

KÜRESELLEŞME VE ÇOK ULUSLU İŞLETMELERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

Yrd.Doç.Dr. Gülşen SARI GERŞİL
Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu

GİRİŞ

Endüstrileşme sürecinin tamamlanmasıyla birlikte dünya düzeninin yeniden yapılanması süreci başlamıştır. Söz konusu dünya düzenine iktisadi açıdan tek bir dünya “küreselleşme” süreci de diyebiliriz. Bunu hızlandıran faktörlerin başında; sermaye hareketleri, üretim ve hizmet faaliyetleri, ticari ve teknolojik gelişmeler ve insan gelmektedir.

Uluslararası nitelik kazanan bu faktörlerin de etkisiyle, işletmelerin hızla küreselleşen dünya düzeninde rekabet etme imkanları son derece zorlaşmıştır. Bu nedenle işletmeler çok uluslu nitelik kazanmakta, üretim ve hizmet faaliyetleri yatay entegrasyonu gerektirmektedir. Çok uluslu işletmeler ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları, ulusal ekonomilerin yapısında giderek daha etkili olmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin hızla kabuk değiştirmesi çalışma hayatını da önemli ölçüde etkilemektedir. Endüstrileşme süreciyle birlikte büyük gelişmeler gösteren çalışma hayatı; 1980’li yıllardan itibaren teknolojinin hızla gelişmesi ve 2000’li yıllarda küreselleşen yeni dünya düzeninin etkisiyle yepyeni boyutlara ulaşmıştır.

Söz konusu etkileşim ülkenin; ekonomik, kültürel, teknolojik vb. özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bu makalede Küreselleşme sürecinin çok uluslu şirketlerin çalışma hayatı üzerine olumlu yada olumsuz etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

I- KAVRAM OLARAK KÜRESELLEŞME

Küreselleşme, son dönemlerde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. 2000’li yıllarla birlikte Eski ABD Başkanı G.Bush “Yeni Dünya Düzeni”, F.Capra “Büyük Dönüm Nokası”, Laszlo “Çatallanma veya Yol Ayrımı”, R.Graudy “Tarihin Kırılma Anı”, Ali Bulaç “Eyamullah”(Allahın Günleri), F.Fukuyama ise “Tarih Sonu” olarak bu dönemi adlandırırken, diğer bazı

düşünürler “Post Modern Durumu”, “Sanayii Ötesi Toplum”, “Bilgi Çağı”, “Geç Kapitalizm”, “Modernizm”, ve “Globalleşme” yani küreselleşme terimlerini kullanmayı tercih etmektedirler (TURAN, 1994, s.3) .

Herhangi bir kavram kargaşasına neden olmamak açısından “küreselleşme”(Yeni Dünya Düzeni) kullanılacaktır. Kavram olarak “küresel”(Global) sözcüğünün kökeni 400 yıl öncesine dayanmaktadır. Ancak “küreselleşme”(globalization) kavramı 1960’lı yıllarda ortaya çıkmıştır. 1980’ler de oldukça sık kullanılmakla birlikte 1990’lı yıllarda bilim adamları tarafından önemi anlaşılmıştır.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde, teknolojideki gelişmeler, bilgi ekonomisinin öne çıkması, dünyada yaşanan neo-liberal politikaların yükselişi, çok uluslu sermayenin küresel bir pazarda gelişmesi etkili olmuştur (Zencirkıran, 2003). Küreselleşme birkaç farklı anlamda kullanılmıştır. Dünyanın sıkıştırılması ve bilincin artması (Roberson, 1992,s.8); çok uluslu sendikaların (MNCs) dünya ticaretinde artan bir odaklanmaya eğilim göstermelerine rağmen ulusal sınırları aşan her tür organizasyonun büyümesi (Cooperrider ve Pasmore, 1991); küresel dilin yaygınlaşması sonucu İngilizce’nin hem yazışma hem de konuşma dili olması, ülkeler arasında mal, hizmet, uluslararası sermaye akımları ve teknolojik gelişimin hızlı bir şekilde artması ve serbest bırakılması ile bunların sonucunda ortaya çıkan ekonomik gelişmedir (IMF World Economic Outlook, 1997).

