonuçta konumlarını muhafaza etme veya uygulamaların geciktirilmesi yönünde çaba sarf etmektedirler (Lommerud et al., 2006: 20).

1961 yılında ABD’de motor üreticileri ile Birleşik Otomobil Çalışanları Sendikası arasında yapılan toplu pazarlık sürecinin sonucunda, sendika başkanı Norman Matthews şu şekilde açıklama yapmıştır (Barbrash, 1963: 46), “İşçiler daha çok ücretlerinin miktarı ile değil iş güvencesi konusunda ilgilendiler.”

Görüldüğü gibi, teknolojik değişim, toplu pazarlık sürecinde baskı unsuru olarak sendikaların karşısına çıkmaktadır. Bu baskı unsuru üç basamaklıdır (Barbrash, 1963: 46):

1. Sendikalar stratejilerini işlerini korumak ve en azından ücretlerini aynı düzeyde muhafaza etmek,
2. Değişim sürecinde mücadele ederek olabilecek kayıpların şokunu azaltmak,
3. İşten çıkarmaların veya maddi olanakların kaybının finansal araçlarla desteklenmesi yoluna gitmektedirler.

Henüz sanayileşme sürecini tamamlayamamış olan Türkiye’de teknolojik gelişmelerin sendikal hareketin yönünü belirleyecek düzeye yakın gelecekte ulaşmasının zor olduğu görülmektedir. Ancak teknolojik değişimin hızını dikkate

almak ve özellikle bazı sektörlerde (bankacılık, büro yönetimi gibi) bu etkilerin başladığını söylemek mümkünken, bunu genele yaymak mümkün değildir (Yorgun, 1998: 228).

3.3.10. Sendikalar ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

İşgücünü oluşturan bireyler 20'inci yüzyılın geleneksel çalışanlarına göre iş konusunda çok farklı beklentiler içerisindedir. Organizasyonlar geçmiş tecrübelerimizle karşılaştığımızda daha eğitilmiş işgücünü istihdam etmektedirler. Çalışanların daha yüksek maaş beklentileri vardır. Organizasyonun karar alma süreci içerisinde yer almak için fırsatları değerlendirmektedirler. Ayrıca, işyerinde itibar görmek amaçları arasındadır (Burke and Eddy, 2006: 86). İnsan kaynakları yönetimi, pek çok araştırmacı ve uygulamacı tarafından işçi-işveren ilişkisinin *kişiselleştirilmiş bir yaklaşımı* olarak görülmektedir. Bu yaklaşıma, özellikle sendikasız sektörlerde öncülük edilmektedir. Buna karşılık, sendikaların insan kaynakları yönetimi ile ilgili uygulamalara nasıl reaksiyon gösterecekleri, nasıl cevap verecekleri ve bu konuları nasıl değerlendirecekleri tartışma konusudur. Çünkü, İKY uygulamalarının sendikasız sektörlerde göre sendikalı sektörlerde daha hızlı yayıldığı ifade edilmektedir (Öksüzömer, 2005: www.ismmmo.org.tr/docs/malicozum).

İKY'de 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 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 yapılanış tarzı işletmeleri insan kaynaklarıyla doğrudan, birebir ilgili duruma getirmiştir. Yani bir şekilde (işçilerin dolaysız örgütlenmesi olan) sendikalarla ilişkiye gitmeden, "insanlar-çalışanlar"la temas kurmaktadır (Engin, 2000: 138). Böylece, işçinin işletmeyle ilk temasından başlayarak çalışma koşulları da dahil olmak üzere gerekli olan tüm işlemler sendika dışında, toplu iş sözleşmesi dışında gerçekleşmektedir.

Bu bağlamda, İKY'nin temel unsuru çalışanların örgüte bağlılıdır. İşletmeye bağlılık amacı işçi sendikacılığı için doğrudan bir tehdit oluşturmaktadır. İKY'nin bağlılık konusu üzerinde durmasının üç nedeni vardır (Erdut, 2002: 57):

1. İşletmeye bağlı olan işçilerin daha fazla motive olduklarının ve sözleşmenin ötesine geçtiklerinin düşünülmesi ve daha yüksek bir performans göstermelerinin beklenmesi,
2. İşletmeye bağlı işçilerin sorumluluk duygusu ile bağımsız karar verebilmesi ve kendi kendini denetlemesi beklenmektedir. Böylece, gözetim ve denetim elemanlarına gerek duyulmayacaktır,
3. İşletmeye bağlanan işçilerin örgütte kalıcı olması, seçim, eğitim ve geliştirme konusunda yapılan yatırımların karşılığının alınmasını sağlayacaktır. Buradaki sorun, işçilerin ortak çıkarlarını koruyup geliştirmek için sendikal dayanışmaya gereksinim duyup duymayacağıdır. Çünkü burada amaç; işletmenin hedef ve değerleriyle işçinin kimliğinin özdeşleştirilmesi, işletmeye ait olma ve işçinin işletmenin yararı için çaba harcama isteğinin sahiplenilmesidir.

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 firmalar için bir maliyet unsuru değil bir varlık olarak görülmektedir (Kurtulmuş, 2000:1999). Sendikalar yalnızca ücret sendikacılığı yaparken İKY ise çalışana ücret yanında diğer kazanımlar ve haklar sağlamak için çalışmaktadır. Bu süreç, çalışanların sendikalara olan güvenlerinin azaltmakta ve bu da sendikalaşma oranlarına yansımaktadır (Kab, 1998: 81).

Başta ABD olmak üzere bir çok sanayi ötesi ülkesinde faaliyet gösteren sendikalar, eski model ücret ve sosyal hak pazarlığı sendikacılığından ayrılmaktadır. Söz konusu ülkelerde sendikaların yeni stratejileri, işyerinde verimliliği ve işbirliğini artırmayı hedefleyen, yenilikçi yönetim, yöntem ve tekniklerin uygulanmasına

gönüllü katılarak, işin yeniden örgütlenmesi süreçlerinde olabildiğince etkinlik sağlamaktadır. Böylece, işyerindeki verimlilik ve üretimdeki artış sonucunda ortaya çıkan menfaatten her iki kesim de istifade etmektedir (Özgen, 2005: 47). 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 problemlerinin 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 (Noe et al., 2004: 36). Buna göre, bir işyerinde çalışanlar yeteneklerine göre üç dereceye ayrılabilir (Kilcourse, 1996:7):

1. Düşük nitelikli veya niteliksiz çalışanlar,
2. Yüksek nitelikli çalışanlar (eğitimli çalışanlar),
3. Çekirdek çalışanlar (işyeri için yaşamsal anlamda stratejik öneme sahiptirler).

İkinci dereceden işgücüne giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat nitelikli işgücüne sahip olmak belli bir maliyet gerektirdiği için servis sektörü dahi hizmetlerin bir bölümünü Uzak Doğu ülkelerinde gerçekleştirmektedir. Böylece, ücretler düşürken kârlar yükselmektedir (Kilcourse, 1996: 4). Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların çok azı kötü çalışma şartlarına karşı mücadele edebilmişlerdir (Carry, 2002: 134). Sonuçta sendikalar yalnızca ulusal sınırlar arasında mücadele etmemektedirler. Zira herhangi bir işletme fırsat bulduğunda yatırımlarını başka ülkelere kaydırabilmektedir. Doğaldır ki sendikaların pazarlık güçleri bu durum karşısında zayıflamakta, inisiyatif işletmeye geçmektedir. Bir çok uluslararası şirket, işçilik maliyetlerinin düşük olduğu, sendikalaşmanın zorunlu olmadığı ülkeleri tercih ederken, bir çok Türk şirketi de ulusal sınırların ötesinde örgütlenmiş ve iş kurmuştur. Örneğin Türkiye'nin üç büyük otomobil lastiği üreticisinden biri olan Pirelli 2000 yılı için planladığı 250 milyon dolarlık yatırımı süresiz olarak durdurma kararı alırken, aynı yıl için işçilik maliyeti çok daha ucuz

olan Mısır'da 140 milyon Euro tutarında bir yatırım planlamıştır (Altıparmak, 2001: 217).

3.4. Küreselleşmenin ve Değişen Teknolojinin Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimine ve Sendika İlişkilerine Etkisi

21'inci yüzyılın ilk yarısında devletler ekonomik açıdan birbirlerine bağımlı hala 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 sonucu çok-uluslu şirketler ile ulusal şirketler arasında yoğun bir rekabet ortamı doğmuştur. Türkiye'de bu rekabet ortamından etkilenmektedir. Devletin işveren rolü yapılan özelleştirmelerle azalmaktadır. Ekonominin dışa açılması sonucu uygulanan siyasi ve ekonomi politikalar, işletmelerin yönetim ve organizasyonlarında teknolojilerin yorumlanması geleneksel ekonomilere göre örgütlenen sendikaları zorlamakta ve işletmelerin insan kaynakları politikalarını etkin hale getirmektedir.

3.4.1. Küreselleşme ve Türkiye'nin Entegrasyonu

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 (Lukas, 2000: 1). Küreselleşmeyi ölçmek için literatürde çeşitli ampirik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar temelde benzer kriterleri gözetmektedir. Benzer çalışmaların çoğu karşılaştırma esasına dayanmaktadır. Ayrıca, temel aldıkları konu ulusal ekonomilerin dışsal etkilere ne kadar açık olduğu yani serbestlik dereceleri ile ilgilidir.

Aktan (1999)'a göre, bir ülkenin küresel ekonomiyle entegrasyonunu ölçmek için uluslararası mal, sermaye ve emek hareketleri göstergelerini incelemek ve tespit etmek gerekir. Bu göstergeler sırasıyla uluslararası ticaret hacmi, uluslararası sermaye hareketleri, portföy yatırımları ve doğrudan sermaye yatırımları göstergeleri ve küresel emek akışkanlığının derecesidir (Aktan, 1999: www.dtm.gov.tr)

Lukas ve diğerlerinin yayınladıkları “Dünyanın Ekonomik Serbestliği: 2000 Yılı Raporu”nda küreselleşme “ekonomik serbestlik” adı altında ölçülmüştür. Belirlenen her bir kriter için 0 – 10 arası puan verilmiştir. Raporla şu kriterler dikkate alınmıştır (Lukas, 2000: 1):

- Her bir ülkenin gümrük tarifesi oranları,
- Uluslararası ticaretten (ithalat-ihracat) alınan vergilerin yüzdelik oranı,
- Tarife dışı engellerin varlığı,
- Toplam ticaret hacminin büyüklüğü.

Altı yıldan beri her sene yinelenen AT Kearney/FOREIGN POLICY Küreselleşme Endeksi ise dört temel bölümden oluşmaktadır (Foreign Policy, 2004: 52):

1. **Ekonomik Entegrasyon:** Ticaret, doğrudan yabancı sermaye yatırımları
2. **Kişisel Temas:** Uluslararası yolculuk ve turizm, uluslararası telefon trafiği, döviz transferleri ve kişisel havaleler (işçi dövizleri, kişiler arası transferler ve diğer devlet dışı transferleri içermekte)
3. **Siyasi Katılım:** Uluslararası organizasyonlara üyelik, BM (Birleşmiş Milletler) faaliyetlerine kişisel ve devlet düzeyinde yapılan finansal katkılar, imzalanan antlaşmalar
4. **Teknolojik Bağlanmışlık:** İnternet kullanıcıları, internet hostları ve güvenli sunucular (server)

Endeksin Hesaplanması: Endeks yukarıda belirtilen dört temel bileşeni (toplam 12 değişken) incelerken, zaman serileri yardımıyla bileşenlerin geçirdiği aşamaları dikkate almaktadır. Endeks, Dünya nüfusunun % 85'ini barındıran ve küresel GSYİH'nin % 96'sını üreten 62 ülkeyi kapsamaktadır. Her değişken için ortaya çıkan verilerde o yılın en yüksek değeri referans alınmaktadır. Bir çok değişkende ortaya çıkan rakamlar ülkenin (GSYİH ile ölçülen) nominal ekonomik üretimine ya da uygun koşullarda, nüfusuna bölünmektedir. En yüksek veriye bir değer verildikten sonra diğer tüm veriler, tüm verilerin değerleri birin kesitlerine dönüştürülmektedir. Sonuçta küreselleşme endeksi, her ülke ve her yıl için hesaplanan göstergelere ait puanlarının toplanmasıyla elde edilmektedir.

2005 Küreselleşme Endeksi'ne göre en tepede Singapur yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerden ABD dördüncü, Kanada altıncı, Fransa on sekizinci ve Japonya yirmi sekizinci sırada yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelere Polonya yirmi ikinci, Arjantin kırk yedinci ve Hindistan altmışıncı sırayı paylaşmaktadırlar. Türkiye aynı küreselleşme endeksinde 56'ncı sırayı almıştır. Türkiye 2003 yılında 47'inci, 2004 yılında ise 55'inci sırayı almıştır.

Türkiye, küreselleşme endeksine göre ekonomik entegrasyonda 49'uncu, kişisel temas düzeyinde 54'üncü, teknolojik bağlanışlıkta 39'uncu ve siyasi katılımında 47'inci sırada yer almıştır.

1996 yılında Dünya Bankası tarafından yayınlanan "Global Ekonomik Öngörüler ve Gelişmekte Olan Ekonomiler" başlığını taşıyan raporda da bir endeks geliştirilmiş global ekonomik entegrasyon yönünden ülkelerin durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu endeks 1980- 1995 yıllarını kapsamaktadır. Endekste Singapur 3.52 puanla en yüksek puana ulaşmıştır. Türkiye ise 1,87 endeks puanına sahiptir.

A.T. Kearney/FOREIGN POLICY küreselleşme endeksinde yer alan Türkiye'nin ulaştığı düzeyler endekste birinci sırayı alan Singapur ile karşılaştırma yapabilmek için aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Çizelge 11: Türkiye'nin ve Singapur'un 1993-2003 Yılları Arasında Ulaştıkları Karşılaştırmalı Küreselleşme Verileri

	Türkiye		Singapur	
	1993	2003	1993	2003
Toplam Nüfus	66.221.100	71.35.200	3.810.680	4.252.480
GSYİH (ABD doları)	205.417.000.000	239.822.000.000	81.910.000.000	91.342.000.000
İhracat (ABD doları)	30.662.000.000	51.206.000.000	110.264.000.000	157.809.000.000
Uluslararası Örgütlere Üyelik Sayıları	10	10	10	10
Kişi Başına Düşen İnternet Hostları	0.0007380	0.0050359	0.0175979	0.1140003
İnternet Kullanıcıları Sayısı	450.000	6.000.000	750.000	2.135.034
Güvenli Sunucular	33	650	105	880
Uluslararası Telefon Trafik (dakika)	955.850.368	1.300.000.000	1.070.000.000	1.251.145.755
Ülkeye Gelen Turist Sayısı (Kişi)	8.960.000	13.341.000	5.631.000	5.705.000
Güvenlik Konseyine Yapılan Finansal Katkılar/GSYİH (%)	0.0003825	0.0016260	0.0003665	0.0075415
Doğrudan Yabancı Yatırımlar (ABD doları)	940.000.000	575.000.000	7.690.300.000	11.408.900

Kaynak: 2006: <http://www.atkearney.com>

Çizelge 11'de küreselleşme endeksinde ilk sırayı alan Singapur ve 55'inci sırada yer alan Türkiye'nin verileri karşılaştırılmıştır. Türkiye ve Singapur farklı coğrafi alanlarda yer almaktadır. Küreselleşme düzeylerini gösteren verilere bakıldığında Türkiye'nin Singapur'a göre bilişim sektörlerinde daha az ilerleme gösterdiği, doğrudan yabancı yatırımlarda da cazip pazar şartlarına ve nüfusuna karşın yeterince sermaye çekemediği görülebilmektedir. İhracat rakamlarında 10 yıllık süreçte Türkiye % 70 oranında bir artış gerçekleştirmiş, buna karşılık Singapur'un ihracatı % 42'ye varan bir artışa ulaşmıştır. Bu artışın sağlanmasında Türkiye'nin 1980 sonrasında uygulanan ihracata yönelik iktisadi politikaların rolünün olduğu ifade edilebilir. Fakat bu rakamları kişi başına düşen miktar olacak şekilde dikkate alındığında Türkiye'nin daha çok üretmesi gerektiği ve küreselleşmeden alabileceği payının daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca

gelişmiş teknolojilerin kullanımının Türkiye'nin gelişimine avantaj sağlayacağı açıktır.

Küreselleşme sürecinde sendikalar tüm Dünya'da çeşitli nedenlerle güç kaybetmektedir. Dünya'da yaşanan ekonomik dönüşümlerin Türkiye'yi de bir şekilde etkisi altına aldığı belirtilmek gerekir. Bu anlamda, Türkiye'de yaşanan dönüşümler de tüm Dünya'da yaşanmaktadır. AT Kearney/FOREIGN POLICY Küreselleşme Endeksi'nde yer alan bazı ülkelerin sırası ve sendikalaşma oranları aşağıda Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12: Bazı Ülkelerin A.T. Kearney/FOREIGN POLICY Küreselleşme Endeksindeki Sıraları ve Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranları

	Küreselleşme Endeksindeki Sırası (2005 yılı)*	1980 Yılı Sendikalaşma Oranı (%)**	2003 Yılı Sendikalaşma Oranı (%)**
ABD	4	19.5	12.4
Kanada	6	34.7	28.4
Avustralya	13	40.5	22.9
Japonya	28	31.1	19.7
Almanya	21	34.9	22.6
Fransa	18	18.3	8.3
İngiltere	12	50.7	29.3
İrlanda	2	57.1	35.3
Norveç	14	58.3	53.3

Kaynak: ** Visser, 2006: 45

* Foreign Policy, 2005: 52

Çizelge 12'de görüldüğü gibi küreselleşme endeksinde ilk sıralarda yer alan ülkelerde sendikalaşma oranları düşmektedir. Sendikalar küreselleşmenin etkilerinden bağımsız değildir. Çünkü, sendikalar gelişmiş ülkelerin sanayileşmesi ile ortaya çıkan örgütlenme biçimidir. 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) olabildiği gibi yaşanan teknolojik gelişmeler de rol oynamaktadır.

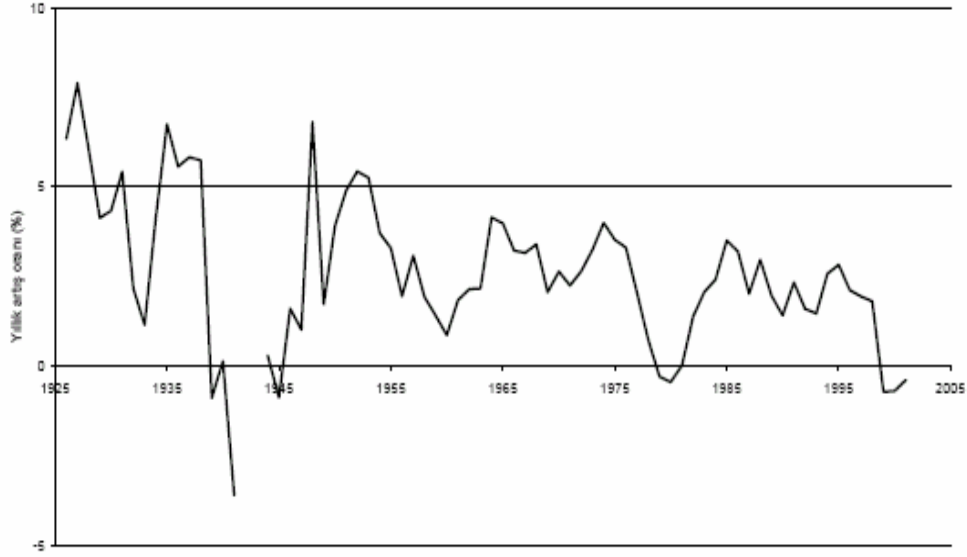
3.4.2. Türkiye’de Teknolojik Değişim ve İstihdam

Dünya genelinde artan küreselleşme eğilimi ve buna bağlı olarak gelişen rekabet ortamında göz ardı edilemeyecek en önemli faktör kuşkusuz teknoloji olacaktır. Bilimsel çalışmaların uygulamaya konulmasıyla hayatın hemen her alanında etkili olan teknoloji, Sanayi Devrimi sonrasında önce insanların makineleri yönetmesi anlamındaki mekanizasyon, daha sonra da makinelerin makinelerle kontrolü anlamındaki otomasyon yoluyla mal ve hizmet üreten işletmelere, her zaman önemli etkileri beraberinde getirmiştir. Yüksek teknolojinin hızla gelişmesi ve artan uluslararası rekabet, küresel ekonomilerdeki yapısal değişimin nedenleri arasında en önemli etken olarak görülmektedir. Buna göre rekabet, teknolojik gelişmeye neden olmakta, geliştirilen yeni teknolojiler yeni fırsatlar doğurmakta ve piyasalar değişen talebi karşılayabilmek için yeni ürünler üretmektedirler. Yani, genel olarak ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler büyük ölçüde teknolojik ilerlemeye bağlıdır. Teknolojik ilerlemenin en önemli motoru rekabet unsurudur. (Akın, 2005, www.bilgiyonetimi.org).

Uzun dönemde verimlilik artışının kaynağını, iktisatçılar farklı ekollerden olsalar da teknolojik yenilikler ve nitelikli emek olarak göstermektedir. Örneğin Neo-klasik iktisatta teknolojik gelişme üretim fonksiyonunda yukarıya doğru sürekli bir kaymayla açıklanırken, Evrimci Kurama göre ise, teknolojik gelişme ve teknolojik bilgi belirli kurumlar içinde ortaya çıkan bir olgu olarak açıklanmaktadır (Soyak, 1995: 94).

Uzun dönemde Türkiye’de emek üretkenliği (kişi başına düşen GSYİH artış oranları) incelendiğinde artışlar, Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze dört dönemi işaret etmektedir. Buna göre ekonomide her büyük daraldan sonra köklü dönüşümler gerçekleşmektedir. Bu gelişmeler Şekil 4’de rahatlıkla görülebilir (Taymaz ve Suiçmez, 2005: 6).

