



İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ



KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ LİSANS PROGRAMI



KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

ÖNSÖZ

Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ders notları İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi öğrencileri için hazırlanmıştır. Karşılaştırmalı çalışmalar, olgular ve olayların hakkında bilgi elde etmek, olgu ve olayları analiz etmek için sosyal bilimlerde en fazla başvurulan yöntemdir. Çalışma hayatının küreselleşme ile birlikte sermaye ve işgücünün uluslararasılaşması bireysel ve toplu iş ilişkileri açısından ülkelerin çalışma hayatlarının incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Burada konu toplu iş ilişkileri yani endüstri ilişkileri açısından ele alınacaktır. Bir tarafta sanayi devrimini gerçekleştirmiş ve bu nedenle de kısa zamanda sanayi toplumu olmuş ve bugün sanayi ötesi toplum haline gelmiş gelişmiş ülkeler ile diğer tarafta henüz sanayileşmenin başlangıç aşamasında olan ülkelerin yer aldığı iki uç arasında değişik kalkınma seviyelerine sahip birbirinden çok farklı sosyo-ekonomik, siyasal, hukuki, kültürel özelliklere sahip ülkelerinin endüstri ilişkilerinin birlikte ele alınıp incelenmesi pek çok yönden zorluklar içermektedir. Ancak, farklı kültür dünyaları üzerinde çalışmanın verdiği heyecan ve öğrenme arzusu bu zorlukları bir eğlenceye çevirebilmektedir. Günümüzün rekabetçi ortamında farklılık ve yeniliklere hem sahip olmak hem de onların ortaya çıkardığı yeni sorun alanlarının üstesinden gelmek ancak bilimsel bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri kullanma becerisine, sanatına sahip olmakla mümkündür. Şüphesiz derste bütün ülkelerin ele alınması ve incelenmesi mümkün değildir. Bu nedenle, ağırlıklı olarak gelişmiş ülkeler ile endüstri ilişkileri alanında model olmuş ülkelere ve Güney Kore gibi son on yıllarda ekonomik gelişmesini tamamlamış ülkelere yer verilecektir.

Bu çerçevede Kitapta da görüleceği üzere ülkelerin endüstri ilişkileri kurum ve gelişmeleri analitik ve tarihsel süreçler iç içe geçmiş şekilde ele alınmaktadır. Hukuki düzenlemeler atıf yapılmakla beraber asıl olarak sosyo-ekonomik gelişmeler çerçevesinde endüstri ilişkileri kurumları ele alınmaktadır. Bununla gerçekleştirilmek istenen amaç incelenen ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin anlaşılması, gelişmelerin ve sorun alanlarının farkına varılmasının sağlanmasıdır. Bir diğer ifade ile ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin yapısal özellikleri ile zaman içindeki değişimi ve bu değişimde rol oynayan faktörlerle olan ilişkileri ve ortaya çıkan yeni eğilimlerin belirtilmeye çalışılmıştır. Derste konulara yaklaşımda perspektifin sosyo-ekonomik gelişmelere yönlendirilmesi bir taraftan ülkemizin hala en önemli problemi olan sanayileşme/ekonomik kalkınma sürecine katkı sağlayacak bir ufuk açmak, yaklaşım geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlarken diğer yandan da giderek derinleşen ekonomik küreselleşmenin ortaya çıkardığı gelişmelerin, imkanların, fırsatların ve tehditlerin anlaşılmasının sağlanarak öğrencilerin yarının iş hayatına hazır hale getirilmesidir.

Dersin ve işlenen konuların hem öğrencilerimize hem de ülkemize fayda sağlaması ümidiyle...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR.....	X
YAZAR NOTU	XI
1. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	2
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	2
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular	3
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	5
Anahtar Kavramlar	6
Giriş	7
1.1. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri	7
1.2. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Benzer Kavramlar:	7
1.3. Endüstri İlişkilerinin Karşılaştırılmasının Yararları	9
1.4. Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları ve Yararları.....	10
1.5. Uluslararası Çalışma Normlarının Saptanmasında Karşılaştırmalı Yöntem	11
1.6. Sonuç	12
Uygulamalar	14
Uygulama Soruları.....	15
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	16
Bölüm Soruları.....	17
2. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ I :	
YAKINLAŞMA TEZİ.....	19
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	20
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular	21
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	22
Anahtar Kavramlar	23
Giriş	24
2.1. Endüstri İlişkilerinin Değişen Boyutları	25
2.2. Yakınlaşma Tezi	26
2.2.1. Yakınlaşma Tezinin Niteliği	26
2.2.2. Yakınlaşma Tezinin Değerlendirmesi.....	29
Uygulamalar	33
Uygulama Soruları.....	34

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	35
Bölüm Soruları.....	36
3. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ II: KÜRESELLEŞME SÜRECİ VE STRATEJİK TERCİH YAKLAŞIMI	38
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	39
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	40
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	41
Anahtar Kavramlar	42
Giriş	43
3.1. Küreselleşmenin Yol Açtığı Teorik Tartışmalar	44
3.2. Stratejik Yaklaşım	45
3.3. Basit Küreselleşme Yaklaşımı	46
3.4. Kurumsal Yaklaşım	47
3.5. Bütünleştirilmiş Yaklaşım	48
Uygulamalar	50
Uygulama soruları	51
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	52
4. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: ABD'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ I.....	55
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	56
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	57
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	58
Anahtar Kavramlar	59
Giriş	60
4.1.Sanayileşme Sürecinde ABD’de Endüstri İlişkileri	61
4.2. Günümüzde ABD Endüstri İlişkileri	65
Uygulamalar	69
Uygulama soruları	70
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	71
Bölüm Soruları.....	72
5. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: ABD'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ II.....	74
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	75
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	76

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	77
Anahtar Kavramlar	78
Giriş	79
5.1. ABD Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü	80
5.1.1. Dönüşümü Hazırlayan Şartlar	80
5.2. Yeni Eğilimlerin Nitelikleri	82
5.3. Amerikan Sendikacılığında Güncel Gelişmeler:	84
Uygulamalar	87
Uygulama soruları	88
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	89
Bölüm Soruları.....	90
6. AVRUPA'DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	92
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	93
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular	94
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	95
Anahtar Kavramlar	96
Giriş	97
6.1. Avrupa'da Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri	98
6.2. Günümüzde Avrupa Endüstri İlişkileri.....	101
6.2.1. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebebi olan ayırıcı faktörler.....	101
6.2.2. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde ortak özelliklerin ortaya çıkmasına sebebi olan faktörler:.....	102
6.2.3. Avrupa Ülkelerinde Endüstri İlişkilerinde Korporatizm	103
Uygulamalar	106
Uygulama Soruları.....	107
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	108
Bölüm Soruları.....	109
7. AVRUPA'DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ II	111
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	112
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular	113
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	114
Anahtar Kavramlar	115
Giriş	116
7.1. Avrupa Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü.....	117

7.1.1. Uluslararası rekabetin artması, Petrol şokları, ekonomik kriz ve enflasyon	117
7.1.2. İşsizlik ve Değişen Niteliği	119
7.1.3. İşgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması	121
7.1.4. İşgücü Piyasasında Kadın ve Genç İşgücü Oranının Artması	122
7.1.5. Teknolojik yeniliklerin hızlanması	123
7.2. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Yaklaşımları	124
7.2.1. İşverenlerin Tutumu	124
7.2.2. Sendikaların tutumu	126
7.2.3. Devletin Değişen Tutumu	129
Uygulamalar	131
Uygulama Soruları.....	132
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	133
Bölüm Soruları.....	134
8. AVRUPA'DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ III	136
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	137
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	138
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	139
Anahtar Kavramlar	140
Giriş	141
8.1. Toplu Pazarlığın Yapısındaki Değişmeler.....	142
8.2. Sendikaların Güç Kaybı.....	143
8.3. Deregulasyon	147
8.4. Esneklik ve Etkileri.....	148
Uygulamalar	151
Uygulama Soruları.....	152
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	153
Bölüm Soruları.....	154
9. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	156
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	157
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	158
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	159
Anahtar Kavramlar	160
Giriş	161
9.1.Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri	162
9.1.1. İlk Sanayileşme Hareketleri	162

9.1.2. Batılı Yönetim Tekniklerinin Uyarlanması	163
9.1.3. İşçi ve İşveren Örgütlenmeleri.....	164
9.2. Sanayileşmiş Japonya'da Endüstri İlişkileri	165
9.2.1. İşgal Altında Endüstri İlişkileri.....	165
9.2.2. Yeniden Sanayileşme Süreci ve Endüstri İlişkileri.....	167
Uygulamalar	171
Uygulama soruları	172
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	173
Bölüm Soruları.....	174
10. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE YENİ EĞİLİMLER.....	176
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	177
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	178
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	179
Anahtar Kavramlar	180
Giriş	181
10.1. Yapısal ve Teknolojik Değişmeler	182
10.2. Sendikacılıkta Gelişmeler	184
10.3. Korporatist Eğilimler	186
Uygulamalar	190
Uygulama soruları	191
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	192
Bölüm Soruları.....	193
11. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEMEL KURUMLARI	195
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	196
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	197
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	198
Anahtar Kavramlar	199
Giriş	200
11.1. Hayat boyu istihdam	201
11.2. Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi Sistemi	203
11.3. İşletme Sendikacılığı	204
11.4. Toplu Pazarlık.....	205
Uygulamalar	208
Uygulama Soruları.....	209

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	210
Bölüm Soruları.....	211
12. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	213
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	214
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular	215
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	216
Anahtar Kavramlar	217
Giriş	218
12.1. Gelişmekte Olan Ülkeler	219
12.2. Gelişme Politikaları ve Sendikacılık	220
12.3. Sanayileşme ve Toplu Pazarlık.....	223
12.4. Endüstri İlişkileri Dönüşümünün Niteliği	225
Uygulamalar	226
Uygulama Soruları.....	227
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	228
Bölüm Soruları.....	229
13. GÜNEY KORE: İTHAL İKAMESİNE DAYALI SANAYİLEŞME VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ.....	231
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	232
Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	233
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	234
Anahtar Kavramlar	235
Giriş	236
13.1. Güney Kore'nin Sanayileşme Politikaları	237
13.2. Endüstri İlişkileri Politikaları	241
13.2.1. Endüstri ilişkilerinin Gelişme Safhaları	241
13.2.2. İthal İkamesi ve Endüstri İlişkileri.....	242
Uygulamalar	244
Uygulama soruları	245
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	246
Bölüm Soruları.....	247
14. GÜNEY KORE: İHRACATA DAYALI SANAYİLEŞME VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	249
Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?	250

