

DÖNÜŞEN DÜNYA VE YENİ SENDİKAL ARAYIŞLAR

Dr. Erdiñ YAZICI
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Dünya'da Değişen ve Dönüşen Nedir ?

Yaşlı Dünya bugün çok önemli bir değişim ve yeniden yapılanma sürecinden geçmektedir. Bu süreç yerleşik kurumlar ile karşı karşıya kalınan sorunların çözülebilmek kabiliyeti arasındaki uyumu gün geçtikçe bozmakta, yeni çözüm mekanizmalarını, yeni ilişki setlerini zorunlu kılmaktadır.

Türkiye gibi ülkeler bugün yeryüzünde yaşanan çok boyutlu değişim olgusunu iyi anlayarak ve kurumsal yapılanmada yeni yönelimlere uygun düzenlemeler yapmak sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadırlar. Aslında yeni süreç karşısında ülkemizin tercih etmek durumunda olduğu iki yol vardır. Bu yollardan birisi güçlü bir yeniden yapılanma yaklaşımı ile yirmibirinci yüzyılın güçlü iktisadi ve politik ağırlık noktalarından birisini oluşturmak olarak somutlaşırken, ikincisi ise mevcut yapıda ısrar ederek çürümenin / yozlaşmanın / eskimenin getirdiği yeni sorunlarla yeni krizlere ve açmazlara yol almaktır. Kuşkusuz birinci yol, Türkiye için kafa yoranlar bakımından aklın, sağduyunun ve sorumluluk sahibi oluşun ürettiği zorunlu bir tercihtir.

Değişim ve yeniden yapılanma Türkiye gibi ülkeler için bir tercih olmaktan öte bir kaderse-ki öyledir-bunun temel stratejisi hangi temel tercihler üzerine oturmalıdır ? Bu soruya çok boyutlu tartışmaların ötesinde yalnız bir cevap vermek gerekirse, temel yönelim şöylece formüle edilebilir. **Tam bir çürüme yaşayan ve sorun çözme yeteneğini kaybetmiş ve bizzat kendisi sorun olmuş kurumları süratle tasfiye etmek; yarı tıkanmış, yarı işlerlik sahibi olan kurumları ciddi bir düzenlemeden geçirerek etkin kurumlar haline dönüştürmek ve rasyonel çalışan, etkin kurumları değişim/yeniden yapılanma sürecinin motor kurumları haline getirmek.** Nitekim Toffler'in da ifade ettiği yarının toplumunun itici güçleri bilimsel/teknolojik araştırmalar, çok donanımlı işgücü, ileri düzeyde yazılım, daha akıllı ve rasyonel yönetimler, ileri düzeyde iletişim, elektrofinansman ve üstün bilgi/iş

organizasyonlarına sahip olmaya giden yolda vakit kaybetmeden söz konusu hedeflere kilitlenmiş değişim stratejilerini hayata geçirebilmekten geçmektedir. (Toffler 1992:177). **Bugün Türkiye için yapılması gereken, çağı ve kendi birikimini bünyesinde çok iyi bütünleştirmiş bir değişim projesi ile etkin ve fonksiyonel bir yeniden yapılanma stratejisini hayata geçirmektir.**

Dünyada bugün, karşı karşıya bulunulan yeni yapılanması üreten pek çok faktörden ikisinin özellikle öne çıktığı görülmektedir. Piyasa mekanizmaları temelinde yapılanmış **küresel ekonomik süreç** ve **yeni teknolojik devrim**, Küresel rekabet bugün yeryüzünde kendisini; dünya ekonomisinde köklü bir değişim ve yeniden yapılanma, milli düzeyde süratle kapitalist-ötesi ekonomiye geçiş, işletme düzeyinde yeni iş organizasyonları bağlamında yeni bir yapı olarak ortaya koymaktadır. Söz konusu süreç, aynı zamanda toplumsal planda yüksek teknolojilere dayalı güçlü bir hizmetler sektörünün de ortaya çıkışını ifade etmektedir.