Küreselleşme olgusunun getirdiği yeni dünya düzeninde, ulusal ekonomiler dış ticarete dönük yeni bir yapılanma sürecine girmektedirler. Bu yapılanma sürecinde amaç; gerekli teknolojik ve yapısal değişiklikleri yaparak serbest kalan dünya pazarlarında rekabet edebilme potansiyelini geliştirmektir.

II- ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER VE YAPILARI

En az “küreselleşme” kadar gündeme gelen ve üzerinde yoğun tartışmaların yapıldığı bir diğer konuda “Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)” dir. Konu ile ilgili doktrinlerde ortak bir tanımlı olmayan “ÇUŞ” ların ortak özellikleri; birden fazla ülkede faaliyet göstermeleri, merkezi denetim, bütün şirket bölümleri için birbirine uygun bir politika izlenmesi, değişik ülkelerdeki küçük şirketlerin faaliyetlerini kontrol eden işletmeler olması şeklinde belirlenebilir (Kutsal,G-Büyüksü,A.R, 1996, s.29-35). Bu durumda çok uluslu şirketler, iki veya daha fazla ülkede mülkiyeti kısmen veya tamamen kendisine ait olarak üretim ve pazarlama faaliyetlerini yürüten, kendisine ait işletme stratejileri olan ve bu stratejileri tüm bağlı kuruluşları veya şubelerinde uygulayan işletmelere (Multinational Companies) denir(Mutlu, 1999, s.10).

Çok Uluslu Şirketlerin geçmişi, XIX. Yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. II.Dünya Savaşına kadar kurumsallaştıkları bilinmektedir (Hirst-Thompson, 1996, 46). İlk olarak Avrupa şirketleri daha sonra bazı ABD şirketleri bir çok ülkede faaliyet göstermeye başlamışlardır (Kutal-Büyükuslu, 1996, s.35). II. Dünya Savaşı'ndan sonra ABD şirketleri, 1950'lerde İngiliz ve Avrupa şirketleri faaliyet gösterdikleri alanları genişletmişlerdir. Son dönemlerde Japonya, Brezilya, Güney Kore şirketleri kendi ülkeleri dışında yoğun biçimde yatırıma yönelmişlerdir (Tokol,A, 2001).

Çok Uluslu Şirketlerin gelişmelerinde önceleri hammaddenin dağılımı etkili iken, son yıllarda küresel rekabetin artması ve Pazar payı önem kazanmıştır. Yine, yabancı yatırımlarda 1980'li yıllarda Amerika, Japonya ve Avrupa Birliği ön planda iken, 1990'lı yılların başında gelişmiş ülkelerden, gelişmekte olan ülkelere doğru bir artış görülmektedir. Küreselleşmenin 1990'lı yıllarda önem kazandığı düşünülecek olursa, işletmelerin çok uluslu hale gelmesinde etkili olan temel faktörleri şu şekilde belirleyebiliriz. Birincisi İşletmelerin anavatanı olan “köken ülkenin itici faktörleri”; ikincisi, “yabancı işletmeleri kabul eden ülkenin çekici faktörleri”dir.

Köken ülkenin itici faktörlerini incelersek; öncelikle köken ülke, genellikle endüstrileşmenin yüksek olduğu ülkelerdir. Bu ülkelerin endişesi iç piyasa koşullarının yetersizliği ve mevcut Pazar payını korumasıdır. Bir diğeri üretilen malın uluslararası nitelik taşımasıdır. Özellikle perrom ile maden üretimi ve plantasyon işleri vb. işkollarında önemlidir. Yine çok uluslu şirketler kendi ülkesinde ücret, sosyal haklar ve vergi gibi üretim maliyetini arttırıcı unsurlar açısından dezavantajlı durumdadır (Tokol,A,2001,s.2)

