

KÜRESELLEŞME VE REKABET AÇISINDAN TOPLU ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Serkan ODAMAN - Erdem ERDENK
Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. İş Hukuku
ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Giriş

1970'lerin ilk yarısında ortaya çıkan bunalım döneminin yapısını belirleyen çok sayıda etken arasında en önemlisi, kar oranındaki azalmaydı. O dönemde sermayenin stratejisi, ücretlerin düşürülmesini, iş güvencesinin ortadan kaldırılmasını, sosyal devlet harcamalarının azaltılmasını ve kar oranlarının artmasını sağlayacak koşulları yaratmak oldu. Sermayenin uluslararasılaşması ve bunalımın kapsamı karşısında, önerilen herhangi bir çözümün tek bir ülkeyle sınırlı kalması düşünülemezdi. Nitekim uyum politikaları genelleşti ve "üçüncü dünya" ülkelerine de yaygınlaştırıldı. Böylece, İkinci Dünya Savaşı sonrası genişleme döneminde iktisat politikasının esin kaynağı olan Keynesçilik, bunalımın ortaya çıkışıyla birlikte neo-liberal düşünce karşısında geriledi.

Neo-liberalizme göre, işçiler daha düşük ücretlere, kısa süreli istihdama ve çalışma koşullarının değişmesine razı olsalar, bunalım kısa ömürlü olabilirdi. Neo-liberal kuramcılar, sanayileşmiş ülkelerin hükümetlerini, ekonomiyi ve piyasayı serbestleştirmeye çağırdılar. Böylece üretimin yeniden yapılandırılması ve emek gücünün fiyatının düşürülmesi yoluyla, kar oranlarının eski düzeyine çıkarılması sağlanacaktı. Ayrıca, sermaye "refah devleti"ni (sosyal devlet) geriletmeye ihtiyaç duyuyordu. Bu, reel ücretlerin ve sosyal

yardımların bütün biçimlerinin azaltılması yoluyla gerçekleştirilecekti. Ne var ki düşünülenler olmadı ve ortaya çıkan mevcut durum tüm dünyada geniş çaplı, çalışma hayatında insan hakları ihlallerine yol açacak gelişmeleri beraberinde getirdi.

Çalışmamızda genel hatlarıyla neo-liberal iktisadın yapısı ele alınacak, küreselleşme ve rekabet olgularının "toplu çalışma ilişkileri" ne ve insan haklarına olan etkileri, uluslararası ticaretin getirdiği somut görünüm çerçevesinde incelenecektir.

I- Neo-liberal İktisat Politikalarının Çerçevesi

Neo-liberal ekonomi düzeninin geliştirilmesinden önce üretilen iktisat doktrinlerinin emek faktörüne ağırlık verdikleri görülür. Klasik iktisatçılar değer kaynağı olarak insan emeğini ele alıyorlardı. Neo-liberal ekonomik düzen ise içinde doğduğu kriz şartları kadar, ortaya çıkardığı yeni düzen nedeniyle de bu doktrinlerin tümünü devre dışı bıraktı¹.

Buna bağlı olarak, içinde bulunduğumuz zaman dilimine "küreselleşme" kavramı damgasını vurdu. Hayatın her alanını etkileyen bu kavram, "son otuz yıllık dönemde ortaya çıkmış" yeni bir akım gibi görünse de aslında kökleri XVI. Yüzyıla kadar gitmektedir². 2.Dünya Savaşı sonrasında Keynes 'ci ekonomik politikaların, Taylorist iş organizasyonunun ve Fordist üretim biçiminin

¹ KAZGAN, Gülten: Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen (Küreselleşme), İstanbul, 1997, s.164

² LAU THI KING, Jean-Claude: "L'impact de la globalisation sur les économies des pays de l'Océan indien", Document de l'Organisation internationale du Travail, Antsirabe (Madagaskar) 1997, (Document), section 2.1.1

yaygınlaşmasından kaynaklanan istikrarla kesintiye uğrayan bu süreç, 1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik buhran³ sonrası, krize çare olarak bilimsel ve teknolojik gelişmelerden de faydalanılarak "post-fordist" üretim biçimine geçilmesiyle tekrar yaygınlık kazanmıştır⁴. Böylelikle "rekabet" kavramında belirleyici unsurlar kökünden değişmiş, bu da mevcut çalışma ilişkilerini etkilemiştir.