Yukarıda vurgulanan yeniden yapılanma sürecinin ve küresel rekabetin, endüstriyel ilişkiler sistemine çok köklü etkiler yaptığı görülmektedir, izlenmektedir.

Gerçekten; teknolojik gelişmenin, işgücünün niteliğinde yaşanan önemli değişmelerin, sektörel bazda ortaya çıkan yeni trendlerin, dünya ekonomisinde yaşanan yapısal değişmelerin ve yeni işletme/yeni iş organizasyonlarının dünden bugüne gelişerek gelmiş çok önemli bir kurumsal yapı olarak endüstri ilişkileri sistemine-tabii bu arada sendikacılığa da-yeni boyutlar getirmekte oluşu çok ciddi bir gelişme olarak ortaya çıkmaktadır.

Şurası açıkça görülmektedir ki; geçen yirmi yılda ekonomik rekabet parametreleri çok ciddi ölçülerde değişmiş, bu durum üretim modellerinde bir değişikliği gündeme getirmiştir. Üretim modellerinde Fordist-Taylorist kitle üretim modellerinin ağırlıklı olduğu bir üretim biçiminden, stoksuz, esnek üretimin hakim olduğu ve piyasa taleplerinin süratle karşılanmasına dönük bir çeşitlendirilmiş ürün anlayışını öne çıkaran yeni bir üretim modeline doğru süratli bir geçiş yaşanmaktadır. Bu durum, endüstride insan ilişkileri sisteminin köklü değişikliklerle karşı karşıya gelmesinin çok önemli sebeplerinden birisidir. Ve bu yeni bir iş organizasyonuna açılan kapıyı da ifade etmektedir.

Ağırlıklı olarak Taylorist üretim modeline dayanan ve yavaş yavaş tasfiye olmakta olan üretim modelinde emek unsuru; düşük yetenek kullanımını ve katı hiyerarşi içerisinde homojen bir yapıyı oluşturmaktaydı. Oysa yeni işletme gerçeği ve esnek/stoksuz/çeşitlenmiş yeni üretim modeli ile emek unsuru; **"birey"**i öne çıkaran, onun

yeteneklerine kullanım imkanları sağlayan ve iş ortamında daha fazla özgürlüğü/inisiyatif alabilmeyi mümkün kılan yeni endüstriyel ortamın heterojen bir unsuru haline dönüşmektedir. Bu noktada, emek unsuru için yeni bir kavram, iş yaşamı kalitesi kavramı ve çeşitlenmiş talepler söz konusu olmaya başlamaktadır. Bu temel, bir bakıma toplumsal bir mücadele örgütü olarak sendikadan, bireysel talepleri karşılama programları ile zenginleşmiş popüler hizmet örgütü sendikaya dönüşümün gerekçelerini de ortaya koymaktadır.

İşletmeler bakımından sürekli yenileşmeyi ve değişmeyi dayatan küresel rekabet koşulları; sürekli değişen tüketici talepleri ve yeni teknolojiler endüstri ilişkileri sisteminde-tabii bu arada sendikal anlayışlarda- sürekli yenilenme ihtiyacını hayati bir ihtiyaç olarak öne çıkarmaktadır. Yeni işçi ve yeni iş organizasyonu da bir bakıma bu durumun tabii bir sonucudur. Unutulmaması gerekir ki yeni işletme ayakta kalmak ve başarılı olabilmek bakımından; esnek, yaratıcılığa/yeniliğe açık, yeni emeğe hareket kabiliyeti/serbestti sağlayan bir çizgi üzerinde yapılanmak durumundadır. Nitekim Endüstriyel ortamda yöneticiler ile işçi arasındaki katı çizginin aşıyor oluşu ne yeni endüstriyel demokrasi yöntemlerinin ne yeni katılım mekanizmalarının işletmelerde gündeme geliyor oluşu da yine yukarıdaki gelişmelerin zorunlu bir neticesidir. Kısaca, yeni işletme; daha çok katılım, daha çok sorumluluk, daha çok paylaşma ve daha çok inisiyatif alış koşulları bakımından yepyeni bir emek unsurunu öne çıkarmaktadır. Bu durum tabii ki yeni bir sendikacılık anlayışının doğuşunun da kaynağını oluşturmaktadır.