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular.....	251
Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri	252
Anahtar Kavramlar	253
Giriş	254
14.1. İhracat Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri: General Park Dönemi	255
14.2. Demokratikleşmeye Geçiş Dönemi	256
14.3. Demokratikleşme Dönemi	257
14.4. Toplu Pazarlık ve Sendikacılıkta Yeni Gelişmeler:.....	261
Uygulamalar	264
Uygulama Soruları.....	265
Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti.....	266
Bölüm Soruları.....	267
KAYNAKÇA.....	270

KISALTMALAR

BUSINESSEUROPE	: Avrupa İşverenleri Konfederasyonu, (The Confederation of European Business)
UNICE	: Avrupa İşverenleri Konfederasyonu BUSINESSEUROPE (The Confederation of European Business)'un 2007yılı öncesi Fransızca adı olan Union des Industries de la Communauté européenne'un kısaltması.
AB	: Avrupa Birliği
AFL	: Amerikan İşçi Federasyonu (American Federation of Labor)
CIO	: Sanayi Organizasyonu Komitesi (Committee for Industrial Organization-)
DGB	: Alman İşçi Sendikaları Federasyonu
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (European Trade Union Congress)
FKTU	: Kore İşçi Sendikaları Federasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KCTU	: Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması-
NLRB	: Milli Çalışma İlişkileri Kurulu
TUC	:İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi

YAZAR NOTU

Sevgili öğrenciler, dersten yüksek fayda sağlamak açısından bir hususa dikkatinizi çekmek istiyorum. Bildiğiniz üzere, endüstri ilişkileri disiplinler arası bir bilim dalıdır. Çalışma hayatını ve insanı ilgilendiren her bilgi ve bilim alanı endüstri ilişkileri ile de ilişkilidir. Bu nedenle ülkelerin tarih, hukuk, sosyoloji, ekonomi, işletme, antropoloji, uluslararası ilişkiler, kültür, din, inanç, ahlak ve moral değerleri vs. ülkelerin endüstri ilişkileri anlayış ve uygulamalarını şekillendirirler. Bu nedenle ülkelerin toplumsal özellikleri ve uluslararası siyasal ve ekonomik ilişkileri alanlarındaki bilgilerinizi derse taşımanız ve işlenen konularla ilişki kurmanız konuların daha iyi anlaşılması ve anlamlandırılması açısından büyük fayda sağlayacaktır. Derse çalışırken bu perspektifi aklınızda tutmanızın yararlı olacağını düşünüyorum. Başarılı bir dönem ve eğitim hayatı geçirmenizi dileğiyle...

1. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 1.1. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri
- 1.2. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Benzer Kavramlar
- 1.3. Endüstri İlişkilerinin Karşılaştırılmasının Yararları
- 1.4. Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları ve Yararları
- 1.5. Uluslararası Çalışma Normlarının Saptanmasında Karşılaştırmalı Yöntem

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

1. Kendinizi bir çalışan olarak hiç düşündünüz mü?
2. Endüstri ilişkilerini neden karşılaştırma ihtiyacı duyulur?
3. Endüstri ilişkilerini nasıl karşılaştırılabilir?
4. Endüstri ilişkilerinin karşılaştırılmasının faydaları nelerdir?
5. Bu tür karşılaştırmalı çalışmalar hangi tür alanlarda kullanılır?
6. Uluslararası çalışma normları belirlenirken nasıl bir yöntem izlenir?
7. Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri yaklaşımı, yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı ve uluslar arası endüstri ilişkileri veya istihdam ilişkileri yaklaşımı hakkında bilgi veriniz.
8. Bu yaklaşımlar arasında ne tür farklılıklar vardır?
9. Uluslararası çalışma normları belirlenirken dikkat edilecek hususlar nelerdir?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri	Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri kavramı ve benzer kavramların öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile Öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Endüstri İlişkilerinin Karşılaştırılmasının Yararları	Farklı ülkelerdeki düzenleme ve uygulamalar hakkında bilgi sahibi olunması	Anlatım ve örnekleme ile Öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları	Uluslararası hukuk, Endüstri ilişkileri, İş hukuku vb.	Anlatım ve örnekleme ile Öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Uluslararası Çalışma Normlarının Saptanmasında Karşılaştırmalı Yöntem	Uluslararası çalışma standartlarının benimsenmesi sürecinde başvurulmaktadır.	Anlatım ve örnekleme ile Öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- **Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri**
- **Uluslararası çalışma normları**
- **Karşılaştırmalı yöntem**
- **Uluslararası kuruluşlar**
- **İyi endüstri ilişkilerinin özellikleri**
- **Yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı**
- **Uluslararası endüstri ilişkileri**

Giriş

1.1. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri alanındaki çalışmaların çoğu sendikacılık, toplu pazarlık, arabuluculuk ve diğer iş düzenlemesi şekilleriyle alakalı kurumlara odaklanmıştır. Bununla birlikte, endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimini de kuşatacak şekilde, istihdam/çalışma ilişkilerinin bütün yönleriyle ilgilidir. Bu nedenle çalışma/istihdam ilişkileri terimi endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimini de kuşatacak şekilde kullanılmaktadır. Ancak, yeri geldiğinde endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi terimleri de birbiri yerine kullanılabilir.

Çalışma ilişkileri iş ya da çalışmanın düzenlenmesine odaklanmış olmakla beraber, çalışma ilişkilerinde işverenler, işçiler, bunların örgütleri ve devlet arasındaki karşılıklı ilişkiler ile işçi ve işverenlerin geniş ekonomik ve sosyal etkileri de dikkate alınmalıdır. İstihdam/çalışma ilişkilerinin tam olarak anlaşılması iktisat, tarih, hukuk, siyaset, psikoloji ve diğer yönetime ilişkin unsurları içeren pek çok akademik disiplinden alınan analiz araçlarını kullanan disiplinler arası bir yaklaşım gerektirmektedir. Endüstri ilişkilerinin interdisipliner bir alan olması onun kendisinin diğer disiplinlerden ayrı bir bilimsel bir disiplin olmadığı anlamına gelmez.

1.2. Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri ve Benzer Kavramlar:

Çalışma/istihdam ilişkilerinde karşılaştırmalı yaklaşımın kullanılması sadece çeşitli disiplinlerde birikimli olmayı değil aynı zamanda farklı milletler, ülkeler hakkında da derinlemesine bilgiye sahip olmayı gerekir.

Diğer ülkelerin endüstri ilişkilerini incelemeye yönelik olarak bugüne kadar yapılan çalışmalarda üç yaklaşımın kullanıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar:

- i-Yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı
- ii-Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri yaklaşımı ve
- iii-Uluslararası endüstri ilişkileri veya istihdam ilişkileri yaklaşımıdır.

Bu yaklaşımların kısaca anlamları:

i-Yabancı (ecnebi) endüstri ilişkileri/istihdam ilişkileri farklı ülkelerdeki endüstri ilişkileri üzerinde yapılan çalışmalara yönelik ilk isimlendirmedir. Bu yaklaşımda başka ülkelerin endüstri ilişkileri kurumlarının ve uygulamalarının analitik ve tasviri/betimlemesi söz konusudur.

ii-Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri/istihdam ilişkileri terimi ile “iki ya da daha fazla ülkeyle ilgili yapılan sistematik metotla yapılan araştırmalar kast edilmektedir. Bu araştırmalar tasviri olmaktan öte analitik bir özellik gösterir.

iii- Uluslararası endüstri ilişkileri/istihdam ilişkileri ise diğer iki terime nispeten yeni yeni kullanılan ve giderek yaygınlık kazanan bir niteliğe sahiptir. Uluslararası endüstri ilişkileri emek piyasası rolleri ve devletlerarası örgütlerin davranışları ile çok uluslu şirketler ülke sınırlarını aşan olgu ve kurumlarla alakalı çalışmalarla ilgilidir.

Bu yaklaşımlar tarihsel olarak yukarıdaki sıraya uygun olarak ortaya çıkmıştır. 1960 yıllara kadar yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımının kullanılmasına karşılık karşılaştırmalı ve özellikle de uluslararası endüstri ilişkileri yaklaşımları bu tarihlerde ortalıkta gözükmez. 1970’lerden sonra karşılaştırmalı endüstri ilişkileri ön plana çıkmaya başlar. 1980’li yıllardan itibaren uluslararası endüstri ilişkileri terimi de yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlar. Yaklaşımların zamanla farklılaşmasında,

- i- Ülkeler arasındaki ilişkilerin niteliği
- ii- Endüstri ilişkileri alanına giren konuların niteliğindeki değişimler ile
- iii- Endüstri ilişkileri uygulamalarının ele alındığı, incelendiği ölçek belirleyici olmuştur.