Gittikçe şiddetlenen rekabet güçsüzleri tasfiye ederken, güçlüler daha güçlenerek yerlerini kalıcı kılmıştır. Bu maksatla, sık sık işçi çıkarmaları gündeme gelmiş ve işsizlik oranları yüksek düzeyini sürdürmüş ya da giderek artmış, gelir dağılımı ise artan şekilde emek aleyhine değişmiştir⁵.

Post-fordist üretim biçiminin yaygınlaşmasıyla beraber rekabet anlayışı da büyük ölçüde değişmiştir. Artık "hız" ve "fark" yaratmak ana unsurlar haline gelmiştir. Yani tüketicinin talep ettiği bir malı, onun kişisel beğenisine, zevkine uygun biçimde ve talebin doğduğu yerde ve anda hazır etmek önem kazanmıştır. O halde Fordist dönemin aksine diğerlerine benzeyen (standart) ve üretilerek stoklarda bekleyen bir malın fiyatının düşük olduğunu vurgulayarak pazarlamak yerine; -her bireyin değişik beğenileri olduğu göz önüne alınarak- diğerlerinden farklı bir malı talep edildiği anda ve yerde mümkün olan en kısa zamanda üretilip teslim etmek yöntem olarak benimsenmiştir. "Talep yönlü" olarak nitelendirilebilecek bu rekabet anlayışının toplu iş ilişkileri açısından en önemli sonucu iş hayatındaki istikrarı yok etmesidir. Eğer talep varsa çok yoğun bir şekilde çalışılarak karşılanacak, ancak talep olmazsa

çalışılmayacağı için işçi istihdamı da gereksiz hale gelecektir. Böylelikle "esnek üretim" kavramı "işgücünün esnekliği" şeklinde toplu çalışma ilişkilerinde uygulama alanı bulmaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler, krizin getirdiği dönüşümlerin hızına uymak durumunda kalmakta, ancak gelişmiş ülkelerin firmalarının geçirdiği yeni teknoloji yaratma gibi evreleri aynı hızda gerçekleştirememektedir. Böylece, kurulan "rekabetçi" yaşama biçimi, gelişen yeni düzende ancak yeni koşullara uyabilenler için geçerli olabilmektedir⁶.

II- Küreselleşmenin Ve Rekabet Anlayışındaki Değişimin Toplu İş İlişkilerine Etkisi

a- Neo-liberal İktisat Politikalarının Çalışma Hayatına Yansıyan Mantığı

Neo-Liberal ekonomi politikaları, yüksek işgücü maliyetlerini, karlılığı düşüren, dolayısıyla krize neden olan bir faktör olarak değerlendirirler. Buna göre yüksek işgücü maliyetlerine, işgücü piyasasındaki katılıklar neden olmaktadır. İşgücü piyasasındaki katılıklardan anlaşılan, kurumsal düzenlemelerdir⁷. Neo-liberalizmin yapısal işsizliğe neden olduğunu savunduğu düzenleme ve kurumların başında, asgari ücret uygulaması, kıdem tazminatı, sosyal güvenlik katkıları, katı çalışma saatleri, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi, işsizlik ödeneği ve sendikalar gelmektedir. Buna göre, asgari ücret, daha düşük ücret karşılığında çalışmaya gönüllü işçilerin

³ Ayrıntılı bilgi için bkz. KOÇ, Yıldırım: "24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982)", Ankara 1982, s.11

⁴ SAPANÇALI, Faruk: "Üretimde Esnek Yapılanma, İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkileri", Verimlilik Dergisi, 1998/4, s.61-63

⁵ KAZGAN, Küreselleşme, s.165

⁶ KAZGAN, Gülten: Yeni Ekonomik Düzende Türkiye'nin Yeri, (Yeni Ekonomik), 2. Bası, İstanbul, 1995, s.111-112

⁷ TÜRK-İŞ, "Dünyada Neo-liberal Ekonomi Politikalarının Emek Üzerindeki Etkileri ve İşçi Hareketinin Tepkileri", (Neo-liberal), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 97 Yılı, s.431-468

istihdam edilmesini zorlaştırarak işsizliğin artmasına neden olmakta, kıdem tazminatı, sosyal güvenlik primleri ve katı çalışma saatleri ise işgücü maliyetlerini yukarıya çekerek istihdam artışını engellemekte ve geleneksel istihdam anlayışının somut görünümü olan belirsiz süreli hizmet sözleşmesi de çalışma hayatında katılıklara yol açmaktadır. Neo-liberalizme göre bu düzenlemeleri savunanların başında sendikalar gelmektedir. Buna göre, sendikaların, üyelerini ve dolayısıyla kendi varlıklarını korumak uğruna bu katı düzenlemeleri savunmaları, sendikalı azınlığı korumak adına sendikasız çoğunluğa zarar vermek anlamına gelmektedir⁸.