Yeni dönemde yenileşme kabiliyetine sahip olmayan, daima tutucu bir noktada değişime ve yenileşmeye karşı mevzilenmiş sendikaların ayakta kalamayacaklarını ifadeye gerek bulunmamaktadır. Ancak işverenler bakımından da durumun böyle olduğu unutulmamalıdır. Yenileşme kabiliyetine sahip bulunmayan işletmelerin yeni şartlarda ayakta kalabilmek bakımından maliyetleri kısmaktan başka çareleri kalmamaktadır. Tabii maliyetleri kısmak dendiğinde akla gelen ilk şeyin işçilik giderlerinin kısılması olduğu gayet açıktır. Yenileşme kabiliyetine sahip olmayan değişme cesaretini gösteremeyen işverenlerin yukarıda vurgulanan tercihlerinin nihai olarak bir çıkmaz olduğu gayet açık görünmektedir. İşverenlerin dönüşecek ve yeniden yapılanarak daha verimli bir işgücüne, daha etkin ve fonksiyonel bir iş örgütlenmesine gitmek tercihi dururken, işgücü maliyetlerini düşünerek netice almaya çalışmaları zor anlaşılabilir bir tutumdur.

Yukarıda vurgulanan çok yönlü gelişmelere bağlı olarak bugün endüstri ilişkiler sistemini oluşturan kurumlar da çok ciddi bir dönüm

noktasında bulunmaktadırlar. Bu dönüm noktası bir bakıma endüstri ilişkileri sistemini oluşturan kurumların varoluş gerekçelerinin zaafa uğraması karşısında rol ve etkinliklerinde bir gerileme temeline dayalı olarak bir yeniden yapılanma sürecini ifade ederken diğer bir boyutu ile de daima toplumsal talepleri karşılamaya dönük yapılanmanın bireysel taleplerin yoğunlaşması karşısında ciddi bir tıkanma yaşamayı gerçeğini ifade etmektedir.

Sorunlar ve yeni gelişmeler açıkça ortaya koymaktadır ki; mevcut geleneksel endüstri ilişkileri sistemi ve onun kurumları ciddi bir tıkanma sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bu tıkanmayı aşmak ve rasyonel bir ilişki sistemini yapılandırarak sürece adaletli ve doğru katkılar yapmak yine sistemin kurumlarına düşmektedir. Bu noktada endüstri ilişkileri sisteminin çok önemli/vazgeçilmez kurumlardan birisi olarak sendikaların bu bağlamdaki konumu daha net bir biçimde öne çıkmaktadır. Endüstriyel ilişkiler sistemini etkin, çözüm üreten, adaletli bir ilişkiler sistemi olarak dönüştürerek, yeniden inşa etmek noktasında değişen sendikalara önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde **çağdaş sendika, yeni dinamikleri iyi anlayarak, yeni oluşumları ve tıkanma noktalarını iyi tespit ederek, sağlıklı dönüşüm stratejilerini üreten, derinlikli perspektif çalışmaları yaparak sürece doğru katkılar yapan ve süreçle birlikte dönüşen ve dönüştüren sendikadır. Bir bakıma çağdaş sendika geleceğin toplumunda da var olmaya karar vermiş bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.**

MODERN BİR KURUM SENDİKA

“Sendika” Modern sanayi toplumunun ortaya çıkardığı bir olgu ve sanayileşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkmış, işçi sınıfının bir hak mücadelesi aracı olarak kabul görmüştür. Ancak sendikanın fonksiyonu süreç içerisinde yukarıdaki fonksiyonla sınırlı kalmamış ve sendika zamanla sanayi toplumunun vazgeçilmez bir sivil toplum örgütü olarak çok önemli roller ve sorumluluklar üstlenmiştir. Sendika, işçi sınıfının Modern Sanayi toplumunda elde ettiği yerin ve ağırlığın oluşmasında belki de en önemli role sahip unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca sendika olgusu, etkisi ve katkısı işçi sınıfının kazanımları ile de sınırlanabilecek bir olgu değildir. Sendika, sanayi toplumuna, Endüstriyel İlişkiler Sistemine, demokratik toplum düzeninin oluşumuna ve nihayet adaletli bir barış toplumuna giden sürece çok önemli katkılar yapmıştır.