Bu çerçevede;

i-Ülkeler arasında iletişimin ve etkileşimin nispi olarak düşük olduğu dönemlerde yabancı/ecnebi endüstri ilişkileri yaklaşımı hakim olmasına karşılık ülkelerarasındaki ilişkilerin artmaya başlamasıyla “karşılaştırmalı”; ilişkilerin yoğunlaşmasıyla birlikte ise “uluslar arası” endüstri ilişkileri terimleri kullanılmaya başlanmıştır. Bu geçiş ya da değişimleri bu alanda yazılan eserlerin adlarına bakılarak bile kolayca anlaşılabilir.

ii-İkinci olarak isimlendirmeler bir yandan endüstri ilişkileri kurumlarındaki diğer yandan da endüstri ilişkileri disiplininin inceleme alanı içine giren konulardaki değişimler etkin olmuştur. Bu süreçte özellikle ülkeler arasında işgücü göçü ve çok uluslu işletmelerin artması önemli bir rol oynamıştır.

iii-Üçüncü olarak endüstri ilişkilerinin inceleme ve özellikle yasal olarak uygulama alanı yani ölçeği belirleyici olmuştur. Önceleri ülkeler birbirinden bağımsız uygulama ve istihdam ilişkilerini düzenleme eğiliminde olmasına karşılık zamanla birlikte hareket etmek, birbirinden ders almak ve nihayet uluslararası düzenlemelere yönelmek ihtiyacı yabancı ve karşılaştırmalı endüstri ilişkileri yerine uluslararası endüstri ilişkileri yaklaşımını giderek öne çıkarmaya başlamıştır. Bu süreçte, küreselleşme olgusunun bir yansıması olarak, özellikle yasal düzenleme ve endüstri ilişkileri uygulamalarının sadece ülke seviyesinde gerçekleşmesi yerine ülkenin yanı sıra uluslararası boyuta taşınmaya başlaması da etkili olmuştur.

Bugün endüstri ilişkileri alanında farklı ülke veya bölgeleri konu alan çalışmalarla karşılaştırmalı ve uluslararası yaklaşımlar birlikte ele alınmaktadır. Karşılaştırmalı ve uluslararası yaklaşımları birlikte kullanan bu yaklaşım “karşılaştırmalı nitelikli uluslararası” endüstri ilişkileri olarak adlandırılmaktadır.

1.3. Endüstri İlişkilerinin Karşılaştırılmasının Yararları

Karşılaştırmalı çalışmalar sosyal bilimlerde en çok başvurulanan bilgi elde etme yöntemlerinden biridir. Endüstri ilişkileri alanında bu yöntem çok güçlü şekilde kullanılır. Karşılaştırma yönteminin genel yararları bir sonraki başlıkta incelemiştir Burada ise endüstri ilişkilerine yönelik özel yararları kısaca şu başlıklar altında gruplandırabiliriz. .

1- Farklı ülkelerdeki endüstri ilişkileri hakkında bilgilerinizi artırmak ve politika yapımında bu bilgilerden yararlanmak

2- Küreselleşmeyle birlikte ülkelerin artan karşılıklı ilişkileri ülkelerin sahip oldukları istihdam ilişkilerine yönelik artan bilgi ihtiyacını karşılar.

3- Endüstri ilişkileri alanında karşılaştırmalı çalışmalar teori geliştirilmesini destekler. Farklı ülkelerdeki düzenleme ve uygulamalar hakkında bilgi sahibi olunması/veri alınması endüstri ilişkileri alanındaki hipotezin test edilmesini kolaylaştırıp mümkün hale getirebilmektedir. Bu sayede endüstri ilişkilerinde yapılan çalışmalar birer bilgi/veri yığının olmaktan kurtulabilir.

4- Karşılaştırmalı çalışmalar, küreselleşmenin ülkelerin milli çalışma ilişkileri sistemlerinin üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

5- Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri çalışmaları yapılarak herhangi bir endüstri ilişkileri sisteminin özellikleri belirlenebilir. Belirlenen özellikler yukarıda belirtilen faydaları sağladığı gibi incelenen sistemin iyi bir endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerine sahip olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olur.

İyi bir endüstri ilişkileri sistemi ortaya çıkardığı sonuçlar itibariyle aşağıdaki özelliklere sahiptir:

- i- Endüstri ilişkilerinin taraflarını (işçi, işveren ve devlet yani kamu) tatmin eder.
- ii- Kabul edilebilir seviyede bir endüstriyel barış, diğer bir ifade ile çalışma barışını sağlar.
- iii- Endüstri ilişkilerinin çıktıları toplumun milli amaçlarıyla uyumlu olur.
- iv- İyi bir endüstri ilişkileri sistemi aynı zamanda arzu edilen değişimleri kolaylaştırıcı bir niteliğe sahiptir.

1.4. Karşılaştırmalı Araştırmaların Kullanım Alanları ve Yararları

Karşılaştırmalı araştırmaların diğer alanlarda olduğu gibi endüstri ilişkilerinde ve çalışma hukukunda çeşitli yararları ve kullanım alanları vardır. Her şeyden önce bu yöntemin iyi bir öğretim aracı olduğu belirtilmelidir. Araştırmacı başka sistemleri incelerken kendi ülkesindeki benzer bir sorunun başka bir sistemde tamamen farklı biçimde çözümlendiğini görür; bu farklı biçim onu kendi sistemini bu kez değişik bir açıdan tekrar değerlendirmeye teşvik eder. Araştırmacı bu yolla kendi sisteminin zayıf yönleri kadar daha güçlü ve sağlıklı yönlerinin de olduğunu farkına varır. Bu yöntemle araştırmacı farklı endüstri ilişkilerini tahlil yeteneklerini geliştirebildiği gibi farklı doktrinlerde geliştirilmiş yorumları tanımakla entelektüel bir doyum elde eder. Ne var ki bir ülkedeki hukuksal sorunlar ve bunlara ilişkin davalar o kadar yoğundur ki hukuk uygulayıcılarının çoğunun başka sistemlerdeki düzenleme ve gelişmeleri izleyecek zamanları genellikle yoktur. Ulusal sistemlerin çoğu da hukuksal yönden belli bir olgunluğa ulaşmış olduklarından buna pek gerek de duyulmaz.

Yukarıda belirtildiği gibi, günümüzde ülke sistemlerinin oluşturulmasında yabancı bir ülke mevzuatının aynen ithali yoluna pek gidilmemektedir. Türkiye zaman içinde kendi koşullarına uygun düzenlemeler yaparak ya da belli konularda yabancı sistem düzenlemelerinden esinlenerek eklektik bir yaklaşımla kendi çalışma ilişkileri hukukunu gelişmiş bir düzeye getirmiştir. Cumhuriyetimizin ilk yıllarında bu çeşit bir topyekûn mevzuat ithali kuşkusuz zorunluydu. Son birkaç on yıldır ise Rusya Federasyonu ve Doğu Avrupa ülkelerinde benzer bir yaklaşım söz konusu olmuştur. Yine de örneğin önemli bir savaş sonrasında ya da rejim değişikliğine bağlı olarak başka ülkelerin sistemlerini aynen benimseme yoluna istisnai olarak gidilebilir. Günümüzde karşılaştırmalı yöntem daha çok belli sorunların (yargı kararları, v.b.) yorumunda kullanılmaktadır. Kuşkusuz ülkeler ulusal sınırları aşan ortak bir sorunla karşılaşınca yabancı sistemler hakkında bilgi edinmek zorunda kalacaklardır. Uluslararası özel çalışma hukukunun uygulanmasında farklı hukuk sistemlerine ilişkin bilgiye gerek vardır. Avrupa Birliği içinde çalışanların farklı ülke hukuklarının yetki alanına giren sorunlarının çözümünde bu konu önem kazanmıştır. Bu gibi sorunlarla karşılaşan hukuk uygulamacıları yine de çözümü kaynağında öğrenmek yerine yabancı bir uzmanın hazırladığı bir rapordan yararlanırlar.

Karşılaştırmalı hukuk ve uygulama belki en fazla çok uluslu şirketler için gerekli ve yararlı bir hale gelmiştir. Farklı ülkelerde yatırımları ya da faaliyetleri olan bu kuruluşlar hem şirket merkezinin bulunduğu ülkenin, hem de ev sahibi ülkenin hukuk ve uygulamalarını bilmek ve izlemek durumundadırlar. Kuşkusuz çok uluslu bir şirketin yabancı ülkedeki şubesi öncelikle bu ülkenin hukukunu uygulamak durumundadır. Şirketin yabancı bir ülkedeki yatırım kararında bu ülkenin çalışma yasalarının niteliği, esneklik ya da katılığı önemli bir rol oynar. Benzer biçimde uluslararası sendikalar da farklı ülkelerdeki gelişmeleri karşılaştırmaya ve izlemeye ilgi duyarlar. Özellikle çok uluslu şirketlerde çalışan işçilerin çıkarlarını savunmak açısından bu faaliyetin önemi açıktır. Bu uluslararası sendikalar farklı ülkelerde kendilerine üye sendikaların faaliyetlerini koordine etmek ve onlara gerekli tavsiyelerde bulunmak amacıyla bu sendikaların toplu pazarlık faaliyetlerini izlerler.

Farklı ulusal sistemlerdeki trendleri izlemek de karşılaştırmalı yöntemi kullanan araştırmacılar için ilginç bir faaliyet alanıdır. Araştırmacı bu yöntemle dünyada ve başka ülkelerde ortaya çıkan eğilimlerin ne ölçüde kendi ulusal sistemine yansıdığını, bu gelişmelerin gerisinde mi kaldığını yoksa farklı yönlerde gelişmeler mi olduğunu inceleyebilir; küreselleşmenin etkisiyle uygulamaların ulusal ve bölgesel sınırların ne ölçüde dışına taşıtığını tahlil edebilir.

Karşılaştırmalı yöntem ayrıca bir ülkede sosyal değişmelere yön vermek amacıyla kullanılabilir. Başka ülke hukuk ve uygulamalarının doğurduğu etkileri inceleyerek benzer düzenlemeler yapma girişimi bu bağlamda yine gündeme gelir. Yabancı bir sistemin ya da buna ait unsurların bir ülkeye transfer edilebilmesine ilişkin sorunlar burada tekrar göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin dönemsel (ödünc) çalışma birçok Avrupa ülkesinde ulusal yasalarla düzenlenmiştir; ilgili ülkeler bu konuda bir AB direktifi henüz yeni çıkarılmış olduğu için genellikle diğer memleketlerdeki yasaları ya da tüzükleri kendilerine örnek almışlardır. Bu konuya ilişkin örnekler çoğaltılabilir. Daha eski bir örnek Singapur'dur Avustralya zorunlu tahkim kurumunu Singapur kendine örnek almış, sonuçta geniş yetkilerle donatılmış Singapur Endüstriyel Mahkemesi doğmuştur.