Görüldüğü üzere, neo-liberal yaklaşım sendikaları ve sendikalı işçileri doğrudan hedef almaktadır. Neo-liberalizme göre sendikaların deregülasyona razı olmaları, ekonomik krizin çözülmesine yardımcı olacaktır. Daha düşük ücretler, daha fazla işsizlik, karlılığı yükselterek yeni yatırımları teşvik edecek, istihdamı da artıracaktır. Bir başka deyişle, kısa vadede işsizlik, uzun vadede işsizliğin çözümüdür. Dolayısıyla, sendikalar esnek olmalı, kısa vadeli politikaları terk etmeli, kısa vadeli çıkarlar uğruna krize neden olmamalıdır⁹.

b- Esnek Üretim Anlayışı Ve Taşeronlaşmanın Toplu İş İlişkilerine Etkisi

Esnek üretim, "tam zamanında", "sıfır stok", "sıfır hata", ve "partnerlik" deyimleriyle nitelenebilecek "yalın üretim modeli" olarak açıklanabilir¹⁰. Bu tarz üretim, rekabette yukarıda da belirttiğimiz "hız" faktörünün etkinleşmesinin bir sonucu olup, bu modelde, "stokları kaldırma, üretim hızında

ölü zamanı yok etme, merkez birim (düzenleyici) çevresinde üretim hızı önceden programlanmış birimleri (taşeron işletmeleri) toplayarak bir partner (karmaşık bütünleşme) stratejisi oluşturmak¹¹ esastır. Bunun yanı sıra "toplam kalite" ilkesinin yaşama geçirilerek kalitenin yukarıdan değil aşağıdan, henüz üretim aşamasında denetlenerek, hataların daha başlangıçta ayıklanması amaçlanmaktadır¹². O halde bu modelde vasıfsız işçiye değil, üretimde değişiklik yapabilen, müdahale kapasitesine sahip eğitilmiş, en azından birkaç iş yapabilen vasıflı işçiye ihtiyaç vardır.

Nitekim, esnek üretim, işgücünün büyük ölçüde ikamesi olanağını getirmiş, üretim maliyetinde işgücünün payı yarıdan fazla azalmıştır. Vasıfsız-yarı vasıflı işgücünü ikame ederken, az sayıda ama yüksek vasıflı işgücü ihtiyacını artırmıştır. Bu durum, dünyanın her yanında köklü değişimlere yol açmakta, gelişmiş ülkelerde artan işsizlik oranları, çözülen refah devleti, yarı-zamanlı çalışma, taşeronlaşma gibi toplumsal-ekonomik boyutta sorunlar yaratmaktadır.

Bu anlayışa göre stoksuz ve talep yönlü üretim esas olduğundan, talep olduğu anda etkin ve yoğun biçimde istihdam yoluna gidilmesine rağmen, talep yokluğu durumlarında boşu boşuna işçiye ücret ödenmek istenmemekte, part-time çalışma, parça başı ücret gibi bir takım atipik çalışma biçimlerinin hayata geçirilmesi savunulmaktadır. Aslında her zaman ifade edilmese de amaç, talep olduğu anda hızla işçi istihdam ederek talebi karşılamak, ama talep yokluğundan üretimin durduğu zamanlarda da aynı hızla toplu olarak işçi çıkarabilmektir. Çünkü bu modelde işçinin borcu artık "iş görme" borcu değil, "iş sonlandırma" borcudur.

⁸ TÜRK-İŞ, Neo-liberal, s.439

⁹ TÜRK-İŞ, Neo-liberal, s.439

¹⁰ ERDUT, Zeki: Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi (Rekabet), İzmir, 1998, s.37

¹¹ ERDUT, Rekabet, s.37

¹² ERDUT, Rekabet, s.37

Doğal olarak, sendikal hak ve özgürlüklerin kuvvetli olduğu ülkelerde çok uluslu işletmelerin esnek üretim tarzını uygulamaları kolay değildir. Bu yüzden bu şirketler, yatırım yapmak için demokrasinin yerleşmediği, sendikal hak ve özgürlüklerin yeterince kurumsallaşmadığı ülkeleri seçmekte, ayrıca yoğun bir "sendika karşıtı" faaliyet yürütmektedirler¹³.