Kabul eden ülkenin çekiciliği faktörlerini ele alacak olursak; kabul eden ülkenin çekiciliği, geniş bir iç pazara sahip olması en önemli faktördür. Buna, kabul eden ülkenin himayeci önlemlerinin etkisini de eklemek gerekmektedir. Bu anlamda yatırım yapılan ülkenin imalata yüksek gümrük tarifeleri uygulaması, ithalata belli kontenjanlar uygulayarak çeşitli sınırlamalar getirmesi veya bazı malların ithalini tamamen yasaklaması, ihracatçı şirketleri Pazar kaybetmemek için bu ülkeye yatırımda bulunmaya zorlaması sayılabilir. Bir diğeri, kabul eden ülkede işgücünün ucuz olması ve kamu otoritesi tarafından sağlanan avantajlardır. Bu anlamda genellikle sermaye ve teknoloji sıkıntısı çeken gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri yabancı yatırımları ülkeye çekebilmek amacı ile özel sermaye için koruyucu iş hukuku mevzuatının yürütülmemesi, ayrıca vergi muafiyeti ve indirimleri uygulamaları, çevre koruma tedbirlerinin istenmemesi, sanayi bölgelerinin parasız yada çok az olması vb. teşvikler sayılabilir (Kutal-Büyükuslu, 1996,s.35-64).

Bu faktörlerin dışında, II.Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’da ticarete konan gümrük ve kota gibi sınırlamalar, batının büyük işletmelerinin üretim hacimlerinin, satış hasılatlarının ve karlarının düşmesine neden olmuştur. Bu sınırlamalar nedeniyle ortaya çıkan kayıpların, dış ülkelerden elde edilecek kazançlarla karşılanması benimsenmiştir. Böylece, yatırımcı ülkeye yapılacak kar ve kazanç transferleriyle, ülkenin milli gelir, döviz ve istihdam dengesi kurulmuş olacağı için, tüm bu faktörlerin yanı sıra çok uluslu şirketlerin gelişme sürecinde uluslararası organizasyonların da katkıları unutulmamalıdır. Bu anlamda, ülkeler arası ticaret engellerinin kaldırılması tüm ülkeler tarafından desteklenmiştir. Ayrıca 1957 yılında imzalanan Roma Anlaşmasıyla birlikte Ortak Pazar’ın (AET) kurulması, uluslararası ticaretin gelişip işletmelerin uluslararası nitelik kazanmasında önemli bir adım olmuştur. Bu adımla birlikte Amerika ve Avrupa işletmeleri AT’nun imkanlarını da kullanarak yeni pazarlara kavuşmuşlardır. Ayrıca söz konusu ülkeler arasında yapılan Avrupa Serbest Bölge Antlaşması (EFTA), yeni Pazar olanaklarına kavuşmada önemli bir etkidir. Daha sonra AT ve EFTA dışında da uluslararası niteliğe sahip organizasyonlar olmuştur. Bunlardan en önemlileri; Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonudur (IMF). Dünya Bankası, ülkelerarası yakınlaşmayı sağlamakta; Uluslararası Para Fonu da uluslararası ticaretin gelişip yaygınlaşması için kredi olanakları sunmaktadır. Tüm bu kuruluşlara ek olarak, Genel Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Antlaşması da (GATT) çok uluslu şirketlerin yakınlaşması ve ülke dışı faaliyetlerinin artmasında etkili olmuştur.

III- KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

20. yüzyılın ortalarına doğru çalışma ilişkilerini belirleyen pek çok faktör 1990’lı yıllarla birlikte küreselleşme sürecinden günümüze kadar önemli değişimlere uğramıştır. Özellikle imalat sanayinde yoğunlaşan istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan geleneksel endüstri ilişkileri 1960 ve 70’li yıllarda zirveye ulaşmıştır. 1980’li yılların ortaları ve 90’lı yılların sonlarına doğru işsizlik gittikçe artış göstermiştir. Bir çok ülkede sosyal güvenlik sistemleri ve sendikal örgütlenme gerilemiş, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi önemli oranda işverenler lehine değişmiştir (Dereli, 2001, s.2). Bu değişimin en önemli nedenlerinden biri, üretim olanakları ve ürünlerin kalite özellikleri üzerinde evrensel normların hakim olması rekabet baskılarını arttırmış ve uluslararası düzeyde çok uluslu şirketleşmeye yol açmıştır. Çoğu şirketler işgücünü minimum seviyeye indirerek, geçici işçi ve alt işveren (taşeron) kullanarak ve yalın yönetim sistemleri uygulayarak esnekliği artırma yoluna gitmişlerdir. Bu durum sendikal örgütlerin zayıflamasına neden olmuştur.