Gelişmekte olan ülkeler bu yöntemden genellikle bir çağdaşlaşma aracı olarak yararlanmaktadır. Ancak bu yöntemin olumlu ya da olumsuz boyutları vardır. Olumlu yön ithal sürecinin kolaylığıdır; olumsuz boyut ise ithal eden ülkenin alınan sistemle kendi sosyo kültürel ortamı arasında ortaya çıkabilecek çelişkilerdir.

1.5. Uluslararası Çalışma Normlarının Saptanmasında Karşılaştırmalı Yöntem

Karşılaştırmalı yöntem en fazla ilgiyi kuşkusuz uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ve benimsenmesi sürecinde görür. Burada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen ILO sözleşmeleri ve tavsiyeler ile Avrupa Konseyine üye ülkelerde sosyal standartların harmonizasyonu aracı olarak Birleşmiş Milletler Araçları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı başta gelir. ILO sözleşmelerinin hazırlanmasında ilk aşamada üye ülkelerin ulusal mevzuatı hakkında bilgi toplanır, böylece örgütün kabul edeceği mevzuat ile ulusal deneyimler arasında ilişki kurulmaya çalışılır. Ülke mevzuatlarına ilişkin genel anket tamamlandıktan sonra yönetim kurulu konunun konferans gündemine alınıp alınmaması hususunda bir karar alır. Konu gündeme alındığı takdirde, ikinci ve daha bir ayrıntılı karşılaştırmalı çalışma yapılır. Bundan sonra ILO değişik ülkelerdeki hukuk ve uygulamayı ve diğer yararlı bilgileri içeren bir ilk rapor hazırlar. ILO hükümetlere bu raporla birlikte bir soru formu gönderir ve onlardan cevaplarının gerekçelerini belirtmesini ister. ILO hükümetlerden gelen cevaplara dayanarak bir rapor daha hazırlar ve bu raporda ILO Konferansının değerlendirmesine esas olacak başlıca soruları belirler. Konferans ilgili konudaki ilk tartışmalarını bu raporu esas alarak yapar. Bu ilk tartışma aşamasında ilgili konuda uluslararası bir araca ilişkin belirli "sonuçlar" ortaya konur. ILO bunu takiben ikinci bir dizi danışmalar yapar ve bir ya da daha çok sözleşme ya da tavsiye için taslaklarını hazırlar ve hükümetlerden bu taslaklar hakkında görüşlerini bildirmelerini ister. Bu görüşler sonucunda

ILO taslaklara son şeklini verir ve tekrar konferansın gündemine alır. Konferans ise nihai metni oylayarak kabul eder. Benzer yöntem uluslararası asgari standardın üye ülkelerdeki uygulanmasının denetlenmesinde de kullanılır. Burada uluslararası sözleşmeyi onaylayan ülkelerdeki mevzuat ve uygulama ile standart mukayese edilir. Ulusal mevzuatlardaki ihlal iddiaları uzmanlar komitesince bir rapor halinde hazırlanır ve Konferans Komitesinin incelemesine sunulur. Konferans (Aplikasyon) komitesi seçilmiş belli ülkelerdeki durumu tartışır ve gerekirse iyileştirme önerilerini içeren belirli sonuçları vurgular. Bazı durumlarda sözleşmeyi onaylamamış ülkelerdeki durum da tartışma konusu yapılabilir. Bazen hatta uluslararası standardın o konuda bilinen ulusal mevzuatlarla mukayesesi yapılabilir. Ancak hükümetlerin eleştirilere karşı savunmalarında bir müzakere taktiği olarak başka ülkelerdeki ihlallere değinmekten kaçındıkları dikkat çeker.

Karşılaştırmalı yöntem sosyal normların Avrupa düzeyinde kabulünde de geçerlidir. Avrupa Konseyi'nce 1961 de kabul edilen ve 1988 de tadil edilen Avrupa Sosyal Şartı uygulamasının denetimi Bağımsız Uzmanlar Komitesince yapılır; bu komite hükümetlerin göndermeleri gereken iki yıllık planları inceler. Burada 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Sözleşmesinin belirli maddelerinin denetlenmesi de önemli bir konudur.

Mukayeseli yöntem Avrupa Birliği'nin Topluluk düzeyinde sistemlerin uyumlaştırılması sürecinde de kullanılır. Burada da Komisyon'un yetkili organı üye ülkelerdeki uzmanların uyumlaştırılması düşünülen konuda kendi sistemlerindeki durum hakkında raporlar hazırlamalarını ister. Ülke raporları ortaya çıktıktan sonra bu uzmanlardan birisi söz konusu raporları özetleyip uyum konusunda olası eğilimleri değerlendirmekle görevlendirilir. Daha sonra bu genel raportör ve ilgili AB yetkilileri bir soru formu hazırlarlar ve bunu cevaplandırmaları için ülke raportörlerine gönderirler. Ülke raportörlerinin hazırladığı raporlar ve genel raportörün taslak raporu tüm uzmanlarla tartışılarak olası sorunların belirlenmesine çalışılır. Sonuçta hazırlanan nihai ve birleştirici rapor Komisyon'un yetkili organı tarafından AB düzeyinde işçi ve işveren kuruluşları olan ETUC ve UNICE'ye iletilir. Bu örgütler raporu üye ülkelerde kendilerine üye olan kuruluşlara gönderir ve gelen cevaplara göre her biri ayrı bir ortak rapor hazırlayıp Komisyon'a iletir. Komisyon'un yetkili organı da üye ülkelerin belirlediği uzmanlardan oluşan bir Çalışma Grubu tayin eder. Çalışma Grubunun yapacağı görüşmeler sonucunda hazırlayacağı ve uyum yönünde alınacak önlem ve tavsiyeleri içeren taslak rapor Komisyon'ca bir yönerge ya da yönetmelik taslağına dönüştürülür, Roma Antlaşması'nın ilgili maddelerine göre tartışılır, kabul edildikten sonra Topluluğun ana yasama organı olan Konsey'e sunulur; bu metin Konsey'de görüşülerek son aşamada bir yönerge ya da yönetmelik olarak kabul edilir. Bu sürece doğal olarak Avrupa Parlamentosu ve Ekonomik ve Sosyal Komite de katılırlar.

1.6. Sonuç

Yukarıdaki açıklanmaya çalışıldığı gibi karşılaştırmalı araştırma yönteminin diğer birçok alanda olduğu gibi bizim disiplinimizde de çeşitli kullanım alanları ve yararları vardır. İletişim ve bilgi teknolojilerinin hızla yayıldığı, emeğin serbest dolaşımının arttığı, uluslararası

işbirliğinin ve çokuluslu şirketlerin yatırımlarının genişlediği küreselleşen dünyamızda karşılaştırmalı çalışmalara duyulan gereksinim artmaktadır. Ancak yine yukarda belirtildiği gibi, karşılaştırmalı yöntemi kullanırken dil ve kavramsal terminolojiden kaynaklanan tuzaklara, ilk bakışta ilginç gözükse de yabancı kurum ve kuralların ulusal ortama uygulanabilirliği, vb. sorunlara karşı ihtiyatlı olmak gerekir. Ayrıca, ulusal kültüre uygun uyarlamalar yapılsa bile düzenlemelerin yasalaşması son tahlilde ulusal kültür içindeki güç ilişkilerine ve taraflar arasındaki sosyal diyaloga bağlı olacaktır.

Karşılaştırmalı araştırmalar bizlere yararlanacağımız zengin bir alan sunmaktadır. Bu yolla ideolojik saplantılardan ve kendi sistemimizin en iyi modeli oluşturduğu gibi ön yargılardan kurtulmamız mümkün olur. Burada özellikle dikey karşılaştırmaların çoğu hallerde bireysel çalışmalardan çok grup çalışmaları şeklinde gerçekleştirilebileceği, bilimsel gezilerin, uluslararası kongrelere katılmanın, vb. bu doğrultuda yeni olanaklara açılım sağlayabileceği vurgulanmalıdır.

□ ETUC : European Trade Union Congress- Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu

□□ UNICE: Avrupa İşverenleri Konfederasyonu BUSINESSEUROPE (The Confederation of European Business)'un 2007yılı öncesi Fransızca adı olan Union des Industries de la Communauté européenne'un kısaltması.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdüğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bu bölümde karşılaştırmalı endüstri ilişkileri kavramı ve benzer kavramlar üzerinde durulmuş; endüstri ilişkilerinin karşılaştırılmasının yararlarından ve farklı ülkelerdeki düzenleme ve uygulamalardan bahsedilmiş; Uluslararası hukuk, Endüstri ilişkileri, İş hukuku gibi disiplinlerde ve uluslararası çalışma normlarının saptanmasında karşılaştırmalı yöntemlerin kullanıldığı araştırmalara başvurulduğu belirtilmiştir.

Bölüm Soruları

1) İstihdam/çalışma ilişkileri, pek çok akademik disiplinden alınan analiz araçlarını kullanan disiplinlerarası bir yaklaşım gerektirmektedir. Aşağıdakilerden hangisi bu disiplinlerden biri değildir?

- a) İktisat
- b) Tarih
- c) Siyaset
- d) Psikoloji
- e) Fizik

2) Aşağıdakilerden hangisi uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ve benimsenmesi sürecinde karşılaştırma için başvuru ana referansları içinde yer almaz.

- a) ILO sözleşmeleri ve tavsiyeler
- b) Birleşmiş Milletler Araçları
- c) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- d) Ülkelerin idari tasarrufları
- e) Avrupa Sosyal Şartı

3) Aşağıda çalışma ilişkileri ile ilgili verilen bilgilerden hangisi doğru değildir?

- a) İş ya da çalışmanın düzenlenmesine odaklanmıştır.
- b) İşverenler, işçiler, bunların örgütleri ve devlet arasındaki karşılıklı ilişkiler ile işçi ve işverenlerin geniş ekonomik ve sosyal etkileri de dikkate alınmalıdır.
- c) Çalışma ilişkilerinde yalnızca işverenler, işçiler ve bunların örgütleri dikkate alınmaktadır.
- d) Pek çok akademik disiplinden alınan analiz araçlarını kullanan disiplinler arası bir yaklaşım gerektirmektedir.
- e) İnterdisipliner bir alan olması onun kendisinin diğer disiplinlerden ayrı bir bilimsel bir disiplin olmadığı anlamına gelmez.