Endüstriyel İlişkiler Sistemi bakımından düşünüldüğünde de Sendika, Endüstri İlişkileri Sistemini besleyen, şekillendiren, oluşturan çok önemli araçlardan birisi olarak somutlaşmaktadır.

Sanayi çağı bilindiği gibi toplumsal farklılaşmaların, çatışan toplumsal sınıfların birbirleri ile çatışarak güç temelinde bir optimum toplumsal dengeyi ya da toplumsal bütünleşmeyi ortaya koydukları bir süreci ifade etmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde sendika, işçi sınıfının gücünü bütünleştirdiği bir güç unsuru olarak da belirginleşmektedir. Bu durum, çoğu zaman sendikayı endüstriyel ortamda çatışarak, üretilen değeri paylaşma yolunu seçmiş bir çatışma odağı olarak öne çıkarmaktadır.

Yukarıdaki durum, çatışma temelindeki dualizmin tabii sonucu olarak işverenler bakımından da böyledir. Nitekim yukarıda vurgulanan mücadele ederek güce dayalı bir konsensus oluşturma anlayışının en geniş ve gelişmiş boyutunda ise, karşımıza demokrasi çıkmaktadır. Bu anlamda **Sendika, hem demokrasiyi üreten bir olgu hem de demokrasi ile varolabilen bir olgu olarak da anlaşılabilir.**

Bugün endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan köklü yapısal değişiklik tabii ki sistemin diğer unsurları üzerinde olduğu kadar sendikalar üzerinde de sarsıcı etkiler yaratmakta, sendikaların yukarıda sözü edilen niteliklerinde ciddi değişiklikleri gündeme getirmektedir. Anlaşılan odur ki, yeni çağın sendikası geride bıraktığımız çağın sendikasından çok daha farklı özelliklere sahip bir kurumsal yapı olarak hayat bulacaktır. Yine ifade etmek gerekirken, gelecek dönemde sendikaların kaderini dönüşüm kabiliyetleri belirleyecektir.

SENDİKAL ARAYIŞTA TIKANMA VE YENİ ARAYIŞLAR

Sendikacılık hareketinin kökleri çok daha gerilere gitmesine rağmen asıl önemli atılımın ikinci dünya savaşı sonrası döneme rastladığı bilinmektedir. Toplu sözleşme alanında yerleşik normların ortaya çıkmaya başlaması, işçilerin makro iktisadi ve siyasi kararların alınmasında bir ciddi sosyal taraf olarak kabul görmeye başlaması yukarıda sözü edilen dönemle birlikte gerçekleşmeye başlamıştır. **Tam istihdam ve kitle üretimi anlayışlarının geliştiği bu dönemde yaygınlaşan Fordist üretim anlayışı ve yükselen refah devleti anlayışı sendikacılığın kök salıp güçlenmesine önemli katkılar yapmıştır.**

Yukarıda sözü edilen dönem, aynı zamanda Modern Endüstri İlişkileri sisteminin de yapılandığı bir dönemdir. Bu noktada çok önemli bir bağlantı daha ortaya çıkmaktadır ki, o da sendika olgusunun ve işçi sınıfının örgütsel boyutunun bir sosyal taraf olarak kabul edildiği bir konjonktürde ya da bir hukuksal çerçevede Endüstri ilişkileri sisteminin hayatıyet kazanabildiğidir. Bu bağlamda ortaya çıkmaktadır ki, aslında **Endüstri İlişkileri Sistemini denilen olgu, daha çok sendika hareketinin sistemin diğer unsurları karşısında elde ettiği**

kazanımlarının bir ürünüdür. Bu ürün, sistemi oluşturan unsurların çabaları ile uzun dönemde gelişebilmiş, kurumsallaşabilmiştir.