Hizmet sektörü içinde enformasyonun elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve kullanılması ile bankacılık, reklamcılık, tasarımcılık vb. sektörler gelişmiştir.

Böylece ağır sanayi olarak bilinen klasik üretim alanlarının küresel ekonomi içindeki önemi azalırken bilgiye dayalı üretim alanları ortaya çıkmıştır (Bellek, İlker; 1998; s.929). Yeni yüzyılda, ancak zeki, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip, küresel düşünen, zihinsel esnekliğe sahip olan işgücü ile insiyatif sahibi, ekip çalışmasına yatkın, yaratıcı ve yer değiştirebilen (mobilité) özellikler günümüz işgücünde aranan özelliklerdir. Bu özellikler mavi ve beyaz yakalılardan sonra yeni bir işgücü tipini ortaya çıkarmış, bu işgücü de altın yakalılar olarak ifade edilmiştir (Aktürk; 2000 ; s.2).

Uluslararası iş piyasasında “altın yakalı” elemanları firmalarına çekebilmek için kıyasıya bir rekabet yaşanmaktadır. Firmalar söz konusu işgücünü elinde tutabilmek amacıyla bu kişilerin işlerini yaparken büyük özerklik tanımaktadırlar. İstihdam edilen bu kişiler işletme tarafından kelimenin tam anlamıyla pohpohlanarak çalışmaktadırlar(Tınar; 2000’li Yıllarda Çalışan İnsan; <http://www.işgüc.org>).

Günümüzde hizmet endüstrileri, ekonomik gelişmenin barometresi olarak görülmekte, özellikle ticari haberleşme, ulaşım, finansman, sağlık hizmetleri, eğitim, kamu hizmetleri, sanayi ve teknik katkılar vb. alanlar üzerinde durulmaktadır. Hizmet sektörü özellikle son yıllarda 44 milyon yeni istihdam sağlayarak, Dünyada ekonomilere dinamizm kazandırmıştır(Şimşek,Birgül; 2003). Esneklik, rekabet performans ve teknoloji faktörleri giderek önem kazanmaktadır. Bilişsel bilgi, bilgi toplumunda hem üretim hem de tüketim sürecinin en önemli girdisi durumundadır. Bu durum emek, sermaye ve doğal kaynak vb. klasik üretim faktörlerinin yerini kolaylıkla alabileceği anlamına gelmektedir. Özellikle küreselleşen dünyada işletmeler, rakiplerin üretim tekniğinden çok, bilgiyi kimin ürettiği ile ilgilenmektedirler. Zira bilgiye ulaşmak sermayeye ulaşmaktan daha zordur. Bu anlamda sermayeden çok insanların performansı önemlidir. Sonuçta rekabetin en önemli kaynağı olan insan, aynı zamanda bilgiyi üreten ve işleyen insandır (Okan,Tarhan, 1999, s.42).

Söz konusu değişimler sonucunda, işgücü günümüzde üretim sürecine aktif şekilde katılarak, bilgi ve yeteneğini geliştirmeli, geleneksel uygulamaları aşarak, kendini yenileyebilmelidir.

A- KÜRESELLEŞMENİN BOYUTLARI

Uluslararası ulaşım, iletişim araçlarının gelişmesi, uluslararası ticaret ve sermayenin dolaşımında engellerin azaltılması ve çok uluslu şirketlerinin

faaliyetlerinin artması küreselleşmeyi hızlandıran faktörlerin başında gelmektedir.