4) Diğer ülkelerin endüstri ilişkilerini incelemeye yönelik olarak bugüne kadar yapılan çalışmalarda üç yaklaşımın kullanıldığı görülmektedir. Aşağıdakilerden hangisinde bu yaklaşımlar sırasıyla gösterilmiştir?

- a) Yabancı – Karşılaştırmalı - Uluslararası endüstri ilişkileri yaklaşımı
- b) Karşılaştırmalı – Yabancı - Uluslararası endüstri ilişkileri yaklaşımı
- c) Uluslararası - Karşılaştırmalı – Yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı
- d) Ulus ötesi - Karşılaştırmalı – Yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı
- e) Çok uluslu - Karşılaştırmalı – Yabancı endüstri ilişkileri yaklaşımı

5) Karşılaştırmalı çalışmaların Endüstri ilişkileri alanında ileri sürülen tezlerin test edilmesini kolaylaştırması ve bilgi elde edilmesine hizmet etmesi bilimsel faaliyetlere nasıl bir katkı sağlar?

- a) Deney yapılması
- b) Deneyim kazanılması
- c) Kavram geliştirilmesi
- d) Teori geliştirilmesi
- e) Olguların anlaşılması

6) Başka ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinden gerektiği şekilde yararlanma hususunda en önemli engellerden birisi her ülkenin kendi sisteminin en iyi model olduğu yönündeki ön yargılardır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

7) Avrupa Konseyi üye ülkelerde sosyal standartların harmonizasyonu sağlamak için karşılaştırmalı yöntemi kullanmaktadır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

8) ILO'da, uluslararası çalışma normları belirlenirken nasıl bir süreç izlenmektedir?

9) Endüstri ilişkileri alanında bilimsel bilgi üretimi uygulama açısından yeterli midir? Yönetim konusunu da dikkate alarak tartışınız.

10) İyi bir endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinden biri bir ülkedeki endüstri ilişkileri sisteminin çalışma hayatında kabul edilebilir seviyede bir endüstriyel barışı sağlamasıdır. Burada sözü edilen “kabul edilebilir” nitelemesinde ne anlaşılmak gerekir? Tartışınız.

Cevaplar

1)e, 2)d, 3)c, 4)a, 5)d, 6)a, 7)a.

2. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ I : YAKINLAŞMA TEZİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

2.1. Endüstri İlişkilerinin Değişen Boyutları

2.2. Yakınlaşma Tezi

2.2.1. Yakınlaşma Tezinin Niteliği

2.2.2. Yakınlaşma Tezinin Değerlendirmesi

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1. Ülkelerin endüstri ilişkileri birbirine benzer mi?**
- 2. Ülkelerin endüstri ilişkileri arasında neden benzerlikler olmaktadır?**
- 3. Ülkelerin endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi veya uzaklaşması neden neden dolayı önem taşır?**
- 4. Neden bazı ülkelerin endüstri ilişkileri diğer ülkelerce takip edilir?**
- 5. Modernleşme ile endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi arasında nasıl bir ilişki vardır?**

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Endüstri ilişkilerinin değişen boyutları	Küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı sonucunda endüstri ilişkilerinde meydana gelen kapsam değişikliğinin anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Yakınlaşma Tezi” kavramı	Yakınlaşma tezi kavramının öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Yakınlaşma tezinin niteliği	Küreselleşme ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik teoriler arasındaki en eski olmasına rağmen güncelliğini koruyan bir teori olduğunun öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Yakınlaşma tezinin değerlendirilmesi	Modernleşme veya gelişme teorisine dayanan “yakınlaşma tezi” endüstri ilişkilerinde yaygın ve önemli bir yaklaşım olduğunun öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Endüstri ilişkileri
- Endüstri ilişkilerinin değişen boyutları
- Yakınlaşma Tezi
- Yakınlaşma tezinin niteliği
- Sanayileştirici elitler
- Sanayileşmenin evrensellik özelliği
- Sanayileşmenin bağlı özelliği
- Sanayileşmenin teklik özelliği

Giriş

2.1. Endüstri İlişkilerinin Değişen Boyutları

Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri alanındaki çalışmalar giderek hızla artmaktadır. Bunun temel sebebi ekonomik küreselleşmenin ivmesindeki artıştır. Küreselleşmenin artması hiç şüphesiz ekonomik rekabeti artırmaktadır. Ancak bu rekabet sadece firmalar arasında olmamakta bütün ülkeleri topyekün rekabet içine sokmaktadır. Gelişmiş ülkeler ulaştıkları refah seviyesini artırmak veya en azından korumak, geliştirmekte olan ülkeler ise ekonomik kalkınmalarını sağlamak üzere topyekün rekabet içine girmiştir. Rekabet sadece çokuluslu veya ulusötesi şirket olarak adlandırılan şirketler arasında değil, küçük ve orta boy şirketler de dahil olmak üzere her ölçekteki firmalar arasında gerçekleşmektedir.

Küresel piyasalarda rekabet eden firmalar doğrudan uluslararası mal ve emek piyasaları ile bu piyasaları düzenleyen kurum ve kurallarla (örneğin Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve bu kuruluşların düzenlemeleri gibi) yüz yüze gelmektedir. Buna karşılık, ülke içinde faaliyet gösteren firmalar ise milli mal ve emek piyasaları ile bu piyasaları düzenleyen milli hukuk sistemleri içinde hareket etseler de küresel rekabetin ülkelerin iç piyasa ve hukuk sistemleri üzerindeki etkilerinden dolayı rekabetin aktörleri arasına katılmaktan kaçamamaktadırlar.

Küreselleşmenin derinleşmesi en ücra pazarlarda dahi dünyanın dört bir yanından üretilmiş mallara erişimi mümkün kılmaktadır. Küreselleşmenin rekabeti artırması rekabette stratejik bir rol oynayan endüstri ilişkileri veya istihdam, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini de beraberinde getirmektedir. Gerçektende son on yıllarda çalışma ilişkilerindeki değişmelere bakıldığında endüstri ilişkilerinin kendi dinamikleri çerçevesinde değişmesine bırakılmadığı, müdahaleye maruz kaldığı açıkça görülmektedir. Endüstri ilişkileri bağımsız bir değişken olmaktan ziyade mikro ve makro pek çok değişkene bağlı olarak değişmesinden dolayı bağımlı değişken olması da bu neticenin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

Endüstri ilişkilerinin işyeri/işletme, sektörel ve ülke seviyesinde vücut bulması küreselleşme sürecinde rekabette başarılı olmak için bu seviyelerin her birinde ayrı ayrı politika, düzenleme ve uygulamalara tabi olmaktadır. İşletmeler kendi rekabetlerini artırmak üzere harekete geçerken ülkeler de küresel bir aktör olmaya ve bu sayede ülkelerindeki ekonomik yapının olumsuz etkilenmesini önlemeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle rekabette başarılı olmak için işletmelerin yanı sıra devletler de ekonomik politikalar kadar hukuki düzenlemeler ve kamu politikaları geliştirerek rekabetin içinde yer almakta ve taraf olmaktadır. Bir başka ifade ile ülkeler ekonomik, siyasal, hukuki vs. bütün unsurlarıyla küresel rekabetin içinde yer almaktadırlar. Bu rekabette fiyat ve kalite belirleyici rol oynamaktadır. Üretim sürecinde emek, maliyet yönüyle olumsuz olarak değerlendirilirken vasıflı işgücünün katma değer katkısından dolayı da rekabette olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle mal ve emek piyasaları ile endüstri ilişkileri alanındaki gelişmeler ve izlenen politikalar kritik değere sahiptir.

Endüstri ilişkilerinde karşılaştırmalı çalışmalar rekabet süreci ve rekabet araçları ile bunların ortaya çıkardığı sonuçların öğrenilmesi, ananliz edilmesi ve politika oluşturulması açısından hayati bir öneme sahiptir. Bu süreçlerin analiz edilmesi karşılaştırma kriterlerinin

tespit ve geliştirilmesi teorik yaklaşımların önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle konuya ilişkin teoriler üzerinde durulmasında yarar vardır. Tarihsel olarak yakınlaşma tezi bu yöndeki teorilerin en eskisi olarak bugünde güncelliğini koruyan bir tezdır. Burada önce yakınlaşma tezi incelenecek sonrada bugün güncel olarak tartışılan küreselleşme ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik olarak geliştirilen yeni teoriler üzerinde durulacaktır.

2.2. Yakınlaşma Tezi

2.2.1. Yakınlaşma Tezinin Niteliği

Endüstri ilişkilerinde yaygın ve önemli bir yaklaşım Kerr, Dunlop, Harbison ve Myers tarafından ortaya atılan "yakınlaşma" (convergence) tezidir. Bu tez 1960 yılında değişik ülkelerde bulunan üniversitelerarası işbirliğiyle yapılan geniş bir karşılaştırmalı araştırmaya dayanan ve ülkelerin sanayileşmeleriyle endüstri ilişkileri sistemleri arasındaki ilişkileri inceleyen "*Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labour and Management in Economic Growth*" adıyla yayınlanan eserde ileri sürülmüştür.

Topyekün bir sanayileşme çağına girildiği ve sanayileşmenin bütün dünyayı saran bir olgu olduğu ön kabulü, çalışmada hareket noktası olarak alınmıştır. Bu çerçevede, çalışmanın en önemli tezini; sanayileşme ve ekonomik gelişme süreci içinde endüstri ilişkilerinin, sanayileşmeyi yürüten elitlerin stratejilerine göre çeşitlilik kazanacağı; fakat sonunda bütün endüstri ilişkileri sistemlerinin sanayileşmiş Batı ülkeleri endüstri ilişkileri sistemine benzeyeceği ve o noktaya doğru yakınlaşacağı görüşü oluşturmaktadır.