Şekil 4: Türkiye’de Kişi Başına Reel GSYİH Artış Oranları, 1926-2001 (5 yıllık ortalama değer)



Kaynak: Taymaz ve Suiçmez, 2005: 6

Şekil 4’ü incelediğimizde Türkiye’nin geçirdiği siyasi ve ekonomik dönüşümlerin aralıkları rahatlıkla belirlenebilir:

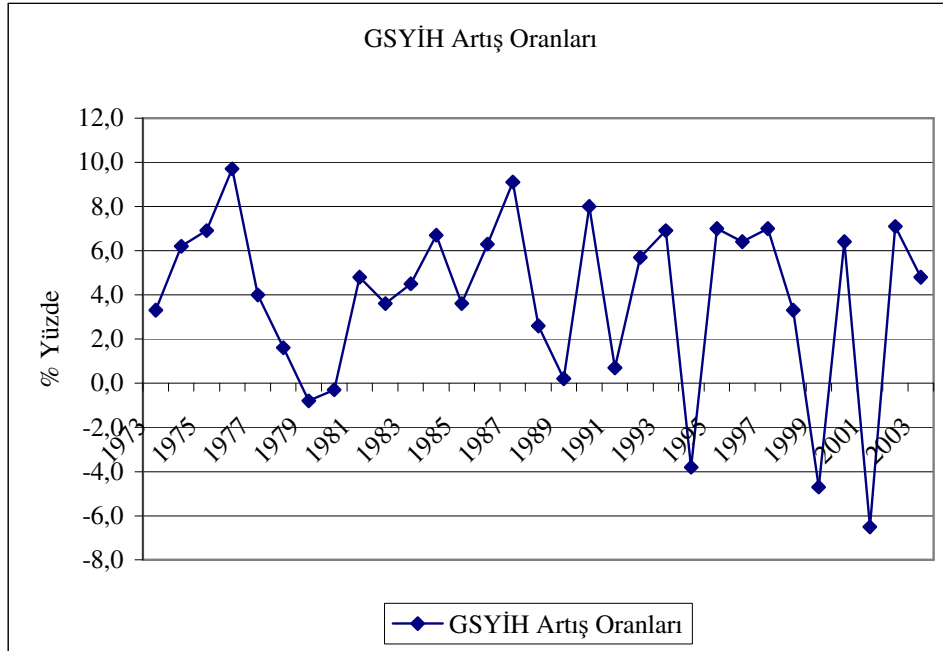
- 1923-1940 tek parti dönemi,
- 1945-1960 çok partili dönemi,
- 1960-1980 ithal ikameci dönemi,
- 1980- ---- dışa açık “büyüme” dönemi.

Türkiye’de sendikalaşma hareketi bu dönemlerde uygulanan ekonomi politikalarından olumlu veya olumsuz etkilenmiştir. 1960-1980 yılları arasında sendikalara tanınan haklar sayesinde sendikaların sayısında ve üye sayılarında büyük artışlar kaydedilmiştir. Devlet uyguladığı ekonomik politikalarla en büyük işveren haline gelmiştir. Bu durum sonucunda sendikalar kamu sektöründe yoğun olarak örgütlenmiştir. Sendikalar devletin en büyük işveren olduğunu dikkate almışlardır. Devrin hükümetleriyle iyi ilişkiler kurabildikleri takdirde üyeleri için daha fazla kazanç elde edebileceklerinin hesabını yapmışlardır. Dolayısıyla sendikalar, özel

kesimde güçlenemediği 1970’li yılların ortalarına kadar devletle çatışma yerine “uzlaşma”ya yönelik politikaları benimsemişlerdir (Mahiroğulları, 2000: 168).

Ulusal ekonomilerin gelişmesini ölçmek için GSYİH artışı veya kişi başına refah artışı kullanılmaktadır. Bu gelişmelerin sürekliliği ise verimlilik artışlarına bağlıdır. Şekil 5’de Türkiye’de 1973-2003 yılları arasında yaşanan GSYİH artış oranları gösterilmektedir.

Şekil 5: GSYİH Artış Oranları (1973-2003)

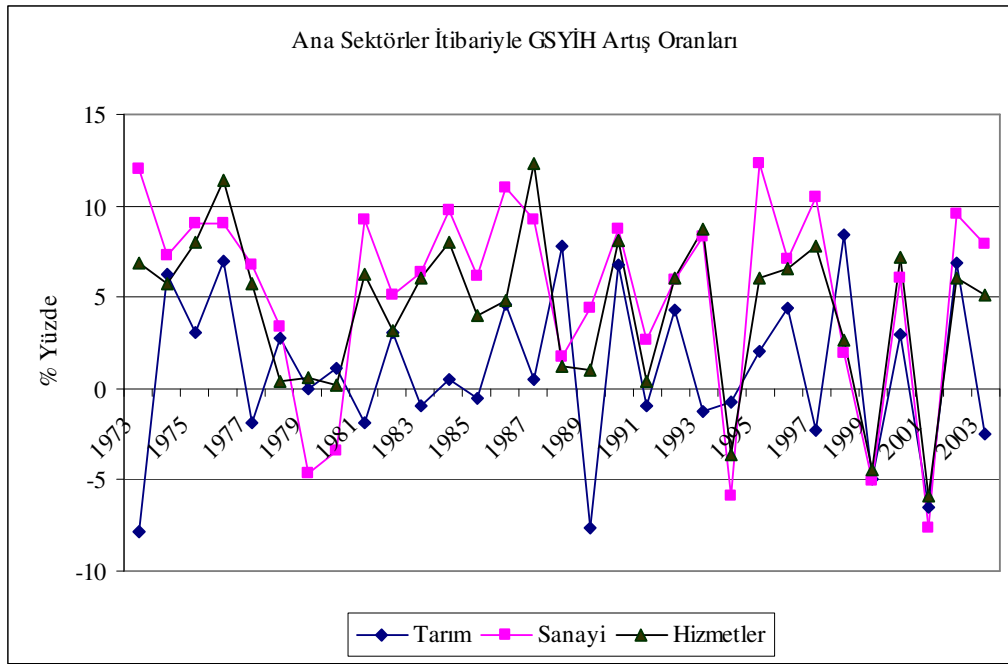


Kaynak: Saygılı et al., 2005: 60

Şekil 5’de görüldüğü gibi Türkiye’nin GSYİH artış oranları son 30 yılda istikrarsız bir seyir izlemektedir. Bu dönem içerisinde yaşanan ekonomik krizler veya ekonomik dönüşümler grafiğe bakarak kolayca görülebilmektedir. 1980’li yıllardan itibaren ithal ikameci politikalar terk edilerek ihracata dayalı büyüme stratejisine geçilmiştir.

Ekonomideki her büyük daralmadan sonra köklü dönüşümler gerçekleşmektedir (Taymaz ve Suiçmez: 2005: 7). Buna göre 1999 ve 2001 ekonomik krizlerinden sonra çalışma hayatında köklü dönüşümlerin gerçekleşme olasılığı yüksektir. Teknoloji giderek çalışma hayatından daha fazla pay almaktadır. Türkiye’de işsizlik oranları aynı kalırken üretkenlik artmaktadır.

Şekil 6: Türkiye Ekonomisinde Ana Sektörler İtibariyle GSYİH Artış Oranları



Kaynak: Saygılı et al., 2005: 60

Şekil 6 incelediğinde de açıkça görülebilmektedir ki Türkiye ekonomisinde yaşanan ekonomik krizlerin ve yapısal dönüşümlerin içerdiği süreçler tarım, sanayi ve hizmetler sektörünü etkilemiştir. Bu süreç içerisinde sanayi sektörü ekonomik krizlerin yaşandığı yıllar dışında % 5 - % 15 aralığında büyüme göstermiş, tarım sektörü % -5 ile % 10 arasında ve hizmetler sektörü ise % 0.0 - % 10 aralığında artmıştır. Ayrıca ekonomik krizleri izleyen yıllarda her üç sektör de hızlı bir büyüme göstermiştir.

Çizelge 13: Türkiye Ekonomisinde Yıllar İtibariyle GSYİH'nın Ana Sektörlerde Dağılımı (%)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1980	26.0	21.4	52.6
1981	24.4	22.3	53.4
1982	24.2	22.6	53.2
1983	23.0	23.0	54.0
1984	21.6	23.7	54.7
1985	20.8	24.3	54.9
1986	20.5	25.4	54.2
1987	18.9	25.4	55.7
1988	19.8	25.2	55.0
1989	18.3	26.2	55.5
1990	18.1	26.4	55.5
1991	17.8	26.9	55.3
1992	17.6	27.0	55.5
1993	16.2	27.3	56.4
1994	16.7	26.7	56.5
1995	15.9	28.1	56.2
1996	15.6	28.2	56.4
1997	14.3	29.2	56.5
1998	15.0	28.8	56.2
1999	14.9	28.7	56.4
2000	14.6	28.6	56.8
2001	14.6	28.2	57.2
2002	14.5	28.9	56.6
2003	13.5	29.7	56.8

Kaynak: Saygılı et al., 2005:62

Çizelge 13'de de görüldüğü gibi tarım sektörünün GSYİH'daki payı 1980-2003 yılları arasında % 26.0 'dan %13.5'e kadar düşmüştür. Sanayi sektörü ise GSYİH'daki payı yaklaşık 8 puan artarak 1980-2003 yılları arasında % 21.4'den % 29.7'ye çıkmıştır. Hizmetler sektörü ise aynı süre içerisinde payını % 52.6'dan % 56.8'e çıkarmıştır. Bu dönem içerisinde tarımın göreceli ağırlığı azalmış sanayi ve hizmetler sektörünün payları artmıştır.

Neo-klasik iktisatta teknolojik gelişme, zamanın geçmesi ile ortaya çıkan ve maliyeti olmayan bir faktör olup yalnızca yönetim ve örgütlenme alanındaki iyileşmelerden kaynaklanmaktadır. Buna göre, teknolojik gelişme yeni yatırımlarla gerçekleşmektedir. Teknolojik gelişmeyi ölçmek için ise yalnızca yeni makinelerin veya yatırımların yapım tarihleri dikkate alınmaktadır. "Teknolojik düzeyi" de ifade

eden işletmelerdeki sermaye stoku farklı teknolojik düzeyleri yansıtan farklı yaşlardaki makinelerden oluşmaktadır (Turunç, 1988: 14).

Türkcan (1997)'a göre gelişmiş bir sanayi ekonomisinde, teknolojinin- üretimin uç noktalarında bulunan bir toplumda, verimlilik artışı teknik bir ilerlemeyle eş anlamlıdır. Teknolojiyi dışarıdan transfer etme durumundaki az gelişmiş bir ekonomide teknik ilerleme tek başına sürdürülemez. Verimlilik artışları; eğitim, yaparak öğrenme, fabrika düzenlerinin değiştirilmesi gibi faktörlerden etkilense de; teknolojik değişimler uzun dönemde sermaye yatırımlarına ve Ar-Ge harcamalarının miktarına bağlıdır (Türkcan, 1997: 57).

Teknolojik gelişme, üretim fonksiyonunda yukarıya doğru bir kayma sağlar. Yani, üretim eskisinden daha az girdiyle gerçekleştirilebilir. Bir başka deyişle, aynı miktarda girdi kullanılarak daha fazla ürün üretilebilir. Aynı zamanda teknolojik gelişme emeğin niteliğindeki iyileşmeleri, örgütlenme yapısındaki değişiklikler ve verimlilik artışlarını da kapsamaktadır. Burada toplam faktör indeksi, toplam üretim düzeyinde tüm üretim faktörlerinin etkisini gösterdiği için teknolojik gelişmenin bir göstergesi olarak kullanılabilir (Turunç, 1988:15). Verimliliğin diğer geleneksel ölçüleri kısmi verimlilik ölçüleri (emek verimliliği gibi) olarak bilinirler. Kısmi verimlilik ölçüleri toplam faktör verimliliği (TFV)'nden farklı olarak ayrı ayrı ele alınır. TFV'deki değişme teknik etkinlikteki değişme ve teknolojik değişme olmak üzere ikiye ayrılır. Bunlar, firma düzeyinde yüksek ekonomik performans düzeylerine ulaşabilmenin ve böylece yüksek rekabet gücüne sahip olabilmenin de ana unsurunu oluşturur (Deliktaş, 2002: 248). Teknolojik değişim sermaye ve işgücünden tasarruf sağlayan bir dönüşümdür. Fakat emeğin ucuz, sermaye mallarının pahalı olması halinde, emek-yoğun bir yöntemin uygulanacağı bir gerçektir. Bu durumda işletmelerin teknolojiyi daha az kullanarak ucuz işgücü istihdam edebileceği yerleri tercih etmesi doğal olarak kabul edilmelidir.

Teknik ilerleme tanımlanırken, üretim faktörleri arasındaki “marjinal ikame oranı” kavramından faydalanılmaktadır. Eş ürün analizinde kullanılan üretim faktörleri (emek ve sermaye) arasındaki ikame oranını, faktörlerin marjinal ürünleri belirlemektedir. **Sermayeden tasarruf sağlayan teknolojik değişim:** Emeğin

sermayeye oranı sabitken, teknolojik değişim emeğin marjinal ürününü sermayenin marjinal ürününe kıyasla daha fazla artırıyorsa, sermayeden tasarruf sağlıyor demektir. **Emekten tasarruf sağlayan teknolojik değişim:** emeğin sermaye oranı sabitken, sermayenin marjinal ürününü emeğin marjinal ürününden daha hızlı artırmasıdır (İlkin, 1988: 226).

Teknolojik ilerleme, doğrudan maddi ve insan kaynaklarının nitelik düzeyine bağlıdır. Çizelge 14’de gelişmiş ülkelerde sağlanan ekonomik büyümenin kaynakları gösterilmiştir.

Çizelge 14: Bazı OECD Ülkelerinde ve Türkiye’de Büyümenin Kaynakları

Ülkeler ve Dönemler	GSYİH Büyümesi	Sermaye Stoku Artışının Etkisi	İstihdam Artışının Etkisi	Toplam Faktör Verimliliği Artışının Etkisi
ABD				
1970-1991	2.68	34.5	47.5	17.8
1992-2000	3.95	32.7	30.1	36.6
Japonya				
1970-1991	3.45	33.1	12.5	33.1
1992-2000	3.09	24.0	9.1	-52.6
Finlandiya				
1970-1991	2.95	30.0	2.8	57.6
1992-2000	3.45	38.9	-4.3	92.5
İsveç				
1979-1991	1.94	41.9	21.4	36.7
1992-2000	2.28	18.3	-17.6	100.1
Türkiye				
1970-1991	4.02	72.3	21.0	6.5
1992-2000	4.38	70.1	20.0	9.5

Kaynak: Saygılı et al., 2005: 10

Çizelge 14’de, ABD’de büyümenin ana unsuru ilk dönemde istihdam artışından kaynaklanmakta, ikinci dönemde ise teknolojinin bir ifadesi olan toplam faktör artışı büyümeyi tetiklemektedir. Diğer üç ülkede (Japonya hariç) de ilk

dönemde ABD'deki benzer gelişim göze çarpmaktadır. İkinci dönem (1992-2000) toplam faktör artışının etkisi ön plana çıkmaktadır. Özellikle İsveç'teki gelişim dikkate değerdir (% 100,1). Bütün bu veriler göstermektedir ki ekonomilerin büyümesi özellikle küreselleşmenin hızlandığı 1990'lı yılların başından itibaren teknolojik gelişmelere bağlı kalmakta, istihdam artışının yani emek faktörünün göreceli katkısı azalmaktadır. Türkiye'nin 1972-2000 yılları arasında ekonomik büyümesinin asıl kaynağı toplam faktör verimliliği (TFV)'nden ziyade sermaye yatırımlarından ve istihdam artışından kaynaklanmaktadır (Saygılı et al., 2005: 10). TFV daha önce de belirtildiği gibi teknik etkinlikler ve teknolojik değişmeyi ifade etmektedir.

Türkiye ekonomisinin dünya pazarlarına açılması 1980-83 dönüşümü ile başlamış, 1989-1990'da da tamamlanmıştır. Bu süreçte, öncelikle mal piyasaları dış pazarlara açılmış ve ticaret kotalarının koruması altındaki ithalata rejimi serbestleştirilmiştir. Döviz kuru yüksek bir devalüasyonu takiben esnekleştirilmiş ve dolaylı teşviklerle birleştirilerek sanayinin ihracata yönlendirilmesinde temel bir araç görevi görmüştür. Finans piyasalarının dış finans merkezleriyle bütünleşmesiyle 1990'lı yıllardan itibaren Türkiye ekonomisi dışa açık bir ekonomi konumuna gelmiştir (Yeldan, 2004: 25). Böylece ekonominin bir parçası olan işletmeler dışa açılan Türkiye ekonomisinde rekabet edebilmek için teknolojiye ve insana yatırım yapmışlardır. Rekabet, teknolojik ilerlemenin yakıtıdır. Teknolojik ilerleme zaman içerisinde işletmelerin üretim, pazarlama, yönetim ve organizasyon anlayışlarında değişiklikler yaratabilmektedir.

Teknolojik değişim sendikalar üzerinde üretim anlayışları değiştiği için olumsuz etki yapabilmektedir. Norveç'te teknolojik gelişmelerin küreselleşme süreci içerisinde sendikaları nasıl etkilediği konusunda bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada verimlilik artışı ile ücretlerin ters orantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Verimlilik yükseldikçe sendikaların pazarlık güçleri zayıflamaktadır. Çünkü teknolojik yenilikler verimliliği yükseltirken aynı zamanda işgücünden de tasarruf yapabilmektedir. İşgücünün talep esnekliği azalmaktadır. Teknolojik değişimler her bir çalışanın verimliliğini artırıcı etki yapmaktadır. Ayrıca, yapılan çalışmalarda

özellikle Kuzey Amerika ülkelerinde Ar-Ge faaliyetlerinin sendikalar üzerinde olumsuz etki yarattığı belirtilirken, Avrupa’da böyle bir olumsuz etkiden söz edilemeyeceği belirtilmektedir (Lommerud et al., 2005: 10).

Rekabet sonucu değişen ve yenilenen teknolojiler uzun dönemde ülke ekonomilerinde büyümeyi de beraberinde getirmektedir. Uzun vadede sürekli büyümenin temel nedeni teknolojik yeniliklerden kaynaklanan verimlilik artışlarıdır. Üretilen yeni teknolojilerle yeni ürünler ve yeni üretim modelleri oluşturulur. Böylece kişi başına tüketilen ürünlerin miktarı, kalitesi ve çeşidi sürekli artar. Buna paralel olarak da ülkelerin ve kişilerin refahı sürekli büyür. Bu yüzden, uzun dönem büyüme ve refah için anahtar kavram teknolojik değişim ve yeniliklerdir (Suiçmez, 2005: 22). Teknolojik gelişme ve üretimin yapısının dönüşümü ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerle birlikte gerçekleşmektedir. 1980’li yıllardan sonra yaşanan teknolojik gelişmeler, çalışma ilişkilerini değiştirmeye zorlamıştır. Bu değişimin en önemli etkisi klasik sistemin yerini, sendikasız işletme sisteme terk etme yönünde bir sürece girmesidir (Şenkal, 1999: 55). Özellikle bilişim teknolojilerinin yaygınlaşarak işletme sistemlerinde kullanılması işgücünün niteliğinde ve verimliliğinde değişimi zorunlu kılmıştır. Bu değişiklikler sonucunda insan kaynakları politikalarının ve eğitimin önemi artmıştır.

Çopur (1996)’a göre işletme verimliliği, işletmenin uzun dönem amaçlarına ulaşabildiği oranda anlamlı hale gelmektedir. İşletme yönetiminin amacı verimliliğin rekabet avantajı sağlayacak şekilde yükseltilmesidir. Ona göre, verimlilik, “üretim hacmi ile üretime katılan faktörler arasındaki orantıdır” ve toplam faktör verimliliğinin işgücü verimliliği açısından sanayide artmakta olduğunu ifade etmektedir. Bu önemli bir unsurdur çünkü Türkiye’nin ihracata yönelik malları, daha çok düşük fiyatlı ürünler üzerinde yoğunlaşmaktadır. 1975-1992 yılları arasında AB’de işçi başına katma değer % 109 artarken Türkiye’de aynı yıllar arasında ancak % 16.7’lik bir artış göstermiştir. Ücretlerin işgücü verimliliğini artıran bir özelliği olmasına karşın Türkiye’de teknolojik yenilikler (elektrik gücü kullanımı, çevirici güç kapasitesinin artırılması gibi) işgücü verimliliğini artırmada sınırlı etki yapmaktadır. Çünkü Çopur’a göre mevcut işgücünün niteliği Türkiye’de düşüktür.

Nitekim imalat sanayinin çok büyük bir kesimini oluşturan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ)'de yapılan çalışmalar, üretimdeki en önemli sorunun, finansman sorunları ayrı tutulduğunda, nitelikli eleman bulma güçlüğü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Büyük işletmeler, insan kaynakları sorununu hizmet içi eğitimle çözmeye çalışmaktadırlar (Çopur, 1996: 30). Nitelikli işgücü istihdam etme güçlüğü ücretlere de yansımıştır. Yani, Türkiye'de nitelikli işgücünün göreceli artışı ile birlikte ücret farklarının nitelikli işgücü lehine açıldığı gözlenmiştir. Pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede gözlemlenen bu gelişmeye literatürde getirilen açıklama teknolojik ilerlemedir ki bu yaklaşıma göre yeni teknolojiler niteliksiz işgücüne oranla nitelikli işgücünün verimliliğini artırarak göreceli talebini ve dolayısıyla ücret farklarını artırmaktadır (Kızılırmak, 2005: 106)

Kızılırmak (2005)'ın yaptığı bir araştırmada Türkiye özel imalat sanayinde teknolojik ilerleme ile nitelikli işgücü arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda ekonometrik tahminler teknolojik ilerlemenin nitelikli işgücü arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Özel imalat sanayinde 1990'lı yılların başlarında üretim dışında çalışanların yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde TFV artışının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre 1990 yılların başlarında teknolojik ilerlemenin üretimde çalışanlardan çok üretim dışında çalışanların verimliliğini artırdığı, dolayısıyla nitelikli işgücünü tamamlayıcı nitelikte olduğu söylenebilir (Kızılırmak, 2005: 113).

Teknolojik gelişme konusunda neoklasik iktisatçılara bir tepki olarak ortaya çıkan evrimci kurama göre ise teknoloji yalnızca fiziksel bir süreç olarak algılanmamalıdır. Teknoloji ürünün niteliğini ve yapısını, organizasyon düzenlemeleri ve teknolojik bilgileri de ifade etmektedir. Bilgi girdileri çıktılarına dönüştürmede kullanılır. Ayrıca teknolojik gelişmenin kaynağı olarak Ar-Ge faaliyetlerinin yenilik yaratma düzeyinde firma bazında öne çıkması olasıdır (Soyak, 1995: 99). Bu bağlamda firmalar ön plana çıkmaktadır. Firmaların ön plana çıkması insan kaynaklarını etkin kullanımını da beraberinde getirecektir.

Teknoloji üç unsuru içinde bulunduran bir süreçtir (Soyak, 1995: 99):

- Fiziksel varlıklar-ticari marka ve patentlerin yanı sıra makineler,
- Teknik ve ticari anlamda bilgi,
- Yüksek düzeyde nitelikli emek.

Teknolojik değişimin ortaya çıkmasında Ar-Ge faaliyetlerinin önemi göz ardı edilemez. Firmalar yukarıda belirtilen teknik bilgi patentler ve markalara sahip olabilmek için yüksek düzeyde nitelikli emeğe ihtiyaç duyacaktır. Teknolojik değişimin yaratıcı unsurlarından olan patent başvurularının düzeyini ve Ar-Ge faaliyetlerinin gelişimini Türkiye açısından bakmak faydalı olacaktır.