Sermaye hareketleri ve teknoloji akımının hızla yayılması, milli devlet olgusunu azaltarak, uluslararası çıkar gruplarını ve farklı ülke bireylerinin ortak menfaatler nedeniyle sıkı sıkıya bağlanması sonucunu doğurmuştur. Küreselleşme, ne ulusal devlet, nede ekonomik birimleri tanımakta, kendi oluşumunu kendisi tamamlama eğilimindedir. Bu durum, küreselleşme sürecinin doğurduğu, acımasız rekabet ortamında, verimlilik ve kalite gücünü elinde tutan ülkelerin lider olacağını göstermektedir.

Siyasi ve iktisadi sistemlerin altyapısını oluşturan endüstri ilişkileri, küreselleşme sürecinde ortaya çıkan değişimden payını önemli ölçüde arttırmaktadır. Uluslararası düzeyde sermaye hareketlendikçe, işgücü, mal ve hizmet üretimi sınırlar üstü genişleme göstermektedir. Sermaye hareketlerinin en önemli nedenlerinden birisi işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Bunun doğal sonucu olarak çalışma hayatı da, ister istemez küreselleşme sürecine girmiştir (Erdoğan, Zeynep; 1999; s.3).

İşgücü piyasalarının küreselleşmesi sadece ücret düzeylerindeki farklılıklarla açıklanamaz. İşgücü piyasalarında yaşanan değişim, işgücünün verimlilik ve nitelik düzeyleri ile üretimin uluslararası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliği ile doğru orantılıdır. Bir ülkedeki işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük olması, işgücü piyasasını küreselleştiren etkenlerin başında gelmektedir (Şimşek, B; 1999; s.2). Küreselleşme sonucunda, uluslararası işbölümü, işlerin emek yoğun ve imalat özellikli parçaların gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasını ifade eder. Böylece gelişmiş ülkelere sermaye yoğun yüksek nitelik gerektiren istihdam ve üretimde artışlara bağlı uzmanlaşma ortaya çıkmıştır. Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin baş döndürücü gelişimi, hizmet sektörünün her yere ulaşabilmesine olanak tanımıştır.

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere gerçekleşen işgücü mobilitesi formel yada informal yollarla olmaktadır. Söz konusu mobilitede iki önemli unsur bulunmaktadır; İlki mobilitenin yöneldiği ülkenin ekonomik yapısının istikrarı ikincisi yedek işgücü kaynağının olmasıdır. Bunun en önemli nedeni küreselleşen dünyada sermayenin hareketliliğidir.

B- ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDEKİ ÇELİŞKİNİN BOYUTLARI

Başta teknolojik devrim olmak üzere izlenen liberal ekonomi politikaları ve dünya rekabetinde değişen dengeler, endüstri ilişkilerini de etkilemiştir.

Küreselleşmenin çalışma ilişkileri boyutuna bakıldığı zaman, birbirlerine bağlı oldukça fazla faktör karmaşası görülmektedir.

Temel sorunlar arasında, ücret dışı maliyetlerin azalması, performansın artırılması, kalite sorunları, yeni çalışma ilişkileri ve esnekleşme ile ilgili değişimler gelir.

Günümüz çalışma ilişkileri açısından işçi, işveren ve devlet arasındaki işbirliği yerini işçi-ışveren işbirliği ve diyaloguna bırakmıştır. Bu da çalışma ilişkilerini işyerine doğru kaydırmıştır. Gerçekte, işçinin korunması ve güvencesi, işyerinin pozisyonu ile ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda endüstri ilişkilerinde işyeri sendikacılığı ve toplu pazarlık önem kazanmakta, iş uyuşmazlıkları ve grev sistem içinde büyük bir hızla yok olmaktadır. Böylece yüzyıllardır süren yabancılaşmaya, mücadeleye ve çıkar ayrılığına dayalı endüstri ilişkileri yaklaşımı, yerini çıkar birliğine, ortak kadere, diyalog ve işbirliğine, çağdaş sistemlere bırakmaktadır (Ekin, Nusret; 2000;s.3).