Sanayileştirici elitleri; hanedan, milliyetçi, orta sınıf, koloni idarecileri ve ihtilalci aydınlar (sosyalist ve komünist aydınlar) olarak beş gruba ayıran Kerr ve arkadaşlarına göre, elitlerin tercih ve stratejileri sanayileşmede farklı yollar izlemelerine imkan tanımaktadır. Ancak, onlara göre, ekonomik gelişmede en önemli problem, bu güne kadar kabul edilemediği gibi işçi protestoları veya sendikaların kapitalizme karşı gelmesi değil, fakat is gücünün sanayileşme altında yeniden yapılandırılmasıdır. Bu nedenle bütün sanayileştirici elitlerin asıl hedefi sanayileşmeyi kolaylaştıracak bu iş gücünü oluşturmaktır.

Kerr ve arkadaşları, yukarıda belirtilen sanayileşme sürecinin üç önemli özelliği üzerinde durmaktadırlar:

1- Evrensellik özelliği: "Sanayileşmenin mantığı" ki, kaynağı teknoloji olup bütün toplumlarda ortaktır ve bütün gelişmelere damgasını vurmaktadır;

2- Bağlı özellik: Sanayileştirici elitler (hanedan, milliyetçi, orta sınıf, koloni idarecileri ve ihtilalci aydınlar) ve onların stratejileridir;

3- Teklik (Unique) özelliği: Toplamların içinde bulundukları tarihi, sosyo-ekonomik ve kültürel çevre şartlarını ifade etmektedir.

Ülkelerin milli endüstri ilişkileri bu üç özellik çerçevesinde şekillenir. Sanayileşmenin başlangıcında, devletin endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki ilişkide baskın olan ve elitlerin stratejilerine göre şekillenen bir milli endüstriyel ilişkiler sistemi kurulur. Sanayileşme, ekonomik gelişme ilerledikçe aktörler arasındaki bu karşılıklı ilişki ve dolayısıyla sistemin çıktıları özellikle çalışma hayatına ilişkin kurallar ağı değişime uğrar. Her gelişme seviyesinde endüstri ilişkilerinde bir denge ortaya çıkar. Değişim, bir yandan sanayileşmenin mantığı gereği milli endüstri ilişkileri sistemlerini birbirlerine yakınlaştırırken, diğer yandan da sanayileştirici elitlerin stratejileri ve teklik özelliği milli endüstri ilişkilerini birbirinden uzaklaştırır. Ancak, Kerr ve arkadaşları, sanayileşmenin evrensellik özelliğinin zaman içerisinde baskın çıkacağı ve sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin, sonunda sanayileşmiş Batı ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemlerine dönüşeceğini ileri sürmüşlerdir¹

Yakınlaşma tezi çerçevesinde Japon ve İngiliz fabrika işçilerini konu alan R. P. Dore'un çalışmasında ulaştığı sonuç, Kerr ve arkadaşlarının bulgularından oldukça farklıdır. Dore, İngiliz endüstri ilişkileri sisteminin "piyasa yönelimli", buna karşılık Japon sisteminin "örgütsel yönelimli" olduğunu söylemektedir. R. P. Dore'a göre; örgütsel yönelimli endüstri ilişkileri sadece Japonya'ya has değil, fakat bütün "geç gelişen" ülkeler için de söz konusudur. Bu sebeple endüstri ilişkilerinin yaklaşması Kerr ve arkadaşlarının ileri sürdüğü gibi Batı endüstri ilişkilerine doğru değil; hem geç gelişen ve hem de Batılı ülkeler için örgütsel yönelimli endüstri ilişkilerine doğru olacaktır. Ancak Dore daha sonra "geç gelişmiş" ülke olarak adlandırdığı Japonya ile "daha geç gelişmiş" ülke olarak adlandırdığı diğer bazı ülkeler -yani Meksika, Seylan ve Senegal- arasında yaptığı karşılaştırmalı çalışmada kendi tezini ispat edememiş ve geç gelişmiş ve daha geç gelişmiş ülkelerin endüstri ilişkileri arasında farklılıklar olduğunu ve bu farklılığın da "devlet"in bu ülkelerdeki rolünden kaynaklandığını ifade etmiştir. O'na göre; devlet, daha geç gelişmiş ülkelere, geç gelişmiş ülkelere nazaran daha baskındır.²

Kerr ve arkadaşlarının yaklaşma tezi modernleşme veya gelişme teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre, sanayileşme ve Batılı değer yargılarının üçüncü dünya (veya gelişmekte olan) ülkelere yayılması, bu ülkelerdeki geleneksel ve kültürel engelleri ortadan kaldıracak ve onları modernleştirecek/batılılaştıracaktır. Bu açıdan, yapısal-fonksiyonel modernleşme teorisine birlikte yaklaşma tezi de eleştirilere konu olmuştur. Bunun yanında Kerr ve arkadaşları statüko, çatışmaların kontrolü, mevcut müesseselerin savunulması ile çok

¹ Clark Kerr, J. T. Dunlop, M. Harbison ve C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labour and Management in Economic Growth*, Penguin, Harmondsworth, 1973 [1960], s. 29-92.

² R. P. Dore, "Late Development or Something Else? Industrial Relations in Britain, Japan, Mexico, Sri Lanka, Senegal", *Discussion Paper No: 61*, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, England 1974, passim.

ilgilendikleri ve etnosentrik bir yaklaşımla Amerikan merkezli görüşlerini diğer ülkelere empoze ettikleri noktasından da tenkit edilmişlerdir ³

Sanayileşme sürecinin, sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki etkisi üzerinde duran Hill ve Thurley; sanayileşmeye dayalı olarak çeşitli endüstri ilişkileri sistemlerinin kaçınılmaz olarak bir tek endüstri ilişkileri sistemi modeline yol açacağı fikrini reddetmişlerdir. Onlara göre, belirli bir endüstri ilişkileri sistemine yol açacak şekilde "tek tip bir sanayileşmenin mantığı" yoktur. Sanayileşme değişik ülkelerde değişik şekilde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sanayileşmedeki bu farklılık veya bu farklılığın tabiatının "bizzat kendisi", her hangi bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminde derin etkiler yapabilir.⁴

Sanayileşmiş Batı ülkelerinde, 1970'lerde ortaya çıkan stagflasyonun yol açtığı endüstri ilişkilerindeki değişimler çerçevesinde Kerr ve arkadaşlarının yakınlaşma tezini değerlendiren Galdthorpe'a göre; bu ülkelerde endüstri ilişkileri sistemleri birbirlerine yaklaşmak yerine birbirlerinden uzaklaşmaktadırlar. Bir yanda Norveç, İsveç, Avusturya ve Almanya gibi ülkelerde işçi-işveren-devlet arasında çıkarların uyumlaştırılmasına yönelik "korporatist" devlet politikaları ve işveren stratejileri gelişirken; diğer yanda ise, aksi istikamette Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere gibi ülkelerde serbest piyasa mekanizmasının işleyişini sağlamak ve potansiyel engelleri asabilmek için toplu pazarlığı destekleyen geleneksel emek piyasası müesseseleri zayıflatılmaktadır. Bu politikalar sonucu iş gücü "merkez" ve "çevre" işçiler olarak iki gruba ayrılmışlardır. Merkez işçiler sendikalı ve adem-i merkeziyetçi bir toplu pazarlık içinde kalırken, çevre işçiler ferdi sözleşmeye dayalı ve sendikasız olarak çalışmaktadırlar.⁵

W. Streeck de, sanayileşmiş Batılı ülkelerde endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirinden uzaklaştığı görüşündedir. Streeck'e göre; teknoloji kullanımı ve iş organizasyonunda görülen çeşitlilik; tek bir "en iyi pratik" yerine farklı yönlerde giden eğilimler ortaya çıkarmıştır. İkinci olarak, bugün sanayi toplumlarında hakim kavram, ekonomik çevre şartlarında meydana gelen değişikliklere cevap olarak ortaya çıkan "esneklik"tir ve endüstri ilişkileri de esneklik çerçevesinde üç grupta kümelenmekte, modelleşmektedir. Bu modeller:

- 1- Serbest piyasa modeline dayalı "yeni liberal model";
- 2- Merkez ve çevre işçiler ayrımına dayalı "ikili sistem" ve
- 3- Merkeziyetçilik içinde esneklik prensibine dayalı "yari korporatist model".

³ Greg Bamber ve Russel Lansbury, "Studying International and Comperative Industrial Relations", *International and Comperative Industrial Relations, A Study of Developed Market Economies*, (Ed. G. J. Bamber ve R. D. Lunsbury), London, 1987, s. 14.

⁴ S. A. Siddique, "Industrial Relations in a Third World Setting: A Possible Model", *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3, s. 388-89.

⁵ John H. Galdthorpe, "The End of Convergence: Corporation and Dualist Tendencies in Modern Western Societies", *New Approaches to Economic Life*, (Ed. B. Roberts, R. Finnegan ve D. Gallie), Manchester University Press, Manchester, 1985, s. 133-44.

Streeck, yalnızca ülkeler arasında değil aynı zamanda milli endüstri ilişkileri sistemlerinin kendi içlerinde de farklılaşma olduğunu ileri sürmektedir.⁶ Bu farklılaşmaya yol açan en önemli faktör işgücünün bireyselleştirilmesi ve sendika üyeliğinin erozyona uğratılmasıdır. Sonuçta Streeck üç ayrı yapının ortaya çıktığını ileri sürülmektedir:

- 1- Sendikasızlaştırma,
- 2- Organizasyonların iç çatışmaları sonrası parçalı sendikal hareket;
- 3- İç siyasi çatışmalar pahasına merkezi veya sektörel örgütsel birlik.

2.2.2. Yakınlaşma Tezinin Değerlendirmesi

Kerr ve arkadaşlarının yakınlaşma tezi, elitlerin, dolayısıyla devletin, sanayileşme sürecindeki yerini ve özellikle kural koymadaki rollerini vurgulamakla, sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin anlaşılmasına büyük bir katkıda bulunmuştur. Ancak, bu yaklaşım, gelişmekte olan ülkelerin bugünkü endüstri ilişkileri yapılarının ve farklılıklarının anlaşılması ve bunların geçirdikleri evreleri açıklamak açısından yetersiz kalmaktadır. Herşeyden önce Kerr ve arkadaşlarının, gelişen ülkelerdeki sanayileşmenin ilk aşaması ve problemleri üzerinde durmuşlardır. Sanayileşmenin ileri safhalarında endüstri ilişkileri sistemlerinin de değişeceği kabul edilmekle birlikte, hem sanayileşmenin safhaları tahlil edilmemiş ve hem de bu safhalarda endüstri ilişkilerinin alacağı şekillerden söz edilmemiştir.