Yine yukarıda sözü edilen dönemde sivil toplum düzeninin güçlenerek gelişmesi, ekonomik alanda süratli büyüme sendikacılığın daha güçlü bir ağırlık kazanmasını getirirken, Endüstri İlişkiler Sisteminde uzlaşma eğilimlerinin güçlendiği gözlenmeye başlamıştır. (Kutal, Büyüksulu 1996: 177). Ancak 1970'li yıllar ile Dünya'da belirginleşmeye başlayan ekonomik kriz, endüstri ilişkilerinde çatışma zemininin yeniden ortaya çıkmasında etkili olmuş, bu durumun tabii bir sonucu olarak yaygın politizasyon ve güçlenen grev eğilimleri gündeme gelmiştir.

1970'li yıllar bir başka boyutu ile de sendikacılık tarihinde önemli bir süreci ifade etmektedir. Bu boyut, Sendikaların politik inisiyatifler elde etmek, politik karar süreçlerinde etkili olmak ve milli çapta oluşmaya başlayan Toplu Sözleşme görüşmeleri ile bir "Toplumsal Sözleşme" olgusunun doğuşuna güçlü bir katkı sağlamak olarak somutlaşmıştır. Ancak söz konusu olgunun, 1980'lerle yerini çok daha farklı açılımlara yada farklılaşmalara bıraktığını da burada ifade etmek gerekmektedir. Bahsedilen farklılaşma bir boyutu ile dünya ekonomisinde entegrasyon eğilimleri, diğer bir boyutu ile de teknolojik devrim, üretim ilişkilerindeki gelişmeler, yeni üretim yönetimleri, rekabet kültürünün yükselişi gibi faktörler ile sendikacılık hareketini yeni bir yol ayrımına taşımıştır. Nitekim bahsedilen faktörlerin endüstri ilişkilerine ve sendikacılığa yaptığı önemli tesirler bir bakıma sendikacılıkta bir dönemin sonu mu? sorusunun oluşturduğu yeni bir tartışmanın kaynağını oluşturmuştur.

Sendikal Hareketteki Güç Kaybını Nasıl Anlamalı ?

Yukarıdaki kısımda, altmışlı yıllarda başlayan hızlı gelişme döneminden sonra, 80'li yıllarda etkin sendikacılığın gücünde değişik faktörlere dayalı olarak bir zafiyet gözlenmeye başlandığı ifade edilmişti. Somut bir gösterge olması bakımından sendikalaşma oranları boyutunda düşünüldüğünde durum OECD ülkelerinde 1975'de %37'ye kadar bir gerilemeyi ifade ederken 1988 yılında aynı ülkelerde sendikalaşma oranı %28 olarak çok önemli ölçülerde yeni bir gerileme olarak karşımıza çıkmaktadır. (OIT 1994 : 113) Ancak söz konusu durum henüz daha ülkeler arasında çok önemli farklılaşmaların da olduğunu kapatmamalıdır. Esas itibarı ile sözü edilen farklılaşma ülkelerin kendilerine özgü özelliklerinin tabii bir neticesidir.