Özellikle kitle üretimini belirsiz ve büyük tüketim pazarına sunmayı amaçlayan aşırı iş bölümü nedeniyle vasıflı işgücüne fazla ihtiyaç bırakmayan ve tüketicilerin ihtiyaçlarını yeterince dikkate almayan Fordist üretim modeli 1970'li yıllardan itibaren dünya rekabetinde yetersiz kalmıştır. Yeni teknolojilerden yararlanan esnek üretimde ise işletmede çalışan sayısı kısmen küçülmekte, tüketici tercihleri ön plana çıkarılmaktadır. Üretimin her aşamasında kalite kontrol yapılarak hatasız üretim gerçekleştirilmekte, stoklama ortadan kalkarak yeni üretim teknikleri geçerli olmaktadır (Kutal, Metin; 1997; s2).

Ayrıca insan kaynakları önem kazanmış, işin insancillaştırılması, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması vb. kavramlar ön plana çıkmıştır. İktisadi açıdan bakıldığında, söz konusu yeni üretim politikaları sonucunda geliştirilmiş yüksek kalitenin ucuza satılması, dış pazarlarda bu nitelikteki mallara talebi arttırmış, tüketici tercihinin göre üretilmiş mallar, uluslararası pazarlarda büyük başarılar kazanmıştır.

Kısaca, yeni teknolojinin imkanları işletme yönetiminde esneklik kavramını tüm dünyaya kabul ettirmiştir. Bu durum yeni istihdam türlerinin gelişmesini, ve işgücü yapısındaki değişikliği de beraberinde getirmiştir. İki yönlü bu değişim sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir.

Genel olarak belirtilecek olursa, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği uluslararası şirketlerin de etkisiyle değişen sendikacılık anlayışı, sendikasız sektörlerin artışı, toplu pazarlığın işyerlerine kayması, insan kaynaklarının artan

önemi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte, yeni endüstri ilişkileri ve dinamizm kazanan yeni işgücü piyasalarıyla artan esnek çalışma şekli ortaya çıkmıştır.

IV- ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERİN (ÇUŞ) ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

Küreselleşme ile birlikte yaşanan gelir dağılımındaki eşitsizlikler ve uluslararası sermaye hareketlerinin neden olduğu küresel krizleri giderecek, oluşan küresel piyasaların kurallarını belirleyecek olan ulusal ve uluslararası kurumlara yönelik eleştiriler sürmektedir. Ulusal hükümetlerin çok uluslu şirketler karşısında politika oluşturmada geç kalmaları ve dünya finans piyasalarında yaşanan krizleri önleyebilecek küresel düzeyde kurumlar, yeterli olmamışlardır (Giddens,A; Üçüncü Yol; 2000; s.167).

Ulusal devletin ekonomik kuralları belirlemede uluslararası karar mekanizmaları ve çok uluslu şirketleri dikkate alarak politikalar izlediği tartışılmaktadır. Yeni dünya düzeninde ulusal sınırların dışındaki kurumlar, çok uluslu şirketler, uluslararası niteliği bulunan toplumsal örgütler ve düzenleyici kurumların önem kazanması, sistemi sadece devlet odaklı olmaktan çıkarmaktadır (Ulugay,O;2000; s.108).

1980'li yıllara kadar örgütlenme eğilimini genellikle olumsuz etkilemeyen ÇUŞ'lar ucuz emek, yeni yönetim teknikleri ve yüksek teknolojiye dayalı üretim uygulamaları, artan rekabette üstünlük sağlama çabaları sonucu sendikalara karşı tavır değiştirmeye başlamışlardır (Yorgun; 1998; s.25).

Bugün ÇUŞ'lar mümkün olduğu kadar sendikasız bir işletmeyi tercih etmekte, tamamen dışlayamadıkları durumlarda ise daha uzlaşıcı sendikaları tercih etmektedirler (Çelik-Akkaya; 1999; s.51). Yeni teknolojinin olanakları işletme yönetiminde esneklik kavramını tüm dünyaya kabul ettirmiştir. Bu durum bir yandan yeni istihdam olanaklarını yaratırken, diğer yandan da işgücünün yapısını değiştirmiştir. İki yönlü bu değişim sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle teknolojik alanda gelişmiş bir çok sanayi ülkesinde işçi sendikaları önemli ölçüde güç kaybına uğramışlardır. Güç kaybının diğer nedenleri de, ülkede izlenen ekonomi politikalarından yasal çerçeveye kadar pek çok faktörün etkili olmasıdır.