Çizelge 15: Türkiye’de Patent Başvuruları ve Verilen Patentlerin Yıllara Göre Değişimi

YIL	TOPLAM BAŞVURU	ARTIŞ ORANI	VERİLEN PATENT	ARTIŞ ORANI
1981	525		280	
1982	511	-2,74%	346	19,08%
1983	511	0,00%	300	-15,33%
1984	600	14,83%	410	26,83%
1985	593	-1,18%	385	-6,49%
1986	726	18,32%	283	-36,04%
1987	898	19,15%	320	11,56%
1988	900	0,22%	372	13,98%
1989	1.048	14,12%	481	22,66%
1990	1.246	15,89%	486	1,03%
1991	1.209	-3,06%	692	29,77%
1992	1.252	3,43%	675	-2,52%
1993	1.239	-1,05%	792	14,77%
1994	1.392	10,99%	1.192	33,56%
1995	1.692	17,73%	763	-56,23%
1996	905	-86,96%	601	-26,96%
1997	1.539	41,20%	458	-31,22%
1998	2.494	38,29%	796	42,46%
1999	3.028	17,64%	1.142	30,30%
2000	3.444	12,08%	1.152	0,87%
2001	3.219	-6,99%	2.136	46,07%
2002	1.879	-71,31%	1.797	-18,86%
2003	1.162	-61,70%	1.189	-51,14%
2004	2.239	48,10%	1.959	39,31%
2005	3.498	35,99%	2.773	29,35%
2006*	1.854	-88,67%	804	-244,90%

*Değerler 15.06.2006 tarihi itibari ile hazırlanmıştır.

Kaynak: <http://www.turkpatent.gov.tr/dosyalar/istatistik/patent/Patentyil.xls>

Çizelge 15 incelendiğinde Türkiye’de patent başvurularının yıllar itibariyle arttığı görülebilmektedir. Türkiye’de patent başvuruları ekonominin dışa açılma dönemi olan 1981-1989 yılları arasında iki kat artarak 511’den 1048’e ulaşmıştır. 1990-2006 yılları arasında en yüksek başvuruya, Türkiye ekonomisinin dönüşüm geçirdiği 2001 ekonomik krizinden sonra ulaşılmıştır. 2005 yılında 3.498 patent

başvurusu yapılmış, 2.732'ü kabul edilmiştir. Türkiye’de patent başvurularının artışı işletmelerin Ar-Ge harcamalarına daha fazla önem vermeye başladığını işaret etmektedir.

Çizelge 16: Yıllar İtibariyle Türkiye’de Ar-Ge faaliyetleri

	AR-GE harcaması (milyon \$)	10 bin çalışana düşen AR-GE personel sayısı	Kişi Başına AR-GE Harcaması (\$)
1991	755.3	7,9	12.4
1992	767.5	8,2	13.1
1993	785.3	8,9	13.2
1994	476.1	9,3	7.9
1995	639.0	10,8	10.4
1996	817.8	11,5	13.0
1997	933.3	11,0	14.9
1998	1,005.1	11,3	15.5
1999	1,157.7	13,1	17.5

Kaynak: Gülmez, 2006: <http://www.hasmendi.net/gulmez.html>

Çizelge 16’ye göre teknolojik değişimin ve yeniliklerin motoru durumundaki Ar-Ge faaliyetleri 1991 yılındaki 755.3 milyon dolardan 1999 yılında 1,157.7 milyon dolara yükselmiştir. Yine aynı dönemde 10 bin çalışana düşen personel sayısı 7,9 dan 13,1’e yükselirken, kişi başına düşen Ar-Ge harcaması 12.4 dolardan 17.5 dolara yükselmiştir. Buna göre Türkiye’de Ar-Ge harcamalarının artışına paralel olarak nitelikli personel sayısının arttığı söylenebilir. Bunu yanı sıra Türkiye’nin ihracat yapısını teknolojik açıdan incelemek de işletmelerde insan kaynakları yönetiminin artan önemini kavramakta araç olabilir.

Çizelge 17: Yıllar İtibariyle Türkiye'nin İhracatının Teknolojik Yapısı (1980-2000)

	1980	1990	2000
Doğal Kaynak Yoğun	73.6	30.4	16.6
Düşük Teknoloji Yoğun	20.9	55.2	55.4
Orta Teknoloji Yoğun	4.7	10.0	16.7
İleri Teknoloji Yoğun	0.8	4.3	11.3

Kaynak: Gediz ve Yalçınkaya, 2004: 41

Çizelge 17 incelendiğinde Türkiye'nin ihraç ettiği mallar teknolojik sınıflarına göre son 20 yılda önemli değişiklikler göstermiştir. Buna göre 1980 yılında % 73.6 olan doğal kaynak yoğun malların payı 2000 yılında % 16.6'ya düşmüştür. Doğal kaynak ürünleri canlı hayvan ve gıda maddeleri, sular, alkollü içkiler, tütün ve mamulleri, kauçuk, deri ve metal cevherleri oluşturmaktadır. Düşük derecede teknolojik yoğun malların payı 1980 yılında % 20.9'dan 2000 yılında % 55.4'e yükselmiştir. Düşük derece yoğun malları ise tekstil elyafı ve ürünleri, metal dışı mineral ürünleri, demir-çelik, giyim eşyaları, mobilyalar, ısıtma ve aydınlatma gibi eşyalar oluşturmaktadır. Buna göre Türkiye ihracatının yarısından fazlası düşük teknoloji gerektiren ürünlerden oluşmaktadır. Orta ve ileri teknoloji gerektiren ürünlerin oranı 2000 yılında % 28'e yükselmiştir. Diğer taraftan Dünya ticaretinin üçte birinden fazlası 1980-2000 yılları arasında orta teknoloji gerektiren ürünlerde yoğunlaşmaktadır(Gediz ve Yalçınkaya, 2004: 41-42). Teknoloji gerektiren ürünlerin üretimi nitelikli işgücünün istihdamına bağlıdır. Teknoloji, çalışma hayatında ve imalatta esneklik uygulamalarını mümkün kılabilmektedir.

Sonuçta, insan kaynakları ve üretimde sağlanan gelişme arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Yeni teknolojiler ile insan kaynakları birbirlerini doğrudan tamamlamaktadırlar. Türkiye ve diğer bir çok ülkede ekonomide

gerçekleşen sağlıklı büyümenin anahtarını nitelikli işgücü havuzu oluşturmaktadır. İşletmeler teknolojik gelişmeleri üretimde ve diğer sahalarda yorumlayabilecek işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sahip oldukları insan kaynaklarını küreselleşmeyi uyum sürecinde daha etkili kullanmak istemeleri kaçınılmaz hale gelmektedir.

3.4.3. Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikalar ve İşgücü

Dünya ekonomisi Dünya Ticaret Örgütü’nün açıkladığı 2005 yılı verilerine göre küresel toplam ticaret hacmi 21.2 trilyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıl ticaret hacmi 18.7 trilyon dolardır. Bunun 9.153 trilyon dolarını ihracat, 9.495 trilyon dolarını ithalat oluşturmuştur (<http://www.sabah.com.tr>, 2006). Bütün bu rakamlar küresel ekonominin hızla büyüdüğü bir göstergesidir. Dünya ticaretinin gelişebilmesi için 1980’li yıllardan itibaren mal hareketlerinde, sermaye ve emek hareketlerinde ulusal ve uluslararası anlamda bir takım önemli gelişmeler yaşanmış ve Türkiye’de bu durumdan kaçınılmaz olarak etkilenmiştir.

Sendikaların Türkiye’nin geçirdiği ekonomik ve sosyal dönüşümden nasıl etkilendiğini açıklayabilmek için konuya ilişkin zaman serilerinden faydalanılmıştır. Zaman serilerini yorumlayabilmek için “Kuadratik Trend Analizi” kullanılmıştır. Bu nedenle kuadratik trend analizinin özellikleri ayrı bir başlıkta açıklanmıştır.

3.4.3.1. Kuadratik Trend Analizi

Karar alma süreçlerinde elde edilen verileri yorumlama yöntemleri önemlidir. 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 tahminler ve geleceği planlamak adına yapılan modellemelerdir.

Bir zaman serisi modeli, uzun dönemi kapsayan yapısal trendler (T), mevsimlik dalgalanmalar (M), konjoktürel etkenler (K) ve rastlantısal etkenler (R) olmak üzere dört unsurun birleşmesinden (Y) meydana gelmektedir. Buna göre bir zaman serisi modellemesi şu şekilde ifade edilmektedir (Çil, 2002: 305)

$$Y = T \times M \times K \times R$$

Zaman serileri birbirinin aynı dalgalanmaları vermemektedir. Hesaplama mevsimlik dalgalanmalar ve rastlantısal etkenler göz ardı edilmiştir. Burada bir zaman serisine etki eden “trend” bir dönem içerisinde artış veya azalış gösterebilmektedir. Yani, trend eğrisi gözlemi yapılan değişkene göre doğrusal olabildiği ve eğrisel de olabilmektedir. Buna göre konu edilen zaman serisi analizlerinde en doğru tahmini elde edebilmek için 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. Burada zaman serisi modellerinde 1980-2003 yıllarını kapsayan 24 veri kullanılmıştır.

Kuadratik trend analizi, genellikle doğrusal trendin zaman serilerini tam anlamıyla temsil etmediği hallerde yani eğrisel trend oluştuğunda daha doğru sonuçlar verebilmektedir. Eğrisel trendler, belirli bir dönemde azalan veya yükselen veriler içerebilir.

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

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

$$Y_t = A + Bt + Ct^2 \quad \text{şeklinde olur. Burada,}$$

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) katsayılar,

t: Zamanı ifade eder.

Araştırmada Minitab 13 İstatistik Programı kullanılmıştır. Minitab 13, elde edilen modelin doğruluğu için üç ölçüm hesaplar: MAPE, MAD, ve MSD. Her üç ölçüm için *en küçük değer en iyi modeli* verir. Bu istatistikler kullanılarak farklı metodların uyumları karşılaştırılır.

MAPE: Ortalama Mutlak Hata Oranı (Mean Absolute Percentage Error)'nı,

MAD: Ortalama Hata Sapması (Mean Absolute Deviation)'nı,

MSD: Ortalama Kare Sapması (Mean Squared Deviation)'nı gösteririr.

Trend analizinde dört model için analiz yapılmıştır: Doğrusal model, kuadratik (eğrisel) model, üssel model ve logaritmik doğrusal model. Bunlar içerisinde MAPE, MAD ve MSD değerlerinden en küçük olanı en doğru değeri verdiği için kuadratik model esas alınmıştır.

Araştırma, kullanılan zaman serileri 1980-2003 yılları arasını kapsamaktadır. Her trend analizi modeli için 24 yıla ait 24 veri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen modeller, verileri en iyi açıklayan modelleri vermektedir. Bu modeller kullanılarak hesaplanan gelecek yıllara ait (2004, 2005, 2006, 2007) öngörüler verilmiştir.

Araştırmada işçi sendikalarını etkileyen gelişmelerin nedenleri üzerinde durulmuştur. Sendikaların işgücü örgütlenmesi üzerindeki etkinliğini azaltan ve insan kaynakları yaklaşımını öne çıkaran çalışma hayatındaki dönüşümler zaman serisi analizleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu ilişkileri daha iyi yorumlayabilmek için de değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Korelasyon en az iki ilişkinin incelenmesine denir. Burada aralarında ilişki olabilecek değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini gösteren katsayıya **korelasyon katsayısı** denir. Verilerin tanımlayıcı istatistikleri ve aralarındaki ilişkiyi veren korelasyon katsayıları verilmiştir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasındadır. -1 ve +1 e yakın olan değerler

iki değişken arasında güçlü ilişki olduğunu gösterir. Negatif değer (-) taşıması ters yönde (biri azalırken diğerinin artıyor olması) , pozitif değer (+) olması aynı yönde bir ilişki olduğunu gösterir. Katsayının sıfır (0) çıkması değişkenler arasında ilişkinin olmadığını gösterir. 2004 ve 2005 yıllarına ait öngörüler bize 2004 ve 2005 yıllarında gerçekleşen verilerle karşılaştırma yapma olanağını verebilecektir.

Elde edilen kuadratik trend modelinde üç çeşit eğri vardır. Bunlardan birincisi (koyu renkli, kesintisiz devam eden eğri) geçmişte elde edilen verilerin oluşturduğu eğridir. İkincisi kuadratik trend modelinin oluşturduğu iç bükey veya dış bükey parabol (açık renk, kesikli çizgi)'dür. Parabolü takip eden noktalı hat ileriye dönük modellemeyi yapmamızda yardımcı olan öngörülerdir.

Minitab programının niteliği gereği şekiller üzerindeki açıklamalar, simgeler ve sembollerin bazıları İngilizce olarak belirtilmek zorunda kalmıştır.

———— **Actual** : Gerçekleşen Eğri (1980-2003 yıllarına ait verilerin bulunduğu eğri)

— — **Fits** : Kuadratik (Eğrisel denklemin oluşturduğu verilerin bulunduğu 1980-2003 yıllarına ait eğri)

----- **Forecasts**: Öngörüler (2004, 2005, 2006, 2007 yıllarına ait eğri)



Actual: Gerçekleşen



Fits: Kuadratik



Forecasts: Öngörü

Araştırmada kullanılan veriler Türkiye'nin 1980'li yıllardan sonra yaşanan Dünya ülkeleriyle ekonomik ve sosyal anlamda entegrasyon sürecinde sendikaları doğrudan ve dolaylı yollardan etkileme olasılığı yüksek olan peş peşe gözlemlenebilir değişkenlerdir. Bu veriler yıllar itibariyle gözlemlenen Türkiye'de

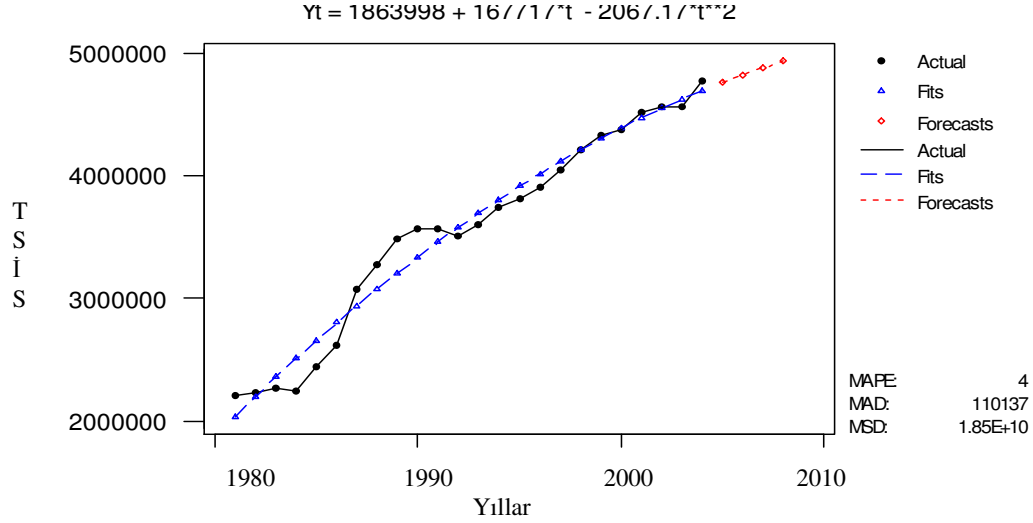
sigortalı sayısını, toplam işgücünü, toplu iş sözleşmesi yapan tarafları, sanayi, hizmet ve tarıma ait işgücü oranlarını, toplam ihracat –ithalat rakamlarını ve grev sayılarını göstermektedir. Ayrıca sendikalaşma oranlarına bağlı değişen farklı verilerin aralarındaki ilişkiler korelasyon analizi aracılığıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçta bu veriler ışığında sendikaların neden güç kaybettiği ve buna bağlı olarak işletmelerde insan kaynakları yönetimini öne çıkaran faktörleri ortaya çıkarmaya çalışılmıştır. Araştırmada trend modellerinde 2004, 2005, 2006 ve 2007 yıllarına ait tahminlerin yapılabilmesi o yıllara ait gerçekleşen verilerle karşılaştırılabilme olanağını vermektedir. Araştırmada kullanılan veriler ve kaynakları Ek-1’de verilmiştir.

3.4.3.2. Türkiye’de Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (TSİS) ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Kapsamındaki İşçi Sayısı

Sendikalaşma oranları ve sendikanın pazarlık gücündeki değişim birbiriyle yakından ilişkilidir. Sendikaların üye sayıları yükseldikçe çalışma hayatındaki sendikal örgütlenmelerin pazarlık güçleri yükselmektedir. Sendikalaşma oranındaki değişim, sendikanın gücündeki değişimin göstergesidir (Gündoğan, 1999: 17). Toplam sigortalı işçi sayısı (TSİS) toplu pazarlık (toplu iş sözleşmesi) yapabilecek işçilerin oranını da vermektedir. Sendika üyeliği artıkça toplu pazarlık sürecinden yararlanan işçilerin de sayısının da artması olağan bir gelişme süreci olarak görülebilmektedir. Fakat Türkiye’de sigortalı işçi sayısı her yıl artmasına karşın toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranı azalmaktadır. Şekil 7’de Türkiye’de çalışan sigortalı işçi sayısına ait kuadratik trend modeli verilmektedir.

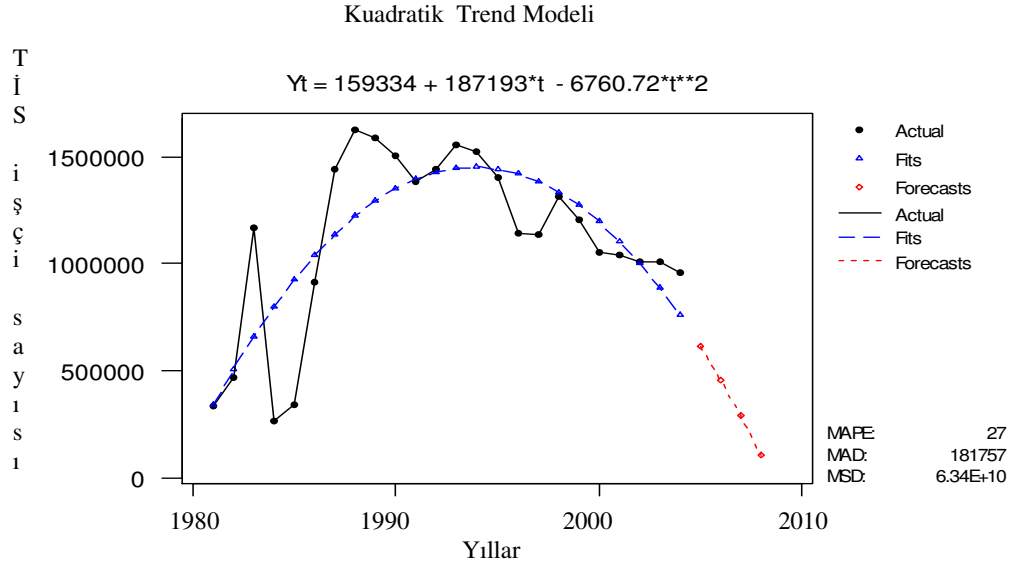
Şekil 7: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (TSİS) (1980-2003)

Kuadratik Trend Modeli



Şekil 7’de koyu çizgi ile gösterilen gerçekleşme eğrisi yukarı yönlü bir hareket göstermektedir. Her yıl SSK’ya yeni işgücü katılmaktadır. 1980 yılında iki milyon işçi toplam iş sözleşmesi (toplu pazarlık) yapabilecek durumdayken bu sayı 2003 yılında yaklaşık beş milyona yükselmiştir. Trend analizine göre sigortalı sayısı Türkiye ekonomisinin gelişmesine paralel olarak düzenli bir şekilde artış göstermektedir. Modelin öngörüsü toplam sigortalı işçi sayısı (TSİS), 2004 yılı için 4.764.946 işçidir. Aynı yıl 5.022.584 işçi sigortalı olarak görülmektedir. Modelin standart sapması 837.105 olduğu düşünüldüğünde modelin doğruluk payı yüksektir. 2007 tahmini için ise 4.939.418 kişidir. Sigortalı işçilerin sayısının modelin öngörüsünden fazla çıkması ekonomide yaşanan olumlu gelişmeler olabilir. Türkiye ekonomisi sürekli büyüme trendine girmiş gözükmektedir. Her geçen gün yeni işletmeler kurulmaktadır. Bu durumda da sigortalı işçi sayısının hızla artması doğal bir süreç olarak kabul edilmelidir.

Şekil 8: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Kapsamındaki İşçi Sayısı (1980-2003)



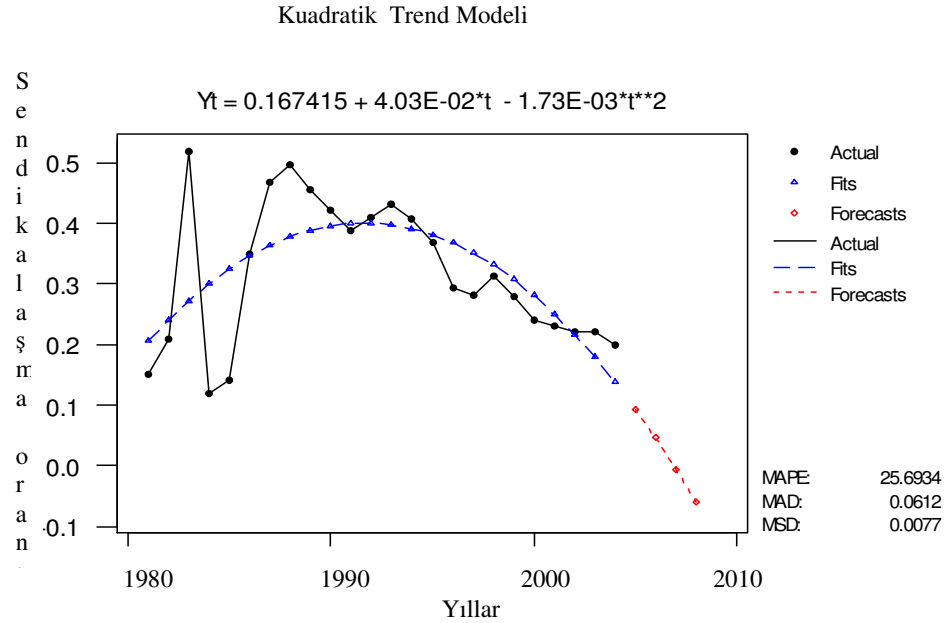
Şekil 8’de Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin 1980-2003 yılları arasındaki sayıları verilmiştir. Gerçekleşen verilere göre 1980 yılında TİS kapsamında 330.000 işçi sayısı yaklaşık üç kat yükselerek 2003 yılında 957.418 işçi sayısına ulaşmıştır. Fakat rakamsal olarak iyi bir gelişme olarak nitelendirilebilecek artış oranı, kuadratik trend modelin eğrisi (kesikli dış bükey parabol) incelendiğinde ekonomide yaşanan gelişmeleri yansıtmadığı görülmektedir. Buna göre 1990 yılların ortasına kadar yükselen bir grafik izleyen trend eğrisi 2000’li yıllara gelindiğinde belirgin bir düşüşü ifade etmektedir. Toplam sigortalı sayısı artarken toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısının azalması Türkiye ekonomisinin KOBİ ağırlıklı bir yapıya sahip olmasından ileri gelmektedir.