Sendikalaşma oranlarındaki değişikliklerin sektörel bazdaki yansımaları dikkate alındığında ise sendikaların özellikle imalat sanayiinde güçlerini korudukları ortaya çıkmaktadır. Bazı önemli

değişiklikler anlamlılığını korumaktadır. Ancak söz konusu konuda yeterli istatistiki verinin bulunmaması, bahsedilen değişiklik eğilimlerinin sağlıklı bir analizinin yapılabilmesinde henüz mümkün olmadığını ortaya çıkarmaktadır. (OIT 1994 : 1123) Sendikalarındaki güç zaafını istihdamın daralmasına bağlayan görüşlerde haklılık payının varlığı bir gerçektir. Fakat söz konusu faktörün diğer faktörlere göre fazlaca öne çıkarılmış bir faktör olduğu da şimdilik rahatlıkla ifade edilebilir. Örneğin Standart dışı çalışmanın sendikalaşma oranları üzerindeki etkilerine burada özellikle dikkat çekmek gerekmektedir. Eldeki verilerin ortaya koyduğuna göre yukarıdaki faktörlerin tesirinde yine 1987-1992 yılları arasında İngiltere ve İsveç'te sendikalaşma oranı istihdam daralmasından çok daha süratli bir düşme eğilimi yaşamıştır.

Sonuç olarak denilebilir ki; Sendikal hareketteki güç kaybı; işin ve işletmenin nitelik değişiminin, hizmetler sektöründe süratli gelişme ve bireysel değerlerin öne çıkışının 80 sonrası yeni ekonomik süreçler, istikrar programları ve inanılmaz teknolojik gelişmelerin bir tabii sonucu olarak ortadadır. Ancak yine şurası unutulmamalıdır ki, güçlü ve farklı bir emek örgütlenmesine açılan kapıda yine bu yapının bir neticesi olarak ortaya çıkacaktır. Bu neticenin alınabilmesi bakımından ise önşart kuşkusuz sendikaların süratle yeni şartlara karşı yeniden yapılanmasıdır.

DEĞİŞİMİN ZORLADIĞI DEĞİŞİM SENDİKACILIKTA YENİ BİR KİMLİK ARAYIŞI

Sendikal hareketin yukarıda sıkça vurgusu yapılan çok yönlü değişim olgusunun altından kalkabilme ihtimali ne kadardır? Bu bağlamda ortaya konulan gayretler, yeni ve güçlü bir umudu besleyebilmek bakımından ne derecede tatmin edicidir. Bu soruların üzerine birkaç tespit yapmak gerekirse durum şöylece özetlenebilir ve yeni sendikal arayışın temel yönelimleri şu üç temel başlık altında değerlendirilebilir.

1. Yeni ekonomik sürecin işletmeler bakımından dayattığı yeniden yapılanmanın bir neticesi olarak ortaya çıkan, esnek üretim, verimliliğin artırılması, rekabet gücünün artırılması ve piyasa payının korunarak büyütülmesi gibi istihdamın korunması bakımından önemli faktörler sendikacılığın gittikçe lokalize olması neticesini getirmekte ve sonuçta işyeri sendikacılığı denilebilecek yeni bir sendikacılık anlayışı yükselmektedir. Bu eğilim makro planda, Milli çapta talepler yükselten bir talep hareketi olarak sendikacılığı kullanışlı bir talep örgütü olmaktan çıkarmakta bunun yerine bir bakıma sektör ve işletme gerçeklerini dikkate alan ademi merkeziyetçi bir sendikal anlayışını öne çıkarmaktadır. Söz konusu anlayış ise, bir bakıma işletmenin varlığını devam ettirebilmek bakımından endüstriyel ortakları bir verimlilik

koalisyonuna yönlendirerek yeni bir sendikacılık anlayışında bir bakıma ilk işaretlerini vermektedir. (Kutal 1996: 185). Bugün dünya sendikacılığında hakim eğilimlerden birisi budur.

2. Sendikal yönetimlerde ikinci boyut, daha önceleri de değişik tecrübelerle gündeme gelmiş ancak şimdi değişik faktörlerin etkisinde önemli değişiklikler yaşayarak farklı bir niteliğe bürünen toplumsal sözleşmeye ya da işçi/işveren/devlet diyaloguna doğru kuvvetli eğilim oluşturmaktadır. Söz konusu eğilimin güçlenmesinde dünya ekonomisindeki yeni rekabetçi karakterin oluşturduğu-özellikle güçsüz milli ekonomilerdeki-istihdam kaybının önemli tesiri olduğu görülmektedir. Nitekim sendika hareketi, milli çapta oluşturulan Ekonomik Sosyal Konsey türü uzlaşma/diyalog eğilimlerine güç verecek istihdamı korumak ve mümkün olduğu kadar geliştirmek eğilimi içine girerken artan bir emek rekabetinin de yükselerek geldiğini bir bakıma ifade etmiş olmaktadır.