SONUÇ

Dünyada küreselleşme ile birlikte ÇUŞ'in hızla yayılması, geleneksel siyasi blokların yıkılması ve liberal eğilimlerin güç kazanması, teknolojinin hızla gelişmesi, ülkeleri ister istemez birbirlerine bağımlı hale getirmiştir. Özellikle

sermaye hareketlerindeki gelişmeler büyük ölçüde uluslararası etkileşim sürecine girmiştir.

Dünyadaki rekabet şartlarına ayak uydurabilmek için, işletmeler çalışma hayatında esneklik yolu ile verimliliklerini artırma ve üretim maliyetlerini düşürme yoluna gitmişlerdir. Ekonomideki bu değişimler çalışma hayatını ve iş piyasasını düzenleyici yeni yasal düzenlemeleri gerektirmiştir. Bu durum bir anlamda iş hukukunun rekabet kurallarına uyumu anlamındadır.

İş Kanununun, çalışma sürelerine ilişkin katı hükümlerinin esnek çalışma yapısına uyumlu hale getirilmesi sadece işverenler açısından değil, çalışanlar açısından da yararlı olabilir. Bir anlamda, çalışma hayatındaki değişimler, yeni yasal düzenlemeleri zorunlu hale getirmiştir. Söz konusu düzenlemeler sırasında çalışanların özellikle sendikal nedenlerle işten çıkarılmalarına karşı korunması konusuna önem verilmiştir. Taşeron uygulamalarının kötü niyetle kullanımının önlenmesi ve işsizlik sigortasının daha işlevsel hale getirilmesi de başlıca kaygılar arasındadır. Buna karşılık, sendikaların da ayakta kalabilmek için kanunlara dayanmaktan çok, esneklik uygulamalarında işverenlerle ortak kararlar almaya ve bu anlamda yönetime daha çok katılmaya önem vermeleri gerekmektedir. Bir başka deyişle, iş güvencesinin ücretten daha önemli olduğunu görmeleri ve faaliyet alanlarını genişleterek üyelerine daha somut yararlar sağlamaları konusunda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Uluslararası rekabet, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme süreci hizmet sektörünün hızla gelişmesine ve mallardaki çeşitliliğin artmasına neden olmuştur. Söz konusu bu değişimler yukarıda da bahsettiğimiz gibi işgücünde yeni nitelikleri gerektirmiştir. Bu amaçla, esnek bir yapıya sahip olan özel istihdam bürolarına görevler düşmektedir. Özel istihdam büroları iş piyasaları hakkında daha ayrıntılı ve daha çok bilgiye sahip olduğu için, istihdam gerektiren işe en uygun adayın seçimini yapabilecek teknik bilgi donanımına sahiptir. Bu nedenle özellikle nitelikli işgücünün istihdamında özel istihdam büroları önem taşımaktadırlar. Ancak işsizlik oranlarının yüksek ve toplam işgücü sayısının fazla olduğu ülkemizde özel istihdam büroları tek başlarına bu sorunların çözümünde yetersiz kalmaktadırlar. Bu durum kamu istihdam hizmetlerine ihtiyacı önemli ölçüde gerektirmektedir.

Bu anlamda kamu ve özel istihdam bürolarının birbirlerini tamamlayıcı işlev görmeleri gerekmektedir. Kamu istihdam hizmetleri, işsizliğin uzun sürdüğü, kalifiye olmayan ve mesleki eğitim gereksinimi içinde bulunan işgücü için faaliyetini sürdürürken; özel istihdam büroları, özellikle hizmet sektöründe çalışacak nitelikli işgücünün temini ve yeniden eğitimi için faaliyet göstermelidir. Bu durum, devletin ve sosyal tarafların denetimiyle, özel

istihdam bürolarının kontrollü bir şekilde gelişimine imkan sağlanmasını gerektirmektedir.