Böyle bir analize girilmemesinde, belki de, bu toplumların nihayetinde Batı ülkeleri gibi sanayileşmiş birer ülke olacağı kabulü rol oynamıştır. Öyle olsa dahi sanayileşmiş ülkelerde yakınlaşmanın gerçekleşmemiş olması, sanayileşmekte olan ülkeler için bu tezin etkinliğini azaltmaktadır. Bununla birlikte bölgesel yapılanmaları göz önüne alırsak (meselâ Avrupa Birliği-AB, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması- NAFTA ve Pasifik Bölgesinde yoğunlaşan ekonomik ilişkiler), bu bölgelerdeki ülkelerin milli endüstri ilişkileri sistemlerinde bölgesel işbirliğinde lider konumundaki ülkelerin endüstri ilişkilerine doğru bir yönelme olacağını varsayabiliriz. (Meselâ, Pasifik'de Japonya, Kuzey Amerika'da ABD ve Avrupa'da Kıta Avrupası ülkeleri endüstri ilişkileri sistemlerine yönelme gibi...)

Bu durumda, yakınlaşmanın kısmi olarak ortaya çıkması ihtimali, topyekun yakınlaşmadan daha gerçekçidir. Ayrıca, dünyada bilginin dolaşım hızının artışı, toplumlar arasında öğrenim süresinin kısalması, ekonomide liderliği elinde tutan ülke veya ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin kısmen de olsa diğer ülkelere hızla taşınması söz konusudur. Çokuluslu şirketler, bu kültürel alışverişte müşahhas örnek olmakta ve değişimi çabuklaştırıcı bir rol oynamakta önemli katkılar sağlamaktadır.

⁶ Russel Lansbury ve Jon Zappala, "Korean Industrial Relations in Transition: The Relevance of Australian Experience", *Working Papers in Industrial Relations*, Department of Industrial Relations, University of Sydney, No. 13, 1990, s. 9-12.

Gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri, bu ülkelerin yapısal ve tarihi bağlamlarından dolayı, sanayileşmiş Batılı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinden farklı olduğu açıktır. Daha açık bir ifade ile, Batılı ülkelerde endüstri ilişkilerinin doğusu, müesseselerinin şekillenışı ve fonksiyonel hale gelmeleri bu ülkelerin sanayileşmelerinin belli bir aşamaya gelmesinden sonraya tekabül ederken, sanayileşmekte olan ülkelerde endüstri ilişkileri ve müesseseleri bu ülkelerin sanayileşmeye başlamaları ile eş zamanlı olarak ve hatta çoğu kere gerçek bir sanayileşme olmadan ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Batı merkezli olarak üretilen endüstri ilişkileri teorileri, sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerini ve gelişmelerini kısmi olarak açıklayabilmekte ve fakat genel trendlerin tespiti ve yapının analizi açısından yetersiz kalmaktadırlar. Mesela, siyasal sendikacılık ve üretici ve tüketici sendikacılık yaklaşımları endüstri ilişkileri sisteminin diğer iki aktörünü -işveren ve özellikle devleti- ihmal etmişlerdir.

Sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkilerine makro bir yaklaşım getiren yaklaşma tezi ise, sanayileşme süreci içinde sanayileştirici elitlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerini ortaya koymakla birlikte; sanayileşen ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin Batılı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerine dönüşeceği, yaklaşacağı varsayımı, tarihi olarak gerçekleşmemiştir. Nitekim, çalışmalarını on yıl sonra (1971'de) tekrar gözden geçiren Kerr ve arkadaşları, benzeşmenin topyekün olmayacağını ve düşündüklerinden daha uzun zaman alacağını ifade etmişler, ancak, benzeşmenin temel eğilim olacağını da tekrar vurgulamışlardır.⁷ Kerr'in bizzat kendisi de 1983 yılında konuyu tekrar ele aldığıda hem sosyal alanda ve hem de endüstri ilişkileri alanında çok az bir yaklaşmanın olduğunu kabul etmiş ve görülebilir yakın tarihte yaklaşmanın olamayacağını belirtmiştir.⁸ Yaklaşma tezinin aksine, gelişmeler, -bu teze eleştiri getiren araştırmacıların gösterdiği gibi- sanayileşmiş ve sanayileşen ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirinden farklılaşma ve uzaklaşma eğilimine girdiklerini göstermektedir.

Ekonominin globalleşme çerçevesinde yeniden yapılandırılması da, endüstri ilişkileri sistemlerini birbirinden uzaklaştırma eğilimine sokmuştur. Sivanandan, globalleşmenin, üretimin globalleşmesi ve yeni uluslararası işbölümü özellikleri yanı sıra "üretim ve emek hiyerarşisi" oluşturduğuna da dikkat çekmektedir. Üretim hiyerarşisinde yeni ve yüksek teknolojiye dayalı sanayiler gelişmiş ülkelerde kalırken, eski sanayiler (çelik, gemi yapım sanayisi gibi) yeni sanayileşen ülkelere gitmekte, hafif sanayiler (tekstil, oyuncak, ayakkabı, vs.) ve vasıfsız, montaj sanayi gibi daha düşük üretim teknolojileri geliştirmekte olan ülkelere yayılmaktadır. Her ne kadar bu ayrım mutlak değilse de, ülkeler arasında kullanılan teknolojilerde daima bir fark vardır. Emek hiyerarşisinde ise, gelişmiş ülkeler, geliştirmekte olan ülkelere işgücü ithal etmeden, çokuluslu şirketler vasıtasıyla bu ülkelerdeki işgücünden faydalanmaktadır. Bu durum, gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkeler ile geliştirmekte olan ülkelerin

⁷ Clark Kerr, J. T. Dunlop, M. Harbison ve C. A. Myers, "Postscript", *Industrialism and Industrial Man* içinde, s. 281; (İlk yayınlandığı yer: *International Labor Review*, Vol.103, No.6, June 1971).

⁸ Clark Kerr, *The Future of Industrial Societies: Convergence or Continuing Diversity*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1983, s. 2-3.

kendi aralarında, vasıflı ve vasıfsız işgücü arasında bir hiyerarşik yapılanma ortaya çıkarmaktadır.⁹

Sobel ve Piore de, Sivanandan'a benzer bir yaklaşımı dile getirmektedir. İkinci endüstriyel bölünme olarak adlandırdıkları yeni dönemde, esnek uzmanlaşmayı esas alan üretim modeline dayalı bir ekonomik yapılanmanın gelişmiş ülkelerde oluşturulabileceğini, buna karşılık kitle üretim modeline dayalı sanayilerin ise gelişmekte olan ülkelere ihraç edilebileceğini ileri sürmektedirler. Bu durumda, global üretim ve tüketim ilişkisinin düzenlenmesi probleminin çözümünün de Keynesci politikaların uluslararasılaştırılmasıyla (çokuluslu Keynesçilik) mümkün olacağını ileri sürmektedirler.¹⁰

Gerek Sivanandan, gerekse Piore ve Sobel'in görüşleri birlikte ele alındığında ülkeler arasındaki sanayileşme farklılıklarının devam edeceği sonucuna varılabilir. Endüstri ilişkileri açısından esnek üretim ve yönetim modellerinin bugünün sanayileşmiş, yarının sanayi-ötesi toplumlarında yeni bir endüstri ilişkileri yaklaşımına yol açacağı; buna karşılık yeni sanayileşen ve diğer sanayileşmekte olan ülkelerde ise, kitle üretimine dayalı sanayiye sahip olmakla birlikte, "üretim ve emek hiyerarşisi" içindeki konumları çerçevesinde endüstri ilişkileri sistemlerini şekillendirecekleri ileri sürülebilir. Bu durumda endüstri ilişkileri sistemlerinin yaklaşması, benzeşmesi oldukça uzak bir ihtimal olarak ortaya çıkmaktadır.

Benzeşmeyi engelleyecek bir diğer faktör de -son yıllarda, endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanmalarında üzerinde önemle durulan bir konu- aktörlerin bu yapılanmadaki yeni yer ve konumlarıdır. Aktörlerin güçleri ve stratejik tercihleri, Değişimi başlatma ve yönü üzerinde önemli rol oynayacaktır. Nitekim, R. Adams'ın endüstri ilişkileri dönüşümlerinin farklı ülkelerde farklı aktörlerce gerçekleştirildiği yolundaki görüşü bu yaklaşımı desteklemektedir. Adams'a göre, endüstri ilişkilerindeki değişikliklere

- Yeni Zelanda'da devlet,
- İngiltere'de devletin ideolojik tutumu,
- Doğu ve Merkezi Avrupa'da komünizmin çöküşü,
- Amerika ve İsveç'te işverenler,
- Avusturalya'da ise işçi sendikaları öncülük etmiştir.¹¹

Değişime öncülük eden aktörlerin, ülkelerindeki endüstri ilişkileri sistemini kendi amaçları doğrultusunda şekillendirecekleri, aktörlerin sistemdeki rol ve konumlarını da buna

⁹ A. Sivanandan, *Communities of Resistance*, Verso, London, 1990, s. 172-73,180-81.

¹⁰ Michael P. J. Piore ve Charles F. Sabel, *Second Industrial Divide: Possibilities for Propect*, Basic Books Inc., New York, 1984, s. 278-79.