Ayrıca ağ işletmelerce çeşitli ülkelerden taşeronlar kullanılarak üretim aşamalarının en küçük birimine kadar bölünmesi de toplu çalışma ilişkileri açısından sorun teşkil etmektedir. Şöyle ki; ana işletme ile taşeronları arasındaki ilişki Fordist dönemin aksine "mülkiyet" değil "sözleşme" temellidir. O halde, taşeron şirketlerin istihdam ettikleri işçilerin, -filen çok uluslu şirketin elemanı olmalarına karşın- karşılarında muhatap olarak ana işletmeyi ya da çok uluslu şirketi görebilmeleri imkansızdır. Çünkü hukuken bu işletmeler birbirinden bağımsızdır. Aradaki sözleşmesel ilişkinin sona ermesiyle her iki taraf da serbest kalır. Ancak bu piyasanın monopson (tek alıcılı) özellik taşıması nedeniyle ilişkilerin tam anlamıyla serbest olmadığı açıktır. Başka bir deyişle taşeronun ürettiği malın tek alıcısı ana işletme olup, eğer isterse bu malı üretirmek için dünyanın bir çok ülkesinden uluslararası standartlara uygun üretim yapan diğer taşeronlarla her an anlaşılabilir. Demek ki bu ilişkiyi sürdürürebilmek için taşeron işletme bir takım tavizler vermek ve bazı maliyet avantajlarını ana işletmeye sağlamak zorundadır. Pratikte bu tavizler genellikle işçi ücretlerinden ve sendikal hak ve özgürlüklerden verilmektedir. Gerçekte ücret, bir maliyet unsuru olarak eski önemini korumamaktadır. Aslolan, -yukarıda da belirtildiği üzere- iş güvencesinin olmadığı bir sistemde üretimin talep yönlü olarak gerçekleştirilmesi, gerektiğinde toplu işten

çıkarmaların rahatça yapılabildiği ortamların korunmasıdır. O halde "ucuz işgücü", küresel anlamda çok önemli bir avantaj olmamakla birlikte, "ülkelerinde sendikal hak ve özgürlüklerin geriletildiği bir ortamın sağlanması", küresel rekabet açısından çok uluslu işletmeler için hayati önemdedir¹⁴.

Nitekim, yakın geçmişte, gelişmiş ülkelerin firmalarının Fordist örgütlenme aşamasında, çok uluslu şirketler çevre ülkelerde imalat sanayiine maliyet tasarrufu amacıyla yatırım yapmıştı, Meksika, Brezilya ile Uzakdoğu, buna dönük ABD ve Japon kaynaklı çok uluslu şirketlerin gittiği başlıca bölgeler olmuştu. Çok uluslu şirketler emek-yoğun üretim aşamalarını buralara kaydırmakta, firma içi ticaret yoluyla bunlar uzak mesafelere taşınarak bir başka yerde birleştirilmekte ve ihracata yöneltilmekteydi. Yeni teknolojik değişme ve örgütlenme yöntemleri artık bunu da karlı olmaktan aşama aşama çıkarmaktadır. Öncelikle, otomasyon teknolojisi üretim değerinde işgücü payını çok küçülttüğü için "ucuz emek"e yönelmek, uzak mesafeye taşıma giderlerini karşılamayabilmektedir. Karşılabilmesi için emek maliyetinin iyice düşük olması gerekmekte, yani verimlilik ve beceri düzeyi yüksek, fakat ücretler ve sosyal haklar, dolayısıyla sendikal hak ve özgürlükler fazlasıyla olmalıdır.

c- İşgücü Piyasasındaki Esnekliğin Toplu İş İlişkilerine Etkileri

aa-İşlevsel Esneklik Açısından İnceleme

İşlevsel esneklik, işgücü organizasyonunun esnekliği olup, "bir işletmenin, talep, teknoloji, ve pazarlama politikasındaki değişimlere bağlı olarak

¹³ ÖZDEN, Dursun: Sendikal Kriz ve Endüstriyel Demokrasi (Sendikal), s.17-18

¹⁴ ERTEN, Ayşe Nur: Türkiye'de İşçiler (Türkiye'de), Yeni Yüzyıl-Türkiye'nin Sorunları Dizisi, Tarihsiz, s.5-10

çalışanlarının gördüğü işleri çeşitlendirme kapasitesi" ni ifade eder. Post-fordist üretim tarzının bir gereği olarak teknolojik bilgi ve eğitim ile, değişik işleri görme becerisine sahip, üretime müdahale edebilen ve tam süreli çalıştırılan sınırlı sayıdaki çekirdek işgücü bu sistemin temelidir¹⁵.