Sendikalar Fordist üretim yapısının hakim olduğu, büyük çaplı işçi kitlelerinin aynı iş yerinde çalıştığı, üretimin dev fabrikalarda yapıldığı, mavi yakalıların hakim olduğu zamanlarda en parlak dönemlerini yaşamışlardır. Bilgi ve enformasyon teknolojilerinin gelişimi, küçük işletmelerin (KOBİ) artması, işsizlikte meydana gelen artış, iş piyasasında esnek çalışma uygulamalarının artması, işverenlerin sendikasızlaştırma yönündeki tutumları bir çok ülkede sendikal hareketin krize girmesine yol açmıştır.

Endüstri toplumunun geride kalma süreci aynı zamanda bu toplumun en önemli araçlarından olan sendikaları işlevsellikten uzaklaştırmıştır. Dolayısıyla bu örgütler, değişimin, farklılaşmanın ve yeni işçilerin egemen olduğu toplumda varlıklarını sürdürmek istiyorlarsa gerek örgütsel yapılarında gerekse işlevlerinde farklılaşmaya gitmeleri gerekmektedir (Bozkurt; 2000;s.142).

KAYNAKLAR

- 1- Esin,M; “Uluslararası İşletmecilik”; BetaBasım Yayın; İstanbul; 1999.
- 2- Bellek,İ; “Kapitalist Sömürünün Yeni Modeli Esnek Üretim Sistemi”; Petrol-İş; 1997-97 Yıllığı; 1998.
- 3- Bozkurt,V; “Enformasyon Toplumu ve Türkiye; Sistem Yayıncılık; 2000.
- 4- Cooperriden, D-Pasmore, W.A; “The Organization Dimension of Global Change” Human Relations; vol.44; no.8; pp.763-88; 1991.
- 5- Çetik,M-Akkaya,Y; “Türkiye’de Endüstri İlişkileri”; Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı; İstanbul; 1999.
- 6- Dereli,T; “Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri; Değişim; 1997.
- 7- Hirts,P-Thompson,G; “Küreselleşme Sorgulanıyor” ; 1996; Dost Kitapevi; Blackwell
- 8- Kutal,G-Büyükuslu,A.R; “Çok Uluslu Şirketler ve İnsankaynağı Yönetimi”; Der Yayınları; 1996.
- 9- Okan,T;”21.YY. ın İnsan Kaynağını Yetiştirmekte Üriversitelerin Rolü”; Mercek; İstanbul; 1999.
- 10- Robertson, R; “Globalization, Social Theory and Global Culture”; London; 1992
- 11- Yorgun, S; “Küreselleşme Sürecinde Sendikalar” ; Mercek; S.12; Ekim-1998
- 12- Kutal, M;”Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”; Kamu-İş Dergisi; C.4; S.2; Haziran-1997

- 13- Ekin,N; “Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon”; Kamu-İş Dergisi; C.5; S.3; Nisan-2000.
- 14- Erdinç, Z; “Küreselleşmenin İstihdama Etkileri” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; S.3; Kasım-1999.
- 15- Tokol, A; “Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İşletmelerine Etkileri”; İş-güç; C.3; S.2; 2001.
- 16- -----; “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”; İş-güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi; C.2; S.1; 2002
- 17- Ulagay,O; “Küresel Dönüşümün Vaat ve Sancıları; Karizma Dergisi; S.4; Ekim-Kasım-Aralık; 2000
- 18- Turan,K; “Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatımız; Kamu-İş Dergisi; C.3; S.3; Ocak-1994
- 19- Zencirkıran, M;”Küreselleşme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”; İş-Güç; C.3; S.1; 2003
- 20- Aktürk, S; “İşgücünün Küreselleşmesi; İş-güç; C.3; S.2; 2000
- 21- Şimşek,B; “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küresel İşgücü Piyasalarında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri”;<http://www.İsgüc.org>.
- 22- Tınar,M.Y; “2000’li Yıllarda Çalışan İnsan; <http://www.İsgüc.org>