Toplam sigortalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasındaki ilişkiye baktığımızda korelasyon sayısı 0.449’dur. Aralarında pozitif yönlü ilişki bulunmasına karşın sigortalı işçi sayısının artması TİS kapsamındaki işçi sayısının çeşitli nedenlerle aynı oranda artmadığını göstermektedir. İşveren kesimi Türkiye’de hala sendika karşıtlığını devam ettirmektedir. Sendikalı işyerleri ile sendikasız işyerleri arasındaki ücret farklılıklarının büyümesi, kayıt dışı ekonominin yüksek oranlarda seyretmesi TİS uygulayan işletme sayısını düşürmüştür (Yorgun, 1998:

224). TİS kapsamındaki bir çok büyük işletme üretim sürecini parçalayarak kendine bağımlı küçük işletmeler oluşturmuştur. Bu durum örgütlenme gücünü çeken işçileri sistem dışına itmektedir. Böylece TİS kapsamındaki işçi sayısının artması engellenmektedir.

Üretimin parçalanması ve taşeronlaşmanın artması sendikaların çalışanlar arasındaki üyelik oranlarını olumsuz etkilemektedir. Şekil 9'da Türkiye'de 1980-2003 yılları arasındaki sendikalaşma eğilimini gösteren kuadratik trend modeli görülmektedir.

Şekil 9: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranı (%) (1980-2003)



Şekil 9'da sendikalaşma oranlarının öncelikle bir artış trendine girdiği ve 1990'lı yılları içinde de önemli oranlarda düşme eğilimine girdiği koyu çizgilerle ifade edilen gerçekleşme eğrisinden gözlenebilmektedir. Buna göre kesik çizgilerle gösterilen kuadratik trend eğrisi azalan bir eğilim göstermektedir. 1980 sonrasında hükümetlerle sendikalar arasında sağlıklı bir ilişki kurulamamıştır. Çünkü bu dönemde gerçekleştirilen hükümetler serbest piyasa modelini benimsemiştir.

Özelleştirme devleti küçültmenin bir aracı olarak kabul edilmiştir (Mahiroğulları, 2000: 169).

Türkiye’de özelleştirme uygulamaları 1980 sonrasında hız kazanmıştır. Çeşitli kamu kuruluşları özelleştirilmek için sırasını beklemektedir. Küreselleşme olgusunun bir parçası olarak ortaya çıkan özelleştirme çalışmaları ABD’inde Ronald Reagan, İngiltere’de Margaret Thatcher önderliğinde tüm Dünya’ya yayılmıştır. Ekonomik krizden çıkışın bir parçası olarak görülen özelleştirme uygulamaları Türkiye’de Anavatan hükümetleri döneminde yaygınlaşmıştır.

Özelleştirmenin sendikal faaliyet üzerindeki etkileri iki şekilde olmaktadır. Bunlardan birincisi, sendikalı işçi sayısının toplam işçi sayısına oranı, ikincisi ise, sendikaların gücünde yol açtığı azalmadır. Özelleştirmenin sendikaların gücünde yol açtığı azalma öncelikle sendikalı işçi sayısındaki düşme ile açıklanmaktadır. Ayrıca özelleştirme ile önceki konumu memur ve sözleşmeli personel olan kişilerin tüm hakları, statüleri ve ücretleri değişmektedir. Özelleştirilen kamu işletmelerinde gereğinden fazla işçi çalıştırmak maliyetleri artırıcı etki yapmaktadır (Şenkal, 1999: 280-281). Yaşanan iş kayıpları kamu sektöründe daha fazla örgütlenme şansı bulan sendikaların konumlarını etkilemektedir.

Örneğin, 26 Ocak 2006 tarihinde özelleştirilen Tüpraş hisselerini Koç Holding- Royal Dutch-Shell konsorsiyumu satın almıştır. 26 Temmuz 2006 tarihinde Tüpraş’ın yeni yönetimi yeniden yapılanmaya gidileceğini açıklamıştır. Buna göre, kısa bir dönem içerisinde 828 işçi işten çıkarılacaktır. Şirket 1996 yılında özelleştirme kapsamına alındığından bu yana yeni personel istihdam etmemiştir. Petrol-İş Sendikası çeşitli nedenlerle işçilerin haklarını koruyamamıştır (World Socialist Web Site, www.wsws.org/tr/2006/aug2006/turk-a04.shtml, 2006). Görüldüğü gibi özelleştirme uygulamalarının istihdam daraltıcı etkileri olabilmektedir. Sendikalar bu tip uygulamalar karşısında tepki vermekte zorlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında özelleştirme sonucu üye sayıları azalan sendikaların toplum içindeki gücü azalmaktadır.

Türkiye’de sendikalı işçiler devletin sahip olduğu kuruluşlarda yoğunlaşmıştır. Fakat, özelleştirme uygulamaları bu yoğunluğu azaltmıştır. 1993 yılında Türkiye’nin ilk 20 işletmesi sıralamasında 8 tane kamu işletmesi bulunurken, 2005 yılındaki sıralamada sadece 4 kamu işletmesi vardır. Diğer dört işletme özel sektör işletmesi olarak listeye dahil edilmiştir (www.iso.org.tr/500buyuk.Default.asp, 2006). Özelleştirilen işletmelerde özelleştirme sonrası işten çıkarma oranı % 68.2’ye ulaşırken sendikasızlaştırma oranı ise % 72’lere ulaşmıştır. 1985 yılında 9.619 kamu işletmesinde toplam 647.582 çalışanla toplu iş sözleşmesi yapılırken, 2003 yılında 3.085 kamu işletmesinde toplam 121.828 çalışanı kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. 2004 yılında ise 10.302 kamu işletmesine karşılık 382.992 çalışan toplu iş sözleşmesine dahil edilmiştir (www.calisma.gov.tr, 2006). Görüldüğü gibi aradan geçen 21 yılda kamu sektöründe toplu iş sözleşmesi yapan sendikalı işçi sayısı artmamış tersine azalmıştır. Bunda kamu sektörünün sahip olduğu işletmelerin, özel kişi ve kuruluşlara satılmasının payı da vardır.

Sendika üyeliği belirsiz iş sözleşmelerine göre tam zamanlı çalışan işçilerle sınırlı kalmıştır. İşletmeler esneklik uygulamalarıyla süreli sözleşmeli, yarı zamanlı çalışan işgücünü tercih etmektedirler (Işık, 2003: 101). 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. Ayrıca esnek üretim uygulamaları ile çekirdek üretim dışında kalan işler dışarıya yaptırılmaya başlanmıştır. Üretim parçalanması sendikaların işverenle pazarlık güçlerini azaltabilmektedir.

Türkiye’de sendikalaşma oranlarını olumsuz etkileyen diğer önemli bir gelişme ise çeşitli nedenlerle kayıt dışı çalışan işletmelerin tüm sektörler içindeki artan payıdır. Çalışanlar yasal olarak sendikalara üye olmadıklarından toplu iş sözleşmesi de yapamamaktadırlar (Şenkal, 1999: 276). Bu tip çalışanların çoğunluğunu kadın ve çocuklar oluşturur ve yasal bir güvenceleri de yoktur. Artan rekabet ve dışa açılma işletmelerin bir çoğunu çalışanlarını daha iyi koşullarda istihdama zorlarken, bir çoğunu da kayıt dışılığa itmektir.

3.4.3.3. Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Ana Sektörlerde Değişim

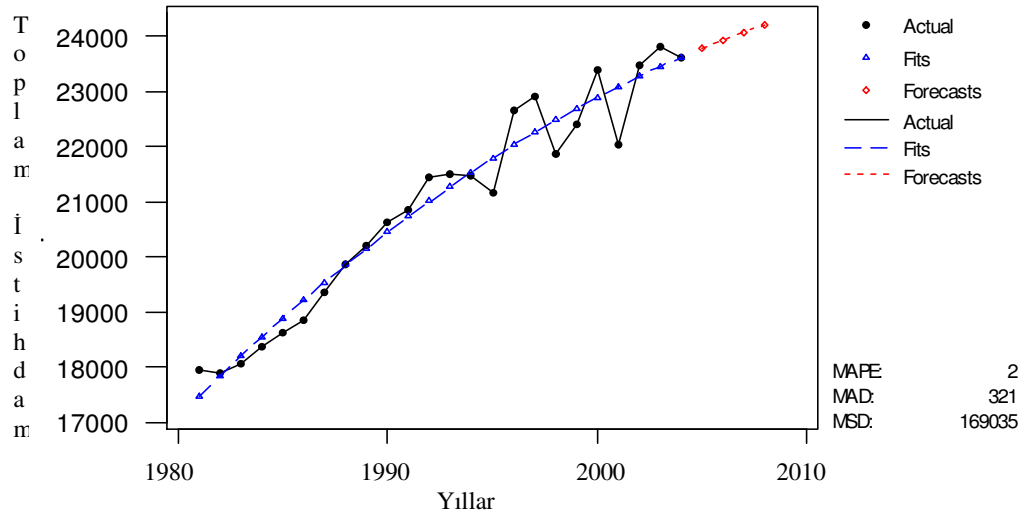
1980 sonrasında serbest piyasa ekonomisinin tercih edilmesi ve dışa açılması sonucunda rekabet artmıştır. Türkiye hedeflediği düzeylere çeşitli yapısal sorunları nedeniyle gelememiştir. Bunun doğal yansıması ise istihdam ve işgücünde yaşanan geri dönülmez değişimlerdir. Türkiye’de nüfus, işgücü ve istihdam arttığına göre bu üç faktör arasındaki ilişkiyi ve ana sektörler arasındaki dağılımı incelemek gerekir. Çünkü böylece sanayi toplumunun bir parçası olan sendikaların insan kaynakları yönetimi ile etkileşimini anlamak mümkün olabilecektir.

Toplam istihdamın ana sektörler arasındaki dağılımı değişmekte ve işsizlik yapısal hale gelmektedir. Hizmet sektörünün toplam istihdamdaki payı artarken, tarımın payı azalmaktadır. Teknolojik gelişmeler sanayi işletmelerini nitelikli işgücünü çalıştırmada zorunlu kılarken, niteliksiz işgücünü ise istihdamı daha kolay olan hizmetlere kaydırmaktadır. Şekil 10’da Türkiye’de 1980-2003 yılları arasında toplam istihdamın gelişmesi verilmiştir.

Şekil 10: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam İstihdam (1980-2003)

Kuadratik Trend Modeli

$$Y_t = 17086.5 + 381.532*t - 4.52697*t^{**2}$$



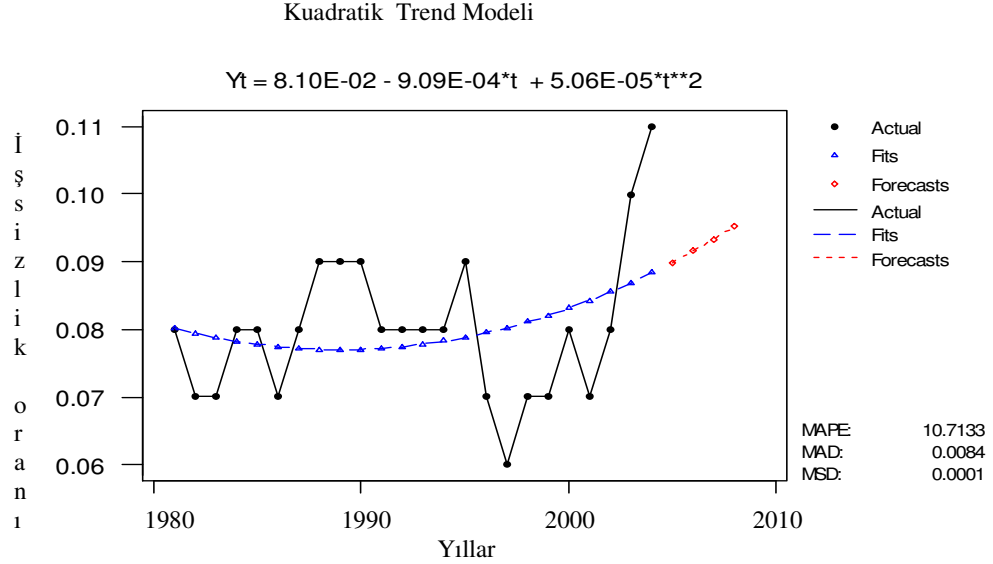
Şekil 10'a göre Türkiye'de toplam istihdam koyu çizgi ile gösterilen gerçekleşen eğriye göre yaklaşık 18 milyondan 24 milyona yaklaşmıştır. Buna göre 1980 yılından 1990'lı yılların ortasına kadar kesintisiz, hızlı bir büyüme trendi gösteren toplam istihdam, yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle yavaşlamaya başlamış ve yaşanan daralma nedeniyle de dalgalı bir seyir izlemiştir. Özellikle 1994, 1999 ve 2001 yılları arasında yaşanan ekonomik krizlerin toplam istihdama etkisi Şekil 10'dan da gerçekleşme eğrisinde (koyu renkli kesintisiz çizgi) izlenebilmektedir. Bu yılları takip eden yıllarda toplam istihdam sayısı hızlı bir düşüş göstermiştir.

Yaklaşık 24 milyonu yaklaşan işgücünün önemli bir bölümü küçük işletmelerde istihdam edilmektedir. İstihdamın yapısı büyük işletmelerden küçük işletmelere kaymaktadır. Böyle bir durum ise sendikaları olumsuz etkilemektedir. Çünkü büyüyen ve gelişen küçük işletmelerde sendikalaşma eğilimi zayıftır. Çoğunlukla bu işletmeler büyük işletmelerin sendikaları etkisiz kılmak isteyen yan kuruluşlarıdır (Şenkal, 1999: 105). Türkiye'de yaşanan kriz dönemleri sendikaların işgücü üzerindeki etkinliğini azaltmaktadır. Ayrıca kriz dönemlerinden sonra kolay kurulmalarından ve az sermaye gerektirmelerinden dolayı yaratılan yeni işlerin büyük çoğunluğunu küçük işletmeler gerçekleştirmektedir.

2001 yılından sonra yaşanan olumlu ekonomik gelişmeler işgücüne yansımamaktadır. Örneğin, 2002 yılında Türkiye ekonomisi % 7.8 büyümüş fakat yaratılan iş arzı büyümesi % 1'de kalmıştır. Aynı yılda nüfus artış oranının iş talebi % 3 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de çalışma hayatına atılan kesim her geçen gün artarken bu artış toplam istihdama yansımamaktadır. Her yıl bir milyon işgücü çalışabilir nüfusa katılmaktadır. Türkiye'de 2002 yılında istihdam edilen işgücünün oranı % 44 iken AB'de % 64 ve ABD'de % 70'tir (Tatlidil ve Xanthacou, 2006: 9). Türkiye ekonomisi yapısal sorunlar nedeniyle sürdürülebilir bir büyüme eğilimi gösterememektedir. Yaşanan ekonomik sorunlar işletmeleri, maliyetleri düşürebilmek, karlılıklarını sürdürebilmek ve verimliliklerini artırabilmek için istihdam konusunda çeşitli arayışlara itmektedir. Fakat bu arayışlar aynı zamanda Türkiye'deki işsizlik sorunun çözümüne ve/veya çözümsüzlüğüne doğrudan ve

dolaysız olarak katkı yapmaktadır. Şekil 11’de Türkiye’de 1980-2003 yılları arasında toplam işsizlik oranlarının gelişimi gösterilmektedir.

Şekil 11: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı (%) (1980-2003)



Şekil 11’deki işsizlik oranı trend analizine göre kuadratik trend eğrisi (kesikli çizgi) zaman içerisinde yukarı yönlü artan bir hareketi göstermektedir. Şekil 12’de trend modelinde ortalama işsizlik oranı % 8’dir. En yüksek işsizlik oranı % 10.5 ile 2003 yılında ve en düşük işsizlik oranı % 6 ile 1996 yılında gerçekleşmiştir. 2001 ekonomik krizini takip eden yıllarda yüksek işsizlik oranlarına ulaşılmıştır. Şekil 11’e göre 2005 yılında işsizlik oranı % 10.3 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık kuadratik trend eğrisinin gösterdiği 2007 yılı için toplam işsizlik öngörüsü % 9.5’tir.

2001 krizinden sonra yaratılan 350 bin yeni işgücüne karşılık işsizler ordusuna 500 bin kişi eklenmiştir. Türkiye ekonomisi büyümesine rağmen yeteri kadar yeni iş yaratamamaktadır. İşletmeler 2002 yılının 10. ayında imalat sanayinde % 77 kapasite oranına ulaşmıştır. Bu oran 2006. yılının 6. ayında % 82’dir (<http://tcmbf40.tcmb.gov.tr>, 2006). Özellikle sanayi sektöründe yeni istihdam olanakları yaratmak kolay değildir. İşgücüne uzun dönemde daha az ihtiyaç duyan yeni teknolojilerin kullanılması Türkiye ekonomisinde istihdam konusunda yeni

zorluklar yaratacaktır. Fakat yeni teknolojiler geliştirmek veya transfer etmek çok maliyetlidir. Sonuçta en azından sanayi sektöründe yeni iş sahaları yaratılamamaktadır. Bu nedenle işletmeler yeni yatırım yapmak ya da yeni çalışanlar istihdam etmek yerine tercihlerini mevcut işgücünü daha verimli kullanmaktan yana yapmaktadırlar. Türkiye’de büyüme olmasına karşın işsizliğin artması olgusu 2001 krizinden sonra meydana gelen yapısal dönüşümde verimlilik artışı ile açıklanmaya çalışılmaktadır.

Son yıllarda işsizlik oranlarının çok keskin yükselmesinin nedenleri arasında hızlı nüfus artışı, kır nüfusunun ve genç nüfusun çok hızlı bir biçimde işgücüne katılması sayılabilir. Türkiye’nin nüfus artış hızı yıllık % 2 iken AB’nin ortalaması ise % 0,034’tür (Tatlıdil ve Xanthacou, 2006: 6). Devlet Bakanı Ali Babacan (2006) da, % 10 dolayındaki işsizliğin arkasındaki en önemli nedenlerinden birinin beceri eşitsizliği olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle sanayicinin uygun eleman bulmakta zorlandığını ve işletmelerin bu eksiği gidermeleri için mesleki eğitime destek vermelerinin önemli olduğunu ifade etmiştir (Kireçci, 2006: 13). Hızlı nüfus artışı ve nitelsiz işgücü çalışma hayatında işsizliğin önündeki en büyük engel gibi görünmektedir. Çünkü 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 sorunu ve/veya korkusu esnek çalışma uygulamalarının hükümetlerce benimsenmesini olanaklı kılarken, yaygınlaşmasını da aracılık etmektedir. Esnek çalışma sistemleri işsizlik sorunun çözümünde gelişmiş ülkelerde uzun süreden beri uygulanmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, dönemlik çalışma gibi uygulamalar istihdam edilen işgücünü artırabilmektedir.

Esnek çalışma sistemlerinde çok fonksiyonlu esnek işçi tipine gerek duyulmaktadır. İşgücünün çok fonksiyonlu becerilere sahip olması eğitim konusunun ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Çünkü çalışanlar çalıştıkları kuruluşa rekabet gücü kazandırabildikleri oranda o kuruluş ayakta kalabilmektedir (MESS, 1999: 136). Sendikalaşma hareketi bu nedenle işletmeler ile beraber çalışmak zorunda

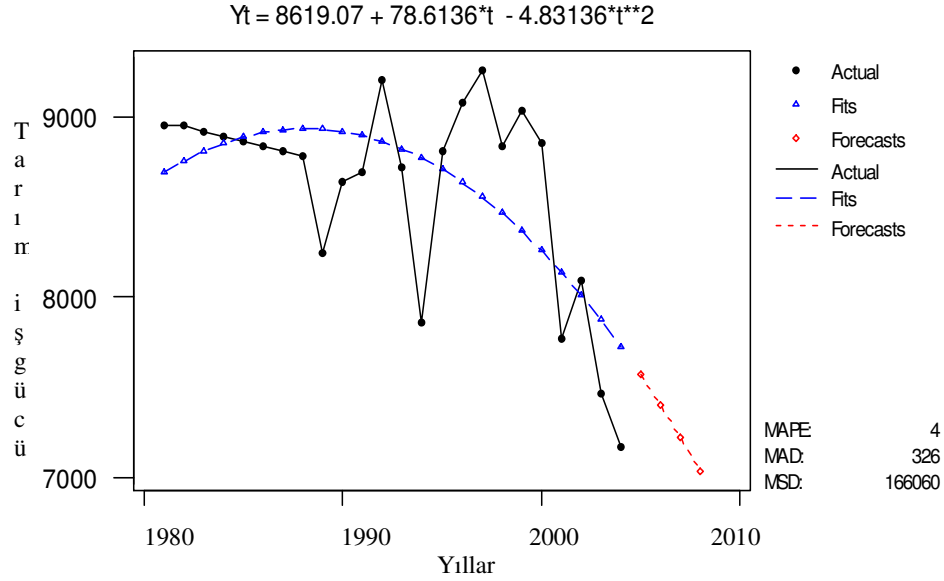
kalmaktadır. Çünkü küreselleşme sürecinde esnek çalışma sistemlerini hayata geçiremeyen işletmeler artan rekabet karşısında geleceklerini kaybetme riski ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle Türkiye'deki işletmeler yaşanan entegrasyon sürecinde yabancı ülkelerden ithal edilen düşük maliyetli ürünlerle rekabet etme durumunda kalmaktadır. Bu rekabete uyum sağlayamayan işletmeler kapanmaktadır. Böylece Türkiye'de yeni işletmeler açılmasına ve yeni iş sahaları yaratılmasına karşın işsizlik sorunu çeşitli yapısal sorunlar nedeni ile çözülememektedir.

Dünya Bankası'nın yayınladığı rapora göre (2006), Türkiye'de çalışma saatleri, ilgili verilerin mevcut olduğu ülkeler arasında en yüksektir. Yüksek çalışma saatleri, kıdem tazminatı şartları ve fazla mesainin göreceli olarak daha az vergilendirilmesi yeni istihdam yaratılması yönünde caydırıcı bir etki yapmaktadır. İşletmeler yeni işçi almaktansa daha fazla mesai ücretleri ödemek pahasına mevcut işçilerini kullanmayı daha avantajlı görmektedir. Rapora göre 2004'te Türk imalat sektöründeki işçiler haftada 52 yerine ortalama 45 saat çalışmış olsalardı, 500.000 işçiye daha ihtiyaç olacaktı (Dünya Bankası Raporu, 2006: 5).

Sanayileşme ve küreselleşme süreci ile Türkiye'de ana sektörlerle ait işgücü içinde değişimler hızlanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların hızla büyümesi işçi-işveren ilişkilerini çalışma hayatında çok önemli bir sorun niteliğine getirmiştir. Şekil 12'de tarım sektöründe istihdam edilen işgücüne ait gerçekleşen zaman eğrisi verilmektedir.