Birincil işgücü piyasalarında faaliyet gösteren bu çekirdek işgücünün (beyaz yakalılar) artması, sendikalara duyulan ilgiyi büyük ölçüde azaltmaktadır¹⁶. Bu durumun bir nedeni, çekirdek işgücünün "iş güvencesi" ve "ücret" konularında herhangi bir örgüt desteğine ihtiyaç duymaması olabilir: Çünkü bu tür vasıflı işçinin işinin güvencesi, yine kendi yetenek, bilgi ve becerisidir; işten çıkarılsa da hemen bir başka iş bulabilir. Ayrıca bu duruma paralel olarak vasıfsız işgücüne duyulan ihtiyacın azalması, işsizlik oranlarının yükselmesine yol açmış, bu da sendikaların üye sayılarında düşüşü getirmiştir¹⁷.

Vasıflı işgücüne olan talebin artması ve yüksek teknolojinin yaygın kullanımı, klasik sendikacılığın zayıf olduğu hizmetler sektörünün büyümesine yol açmıştır. Gidişat, sanayi sektöründe istihdam edilmeyen işgücünün bu sektörde istihdamı şeklindedir. Bu durum belki gelecekte sendikaların faaliyet alanlarını hizmetler sektöründe yoğunlaştırmaları sonucunu doğurabilecektir¹⁸.

İşçiyle işveren arasında artık kader birliği olduğu, bu nedenle de eski çıkar çatışmalarının gereksiz olduğu ileri

sürülmekteyse de, bu durum aslında sadece burada belirtilen "çekirdek işgücü" için geçerlidir. Söz konusu çelişki ve çatışmalar, çok daha yoğun olarak diğer çevresel işgücünün bulunduğu gelişmekte olan ülkelerdeki ikincil işgücü piyasalarında (taşeron işçilerinde) varlığını sürdürmektedir.

bb- Sayısal Esneklik Açısından İnceleme

Sayısal esneklik, "işletmelerin talepteki dalgalanmalara bağlı olarak çalıştırdıkları işçi sayılarını ve ücret düzeylerini düzenleyebilmelerini, yani çevresel işgücü sayılarındaki değişimleri"¹⁹ ifade eder. Bu anlamda kavram, asıl olarak ikincil işgücü piyasaları ile ilgilidir. Bu durum işgücünün "dışsallaştırmasıyla"²⁰ sağlanır. Çevresel işgücü de iki bölüm olarak sınıflanabilir: Taşeronların yanında çalışan uzmanlaşmış bağımsız olanlar ile geçici çalışma bürolarının sağladığı işçiler ve herhangi bir vafsa sahip olmadan, ekonomik koşullara göre işten çıkarılabilen, statü sahibi olmayan, belirli süreli hizmet akdiyle ya da kısmi veya geçici süreyle çalışan işçiler... İş güvencesine gerçek anlamda ihtiyaç duyan kesim, işte bu vasıfsız kısımdakilerdir. Sendikal örgütlenmelerin koruma altına alması gereken işçiler bunlardır. Ancak, "iş güvencesinin" hukuken tanınmadığı, işsizliğin çok yoğun, demokratik hakların ise zayıf olduğu ülkelerde küresel anlamda "taşeron" olarak iş almayı sağlayabilmek amacıyla bu tür bir hakkın verilmesinden bilinçli olarak kaçınılmaktadır. Çünkü bu tür üretici ülkelerde yabancı yatırımcıyı çekmek için büyük bir rekabet söz konusudur²¹. Bu rekabetin ana konusu "iş güvencesi" tanımamak suretiyle sendikal örgütlenmenin

¹⁵ ERDUT, (Rekabet), s.52

¹⁶ ÖZDEN, (Sendikal), s.77

¹⁷ ÖZKAPLAN, Nurcan, Sendikalar ve Ekonomik Etkileri (Etkiler), Ankara, 1994, s.188