Yukarıdaki ifadelerle belki de en denk düşebilecek örnek Avrupa birliği içerisinde görece olarak nispeten zayıf ekonomilere sahip İspanya, Portekiz, İrlanda gibi ülkelerle belirginleşen toplumsal sözleşmelerdir. Söz konusu ülkelerde Endüstriyel taraflar karşılıklı uzlaşarak büyük bir ekonomi içerisinde yer almanın oluşturacağı istihdam kaybı ve rekabet zaafını ortadan kaldırmaya çalışmışlardır. (Kutal 1996: 184). Söz konusu gelişmelere benzer gelişmeler kuşkusuz yeni bir sendikal yaklaşımın da kaynağını oluşturmuştur.

3. Sendikacılık kültüründe ortaya çıkan bir diğer farklılaşma ise, işin niteliğinde ve üretim düzeni içerisinde insanın rolünde ortaya çıkan değişikliklerin tabii bir sonucu olarak, farklılaşarak öne çıkan bireysel taleplerin ve bireyciliğin ortaya çıkışında somutlaşmaktadır.

Bütünüyle toplumcu bir tarihsel geçmişe sahip sendika olgusunun bireysel eğilimleri karşılama konusundaki yaklaşımı kuşkusuz sendikayı çok tabii olarak önemli bir nitelik değişimi ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Her ne kadar yukarıdaki tespit pragmatist Amerikan Sendikacılığının yeni bir versiyonunu ilk bakışta çağırıyor gibi görünse de söz konusu sendikacılık anlayışının işsizlik sigortası, emeklilik yardımı, mesleki eğitim vs. gibi yeni ve çeşitlenmiş hizmetleriyle sendikacılık tarihinde pek-te rastlanmayacak hizmetler sunmaya soyunmuş yeni bir kurumsal yapıyı yada yeni bir sendikal anlayışını ifade ettiği kolayca anlaşılabilir. Aslında söz konusu çeşitlenmiş hizmetleri ile sendikalar, farklılaşmış emek unsurunun bireysel talepleri karşısında cevapsız kalmış ve cazip olmaktan çıkmış sivil toplum örgütleri olmaktan

çıkarmakta, yeni bir tercih edilebilir cazibe merkezi olmaya çalışmaktadırlar.

SANAYİ ÖTESİ TOPLUMUNA DOĞRU SÜRATLİ DÖNÜŞÜM VE SONSÖZ

Medeniyet tarihi üzerine değerlendirmeler yapan pek çok araştırmacı yaşanan süreci modern tarih ve modern öncesi tarih olarak kabaca ikili bir ayırımı giderek çözümlenmeye koyulur. Bu durum esas olarak modern Medeniyet içerisinde üretilmiş/geliştirilmiş uygarlık birikiminin inanılması güç boyutlarına bir vurgudur. Ve uygarlık tarihi boyunca hiç görülmemiş çapta yoğun ve kompleks bir insan ilişkileri sisteminde altını çizmektedir.

Modern uygarlığın getirdiği çok önemli olgulardan birisi de modern ahlak ve bu temelde somutlaşan “Hak” anlayışıdır. Sömürünün bir insanı yaratıcılık sayılabildiği söz konusu hak anlayışı ve bu temele dayalı hak paylaşımında somutlaşan çatışma/mücadele/paylaşma/uzlaşma ile kristalize olan Modern Sanayi toplumu bu özelliği ile toplumsal çatışmaların ürettiği dengeli bir bakıma meşruiyetin temeli saymıştır. Bir başka ifade ile toplumsal üretimin nasıl pay edileceğinin gerekçesini sosyal sınıfları gücünde temellemiştir. Bu boyutu ile sanayi toplumu, sosyal sınıfların toplumsal üretimden güçleri oranında pay aldıkları bir paylaşım sistemini ya da mantığını paylaşım anlayışının temeli yapmıştır.