Şekil 12: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Tarım İşgücü (000) (1980-2003)

Kuadratik Trend Modeli

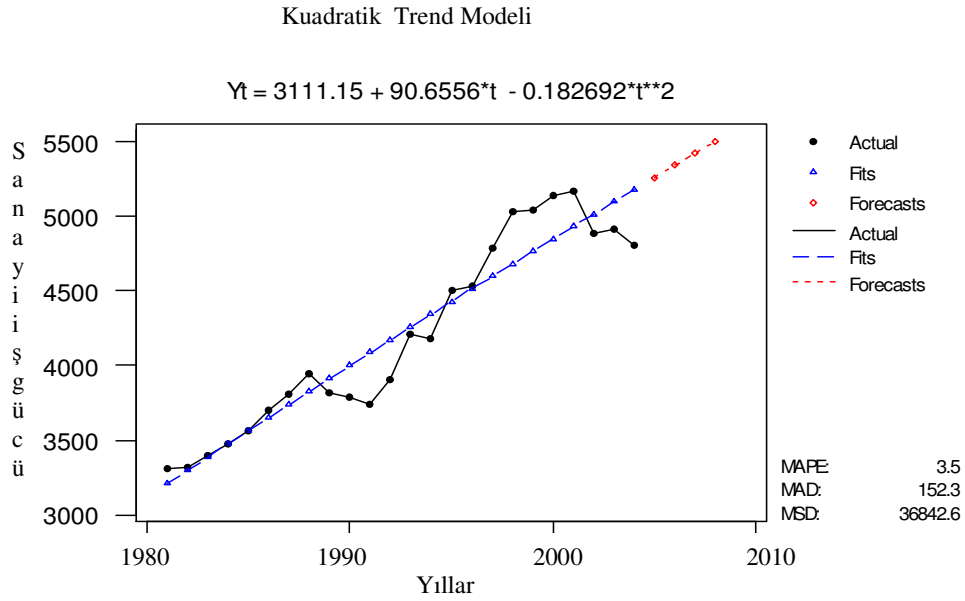


Tarım, sanayi ve hizmet sektörleri ekonominin temel dinamikleridir. 1980 yılından 2003 yılına kadar geçen sürede Şekil 12’de de görüldüğü gibi tarım sektöründe istihdam edilen toplam işgücü, trend analizi modelinde (kesintisiz koyu renkli eğri) azalan bir eğri çizmiştir. Çünkü 1980 yılında tarımda istihdam edilen işgücü 8 milyon 960 bin (toplam sektörler içindeki payı: % 54,2) iken 2003 yılında 7 milyon 163 bin (toplam sektörler içindeki payı: % 33,9) işçidir (www.hazine.gov.tr, 2006). Kuadratik trend modeline göre 2007 yılı için tarımdaki işgücü 7 milyon 32 bin kişi olarak tahmin edilmektedir. Modelde de görüldüğü gibi 1980-2003 yılları arasında tarımda istihdam edilenlerin toplamı giderek azalmaktadır.

Gelişme ilerledikçe tarımda çalışanların oranı sanayi kesimi lehine düşmekte, buna karşılık sanayide çalışanların oranı hizmet kesimi lehine azalmaktadır. Çünkü milli gelir arttıkça, tarımsal ürünlere olan talep nisbi olarak azalmaktadır. Buna karşılık sanayi ürünlerine olan talep artmaktadır. Ayrıca tarım, hizmet ve sanayi sektörlerindeki verimliliğin farklı olması değişimi tarım sektörünü negatif yönde tetikleyen 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 (İlkin, 1988: 126). Çünkü teknik süreçlerdeki yaşanan gelişmeler tarım sektöründeki işgücü gereksinimini her geçen gün azaltmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de buldukları yerlerde istihdam edilemeyen işgücü, çalışma olanaklarının daha fazla olduğu kentlere doğru akmaktadır. Fakat tarım’dan sanayi ve hizmetlere yönelen işgücü için yeterli iş olanakları yaratılamamaktadır. Şekil 13’de sanayi sektöründeki işgücünün yıllar içinde geçirdiği aşamalar verilmiştir.

Şekil 13: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Sanayi İşgücü (000) (1980-2003)

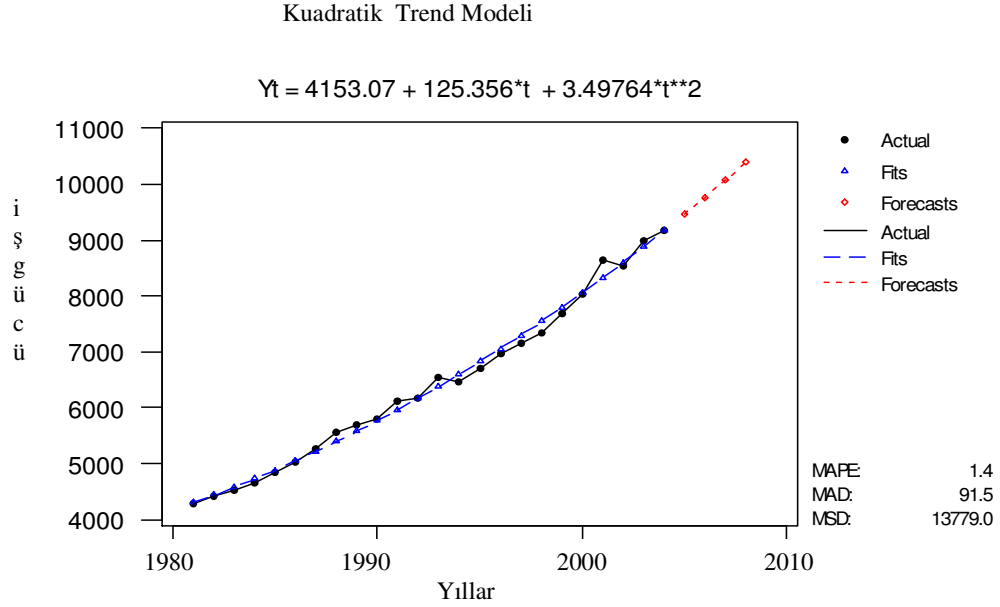


Şekil 13’e göre sanayide istihdam edilenlerin sayısı yıllar geçtikçe artmaktadır. 1980 yılında sanayide toplam işgücü sadece 3 milyon 304 bin (toplam sektörler içindeki payı: % 20) ve 2003 yılında 4 milyon 812’dir. 2003 yılında sanayide istihdam edilenlerin oranı % 22.8 olarak gerçekleşmiştir (www.hazine.gov.tr, 2006). Fakat 23 yılda yaratılan istihdam olanakları sanayi sektörü için yeterli değildir. 1980 yılından beri yapılan bir çok düzenlemeye karşın istenilen atılım gerçekleştirilememiştir. Dünya Bankası, 2006 yılında yayınladığı

raporda istihdam artışının yavaş olmasının önemli bir faktörü olarak işgücü piyasası düzenlemelerine işaret etmektedir. Buna göre, yüksek kıdem tazminatları gibi düzenlemeler, işçileri işten çıkarmayı maliyetli bir hale getirerek işi korumak için tasarlanmıştır. Bu düzenlemeler işi koruma anlamında başarılı olsa da Türkiye'nin geçmişte yaşadığı ekonomik krizlerde ve gelecekteki muhtemel elverişsiz koşullarda işten çıkarmak çok maliyetli olmaktadır. Ekonomik kaygılar duyan işveren, yeni işçi alma konusunda çekingen davranabilmektedir. Kaygıların giderilebilmesi için istihdam dostu esneklik uygulamalarının düzenlenmesi (ücret esnekliği, süreli işlerin artırılması gibi) zorunluluk haline gelmiştir. Sanayi sektörü ihracata yönelik ekonomik büyüme modelinde rekabetçi politikalarını sürdürebilmek adına işgücü maliyetlerini uluslararası düzeyde tutmak zorunda kalmıştır (Dünya Bankası Raporu, 2006: 4). Türkiye'de işçi sendikaları ücret sendikacılığını benimsediği için bu anlamda yapılacak olan işgücü düzenlemeleri üyelik kayıplarının devam etmesine neden olabilecektir. İşten çıkarmanın kolaylaştığı bir ortamda çalışanlar öncelikle iş güvenliklerini düşüneceklerdir. Kriz zamanlarında esneklik (ücret esnekliği, iş saatleri, ücretsiz izinler gibi) işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmesine yardımcı olmaktadır. Sendikalar bu tip iş düzenlemelerine göre örgütlenme arayışlarına çözüm bulmalıdır. Çünkü işletmeler mümkün olduğunca buna benzer zamanlarda sendikaları devreden çıkartarak İKY departmanlarını etkin hale getirmektedirler.

Şekil 14'de Türkiye'de hizmet sektöründe istihdam edilen işgücünün yıllar itibarıyla gelişimi verilmektedir. Sanayi sektöründe çeşitli nedenlerle (ekonomik krizlerden dolayı iş kayıpları, artan verimlilik, teknolojik kaygılar nedeniyle nitelikli işgücü ihtiyacı ve yeni iş yaratmak için gereken maliyetlerin yüksekliği gibi) istihdam edilemeyen işgücü hizmet sektörünü tercih etmektedir.

Şekil 14: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam Hizmet İşgücü ((000) (1980-2003)



Şekil 14’de hizmet sektöründe istihdam edilenlerin sanayi sektörüne göre kesintisiz sürekli bir artış içerisinde olduğu görülmektedir. Hizmet sektörü gerçekleşen trend eğrisi tarım ve sanayi trend eğrilerine nazaran daha kararlı bir görünüm sergilemektedir. Hizmet sektöründeki istihdam artışları diğer sektörler göre 1994, 1999 ve 2001 krizlerinden fazla etkilenmemiştir. Aslında hizmet sektörünün sürekli bir gelişim içerisinde olduğu ve istihdam yaratmada daha güçlü olduğu ifade edilebilir. 1980 yılında hizmet sektöründe toplam işgücü 4 milyon 259 (toplam sektörler içindeki payı: % 25.8)’dir. 2003 yılında hizmet sektöründeki işgücü 9 milyon 170 bine yükselmiştir. Toplam sektörler içindeki payı da % 43.4’e yükselmiştir (www.hazine.gov.tr, 2006). Trend modelinin öngörüsüne göre 2007 yılında hizmet sektöründe istihdam edilenler 10 milyon 405’e yükselecektir.

Tarım veya sanayiye dayalı kalkınma modelleri küreselleşme sürecinde etkinliğini yitirmeye başlamıştır. Yeni tip kalkınma modeli “bilgi dayalı kalkınma” olarak adlandırılmaktadır. Böylece işletmeler kesintisiz çalışabilecekleri, hammadde ve teknoloji kullanabilecekleri bir ortama yönelmektedir. Yalnızca işletmeler değil, kurumlar ve bireyler de daha esnek, daha verimli bir çalışma modelini tercih

etmektedirler. Gelişmelere karşı durmaya çalışmak ise pazar kayıpları ile sonuçlanmaktadır. Zira işletmenin korunmadığı yerlerde işçilerin korunması mümkün değildir. Bilgi çağı, işyerine bağlı çalışmayı azaltırken hizmet sektörünün büyümesine yol açmaktadır (MESS, 1999: 82-83).

Tarım sektörü Türkiye’de milli gelirden giderek daha az pay almaktadır. Ayrıca tarım sektöründe yoğun bir istihdam yaşanmasına karşılık kente göç olgusunu sürmesi hizmet sektörünün önemini artırmıştır. Çünkü sanayi sektörü bilginin ön plana çıkması ile yeni istihdam alanları yaratmada zorlanmaktadır. Kamuda yeni iş alanları yaratacak politikaların benimsenmesi hizmetler sektöründe özel girişimciliğin önemini artırmıştır. Hizmet sektöründe yeni işletmeler açmak sanayi sektörüne göre daha az maliyetlidir.

Ekonominin temel dinamikleri olan tarım, hizmet ve sanayi sektörleri arasındaki ilişkiye bakıldığında tarımda istihdam edilenlerin oranı sürekli azalmaktadır. Buna karşılık kayıtlı işgücü sanayi sektörü istihdam trendine bakıldığında hizmet sektörüne göre daha fazla risk ile karşılaşmaktadırlar. Çünkü Şekil 12’deki sanayi sektörüne ait eğriler dikkate alındığında Şekil 13’de gösterilen hizmet sektörü ekonomik krizlerde dahi keskin düşüşler göstermemiştir. İki sektör arasındaki korelasyon katsayısına göre sanayi ve hizmet sektörlerinde güçlü bir ilişki vardır. Yani iki sektörün büyürken birbirini desteklemektedir. Trend analizine göre aralarındaki korelasyon katsayısı 0.937’dir. Buna karşılık tarım sektörünün diğer sektörlerle istihdam yaratma konusunda negatif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Tarımın sanayi ve hizmetlerle arasındaki korelasyon katsayısı sırasıyla -0.374 ve -0.599’dur. Tarım ve hizmetler arasındaki ilişkinin daha yüksek çıkmasının nedeni hizmetlerin toplam istihdam içerisinde hızlı artış oranlarını yakalamasıyla gerçekleşmiştir. Ayrıca trend analizine göre tarımdaki değişiklikler işsizlik oranlarını olumsuz etkilemektedir. Aralarındaki korelasyon katsayısı -0.645 olup sanayi için 0.033 ve hizmetler için 0.268’dir. Bu da Türkiye ekonomisinin tarımdan ayrılan işgücünü diğer sektörlerde istihdam etmekte zorlandığını göstermektedir.

Türkiye ekonomisi giderek hizmet sektörü ağırlıklı hale gelmektedir. Hizmet sektöründe işin yapısı gereği sendikalaşma çabalarının sanayi sektörüne göre daha

zor olduğu da bir gerçektir. Sendikaların hareket alanını kısıtlayan işgücünün sektörler arasındaki değişimi hizmet sektörünün Türkiye ekonomisinde ağırlıklı bir yapıya kavuşmasıyla önem kazanmıştır. Hizmet sektörü yatırım maliyetlerinin düşük olması nedeniyle küçük işletmelerin yaygın olduğu bir sektördür.

Türkiye'deki küçük ve orta ölçekli işletmelerin % 90'nını sendikasız işletmeler oluşturmaktadır (Şenkal, 1999: 262). Küçük işletmelerde genç ve vasıfsız işçi ağırlıklıdır. Çalışanları koruyan yasal düzenlemeler zayıftır. Büyük işletmelerin parçalanması, işgücünün KOBİ'lerde toplanması üretim modellerinin değişmesinin sonucudur. Artan refah ve teknolojik gelişmeler hizmet sektörünü büyötmektedir. Halkla ilişkiler, danışmanlık, reklamcılık, eğitim ve sağlık hizmetleri, turizm organizasyonları ve iletişim hizmetleri önemini artırmaktadır.

Bilginin artışı ile bireysellik ön plana çıkmaktadır. Yeni toplum değerleri sanayi toplumunkinden farklıdır. Yani ulusal ve sınıfsal değerleri yerini grup ve takım değerlerine bırakmaktadır (Yorgun, 1998: 45). Bu nedenle Türkiye'de daha fazla bireyselliği ön plana çıkararak ve süreli işlerin yoğun olduğu hizmet sektöründe çalışanların örgütlenmesi oldukça farklılaşmaktadır. Her kesime hitap eden sivil toplum örgütleri sınırlı bir kesimde örgütlenen sendikaların yerini alabilmektedir.

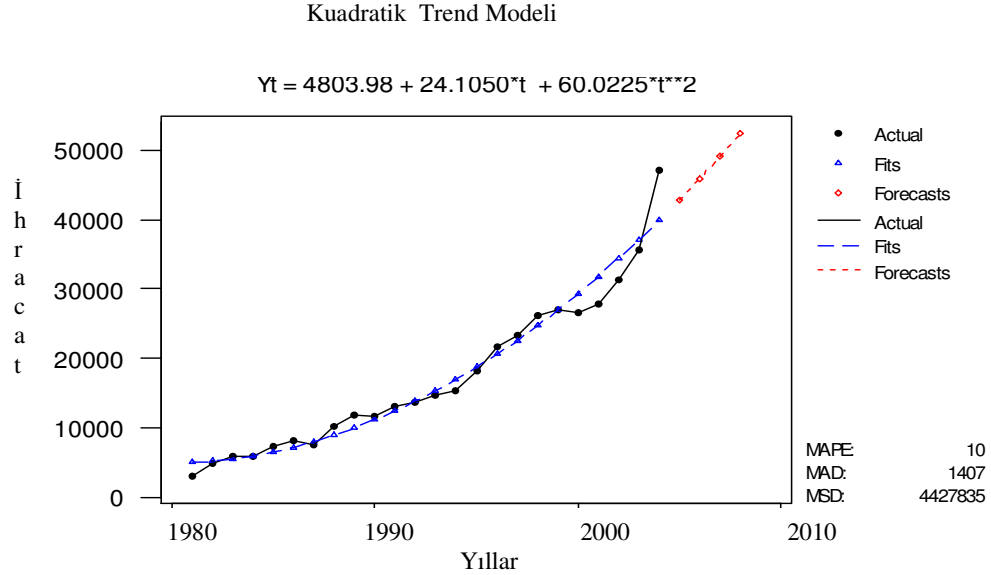
Sonuçta 1980'lerden sonra istihdamın yapısında önemli derecede değişiklikler meydana gelmiştir. Türkiye'de gelişmiş ölkelerdeki benzer koşullara bağlı olarak hizmetler sektöründe çalışanların sayısı hızla yükselmiştir. Yeni iş sahalarının bir çoğu hizmetler sektöründe gerçekleşmektedir. Fakat sanayi toplumunda vasıfsız ve yarı vasıflı işgücünü iş imkanı sağlayan hizmetler sektörü giderek teknolojinin yaygınlaşması ile bu özelliğini kaybetmeye başlamıştır (Şenkal, 1999: 76)

3.4.3.3. Türkiye'de Dış Ticaretin Gelişimi ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları

Türkiye 1980 sonrasında ithal ikameci politikaları terk ederek ihracata dayalı büyüme modelini benimsemiştir. Benimsenen ve uygulama alanı bulan dışa açılma politikaları çalışma hayatı dikkate alındığında sendikaları olumsuz etkilemiştir. Fakat

Türkiye ekonomisinin dışa açılması ve pazarlama kavramında müşteri tatminin ön plana çıkması verimlilik ve kalite kavramlarını öncelikli sorun haline getirmiştir. Bu değişimden öncelikle uluslararası çalışan Türk işletmeleri etkilenmiştir. Bu değişimi yakalayabilmek için insan kaynaklarına verilen önemi artmıştır. Sadece maliyet odaklı çalışan işletmeler ise kayıt dışı çalışmayı veya diğer uygulamaları tercih etmektedir. Uzun dönemde kaliteyi önem veren işletmelerin hayatta kalacağı düşünülmektedir. Şekil 15’de Türkiye’nin 1980-2003 yılları arasındaki ihracat gelişimi gösterilmektedir.

Şekil 15: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Toplam İhracat (milyon \$) (1980-2003)

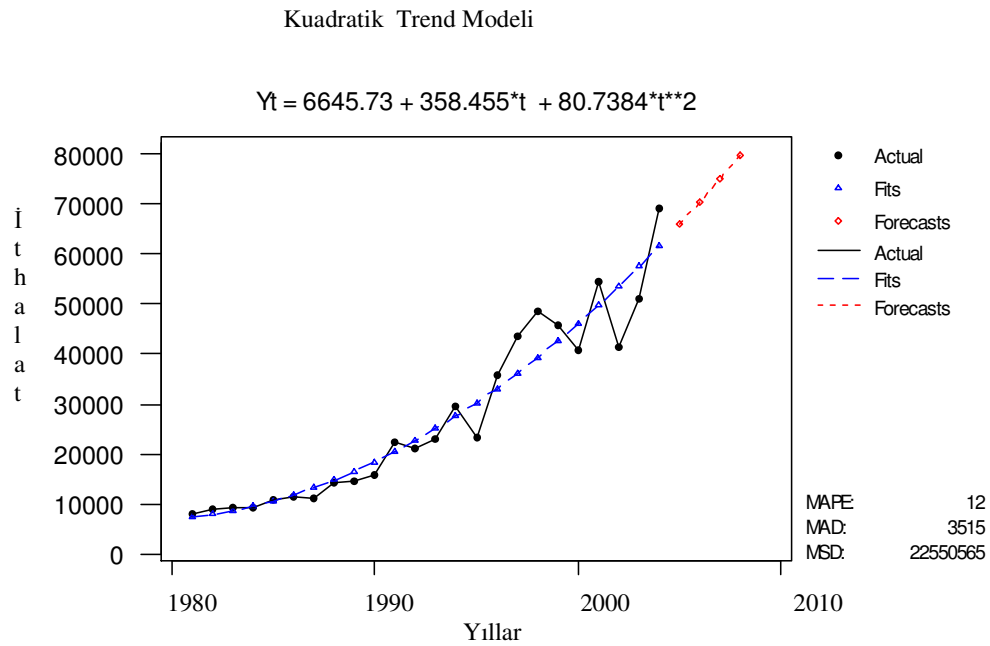


Şekil 15’de yıllar itibariyle gerçekleşen toplam ihracat grafiği verilmektedir. 1980 yılında ihracat ağırlıklı büyüme stratejisinin benimsenmesiyle toplam ihracat miktarı 2 milyar 910 milyon ABD dolarından, 2003 yılında 47 milyar 253 milyon dolara yükselmiştir. 2005 yılında gerçekleşen toplam ihracat miktarı 73 milyar dolardır (www.die.gov.tr/ep/excel/5_t41.xls, 2006). 2007 yılında kuadratik trend modelinin öngörüsü ise yaklaşık 52 milyar dolardır. İhracatın tahminlerin üzerinde 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 16'da ithalatın gelişim süreci verilmektedir. İhracat ve ithalat miktarlarına ait koyu çizgilerle gösterilen gerçekleşmiş trend eğrileri yukarı yönlü bir gelişim göstermektedirler. 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 16'da görülebilmektedir.

Şekil 16: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Toplam İthalat (milyon \$) (1980-2003)



Şekil 16'ya göre Türkiye'de toplam ithalat miktarı 1980 yılında 7 milyar 909 milyon ABD dolarından, 2003 yılında 69 milyar dolara yükselmiştir. Şekil 16'daki kuadratik trend eğrisine göre 2007 yılında 80 milyar dolar ithalat gerçekleştirilecektir. Fakat 2007 yılı öngörüsü ithalat değerlerinin şimdiden altında kalmıştır. Zira 2005 yılında ithalat miktarı toplam 116 milyar 537 milyon ABD dolarına ulaşmıştır (www.die.gov.tr/ep/excel/5_t41.xls, 2006).

İthalat ve ihracat miktarları arasındaki ilişkiye baktığımızda korelasyon katsayısı 0.969'dur. Bu sonuç aslında Türkiye ekonomisinin ihracatının gelişmesi için ithalata bağımlı olduğunu göstermektedir. Zira katsayı 1'e çok yakındır. İkisi de artış ve azalışlarda beraber hareket etmektedir.