¹⁸ ÖZKAPLAN, Etkiler, s.189

¹⁹ ERDUT, Rekabet, s.53

²⁰ "Çevresel işgücü kümesi için geçerli olan dışsallaştırma, işçi ile işletme arasında varolan sözleşmeye dayalı ilişkinin bir diğer (taşeron ya da özel istihdam bürosu benzeri) işletmeye aktarılmasından ibarettir.(BRUNHES, s.252; den Aktaran: ERDUT, Rekabet, s.53)

²¹ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

önüne geçmek ve sendikal hak ve özgürlüklerin bu ülkelerde etkin şekilde kullanılmasını önlemektir. Nitekim, herhangi bir sendikaya üye olan işçi anında otomatik olarak işten atılmakta, bu durumun da hukuken caydırıcı yaptırımı bulunmamaktadır. Çok uluslu şirketler, bu koşulların sağlanmadığı ikincil işgücü piyasalarından çekilmekte, faaliyetlerini bu tür koşulların sağlandığı daha yoksul ülkelerde sürdürmektedirler. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı "Dünya İstihdam Raporu" na göre günümüzde halen "bir milyar dolayında işçi (dünya işgücünün üçte biri) işsizlik veya eksik istihdam sorunuyla karşı karşıyadır²². O halde kendi ülkelerinde iş güvencesinin ve sendikal hak ve özgürlüklerin bulunmasından dolayı istihdamla oynayamayan ana işletmeler, rahatça talep yönlü istihdam politikaları izleyebilecekleri fakir ülkeler ve taşeron işçileri bulmakta zorlanmamaktadırlar.

Bu durumun ana işletmelerin kendi ülkelerine "yüksek işsizlik oranları" şeklinde yansıdığını da belirtmek gerekir²³. Ancak bu ülkelerde olası toplumsal patlamaların önüne geçilebilmesi için "işsizlik sigortası" ileri düzeyde kurumsallaştırılmıştır. Sonuçta gelişmiş ülkelerde dahi işsizlik oranında artış ve sendikal haklarda ise büyük gerileme yaşanmaktadır. Küreselleşmenin ve rekabet anlayışında yarattığı değişimin bir diğer sonucu da budur. Bu bağlamda işveren kesimine küresel anlamda her türlü hareket serbestisi tanınmakta, işçilere ise sendikal örgütlenme özgürlüğü başta olmak üzere birçok engel çıkarılmaktadır.

Bunun dışında sayısal esnekliğin önemli bir diğer sonucu da hiçbir sosyal korumadan faydalanmayan insan gruplarının içine düştüğü "sosyal dışlanma" durumudur²⁴. Ayrıca toplumsal kaynaşmanın, küresel

barışın ve özellikle de çalışma barışının elde edilmesinde önemli işlevi olan sendikaların güçsüzleşmesi, beraberinde önemli toplumsal sorunları da getirmektedir.

Sonuç

Netice itibariyle, Neo-liberal ekonomi politikaları düşünülen ortamı yaratamadılar. Yatırımlarını ve işletmelerini koruyabilmek için ihtiyaç duydukları esneklik, sendikaların direnmesi karşısında karşılanamayınca, işverenler bu esneklik ihtiyaçlarını geçerli hukuk düzeni içerisinde giderme arayışı içine girdiler. Taşeronlaşma, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması, firmaların küçülmesi ve küçük firmalar halinde yeniden organize olmaları, belirli süreli hizmet akdi ile çalışmanın artması, atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkması gibi gelişmeler bu arayışların sonucunda belirdiler. Ne var ki, son yirmi yılda işgücü piyasasının esnekleştirilmesine, reel ücretlerde düşüşlere ve karlılıkta artışlara rağmen dünya ekonomileri hala sürekli bir büyüme dönemine giremediler. Yeni istihdam yaratılmadığı gibi işsizlikteki artış eğilimi tersine çevrilemedi ve bugün ülkelerdeki işsizlik oranları rekor düzeylerde seyrediyor. Birim işgücü maliyetlerindeki reel artış eğilimi 1980'li yıllarda yavaşlatıldığı, hatta 1990'lı yıllarda pekçok ülkede aşağıya çekildiği halde, neo-liberal iddianın aksine dünya ekonomileri genel olarak yeni bir büyüme dönemine giremedi²⁵. Neo-liberallerin iddialarının aksine, işgücü piyasasının esnekleşmesi ile birlikte karlılık arttı ama yatırım eğilimi artmadı ve dolayısıyla kriz aşılamadı. İşgücü piyasasının esnekleşmesi, reel ücretleri düşürüyor, işsizliği büyütüyor.