Modern Sanayi çağı bir bakıma yükselen ve çağa damgasını vuran bir sınıfın da hikayesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuşkusuz bu sınıf işçi sınıfıdır. Sanayi çağı boyunca zenginleşen ve dönüşen söz konusu hikaye; işçi sınıfının sermaye sınıfı karşısında kazanımlarını, kendi varlığına bir meşruiyet temeli hazırlamanın kavgasını ve Sosyal Refah devleti diye bir olgu hayat bulabilmişse bunun en temel unsurunu belirginleştirirken, bu temelde demokrasi denilen zengin siyasal konsantrenin de yolunu açmış olmaktadır.

Modern Sanayi toplumuna giden süreç bir başka boyutu ile sınıflı toplum yapısına, insan ve makinanın birlikte üretim tabiiyetini gerçekleştirmesine, fabrikanın merkezi bir hayat alanı haline gelmesine giden yol anlamına da gelmektedir.

Yukarıda vurgulanan süreç, işçileşme süreçleri sonucunda konumları ve çıkarları benzeşmiş/aynileşmiş bir sınıfın gittikçe güçlendiği, temel bir unsur haline geldiği esaslı bir süreci ifade etmektedir. Sermaye sınıfı bakımından benzer bir süreçten bahsedebilmek de mümkündür.

Bugün büyük dönüşüm diye vurgulanmaya çalışılan şey aslında teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel değişmelere bağlı olarak yukarıda vurgulanan Modern sanayi toplumunun sınıfsal yapısında çok ciddi bir değişimin yaşandığının altını çizmektedir. Bütün bir sanayi çağı boyunca kristalize olmuş iş kültürünün büyük bir değişme ile karşı karşıya gelişi işi görenlerin de rol ve statülerinde, niteliklerinde önemli değişikliklerin yaşanmasını gündeme getirmektedir. Yukarıdaki durum belki de **Yeni emek** unsuruna ve **yeni emek örgütlerine** zorunlu olarak açılan bir yapıyı da belirginleştirmektedir.

Anlaşılan odur ki; yükselen yeni değerler ve yeni insan ilişkileri sistemi yeni bir toplumsal yapıya yol açmaktadır. Bir bakıma **Post Endüstriyel toplum** olarak da ifade edilebilecek yeni toplumda, yeni bir sınıfsal yapı hayat bulacaktır. Bu sınıfsal yapı, bugünden yarına yükselen bir beyin işçiliği olgusu, profesyonel yöneticiler, anonim ve uluslararası sermaye yapıları ile Modern sanayi toplumuna göre oldukça farklı bir yapı ortaya koyacağına benzemektedir.

Geleceğin sivil toplum örgütleri, geleceğin sınıfsal dinamiklerini iyi kavrayarak o yöne doğru güçlü dönüşümleri bugünden başarabilen, bugünün sivil toplum örgütlerinden çıkacaktır. Bu süreci iyi anlayamayan sivil toplum örgütlerinin ki emek örgütleri/sendikalar da buna dahildir-geleceğin toplumunda ayakta kalabilme kabiliyetlerinden tabii ki söz edilemez.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Drucker. F. Peter : **Gelecek İçin Yönetim: 1990'lar ve Sonrası**, Çev. F. Üçcan. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1993.

Kutal, Gülten- Büyükkuşlu, Ali : **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi**, Der Yay., İstanbul, 1996.

OİT : **Levoition Recente Beans Les industries Mecaniques Rapport I. Geneve Buricu International du Trauoil**, 1994.

Toffler Alvin : **Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor ?** (Çev.Murat Çiftkaya) İstanbul: İz Yayınları.

Yazıcı Erdinç. **Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Ankara, Aktif Yayıncılık, 1996.