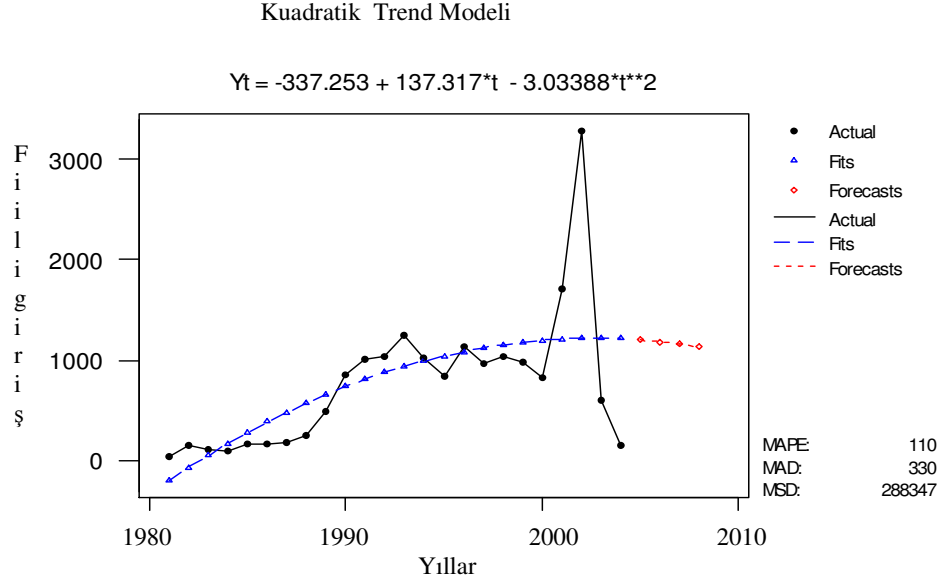
İhracat ve sendikalaşma oranları arasındaki korelasyon katsayısı -0.293'tür. İthalat ve sendikalaşma oranları arasındaki korelasyon katsayısı ise -0.315'tir. Sendikalaşma oranları trend analizi modeline göre dış ticaretin gelişmesinden olumsuz etkilenmiş görülmektedir.

Toplam sigortalı işçi sayısı (TSİS) ile ihracat ve ithalat korelasyon katsayıları sırasıyla 0.914 ve 0.902'dir. Buradan ekonominin dışa açılmasıyla artan dış ticaretin imalat sanayi istihdamına olumlu yansıdığı söylenebilir.

1980 sonrasında izlenen liberal ekonomi politikalarının bir sonucu olarak, her türlü mal ithaline izin verilmesi, yerli sanayinin yabancı mallarla rekabet etmesine olanaklı kılmıştır. Bu dönemde devlet korumacılığı ekonominin dünya piyasalarına açılmasıyla asgariye indirilmiştir. 1996 yılında AB ile imzalan Gümrük Birliği rekabet 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 durumundadır (Şenkal, 1999: 254). Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler Türkiye ekonomisi üzerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır. 1990'lı yıllardan itibaren grevlerin azalması ve işveren üzerinde etkili olmaması artan rekabetin sonucudur. İşletmeler ayakta kalabilmek için taşeronlaşma, kayıt dışılığı tercih ederken aynı zamanda sendikaları çalışanları ile arasında doğrudan ilişkiyi engelleyen bir set olarak görmektedir. Çeşitli esneklik uygulamaları ve yönetim modelleri ile çalışanlarını yönlendirmeye çalışmaktadırlar.

Türkiye ekonomisinin dışa açılması aynı zamanda yıllar içinde doğrudan yabancı yatırımların artmasını ve gelişmesine de olanak sağlamıştır. Şekil 17'de yıllar içinde gerçekleşen yabancı sermaye yatırımların gelişimi verilmektedir.

Şekil 17: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Yabancı Sermaye Fiili Giriş (milyon \$) (1980-2003)

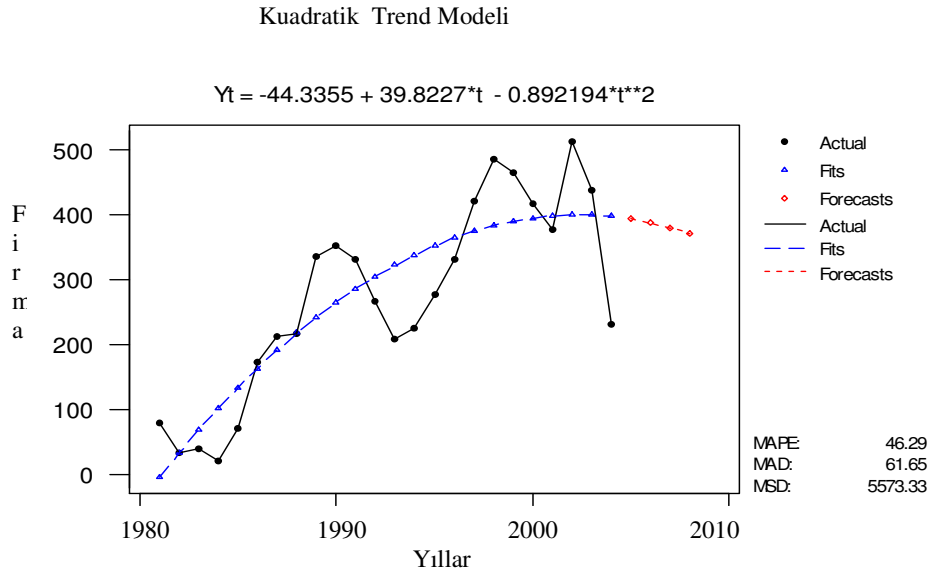


Türkiye’de 1980-2003 yılları arasında her yıl ortalama 760 milyon dolar doğrudan yabancı yatırım gerçekleştirilmiştir. Türkiye ekonomisinin küreselleşme sürecine uygun olarak yeniden yapılandırılması doğrultusunda uygulamaya konulan ekonomi politikaları ulusal işletmeleri zor durumda bırakmıştır. Fakat doğrudan yabancı sermaye yatırımları Türkiye’nin karşılaştığı ekonomik kriz dönemlerinden etkilenmektedir. Şekil 17’de kesik çizgilerle gösterilen kuadratik trend modeline göre doğrudan yabancı sermaye girişleri yükselirken azalan bir eğilim göstermektedir. Özelleştirme uygulamalarıyla gelen sermaye hareketleri dışarıda tutulursa Türkiye’nin yasal düzenlemeler yapmasına karşın istenilen gelişmeyi sağlayamadığı görülebilmektedir. Çünkü sendikalar onca güçsüzlüklerine karşın kamu sektöründe etkilidirler ve özelleştirme gibi uygulamalarda taraftırlar. Bu nedenle sendikalar yabancı yatırımların engellenmesinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Örneğin, 2005 yılında Mersin Limanı, işletme hakkını satın olan Afken-PSA (Türk-Singapur Konsorsiyumu) sendikaların Danıştay’a dava açması nedeni ile 2006 yılında hizmet verememiştir. Ayrıca limandaki yatırımlar, tamir ve bakım işleri yapılamamıştır.

(Özkan, 2006: 12). Görüldüğü gibi sendikalar çeşitli kaygılarla özelleştirmeye karşı çıkabilmektedir. Fakat ulusal ve uluslararası işletmeler bu gibi engellemeler karşısında yatırım alanlarını rahat çalışabilecekleri bölgelere kaydırabilmektedir.

Türkiye, daha fazla miktarda doğrudan yabancı sermaye çekebilmek için yasal düzenlemelerin dışında, işgücünün verimlilik ve nitelik düzeyleri ile üretiminin uluslararası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliğini de yakalayabilmelidir. Çünkü bir ülkede işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük olması işgücü piyasasını küreselleştiren etkenlerin başında gelmektedir (Gerşil, 2004:148). Bu nedenle Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı sermayeli firmaların öncelikli tercihi, üretim maliyetlerini mümkün olduğunca uluslararası rekabet ortamı için kabul edilebilir düzeyde tutulabilmektir. Şekil 18’de 1980-2003 yıllarında Türkiye’ye giriş yapan yabancı firmaların sayısı verilmektedir.

Şekil 18: Türkiye’de Yatırım Yapan Yabancı Sermayeli Firma Sayısı (1980-2003)



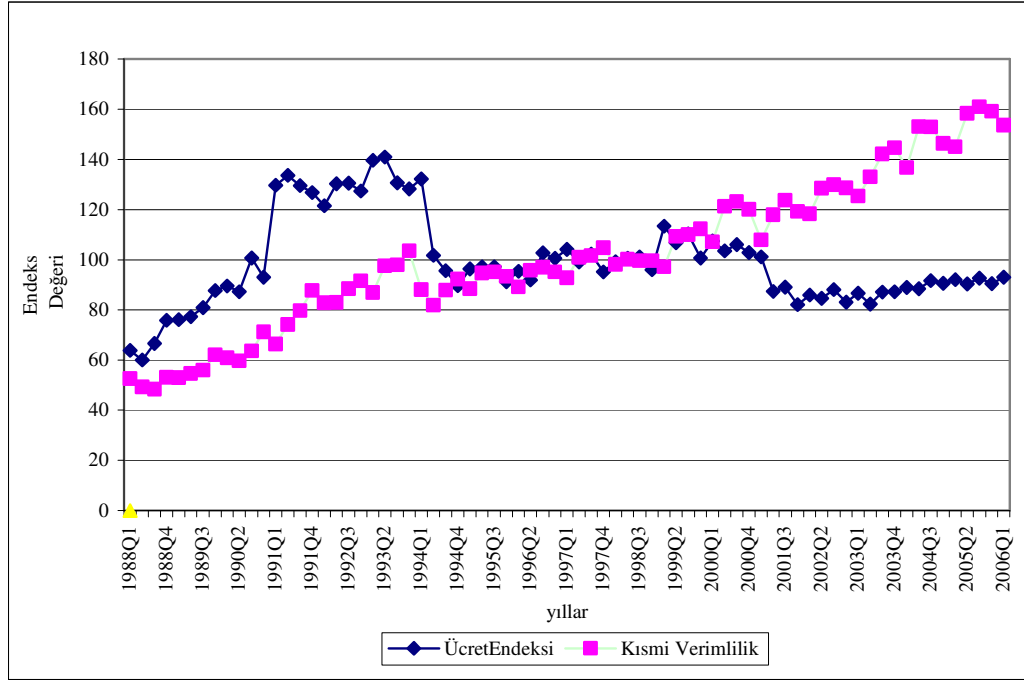
Şekil 18’deki yabancı sermayeli firma trend modeline göre ise her yıl ortalama 271 yeni firma yatırım yapmak için Türkiye’yi tercih etmektedir

(www.hazine.gov.tr/stat/yabser/ys_yatirim.xls, 2006). Fakat, kuadratik trend eğrisine baktığımızda firma girişlerinin giderek azalan bir eğilimi olduğu ortaya çıkmaktadır. 1980’li yıllarda hızlı bir yükselme gösteren trend, zaman içerisinde bu konumunu sürdürememiştir. Çünkü Türkiye ekonomisinin sahip olduğu belirsiz ortam (yüksek enflasyon, yasal düzenlemeler, son yirmi yılda yaşanan ekonomik krizler ve yüksek dış borç oranları gibi) yabancı şirketleri olumsuz anlamda 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. Ayrıca yapılan trend analizine göre yabancı firmalar ile toplam istihdam arasında 0.839 oranında olumlu yönde gerçekleşen bir korelasyon katsayısı vardır.

Doğrudan yatırım yapan çok uluslu şirketlerin ülke ekonomisinin istihdam yaratma olanaklarını artırmasına ve teknoloji transferleri yapmalarına karşın sendikalara olan olumlu tavırları 1980 yıllardan itibaren küresel anlamda artan rekabet nedeniyle değişmiştir. ÇUŞ’lar mümkün olduğu kadar sendikasız bir işletmeyi tercih etmektedirler (Gerşil, 2004: 154). Sonuçta Türkiye’de sendikalar teknolojik değişimin de etkisiyle güç kaybına uğramışlardır. Çünkü yeni teknolojiler ÇUŞ’ların üretim sahalarını başka bir ülkeye çok ucuz bir maliyetle taşımalarını yardımcı olmaktadır.

Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin en önemli rekabet kriteri işgücü maliyetidir. 1980 yılından sonra uygulamaya konulan ekonomi politikaları kendisini işçi haklarının kısıtlanması, ücretlerin düşmesi ve çalışma koşullarının kötüleşmesi (sigortasız çalışan işgücünün artması, taşeronlaşmanın yaygınlaşması ve kayıtdışı ekonominin büyümesi gibi) şeklinde göstermiştir. 2001’deki ekonomik krizden sonra işveren lehine olumlu sayılabilecek gelişmeler gözlenmektedir. Artan rekabeti karşılama ve krizden çıkma yollarından biri de üretimde verimliliğin artması ve reel ücretlerin düşürülmesidir. Bu gelişme açık bir şekilde Şekil 19’da görülebilmektedir.

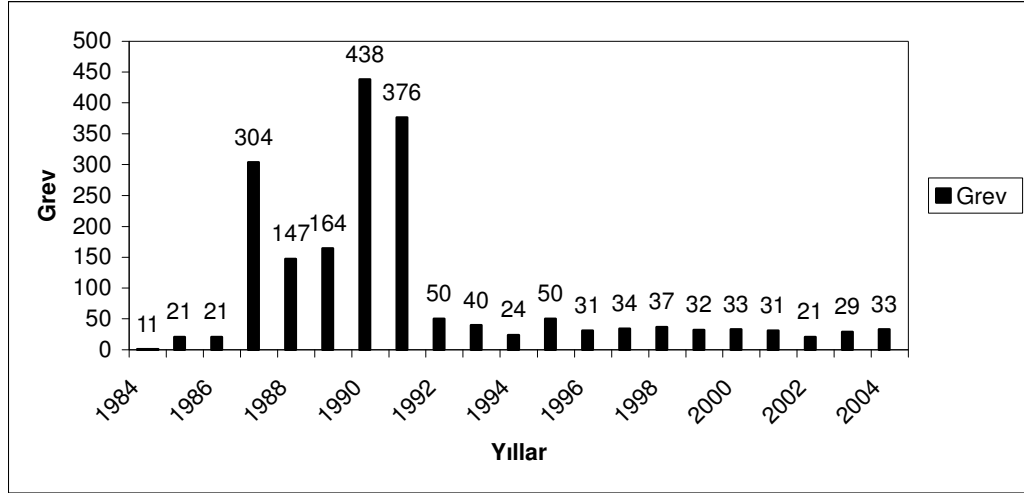
Şekil 19: Türkiye’de İmalat Sanayinde Yıllar İtibariyle Saat Başına Kısmi Verimlilik – Reel Ücret Endeksleri (1988-2006) (1997=100) (Üç Aylık)



Kaynak: Merkez Bankası, 2006: <http://tcmbf40.tcmb.gov.tr>

Şekil 19’da imalat sanayinde 1988 yılından 2006 yılına kadar olan süreçte saat başına kısmi verimlilik ve reel ücret endeksleri verilmektedir. Grafikten de anlaşılacağı üzere 1994 ekonomik krizinden sonra reel ücret endeksi ile kısmi verimlilik endeksi arasındaki makas ücret endeksi aleyhine daralmış, 2001 yılı ekonomik krizinden sonra iyice belirgin hale gelerek kısmi verimlilik endeksi reel ücret endeksinin üzerinde seyretmeye başlamıştır. Çalışan başına reel ücret endeksi düşmeye devam ederken verimlilik endeksinin yükselmesi, ekonomik krizleri iyi değerlendiren işletmeler açısından işletmelerin lehine bir sonuç verirken üretim maliyetlerinin de düşmesine yardımcı olmuştur.

Şekil 20: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Özel Sektörde Grev Sayıları (1984-2004)



Kaynak: 2006: <http://www.calisma.gov.tr>

Şekil 20’de de görüldüğü gibi 1992 yılından itibaren grev sayıları ciddi bir azalma sürecine girmiştir. Bu dönem reel ücret endeksinin 1994 ekonomik krizi ile belirgin düşüşler yaşadığı döneme gelmektedir. 1991 yılında olan 376 tane grev gerçekleşirken 2004 yılında 33 tane grev gerçekleşmiştir.

Ayrıca grevlerin azalmasıyla sendikalaşma oranlarının azalmasında ciddi bir paralellik vardır. Çünkü 1992 yılında yüzde 43 olan sendikalaşma oranı, 1993 yılında yüzde 40,9 1994 yılında yüzde 36,9 ve 2001 yılında yüzde 22,1 olarak gerçekleşmiştir (Çelik ve Lordoğlu, 2006: www.kristalis.org.tr). Ekonomik krizler sendikaların ücretler konusunda toplu pazarlık gücünü azaltıcı etkiler yapmaktadır. Bu durum doğaldır ki ücret sendikacılığı üzerine odaklanmış sendikaların faaliyet alanlarını azaltıcı etki yapmaktadır. Sendikalaşma oranlarının azalması işgücünün tepki verme ve örgütlenme gücünü azaltmaktadır.

1980’lerin başından itibaren, işletmelerin uyguladıkları üretim sisteminde ve işgücü organizasyonundaki değişim, gelişmiş ülkelerde toplu pazarlık düzeyinin mümkün olduğunca makro düzeyden mikro düzeye yani ulusal, bölgesel, işkolu veya

birden çok işyerini kapsayan pazarlık düzeyinden, işyeri-işletme düzeyine doğru bir değişim yaşanmaktadır (Sapançalı, 1998:86). Sendikalar bu gelişmeden olumsuz etkilenmiş güçleri makro düzeyden mikro düzeye yani işletme bazına inmiştir. Toplu pazarlık düzeyi ve kapsadığı işçi sayısı 1980'den günümüze azalmıştır. Toplu pazarlık düzeyi, kapsadığı işveren ve işçi sayıları aşağıda Çizelge 18'de verilmiştir.

Çizelge 18: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Gerçekleşen Özel Sektör Toplu İş Sözleşmeleri ve Kapsadığı İşyeri Sayısı

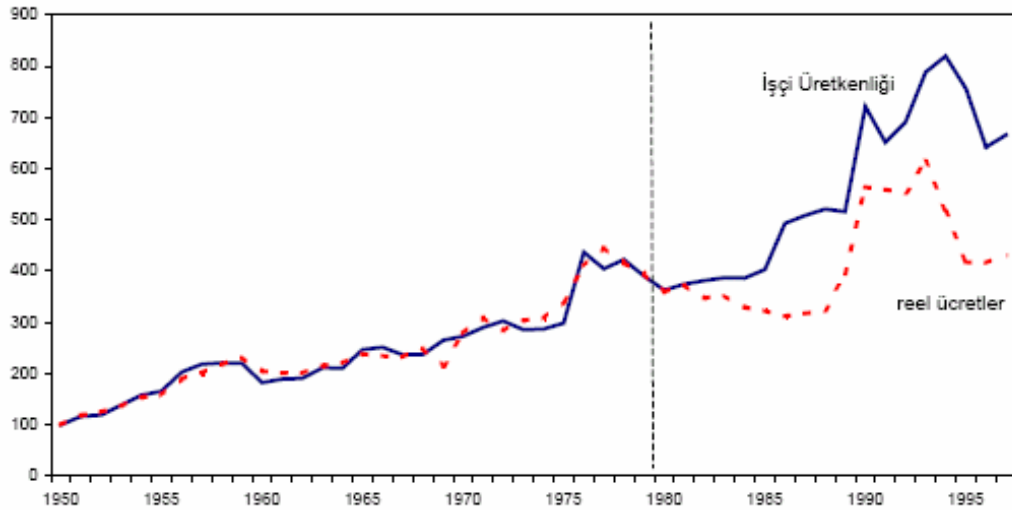
Yıllar	T.İ.S. Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı
1984	794	2759
1985	2086	3083
1986	1915	3813
1987	1883	2728
1988	1749	3576
1989	1749	3576
1990	1073	3600
1991	4248	5684
1992	976	3649
1993	2930	4359
1994	838	3088
1995	1388	2794
1996	1010	3319
1997	1046	2188
1998	924	2757
1999	1149	2735
2000	661	4671
2001	660	2712
2002	814	2006
2003	632	4828

Kaynak: www.calisma.gov.tr, 2006

Çizelge 18 incelendiğinde, 1984 yılında 794 TİS'nin 2759 işyerini kapsadığı görülmektedir. 1991 yılında 4248 TİS'nin kapsadığı işyeri sayısı 5684'e ulaşmıştır. Bu dönemden sonra TİS sayıları bir daha 1991 yılındaki rakamlara ulaşamamıştır. Ekonominin büyüdüğü, her geçen gün yeni işletmelerin arttığı ve toplam istihdamın 23 milyonu aştığını da belirtmek gerekir.

Sendikaların üye sayılarının ve pazarlık güçlerinin ekonomik krizlerle azalması işyerleri örgütlenmelerine de yansımıştır. 1984 yılında 138 tane işçi sendikası varken 2004 yılı verilerine göre Türkiye çapında 96 adet işçi sendikası vardır (2006: <http://www.calisma.gov.tr>). Sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığının diğer bir göstergesi de 1980 yılından itibaren dış ticaret rejiminde ve ekonomide yaşanan yapısal dönüşümlerdir. Bu süreç içerisinde ihracata dayalı büyüme stratejisini benimseyen Türkiye, dış pazarlarda rekabet edebilmek için işçilik maliyetlerini düşük tutmaya çalışmıştır.

Şekil 21: Türkiye'de İmalat Sanayinde Yıllar İtibariyle Üretkenlik ve Ücret Endeksleri (1950=100) (1950-1999)



Kaynak: Yeldan, 2005: 2

Şekil 21’de 1950- 1999 yılları arasında işçi üretkenliği ile reel ücretler endeksleri sergilenmektedir. Şekil 21’de de açıkça izlenebildiği gibi reel ücretler 1980 yılından itibaren açık bir şekilde işçi üretkenliği endeksinin altında seyretmeye başlamıştır (Yeldan, 2005: www.bilkent.edu.tr). Sendikal örgütlenme 1963-80 yılında devlet tarafından teşvik edilirken 1980 sonrası örgütlenmeye karşı bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Sonuçta sendikaların özellikle ücretler konusunda pazarlık güçleri çeşitleri uygulamalarla azalmıştır (Akgeyik, 1998: 52).

Buğra ve diğerlerinin 11 ili kapsayan, 300 sigortalı sendikalı, 300 sigortalı ve 300’de kayıt dışı çalışmanı içeren imalat sektörü işçisiyle yaptıkları bir araştırmada, sigortalı sendikalı çalışanların diğer çalışanlara göre yüksek ücret aldıkları tespit edilmiştir. Ortalama ücret sendikalılarda 904 YTL iken, diğer işçilerde ortalama ücret sırasıyla 450 YTL ve 407 YTL olarak gerçekleşmiştir. Yine aynı araştırmaya göre esnek çalışma sistemlerinden biri olan taşeronlaşma konusunda işyerlerinin taşeron firma ile çalışma düzeyleri sorulmuş ve soruya olumlu cevap verenlerin anket sonuçlarına göre oranı, sigortalı sendikalılarda yüzde 67’yi bulurken bu oran sigortalı sendikasızlarda yüzde 29’a ve kayıt dışı çalışanlarda yüzde 10’a kadar düşmektedir (Buğra et al., 2006: 20-28). Böylece işletmeler maliyetleri düşük tutabilmek adına sendikasız çalışmanı tercih etmekte ve taşeronlarla çalışmaya ağırlık verebilmektedir. Türkiye’de taşeronlaşmanın başlıca nedenleri, işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden faydalanmalarının engellenmesi ve grev uygulamasını engellemektir. Çünkü taşeron işçilerini diğer işçilerden ayıran fark bu işçiler arasında dayanışmanın olmamasıdır. Oysa sendikalar dayanışma üzerine örgütlenmişlerdir (Şenkal, 1999: 276). 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. İşletmelerin yüzde 98,9’unu KOBİ (1-250 arası işçi çalıştıran küçük ve orta büyüklükteki işletme)’ler oluşturmaktadır. Bu işletmelerin yüzde 94,9’u 10 kişiden az istihdam yaratmaktadır (Fırat, 2005: www.capital.com.tr).