Çok uluslu şirketlerce taşeron şirketlere bırakılması uygun görülen gelir düşük olduğundan, taşeronların kar edebilmesi

²² "World Employment Report 1998-1999", Document of the International Labour Organisation, Geneva, 1998, (www.ilo.org)

²³ AKGÜNGÖR, G: "Patrick Itschert ile Röportaj", Cumhuriyet, 05.10.2000

²⁴ "Exclusion Sociale et Strategies de Lutte Contre Pauvrete: Conceptualisation de L'Exclusion Sociale", Organisation internationale du Travail (Institut international d'etudes sociales), Geneve 1998 (http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/papers/synth/socex/chl.htm)

²⁵ TÜRK-İŞ, Neo-liberal, s.440-441

ancak sendikal hak ve özgürlükler bastırılmak suretiyle düşük ücret politikaları izlenmesi sayesinde olabilmektedir. O halde çözüm için öncelikle devletçe alınması gerekli tedbir önerileri aşağıdaki gibi olabilir:

- Eğitime, teknolojik ve bilimsel araştırmalara büyük yatırımlar yaparak ihtiyaç duyulan vasıflı işgücünü ve bilimsel-teknik altyapıyı oluşturmak,
- İşçi, işveren ve devlet arasında etkin üçlü sosyal diyalog konusunda çaba göstermek,
- Küresel bir denetim mekanizmasını diğer devletlerle beraber kurma yönünde çaba göstermek,
- İş güvencesi tesisi, sendikal örgütlenme, sendikal hak ve özgürlüklerin evrensel standartlara getirilmesi konusunda hukuksal düzenlemeler yapmak²⁶,
- Demokrasiyi daha etkin kılmak ve tüm kurumlarıyla yerleşik hale getirmek,
- Kaçak ve çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmek,
- Özelleştirme kavramını ideolojik ya da finansal boyutuyla değil mantıksal boyutuyla ele almak²⁷,
- Taşeronlaşmayı değil, bilimsel-teknolojik yatırımla ana işletme kurarak çok uluslu ağ işletmeler oluşturmayı teşvik edici yasal düzenlemeler yapmak.

Devletin yanı sıra işçi sendikalarının da alınacak bir takım tedbirler mevcuttur:

- Güçlü bir sendikal hareketin gerekliliğini işçiler nezdinde anlatmak²⁸,
- Üçlü sosyal diyalog için çaba göstermek²⁹,
- Küresel anlamda ücretler arasındaki aşırı farkların azaltılması için mücadele etmek³⁰,
- Çalışma koşullarının uluslararası normlara uygunluğunun sağlanması için çalışmak³¹,
- Devletin işgücü piyasasına müdahale eden niteliğini kaybetmemesi için çalışmak³²,
- Eğitim ve örgütlenmenin bütün sosyo-ekonomik taraflar için öncelikli unsur olması için ısrarcı olmak³³,
- Gerek yerel gerekse küresel anlamda bir araya gelerek güçlerini birleştirmek,
- İşsiz kesime yönelik politikalar oluşturmak³⁴,
- İşyeri düzeyinde sendikacılığa karşı çıkmak ve güçlü merkezi sendikaların oluşturulması için mücadele etmek,
- Sendikal demokrasi anlayışını hayata geçirmek,
- Taşeron işçisi olarak yaygın şekilde çalıştırılan kadın işçilerin örgütlenmesi için çalışmalar yapmak³⁵.

²⁶ Bu yönde yapılacak düzenlemelerin, toplumsal kaynaşma ve çalışma barışını sağlamanın yanı sıra "kayıt dışı istihdamın önlenmesi" yönünde de yararları olacaktır.

²⁷ Örneğin özelleştirmeye Kamu Bankalarından başlanması uygun olabilir.

²⁸ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

²⁹ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

³⁰ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

³¹ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

³² LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

³³ LAU THI KING, Jean-Claude, Document, section, 4.2

³⁴ Bu anlamda Avusturya, Fransa, İtalya, Belçika, İngiltere, İrlanda, İsveç ve Almanya gibi bazı ülkelerde kurulan işsizlere yönelik yerel veya bölgesel sendikal merkezler kurmak çözümlerden birisidir. (ERTEN, Türkiye'de, s.71)

³⁵ ÖZDEN, Dursun, Sendikal, s.21

- Kaçak ve çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçilmesi için mücadele etmek.