KOBİ'ler de örgütlenme sorunlarının olduğu ve profesyonel yönetim yeteneklerinin kısıtlı olduğu düşünüldüğünde sendikaların güçlerini yitirmeleri kaçınılmaz görülmektedir.

Küçük ölçekli sanayi işletmeleri sınırlı kapasiteleri ve organize olamayan yapıları nedeniyle, verimlilik, kalite, pazarlama, teknik bilgi ve finansman alanlarında sorun yaşamaktadır. Haksız rekabet ortamı oluşmasına neden olan kayıt dışı istihdamın da çok yaygın olması sendikalara üyelik önemli bir engel teşkil etmektedir (DPT, 2003: 7). Kayıt dışı istihdam Türkiye ekonomisinin önündeki en büyük sorunlardan bir olarak gözükmektedir. Çünkü işletmeler, Devlet Bakanı Ali Babacan'ın ifadesine göre 2002-2006 yıllarını kapsayan son dört yılda yapılan vergi indirimlerini rağbet etmeyerek kayıt dışılığı benimsemişlerdir (Kireçci, 2006: 13). Sendikalar kayıtlı ekonomide hareket alanları kısıtlanırken, kayıt dışı ekonominin büyük bir sorun olarak varlığını devam ettirmesi örgütlenme alanlarının genişlemesini ve yeni üye kazanmalarını engellemektedir. Sonuçta istihdam edilen çalışanlar çeşitli nedenlerle işletmelerin kendilerine sundukları insan kaynakları yaklaşımlarını tercih etme 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 gelmektedir. Rekabet edemeyen işletmeler ise ayakta kalabilmek için çalışanlarını olumsuz koşullarda istihdam etmeye devam etmektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

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, örgütlenme şekilleri, eski 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.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ulusal ekonomileri ticari anlamda birbirlerine bağımlı hale getirirken işletmelere de bazı fırsatlar sunmaktadır. Ülkeler yatırım çekmek ve büyüebilmek 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.

Üretim alanında uygulama şansı bulan, kitle üretimi esas alan Fordist üretim modeli olarak bilinen sistemde, üretim büyük ölçekli işletmelerde, bütünüyle entegre olmuş biçimde tek bir merkezde gerçekleştirilmekteydi. Emeğin niteliği ve eğitim düzeyi önemlilik arz etmemekteydi. Zira yapılacak işler tekrara dayalıydı ve küçük parçalara bölündüğü için fazla bir çaba ve katılım gerektirmemekteydi. Oysa, 21.yüzyılın ilk çeyreğinde Post-Fordist üretim modelinde esnek üretim tarzına göre yapılacak işler ya bütünüyle parçalara ayrılıp birden fazla üretim merkezlerinde gerçekleştirilmekte ya da takım çalışmasıyla yapılacak işlerde tam bir katılım sağlanmaktadır. İşletmelerde kullanılan teknoloji organizasyon yapılarını şekillendirmektedir. Kitle üretimi üzerine odaklanan işletmelerin zamanla esnekliğe dayalı üretim teknolojileri geliştirmesi yönetim anlayışlarını da değiştirmiştir.

Üretimin birden fazla merkezde olanaklı hale gelmesi işletmelerce yeni çalışan kavramının geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Çünkü yeni üretim modellerinde tek tip, bir sınıfa sahip olma mücadelesi veren çalışan modeli yoktur. Üretimin esnekliği eski tip işgücü modelinin yerine bireyselliği önem veren ve farklı öncelikleri olan işgücü tipini zorunlu kılmaktadır.

Fordist üretim yöntemlerinde istihdamın büyük bir kısmı kol gücüne dayalı ve eğitimsiz veya az eğitilmiş niteliksiz veya az nitelikli çalışanlardan oluşmaktaydı. Üretim tek bir merkezde toplandığı için sendikalaşma hareketi üye bulabiliyordu. İşyerinde çalışanların çoğunluğu işçilerden ve mavi yakalılardan oluştuğu için sendikalar üye sorunu yaşamıyordu. Ayrıca, sendikalaşma hareketi Keynesyen politikaları uygulayan devletler tarafından destek bulabilmekteydi. Kamu sektörü ekonomide büyük bir paya sahip olup hükümetler seçimlerde oy potansiyeli açısından sendikacılığa önem vermekteydiler.

Yeni ekonomi; bilgi üretmek ve onu üretimde kullanmak üzerine odaklanmıştır. Bilgi üretebilmek için teknolojik yeniliklerin sağlanması gerekmektedir. Eğer teknolojik değişim yakalanamazsa artan rekabet işletmeleri geride bırakmaktadır. Çünkü teknoloji her geçen gün değişmekte, dönüşüm geçirmektedir. Bu süreçte bilgi artık işletmelerin her şeyidir. Teknolojik gelişmeler özellikle iletişim ve ulaşım alanında yaşanan gelişmeler sahip olunan bilgiyi sıradan olmaktan çıkarıp sermaye gibi saklanamayan bir şekle dönüştürmüştür. Bundan dolayı işletmeler, Ar-Ge faaliyetlerine daha fazla önem vermeye başlamışlardır.

Teknolojik gelişmeler istihdamı azaltıcı etkiler yapabilmektedir. Ampirik çalışmalar göstermiştir ki; teknolojik gelişmeler üretimin niteliğini ve işgücünün niteliğini değiştirmektedir. Yani, teknolojik değişimler üretimde verimliliği artırdığı için istihdam artmamaktadır. Aynı miktarda üretim az bir maliyetle, daha az bir işgüçle gerçekleştirilebilmektedir. Çoğu zaman çalışanlara düşen işler, makinenin bakımını yapmak veya bir düğmeye basmaktan ibarettir. Türkiye’de 1999 ve 2001 krizinden sonra yaşanan istihdam sorununa karşılık yaşanan verimlilik artışları imalat sanayindeki teknolojik değişimlerin sonuçları arasındadır. Teknolojik değişimde bilginin öne çıkması kol gücüne dayalı çalışanları vasıfsız hale getirmiştir.

Teknolojik değişim insan sermayesinin yani beşeri sermayenin önemini artırmaktadır.

Teknolojik değişimlerin eskiden olduğu gibi özellikle sanayi sektöründe iş yaratmaması yapısal işsizliğin kalıcı hale gelmesine, niteliksiz emeğin istihdam dışına itilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, istihdamın büyük bir ağırlığı sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kaymaktadır. Küçük firmalar büyük işletmelerin üretiminde pay sahibi olmaya başlamışlardır.

Gelişmiş ülkelerde yaşanan benzer gelişmeler Türkiye’de de yaşanmaktadır. Küreselleşme ve değişen teknolojiler çalışma hayatını değiştirdiği için özellikle işçi sendikalarını varlıkları sorgulanır hale gelmiştir. 1980 yılından sonra uygulanan politikalar ulusal ekonomiyi küresel rekabete açmıştır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve yabancı firmaların sayısı artmıştır. İhracat yaklaşık iki milyar dolardan 80 milyar dolara yaklaşmıştır. Özelleştirme kamunun işveren rolünü azaltmıştır. Tarım sektörünün toplam istihdamdaki payı tüm sektörler baz alındığında azalmıştır. Sanayi sektöründe özellikle imalat sektöründe gelişme istenilen düzeyde gerçekleşmemiş, fakat tüm Dünya’da olduğu gibi hizmetler sektörü ekonomide ön plana çıkmıştır. Ayrıca yaşanan ekonomik krizler, hızlı nüfus artışı, tarım sektörünün hızla küçülmesi ve teknolojik gelişmeler yapısal işsizliği kalıcı hale getirmiştir.

Türkiye’deki sendikalar yaşanan bu dışı açılma sürecinde örgütlenme sorunları yaşamaktadır. Sendikalaşma oranları düşmekte, toplu iş sözleşmeleri 23 milyonu aşan işgücüne karşılık sayıları yüz binleri bulmamaktadır. Ekonomik belirsizlikler Türk ekonomisindeki kırılmalığı artırdığı için emeğin karşısına iş güvencesi sorunu çıkmıştır. Kamu sektörü dahi sözleşmeli personelle çalışmayı tercih eder hale gelmiştir. Özelleştirilen kuruluşlarda işten atılmalar sonucunda sendikaların üye sayılarını azalmaktadır. Üye sayıları azalan sendikaların etkinliği zayıflamaktadır. Sonuçta hak aramak için yapılan grevlerin yıllar içinde dağılımına bakıldığında giderek azaldığını görülmektedir..

Türkiye’de sendikal örgütlemenin gerilemesine neden olan başlıca gelişmeler şunlardır:

- Devlet 1980 sonrası yaptığı yasal düzenlemeleriyle sendikalar için yetersiz kalmıştır. Çünkü 1980 öncesi yasalarla sendikaların örgütlenmesini sağlayan devlet 1980 yılından sonra bu rolünü terk ederek sendikaların örgütlenmesini önleyici politikaları benimsemiştir. Bu dönemde müdahaleci ve sınırlayıcı politikalar (siyaset yasağı gibi) destek görmüştür,
- 1980 sonrasında örgütlenme yeteneğinden yoksun bırakılan sendikaların sayısı hızla azalmıştır,
- Özelleştirilen kamu kuruluşlarında işten atılmalar sonucunda sendikaların üye sayıları azalmıştır. Sendikaların örgütlenme gücü üye sayıları ile doğru orantılıdır,
- Kayıt dışı ekonomi artan rekabet nedeni ile önemini korumaktadır. Bu işletmelerde çalışan işgücü sendikal haklardan yoksundur,
- Kayıt dışı çalışma işgücü maliyetlerini düşürdüğü için sendikasız ve sigortasız işçiler tercih edilmektedir,
- Taşeronlaşmanın yaygınlaşması sendikaların pazarlık gücünü zayıflatmaktadır. Çünkü emeğin ikamesi kolaylaşmaktadır,
- Sanayi sektörünün gelişimini tamamlamadan hizmet sektörünün hızla büyümesi sendikasız çalışmayı tercih eden küçük işletmelerin ekonomideki rolünü artırmaktadır,
- Sendikalar tam zamanlı işgücünü üye yapabilmektedirler. Fakat hizmet sektörü mevsimlik, geçici işçilerin yoğunlaştığı bir sektördür.
- Bütün işletmeleri kapsayan toplu pazarlık sözleşmeleri işyeri sendikacılığının yaygınlaşması nedeniyle işçilerin benzer işletmelerde örgütlenmesini engelleyebilmektedir,
- 1980 öncesi sınıf mücadelesi yerini takım içinde varolma anlayışına terk etmiştir. Takımda farklı sınıflardan ve düzeylerden çalışanlar vardır. Bu çalışanlar işletme içinde takım değerini önemsemektedir,

- Artan küresel rekabet Türkiye'deki sendikaları uzlaşmacı rolünü oynamasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü grevler ve toplu iş sözleşmelerinin içeriği belirli bir süre için üretim engellenmesi şeklinde olmaktan çıkarak işletme için kalıcı olabilecek pazar kayıpları ile sonuçlanabilmektedir,
- Küreselleşmenin artması sonucu doğrudan yabancı sermaye yatırımları çekmek isteyen Türkiye'de ücretler düşük tutulmaktadır. Ücret pazarlığını ön plana çıkaran sendikalar için bu durum bir tehdit olarak algılanmaktadır,
- Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler çalışanlar açısından önceliği sendika üyeliğine değil iş güvencesine vermelerine neden olmaktadır. Çünkü ekonomik tablonun gelişimine baktığımızda kriz dönemlerinde işsizlik oranlarının yükseldiği görülmektedir,
- Çok-uluslu şirketler her hangi bir olumsuzluk durumunda üretimlerini başka ülkelere kaydırabilmektedir,
- Teknolojik gelişmeler nitelikli işgücünü avantajlı hale getirmiştir. Bu çalışanlar bireyselliği ön plana çıkartarak küresel pazarda kolaylıkla iş bulabilmektedir,
- Teknolojik değişim kısa vadede istihdamı azaltıcı etkiler yarattığı için yapısal işsizlik kalıcı hale gelmiştir,
- Yabancı firmaların sayısının artmasıyla sendikalaşma oranlarının düşmesi arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Fakat yabancı firmalar iş yaşamını şekillendirdikleri için dolaylı olarak sendikaları etkilemektedir,
- Teknolojik gelişim ve küreselleşme iki tip işgücünü meydana getirmiştir. Bunlar vasıflı işçiler ve vasıfsız işçilerdir. Vasıflı işçiler dahi teknolojik gelişmeler karşısında zorlanmaktadır. Çünkü Türkiye ekonomisi yeteri kadar iş yaratamamaktadır,
- Üretim sürecinin parçalanarak küçük işletmelere dağıtılması sendikalar için engel oluşturmaktadır.

Sendikalar, yaşanan bu dönüşümlerden olumsuz etkilenirken İKY ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan kaynakları uygulamaları işçi-işveren arasındaki ilişkiyi düzenleme rolünü üstlenmektedir.

İnsan kaynaklarını ön plana çıkararak gelişmelerin ana nedeni değişimdir. Türkiye ekonomisinin dışa açılması çalışma hayatında yabancı işletmelerin 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 çalışanı 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.

Türkiye'de işletmelerin bir çoğu nitelikli çalışanlarına çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Kariyer ve eğitim olanakları bunlardan sadece birkaçıdır. Ücretler toplu iş sözleşmesi yaygınlaşmadığı için esnektir. Yıl içinde işletmenin içinde bulunduğu koşullara ve çalışanın performansına dayalı artışlar gösterebilmektedir. Ayrıca bir çalışan artık bir işyerinde ömür boyu çalışmak yerine çok sık iş değiştirmektedir.

Sonuçta, çalışma hayatında yaşanan gelişmeler ve incelenen konular tezde savunulan hipotezleri destekler niteliktedir. Küreselleşme, işletmelerde uygulanan çalışma biçimlerini etkileyerek sendikalaşma hareketi ve uygulanan insan kaynakları politikalarının gelişimini etkilemektedir. Bu süreçte sendikaların güç kaybının en belirgin özelliği olan sendikalaşma oranlarının düşmesi İKY politikalarının gelişimini avantajlı kılmaktadır. Artan küresel hareketlilik insanı öne çıkaran sistemlerin üstünlüğünü kanıtlamaktadır. Özellikle Türkiye ekonomisinin teknolojik yatırımlardan yerine daha çok sermaye ve beşeri yatırımlar sayesinde büyüdüğü düşünülürse işletmeler için İKY'nin önemi artmaktadır. Çünkü insana yapılan yatırım uzun vadede çalışma biçimlerini olumlu etkileyeceği için teknolojik gelişmenin de anahtarı olacaktır.

İşletmeler, yeni teknolojilerin üretimde yönetim ve organizasyonlarda kullanılması sonucunda işgücüne daha bağımlı hale gelmektedir. Bu nedenle eğitime yatırım yapmaları ve çalışanlarına hedef göstermelidirler. 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 çalışanların yaşam tarzı olan sosyal hayatı çalışanlarına

sunabilmelidir. Çünkü bu tip çalışanlar bireyselliği ön plana çıkarmakta ve işletmede uzun dönemli kalmak için çeşitli arayışlara girmektedir.

Sanayi-Ötesi (Bilgi Toplumu) örgütlenmesi Sanayi Devrimi ile ortaya çıkaran sendikalar için değişimi zorunlu kılmaktadır. Çünkü değişen teknoloji beraberinde yeni organizasyon modellerini de yaratmaktadır. Üretim sürecinin parçalanarak farklı bölgelere taşınması sendikaları 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. Küresel düzeydeki bir işletmeyi kapsayan işletmedeki tüm iş kollarını kapsayan örgütlenme sağlanabilirse sendikaların etkinliği artabilecektir.

ÖZET

Küreselleşme olgusu, özellikle 1980'lı yıllardan itibaren, Dünya ticaretinin ekonomik anlamda entegrasyonunu ifade etmektedir. Değişen teknoloji ise yeni üretim teknikleri ile çalışma yaşamını şekillendirmektedir. Sendikalar ve insan kaynakları yönetimi küreselleşme ve teknolojik değişimlerden olumlu veya olumsuz etkilenmektedir.

Son yıllarda iyice belirginleşen sendikaların üye kayıplarının nedeni küreselleşme ve teknolojik değişim nedeniyle meydana gelen ekonomik, sosyal ve kültürel dönüşümlerdir. Değişim sendikaları olumsuz yönde etkilemiştir. 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.

Sendikaların güç kaybı tüm Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de yaşanmaktadır. Türkiye'de 1980 yılından beri ulusal ekonominin Dünya ile entegrasyonunu güçlendirecek politikalar benimsenmiştir. Sonuçta, tüm Dünya'da yaşanan benzer gelişmeler Türkiye'yi de etkisi altına almıştır. Örneğin, tarım sektörünün ekonomideki payı azalırken sanayi sektörünün payı artmıştır. Diğer yandan, hizmet sektörü hızla büyürken gelişen teknolojiyle birlikte esnek istihdam ve esnek üretim modelleri yaygınlaşmıştır.

Araştırma kapsamında tezin ilk bölümünde küreselleşme olgusu ve küreselleşmenin insan kaynakları politikaları arasındaki ilişki anlatılmıştır. Onu

takip eden bölümlerde teknoloji ve üretim biçimlerinde yaşanan dönüşümlerle sendikaları etkileyen unsurlara değinilmiştir. Ardından, sendikalar ve İKY arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için Türkiye ekonomisinin küreselleşme sürecinde geçirdiği aşamalar zaman serileri aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Teknolojik değişim ve çalışma hayatına getirdikleri ise literatürde yapılan araştırmaların yardımıyla anlatılmıştır.

Sonuçta; İKY'nin artan rekabet ortamında avantajlı duruma geldiği; sendikaların ise değişimi yakalamakta zorlandığı sonucuna varılmıştır.

SUMMARY

The globalization fact, especially years after 1980, states entegration of the World trade as an economic mean. On the other hand changing technology shapes working life with the manufacturing technics. Trade unions and human resources management have been affected by globalization and technological changes positively or negatively.

For recent years, the reasons of unions membership losts are the results of the globalization and technological changes at economic, social and cultural transformations. The changing fact affects trade unions negatively. 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 resuorces management (HRM) has caught unions' roles. From now on HRM is a connection of employee and employment.

As all of the world, unions have lost their force in Türkiye also. From 1980's politics which made national economy as a part of the world. As a result developments of the whole world have influence on Türkiye. For example, while the agricultural sector's share on economy is decreasing, the industrial sector's portion is growing. On the other hand while the service sector is increasing, changing technology with elastic producing modals become widespread.

The firs part of the thesis is about globalization fact and relationship between globalization and human reources politics. The following parts are about technology, transformation of manufacturing and effects of unions. And in the last part of the

relations between unions and hrm were analyzed. Time series data about Türkiye's economy were the main factors to analyze the trade unions and other subjects compared with globalization and technological changes. Technological change and working life analyzed according to literature.

Consequently, HRM has got into an advantegous situation and unions are having difficulties in order to keep up with the change. As a result HRM has become the main indicator.

TEŞEKKÜR

Tezin her aŐamasındaki katkı ve yardımlarından dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali Ender ALTUNOĞLU'a, tezin hazırlanması sürecinde bana destek olan Adnan Menderes Üniversitesi Karacasu Meslek Yüksekokulu Müdürü Yrd. Doç. Dr. Aziz BOSTAN'a, verilerin analiz kısmında bana yardım eden ArŐ. Gör. Algın OKURSOY'a ve Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü Öğr. Gör. Banu Özgürel'e, çalışma arkadaşlarıma ve aileme teşekkürü borç bilirim.

KAYNAKLAR

- ADAMS, R., J., 1995. Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Dönüşümü, Çev. DERELİ, T., IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara.
- AKGEYİK, T., 1998. Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası, Kamu-İş Dergisi, 4(3): 49-59
- AKKAYA, Y., 2003. Küreselleşme, Sendikasılaşırma ve Yoksullaştırma, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 49(14): 99-110
- AKTAN, C., 2002. Yoksullukla Mücadele Stratejileri, Hak-İş Konfederasyonu Yayını, Ankara
- AKTURAN, A., 2001. İşletmelerde Çevre ve Değişen Çevre Koşullarında Teknolojinin Yönetime Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İAD YOBD, İstanbul, 101 s.
- ALTIPARMAK, A., 2001. Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı, İsmat Yayıncılık, Ankara, 153 s.
- ANSAL, H., 2004. Geçmiş ve Gelecekte Ekonomik Gelişmede Teknolojinin Rolü “Teknoloji”, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Ankara, 331 s.
- ARNOLD, H., M., 2003. Technology Shocks: Origins, Managerial Responses, and Firm Performance, Physica-Verlag, New York, 265 s.
- AYDEMİR, N., 1995. 1990’lı Yılların İnsan Kaynakları Planlama Modeli, İşletme ve Finans Dergisi, 10 (115): 42-52
- AYDIN, M., K., 2004. Sermayenin Küreselleşmesi, Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5: 3-16
- BARBASH, J., 1963. The Impact of Technology on Labor-Management Relations (in Adjusting to Technological Change), Harper&Row Publishers, ILO:29. New York, 230 s.

- BİLGİN, M., H., 2000. Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Esnek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 145 s.
- BORGHIJS, A., and DU CAJU, P., 2000. Globalisation, EMU and International Trade Union Co-operation, Management Research News, 23 (2/3/4), London: 23-24
- BOXALL, P., 2003. Strategy and Human Resource Management, Palgrave Macmillan, New York, 304 s.
- BRODY, D., 2005. Labor Embattled: History, Power, Rights, (What's The Matter With Labor), Labor History Symposium, Labor History, 47 (4): 547-581
- BUĞRA, A., ve ADAMAN, F., ve İNSEL, A., 2006. Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Sendikaların Değişen Rolü, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, s. 57
- BURKE, R., J., and EDDY, N., 2006. The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management, Human Resource Management Review, 16: 86-94
- BÜLBÜL, H., ve GÜLEŞ, H., K., 2004. Türk Sanayi İşletmelerinde İleri İmalat Teknolojileri Kullanımı ve Performansa Etkisi, ODTÜ Gelişme Dergisi, 31(Haziran): 1-42
- CARRY, V., 2002. Technology and Counter-hegemonic Movements: The Case of Nike Corporation, Social Movement Studies, 1(2):129-147
- ÇAKIROKKALI, A., D., 2003. Rekabetçi Avantaj Kazanmada İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İAD, İZMİR, 194 s.
- ÇAKMAK, U., 2004. Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyata Örneği, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 52-53 (15): 235-253
- ÇİL, B., 2002. İstatistik, Detay Yayıncılık, Ankara, 379 s.

ÇOPUR, H., 1996. Türk Ekonomisinde Yönetim Yapısı: Yönetim Yapısı, Yeni Stratejiler, Örgütsel Değişim ve Kültürel Öğeler, TMMOB '95 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı, 1-2, Yayın No:186, Ankara, 30-35

DEAN, W., J., and SUSMAN, G., I., 1988. Strategic Responses to Global Competition: Advanced Technology, Organization Design, and Human Resource Practices, (Strategy, Organization Design, and Human Resource Management. Ed. C.C.SNOW), Jai Pres. London, 739 s.

DELİKTAŞ, E., 2002. Türkiye Özel Sektör İmalat Sanayinde Etkinlik ve Toplam Faktör Verimliliği Analizi, ODTÜ Gelişme Dergisi, 29(3-4): 247-284

DERELİ, T., 1995. Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendikal Hareket, Petrol-İş Yayını, 93-94 Petrol –İş Yıllığı: 559-581

DERGİN, M., Y., 2002. Küresel Düzeyde Faaliyet Gösteren şirketlerin İnsan Kaynakları ve Yerel Çalışma Koşulları, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİABD İKP, İzmir, 191 s.

DİVANNA, J., A., 2003. Thinking Beyond Technology: Creating New Values in Business, Palgrave Macmillan, New York, 209 s.

DPT, 2003. Türkiye Sanayi Politikası (AB Üyeliğine Doğru), Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, 62 s

DRACA, M., and GREEN, C., 2004. The Incidence and Intensity of Employer Funded Training: Australian Evidence on The Impact of Flexible Work, Scottish Journal of Political Economy, 51(5): 609-625

Dünya Bankası Raporu, 2006. Türkiye İşgücü Piyasası Raporu-Özet, Dünya Bankası Yayınları, 14 s.

EHRENSAL, K., N., 1995. Discourses of Global Competition: Obscuring The Changing Labour Processes of Managerial Work, Journal of Organizational Change Management, 8(5): 5-16

ENGİN, Y., 1998. Sendikacılık, Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar, Öz-İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 374 s.

ERDİL, O., ve ALPKAN, H., L., ve BİBER, L., 2004. İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, İzmir, 19(2): 110-122

ERDUT, T., 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim, Dokuz Eylül Üniversitesi, 110 s.

ERKAN, H., 1994. Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, Türkiye İş Bankası Yayıncılık, Yayın No:326, Ankara, 251 s.

ERSİNADIM, H., 2001. Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri, Kamu-İş Yayınları, Ankara,

ERTÜRK, M., 1998. İşletme Biliminin Temel İlkeleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 471 s.

ERYİĞİT, S., 2000. Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma, Kamu-İş Dergisi, 5(4):

FOREIGN POLICY, 2004. Küreselleşmeyi Ölçmek, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Mayıs-Haziran, 57-71

FULCHER, J., British Capitalism In The 1980’s: Old Time or New Times?, The British Journal of Sociology, 46 (2): 325-338

GEDİZ, B., YALÇINKAYA, H., 2004. Türkiye’de İhracat Projeksiyonu, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Manisa, 11(1): 35-55

GERŞİL, G., S., 2004. Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1): 157 s.

GOOD, M., L., 1996. The Globalization of Technology, Physics Today, 49 (8): 23-28

- GÜNDOĞAN, N., 1999. Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1120, İktisadi İdari Bilimleri Fakültesi Yayın No: 157, Eskişehir, 158 s.
- HAMMER, M., and CHAMPY, J., 1998. Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto, Sabah Yayıncılık, İstanbul, 206 s.
- İŞIK, R., 2003. Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik (Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü), Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, 157 s.
- İLKİN, A., 1988. Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3487, İstanbul, 361 s.
- KAB, C., 1998. İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi ve Sendikaların İşlevleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 88 s.
- KAĞNICIOĞLU, D., 1999. Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. Yayın No:1163, 342 s.
- KAKINÇ, T., 1968. Marx Kimdir, Marksizm Nedir?, Kitap Yayınları, Kimdir, Nedir? Serisi No:3, İstanbul, 176 s.
- KAYA, C., 2001. Küreselleşme Sendikaların Krizi ve Enternasyonalizm, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, İstanbul, 183 s.
- KELLEÇİ, M., A., 2003. Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler, Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No: 2674, 123 s.
- KIZILIRMAK, B., 2005. Türkiye Özel İmalat Sanayinde Nitelikli İşgücü İstihdamı ve Toplam Faktör Verimliliği: 1988-1998, İktisat-İşletme Finans Dergisi, 20(229): 106-114

- KILCOURSE, T., 1996. Human Resource Development-A Contingency Function? (Whatever Happened to Theory Y?), *Journal of European Industrial Training*, 20(9): 3-8
- KİREÇCİ, S., Y., Dört Yılda Kayıt Dışı Ekonomi Konusunda Hiç İlerleme Sağlanamadı, *Radikal Gazetesi*, 11 (3696): 13
- KOÇEL, T., 2003. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, Yayın No:1382, İstanbul, 759 s.
- KÖK, S., B., 2006. Küreselleşme ve Sendikal Hareket, Artan Yoksullaşma, 5. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi (Küreselleşme ve İşletmeler), Tokat, 103-114
- KURTULMUŞ, N., 2000. Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Kamu-İşveren Yayınları, Ankara
- KUTAL, M., 1997. Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, *Kamu-İş Dergisi*, 4(2): 251-268
- KÜÇÜK, F., 2004. Esneklik ve İnsan Kaynakları, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8): 89-102
- LENGNIC-HALL, M., L., and LENGNICK-HALL,C., A., 2004. Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi, Dışbank Yayıncılık, Yayın No:7, İstanbul, 183 s.
- LOMMERUD, K., E., and MELAND, F., and STRAUME, O., R., 2006. Globalisation and Union Opposition to Technological Change, *Journal of International Economics*, 68: 1-23
- LUFTMAN, J., and BULLEN, C., V., and LIAO., D., a NASH, E., NEUMANN, C., 2003. *Managing The Information Technology Resource*. Pearson Education, New Jersey, 640 s.
- LUKAS, A., 2000. WTO Trade Card III – Globazation And Developing Countries, *Cato Enstitute*, 10(June): 1- 20

- MAHİROĞULLARI, A., 2000. 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 209 s.
- MANİSALI, E., 2004. Kapitalizmin Temel İğgüdüğü, Derin Yayınları, İstanbul, 241 s.
- MANNING, A., 2004. We Can Work It Out: The Impact of Technological Change on The Demand For Low-Skill Workers, Scottish Journal of Political Economy, 51(5): 581-608
- MATHIS, R., and JACKSON, J., 2002. Human Resource Management: Essential Perspectives, South-Western / Thomson Learning, Canada, 640 s.
- MELLO, J., A., 2002. Strategic Human Resource Management, South-Western/ Thomson Learning, Ohio, 740 s.
- MESS, 1999. Kamuoyunda Esneklik, Türkiye Metal İşçileri Sendikası Yayın No: 311, Ankara, 288 s.
- MUCUK, İ., 2005. Temel İşletme Bilgileri, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 196 s.
- NOE, R., and HOOLENBECK, J., and GERHART, B., and WRIGHT, P., 2004. Fundamentals of Human Resource Management, McGraw Hill, New York, 624 s.
- NUEMAYER, E., and DE-SOYSA, I., 2006. Globalization and The Right to Free Association and Collective Bargaining: An Emprical Analysis, World Development, 34(1):31-49
- ÖĞÜT, A., 2003. Bilgi Çağında Yönetim, Nobel Yayıncılık, Yayın No:321, Ankara, 280 s.
- ÖZKAN, F., 2006. Mersin Limanı Sahipsiz Kaldı, Radikal Gazetesi, 11 (3696): 12
- ÖZTÜRK, S., A., 2003. Hizmet Pazarlaması, Ekin Kitabevi, İstanbul, 198 s.
- ÖZGEN, H., ve ÖZTÜRK, A., ve YALÇIN, A., 2005. İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, İstanbul, 447 s.

- ÖZUĞURLU, M., 2000. Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 55(1): 139-171
- RAGHURAM, S., and LONDON., M., and LARSEN.H., 2001. Flexible Employment Practices in Europe: Country Versus Culture, International Journal of Human Resource Management. 12(5):738-753
- ROGERS, L., 2006. What's The Problem? And How Can We Part Of The Solution?, Labor History Symposium, Labor History, 47 (4): 547-581
- RUE, L.W., and BYARS, D., 2000. Human Resource Management, Irwin McGraw-Hill, USA, 448 s.
- SAPANCALI, F., 1998. 1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi, Kamu-İş Dergisi, 4(3): 16-25
- SAYGILI, Ş., ve CİHAN, C., ve YURTOĞLU, H., 2005. Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Verimlilik ve Büyüme:1972-2003, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Yayın No: 2686, Ankara, 106 s.
- SELAMOĞLU, A., 2003. İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6 (2):63-98
- ŞENKAL, A., 1999. Sendikasız Endüstri İlişkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 342 s.
- SOYAK, A., 1995. Teknolojik Gelişme: Neoklasik ve Evrimci Kuramlar Açısından Bir Değerlendirme, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 6 (15): 93-107
- SUIÇMEZ, H., 2005. 2001 Krizi, Reel Sektör ve Verimlilik Odaklı Büyüme, Verimlilik Dergisi, 2005 (3): 9-46
- SWANGER, J., 2002. Laboring in a "Borderless" World: The Threat of Globalization, Qualitative Studies in Education, 15 (1): 11-32
- TABANCALI, E., 2000. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Anı Yayıncılık, Ankara, 342 s.

- TAGRAF, H., 2002. Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (2): 33-47
- TANRIVERDİ, H., ve ATILGAN, A., ve Duru O., 2002. Küresel Sömürünün Motoru IMF. Hizmet İş Yayınları, Yayın No: 32, Ankara, 117 s.
- TARCAN, E., 2006. Esnek İstihdamdaki Trend İşletmelerdeki Çalışanlar Üzerine Etkileri, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2): 1-18
- TURAN, G., 2000. Yeni Yönetim Teknikleri Karşısında Sendikaları Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?, Kamu-İş Dergisi, 5 (4): 54-65
- TURAN, K., 1999. Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara, 240 s.
- TUTAR, H., 2000. Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi, Hayat Yayınları Genel Yayın No: 83, Yönetim Dizisi Yayın No: 13, İstanbul, 240 s.
- TURUNÇ, İ., 1988. Çeşitli Üretim Fonksiyonlarıyla “Teknolojik Değişimin Ölçülmesi ve Verimlilik”, Milli Prodüktivite Merkezi, Yayın No: 343, Ankara
- TÜRKCAN, E., 1997. Verimlilik ve Teknoloji İlişkisinin Tarihsel Evrimi, İktisat-İşletme Finans Dergisi, 12 (137): 52-57
- Türkiye İşgücü Piyasası Raporu Özeti, 2004. Dünya Bankası Yayını, Nisan 2006: 1-14.
- ULUKAN, U., 2003. Türk Sendika Tarihinden Bir Örnek: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- ULUSOY, A., ve KARAKURT, B., 2004. Gelişmekte Olan Ülkelere Yönelik Sermaye Hareketleri: Nedenleri ve Etkileri, İktisat-İşletme ve Finans Dergisi, 19 (223): 103-115
- ÜNSAR, A., S., 2002. Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 2(1): 77-81

WERTHER, W., B., and DAVIS, K., 1994. Human Resources and Personnel Management, McGraw-Hill, İstanbul, 671 s.

VISSER, J., 2006. Union Membership Statistics in 24 Countries, Monthly Labor Review, January: 38-49

YELDAN, E., 2004. Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme, İletişim Yayınları, İstanbul, 201 s.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Raporu, 1995. Özel İhtisas Komisyon Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara

YORGUN, S., 1998. Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye, Türk-İş Yayınları, Ankara. 299 s.

INTERNET KAYNAKLARI

- AKIN, B., 2005. Rekabetçi Üstünlük ve Teknoloji: Küresel Bir Yaklaşım, <http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl.htm>, 07.011.2005
- AKKAYA, Y., 2006. Türkiyede İmalat Sanayiinde Emek İle Sermaye Arasında Bölüşüm Sorunu, http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC, 21.08.2006
- 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
- AKTÜRK, S., 2001. İşgücünün Küreselleşmesi, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=65&inc=arc&cilt=3&sayi=2&year=2001, 25.05.2005
- AYDIN, F., 2003. 21.Yüzyılda Sendika / Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler, <http://www.sendika.org/yazi.php?yazi.no=293>
- BAŞTÜRK, Ş., 2001. Bir Olgu Olarak Küreselleşme, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=76&inc=arc&cilt=3&sayi=2&year=2001, 15.04.2005
- ÇELİK, A., ve LORDOĞLU. K., 2006. Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistikleri Üstüne. http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/celik_lordoglu.doc 21.08.2006
- Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılığın Kısa Tarihçesi, <http://guvenlik.iem.gov.tr>. 28.03.2006
- FAYDALI, M., C., 2006. Türkiye İşçi-Emekçi Hareketinin Tarihsel Mücadele süreçleri ve KESK, <http://www.yapiyolsen.org/makale.htm> 12.02.2006
- FIRAT, E., 2005. Girişimci Orta Sınıf Yükselişte, Capital Aylık Dergi, http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2801, 01.09.2006

FOREIGN POLICY, 2005. Measuring Globalization.

http://www.atkearney.com/shared_res/pdf/Measuring_Globalization_S.pdf,

14.07.2006

GÜLMEZ, A., 2006. Türkiye-Güney Kore Teknoloji Politikaları Karşılaştırması,

<http://hasmendi.net/gulmez.html>, 17.08.2006

ILO, 1997. International Labor Rewiev: Partime Work: Solution or Trap, 136 (4):

Geneva, <http://www.ilo.org>, 19.08.2006

İNCE, M., 2006. Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin

Değişen Fonksiyonları, <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos-mak/makaleler.htm>,

11.07.2006

KENAR, N., 2002. Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında

Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler, Türkiye İşveren Sendikaları

Konfederasyonu Dergisi, Mart 2002.,

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=482&id=29, 21.08.2006

KESER, A., 2004. Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan

Dönüşümler, 6(1),

[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=177&inc=arc&cilt=6&](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=177&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004)

[sayi=1&year=2004](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=177&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004), 23.04.2006

LEVI, M., 2003. Organizing Power: The Prospects For an American Labor

Movement, March 1 (1): 45-68, www.apsanet.org, 11.10.2006

ÖZ, E., 2001. Globalleşme Nedir?,

<http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGi/tem2001/ersan.htm>, 20.05.2005

ÖKSÜZÖMER, G., 2005. Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları,

<http://www.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/60%20MAL%DD%.doc>, 16.04.2005

ŞİMŞEK, B., 2000. İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi: İşgücü Piyasasında Ulusal

İşgücü Piyasalarının Yeri, 2(1),

http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=85&inc=arc&cilt=2&sayi=1&year=2000, 24.3.2006

TAŞTAN, S., 2005. Küreselleşme ve Küresel Strateji,
<http://www.insankaynaklari.gokceada.com>, 05.10.2005

TATLIDİL, E., Xanthacou, Y., 2006. Türkiye İşgücünün Yapısı ve Avrupa İstihdam Politikaları, <http://155.223.1.158/edergi/akademikb/c2s2/1.pdf> , 24.05.2006

TAYMAZ, E., ve SUIÇMEZ, H., 2005. Türkiye’de Verimlilik, Büyüme ve Kriz,
<http://www.tek.org.tr/dosyalar/TAYMAZ-SUICMEZ.pdf>, 10.07.2006

World Employment Report 1996-1997 “Industrial Relations, Democracy and Social Stability”, 1997. <http://www.ilo.org/public/english/support/publicindex.htm>, 20.08.2006

World Socialist Web Site, www.wsws.org/tr/2006/aug2006/turk-a04.html, 15.10.2006

http://workers.labor.net.au/105/a_guestreporter_grant.html, 10.10.2006

http://www.bilkent.edu.tr/~yeldane/Yeldan37_07Eyl05#search=%22%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20%C3%9Cretleri%201980%202005%22, 19.08.2006

<http://www.turkpatent.gov.tr/dosyalar/istatistik/patent/Patentyil.xls>, 19.08.2006

http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalaşma_oranları.htm, 19.08.2006

http://vizyon.cpm.com.tr/sayi35/insankaynaklari_ynt.htm, 19.08.2006

<http://www.sabah.com.tr/2006/04/17/eko115.html>, 18.08.2006

www.shp.org.tr/dosyalar/orgutler/istihdam_kurultayi_raporu.doc, 10.08.2006

http://www.die.gov.tr/ep/excel/7_t23.xls, 10.08.2006

<http://www.hazine.gov.tr/yayin/hazineistatistikleri/1-10.xls>, 17.08.2006

<http://tcmbf40.tcmb.gov.tr/cgi-bin/famecgi>, 24.08.2006

<http://www.hazine.gov.tr/yayin/hazineistatistikleri/1-10.xls>, 19.08.2006

http://www.die.gov.tr/ep/excel/5_t42.xls, 18.08.2006

<http://www.foreigntrade.gov.tr/ead/DTDERGI/ozelsayiekim/muge.htm>, 17.08.2006

http://www.hazine.gov.tr/stat/yabser/ys_yatirim.xls, 21.08.2006

http://www1.iso.org.tr/500buyuk_Default.asp, 10.09.2006

<http://tcmbf40.tcmb.gov.tr/cgi-bin/famecgi>, 21.08.2006

<http://www.calisma.gov.tr/istatistik/grev.htm>, 25.07.2006

<http://www.calisma.gov.tr/istatistik/sendika.htm>, 10.09.2006

http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/is-ci-isveren_sen-konf.htm, 10.08.2006

EK-1**Çizelge 1: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçi Oranı**

Yıl	Toplam Sigortalı İşçi Sayısı	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1980	2.204.802	330.000	14,97
1981	2.228.439	465.353	20,88
1982	2.264.788	1.169.804	51,65
1983	2.237.245	261.804	11,70
1984	2.439.016	340.095	13,94
1985	2.607.865	910.810	34,93
1991	3.513.064	1.443.297	41,1
1992	3.596.469	1.556.928	43,3
1993	3.742.380	1.529.825	40,9
1994	3.815.261	1.407.682	36,9
1995	3.905.118	1.144.989	29,3
1996	4.051.295	1.137.788	28,1
1997	4.215.375	1.319.563	31,3
1998	4.327.156	1.209.155	27,9
1999	4.381.039	1.054.422	24,1
2000	4.521.081	1.042.473	23,1
2001	4.562.454	1.010.563	22,1
2002	4.572.841	1.007.305	22
2003	4.781.958	957.418	20
2004	5.022.584	919.364	18,3

Kaynak: Çelik ve Lordoğlu, 2006:

http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/celik_lordoglu.doc

Akkaya, 2006: http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.DOC
(1980, 1981, 1982, 1983, 1984 ve 1985 yılı verileri)

Çizelge 2: Türkiye'de Yıllar itibariyle Toplam İşgücü ve İşsizlik Oranları

	Toplam İşgücü (Bin Kişi)	İşsiz Sayısı (Bin Kişi)	İşsizlik Oranı %
1980	17924,00	1486	8,3
1981	17882,00	1305	7,3
1982	18044,00	1296	7,2
1983	18367,00	1452	7,9
1984	18621,00	1451	7,8
1985	18832,00	1376	7,3
1986	19341,00	1569	8,1
1987	19871,00	1699	8,6
1988	20193,00	1748	8,7
1989	20620,00	1803	8,7
1990	20847,00	1701	8,2
1991	21438,00	1703	7,9
1992	21503,00	1735	8,1
1993	21469,00	1665	7,8
1994	21158,00	1802	8,5
1995	22673,00	1568	6,9
1996	22919,00	1382	6,0
1997	21874,00	1463	6,7
1998	22399,00	1527	6,8
1999	23399,00	1773	7,6
2000	22031,00	1452	6,6
2001	23491,00	1967	8,4
2002	23818,00	2464	10,3
2003	23640,00	2493	10,5
2004	24293,00	2502	10,3

Kaynak: TÜİK, 2006: http://www.die.gov.tr/ep/excel/7_t23.xls

Çizelge 3: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Gerçekleşen İhracat- İthalat Miktarları (ABD \$)

YILLAR	İHRACAT	İTHALAT
1980	2.910	7.909
1981	4.703	8.933
1982	5.746	9.235
1983	5.728	9.235
1984	7.134	10.757
1985	7.958	11.343
1986	7.457	11.105
1987	10.190	14.158
1988	11.662	14.335
1989	11.625	15.792
1990	12.959	22.302
1991	13.594	21.047
1992	14.715	22.871
1993	15.345	29.428
1994	18.106	23.270
1995	21.636	35.709
1996	23.224	43.627
1997	26.261	48.559
1998	26.974	45.921
1999	26.587	40.671
2000	27.775	54.503
2001	31.334	41.399
2002	35.761	51.203
2003	47.253	69.340
2004	63.121	97.540
2005	73.390	116.537

Kaynak: <http://www.foreigntrade.gov.tr/ead/DTDERGI/ozelsayiekim/muge.htm>, 2006

Çizelge 4: Türkiye'de Yıllar İtibariyle 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

Kaynak: <http://www.hazine.gov.tr/yayin/hazineistatistikleri/1-10.xls>,
2006

Çizelge 5: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Gerçekleşen Yabancı Sermaye Yatırımları

Yıllar	İzin Verilen Yabancı Sermaye (Milyon ABD \$)	Yatırım Belgelerinin Top. Yat. Tutarı (Milyar TL)	Yabancı Sermayeli Firma Sayısı (Kümülatif) (**)	Firmaların Toplam Sermayesi (Milyar TL-Kümülatif)	Fiili Giriş (Milyon \$)
1980	97,00	76,87	78	28.390	35
1981	337,51	72,16	109	47.400	141
1982	167,00	218,14	147	100.196	103
1983	102,74	199,22	166	147.109	87
1984	271,36	312,28	235	254.775	162
1985	234,49	1.168,16	408	464.981	158
1986	364,00	3.099,74	619	707.164	170
1987	655,24	3.179,53	836	960.035	239
1988	820,52	5.468,27	1.172	1.597.103	488
1989	1.511,94	9.507,35	1.525	4.847.832	855
1990	1.861,16	18.249,28	1.856	7.943.775	1.005
1991	1.967,26	15.893,98	2.123	13.101.036	1.041
1992	1.819,96	17.976,36	2.330	23.441.214	1.242
1993	2.063,39	70.136,27	2.554	36.737.050	1.016
1994	1.477,61	37.202,36	2.830	62.449.964	830
1995	2.938,32	328.447,82	3.161	113.013.790	1.127
1996	3.835,97	1.250.652,13	3.582	235.971.182	964
1997	1.678,21	624.461,10	4.068	458.968.459	1.032
1998	1.646,44	1.016.653,54	4.533	823.560.554	976
1999	1.699,57	1.599.520,36	4.950	1.446.503	817
2000	3.477,42	7.883.004,85	5.328	3.063.464	1.719
2001	2.725,28	2.568.750,00	5.841	6.184.411	3.288
2002	2.242,92	1.535.599,00	6.280	10.092.737	590
2003(*)	1.207,99	2.161.400,68	6.511	12.605.285	150(***)

(*) Haziran ayı itibari ile (**) Birikimli (***) Ocak-Mayıs ayı itibari ile

Kaynak: 2006: http://www.hazine.gov.tr/stat/yabser/ys_yatirim.xls

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin Önlem ERSÖZ, 03.01.1976 tarihinde Karacasu / Aydın'da doğmuştur. İlköğretim, orta ve lise öğrenimini Eskişehir'de tamamlamıştır. 1999 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun olmuştur. 2002 yılından beri Adnan Menderes Üniversitesi Karacasu Meslek Yüksekokulu'nda öğretim elemanı olarak çalışmaktadır.