Küreselleşme sürecinde işverenlere de büyük görevler düşmektedir:

- Öncelikle işveren kesiminde küreselleşmeyi tam boyutuyla kavramaya yönelik bir eğitim hareketi gerçekleştirilmelidir.
- İşverenler, kısa vadeli (taşeron faaliyetten) karlar elde etmek yerine araştırma-geliştirmeye ağırlık vermek suretiyle uzun vadeli düşünme, kendi özgün markalarını yaratma ve bunları ağ işletmeler kurarak yaygınlaştırma yoluna gitmelidirler.
- İşveren kesimi de üçlü sosyal diyalog için gerekli samimi çabayı göstermelidir.

İşverenlerce sendikalar küreselleşme sürecinin önündeki en büyük engel olarak görülmekte ve aralarında bazı dünya devlerinin (IBM gibi) yer aldığı şirketler "sendikanın örgütlenemediği işyeri olmak" gibi politikalar izleyebilmektedirler. Hatta insan kaynakları yönetimini, çalışanların yönetimini bütünüyle kendi ellerine almak olarak algılayarak, sendikasız işyeri için insan kaynakları yönetimi kavramı ardına sığınma arayışına girebilmektedirler³⁶.

Mevcut duruma bakıldığında küreselleşmenin ve dünyanın tek pazar haline gelmesinin bir gerçek olduğunu görüyoruz. Bu gerçek, endüstri ilişkilerinde taraflara sorumluluklar yüklemektedir, özellikle işverenlere tek pazarda ve artan rekabet şartlarında ayakta kalabilmenin tek şartının yine ve ancak insan unsuruna ve onun bütün haklarına saygı duymak olduğunu idrak etmek zorunluluğu ve sorumluluğunu getirmektedir. İşverenler artık işyeri için yaptıkları yatırım kadar işçilerinin eğitimine, işyeri çalışma, emniyet ve konfor şartlarına da yatırım yapmalı ve önem vermelidirler³⁷.

BİBLİYOGRAFYA

- AKGÜNGÖR, G.: "Patrick Itschert ile Röportaj", Cumhuriyet, 05.10.2000
- ARICI, Kadir: "Globalleşme, Yeni Bir Dünya Savaşını Başlatmıştır", (Globalleşme), İşveren Dergisi, Eylül-1998
- ERDUT, Zeki: "Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi", İzmir 1998
- ERTEN, Ayşe Nur: "Türkiye'de İşçiler", Yeni Yüzyıl-Türkiye'nin Sorunları Dizisi, Tarihsiz
- "Exclusion Sociale et Strategies de Lutte Contre Pauvrete: Conceptualisation de L'Exclusion Sociale", Organisation internationale du Travail (Institut international d'etudes sociales), Geneve 1998 (<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/papers/synth/ch1.htm>)
- KAZGAN, Gülten: Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen, (Küreselleşme), İstanbul, 1997
- KAZGAN, Gülten: Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye'nin Yeri, (Yeni Ekonomik), 2.Bası, İstanbul, 1995
- KOÇ, Yıldırım: "24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982)", Ankara 1982
- LAU THI KING, Jean-Claude, "L'impact de la globalisation sur les economies des pays de l'Océan indien", Document de l'Organisation internationale du Travail, Antsirabe (Madagaskar) 1997,
- ÖZDEN, Dursun: "Sendikal Kriz ve Endüstriyel Demokrasi", Ankara 1994
- ÖZKAPLAN, Nurcan: "Sendikalar ve Ekonomik Etkileri", Ankara 1994
- SAPANCALI, Faruk: "Üretimde Esnek Yapılanma, İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkileri", Verimlilik Dergisi, 1998/4

³⁶ ARICI, Kadir: "Globalleşme, Yeni Bir Dünya Savaşını Başlatmıştır", (Globalleşme), İşveren Dergisi, Eylül-1998, s.2-4

³⁷ Arıcı, Globalleşme, s.4

Türk-İş, "Dünyada Neo-liberal Ekonomi Politikalarının Emek Üzerindeki Etkileri ve İşçi Hareketinin Tepkileri", (Neo-liberal), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 97 Yıllığı

"World Employment Report 1998", Document of the International Labour Organisation, Geneva, 1998, (www.ilo.org)