¹¹ Roy Adams, "Globalization and the Transformation of Industrial Relations Systems", *"75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri"*, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 24-25 Kasım 1994, İstanbul, (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Nusret Ekin, Mustafa Delican), Kamu-İş, Ankara, 1995, (Baskıda), s. 70-73.

göre yeniden belirleyecekleri kuşkusuzdur. Bazı ülkelerde, taraflar arasındaki uzlaşma veya oydaşmanın bozulmasını da gündeme getiren bu gelişmeler, endüstri ilişkilerindeki farklılaşmaya katkıda bulunabilecek niteliktedir.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan endüstri ilişkileri yaklaşımları endüstri ilişkilerini değişik açılardan ele almışlar ve kendi dönemsel özelliklerine göre farklı boyutlarda tahlil etmişlerdir. Bu yaklaşımlar, endüstri ilişkilerini daha anlaşılır kılmakla beraber bazı noktalarda da eleştiriler almışlardır. Kuşkusuz bir endüstri ilişkileri incelemesinde ele alınan konuya göre bu yaklaşımlardan birini benimsemek mümkündür. Değişik yaklaşımların birbirini tamamlayan yönlerine göre konuyu ele alacak çalışmalar da yapılabilir. Hatta bu teorilerde hiç dikkate alınmayan yeni durumlar ya da konular da endüstri ilişkilerinin inceleme alanına girebilir. Çünkü endüstri ilişkileri dinamik bir alan olduğundan sürekli değişim ve dönüşüm süreci içerisinde. Sisteme etki eden faktörlerin çeşitliliği ve bu faktörlerin etkinliği çerçevesinde yeni biçim ve şekiller almaktadır. Bu durum, endüstri ilişkilerinde yeni yaklaşımları da gündeme getirmektedir.

Bu noktadan itibaren endüstri ilişkilerine etki eden ve onun çerçevesini belirleyen faktörleri irdelemek gerekmektedir. Bu faktörleri genel olarak şu başlıklar altında sıralamak mümkündür: Tarihi gelişmeler, ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı, gelişmişlik düzeyi, sosyal ve ekonomik politikalar, sisteme hâkim olan ideoloji, lider, aydın veya seçkinler, demografik özellikler, işgücü ve emek piyasası faktörleri, işgücünün çeşitli tutum ve davranışları, küresel eğilimler, uluslararası veya uluslararası gelişmeler ve yeni teknolojiler.

Aşağıda bu faktörler ve endüstri ilişkilerine etkileri sistemleştirilerek ayrıntılı bir şekilde irdelenecektir. Ancak, bu faktörler değişebilir, gelişebilir ve bunlara yenileri eklenebilir. Endüstri ilişkilerine etkileri veya (zaman zaman endüstri ilişkileri de bu faktörleri etkileyebildiğinden) onunla etkileşimleri değişebilir, gelişebilir ve boyutlar kazanabilir. Öte yandan bu faktörlerin etkileri ülkeden ülkeye, hatta bölge, sektör ve işyeri bazında farklılıklar arz edebilir.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdüğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Endüstri ilişkilerinde yaygın ve önemli bir yaklaşım Kerr, Dunlop, Harbison ve Myers tarafından ortaya atılan "yakınlaşma" tezi; endüstri ilişkilerinin, sanayileşme ve ekonomik gelişme süreci içinde sanayileşmeyi yürüten elitlerin stratejilerine göre çeşitlilik kazanacağı; fakat sonunda bütün endüstri ilişkileri sistemlerinin sanayileşmiş Batı ülkeleri endüstri ilişkileri sistemine benzeyeceği ve o noktaya doğru yaklaşacağı görüşünü savunmaktadır. Yakınlaşma tezi, küreselleşme ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik teoriler arasındaki en eski olmasına rağmen güncelliğini koruyan bir teoridir.

Bölüm Soruları

- 1) Aşağıdakilerden hangisinde yakınlaşma tezini ortaya atan teoristler yer almaktadır?
 - a) Smith, Giddens, Harbison ve Myers
 - b) Kerr, Dunlop, Harbison ve Myers
 - c) Marx, Dunlop, Smith
 - d) Owen, Marx, Shaw
 - e) Giddens, Smith, Kerr
- 2) Aşağıdakilerden hangisinde “yakınlaşma tezi” ni tam olarak tanımlamaktadır?
 - a) Bütün endüstri ilişkileri sistemlerinin sanayileşmiş Batı ülkeleri endüstri ilişkileri sistemine benzeyeceği ve o noktaya doğru yakınlaşacağı görüşü oluşturmaktadır.
 - b) Bütün endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirine benzemesi
 - c) Bütün ülkelerin biraraya gelip bir sistem belirlemeleri
 - d) Gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi
 - e) Gelişmiş ülkelerin ülkelerin endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi
- 3) Küresel ya da uluslar arası rekabette fiyat ve kalite belirleyici rol oynamaktadır. Üretim sürecinde maliyet yönüyle olumsuz olarak değerlendirilen işgücü hangi yönü ile rekabette olumlu olarak değerlendirilmektedir?
 - a) İşgücünün uluslararası işgücü piyasasındaki yüksek mobilitesi dolayısıyla
 - b) İnsan kaynakları politikalarının ana konusu olması nedeniyle
 - c) Vasıflı işgücünün katma değer katkısından dolayı
 - d) Endüstri ilişkilerinde sendikasıız işletmeleri tercih etmesiyle
 - e) İşgücünün enformasyon sektöründe yoğunlaşması nedeniyle
- 4) Yakınlaşma tezini öne sürenlere göre ekonomik gelişmede en önemli problem nedir?
 - a) İşçi protestoları
 - b) Sendikaların kapitalizme karşı gelmesi
 - c) Sermaye birikimi
 - d) İş gücünün sanayileşme altında yeniden yapılandırılması
 - e) Teknolojik gelişme
- 5) Aşağıdakilerden hangisinde sanayileşme sürecinin üç önemli özelliği gösterilmiştir?
 - a) Evrensellik – çoğulluk - bağımsızlık
 - b) Bağımsızlık – teklik - uyumluluk
 - c) Evrensellik – bağlı - teklik
 - d) Evrensellik – uyumluluk - çoğulluk
 - e) Bağımsızlık – çoğulluk - evrensellik
- 6) Aşağıdakilerden hangisinde yakınlaşma tezi çerçevesinde Japon ve İngiliz fabrika işçilerini konu alan R. P. Dore'un çalışmasında ulaştığı sonuç gösterilmektedir?
 - a) Endüstri ilişkilerinin yakınlaşması hem geç gelişen ve hem de Batılı ülkeler için örgütsel yönelimli endüstri ilişkilerine doğru olacaktır.
 - b) Bütün endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirine benzemesi
 - c) Bütün ülkelerin biraraya gelip bir sistem belirlemeleri
 - d) Gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi
 - e) Gelişmiş ülkelerin ülkelerin endüstri ilişkilerinin birbirine benzemesi

7) Endüstri ilişkileri de esneklik çerçevesinde üç grupta kümelenmekte, modelleşmektedir:. Aşağıdakilerden hangisinde bu modeller sıralanmıştır?

- a) Çoklu sistem, demokrat model, korporatist model
- b) Yeni liberal model, ikili sistem, yarı korporatist model
- c) Yeni liberal model, çoklu sistem, demokrat model
- d) Sosyalist model, ikili sistem, yarı korporatist model
- e) Sosyalist model, çoklu sistem, korporatist model

8) Yakınlaşma tezini öne sürenlere göre bütün sanayileştirici elitlerin asıl hedefi sanayileşmeyi gerçekleştirecek sermaye birikimini sağlamaktır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

9) Yakınlaşma tezini öne sürenler etnosentrik bir yaklaşımı benimsediklerini ve Amerikan merkezli görüşlerini diğer ülkelere empoze ettiklerini ileri sürmüşlerdir.

- c) Doğru
- d) Yanlış

10) Endüstri ilişkileri bağımlı bir değişken olmak yerine bağımsız bir değişken olarak ele alınması halinde ortaya çıkacak sonuçları küreselleşme, uluslar arası rekabet, kişi temel hak ve hürriyetleri ile insanlık değerleri açısından tartışınız.

Cevaplar

1)b, 2)a, 3)c, 4)d, 5)c, 6)a, 7)b, 8)b, 9)b.

3. KARŞILAŞTIRMALI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ II: KÜRESELLEŞME SÜRECİ VE STRATEJİK TERCİH YAKLAŞIMI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 3.1. Küreselleşmenin Yol Açtığı Teorik Tartışmalar**
- 3.2. Stratejik Yaklaşım**
- 3.3. Basit Küreselleşme Yaklaşımı**
- 3.4. Kurumsal Yaklaşım**
- 3.5. Bütünleştirilmiş Yaklaşım**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Küreselleşmenin hangi özelliklerinden dolayı endüstri ilişkilerinde tartışma alanları yaratmaktadır
- 2) İşletme yönetimleri neden stratejik yaklaşımı benimserler.
- 3) Küreselleşme üstesinden gelinemeyecek sorunlara mı yol açmaktadır?
- 4) Küreselleşmenin hangi özellikleri küreselleşmenin değerlendirmesinde kayıtsız şartsız uyulması gerektiği kanaatini ortaya çıkarmaktadır.
- 5) “Basit Küreselleşme Yaklaşımı” ile küreselleşme basitleştirilmekte midir?
- 6) Ülkelerin toplumsal kurumları küreselleşmenin etkilerine karşı nasıl davranışlar ya da politikalar geliştirebilir?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Küreselleşmenin Yol Açtığı Teorik Tartışmalar	“Yakınlaşma tezi” ve küreselleşmenin doğrudan endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan teoriler arasından “stratejik yaklaşım”, “basit küreselleşme yaklaşımı”, “kurumsal yaklaşım” ve bütünleştirilmiş yaklaşım” ın öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Stratejik Yaklaşım	Endüstri ilişkileri süreçleri ve çıktıların/(kuralların); çevresel baskılar ile örgütsel cevaplar arasında sürekli olan karşılıklı etkileşimlerle belirlendiğini öne süren yaklaşımın öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Bütünleştirilmiş Yaklaşım	Bu yaklaşımın, ekonomi politik yaklaşımından beslendiğinin ve uluslararası ekonomik değişme bağlamı içinde kurumlar ve çıkarlar arasındaki karşılıklı ilişkilerin öneminin öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Basit Küreselleşme Yaklaşımı	Bu yaklaşıma göre uluslararası ekonomideki bu değişimlerin çalışma şartları ve işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiler üzerinde etkin olduğunun öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Kurumsal Yaklaşım	Çalışma ilişkileriyle alakalı milli yapılarda devam eden farklılıklarla ilgili delillerin, küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki etkileriyle ilişkili olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Küreselleşme
- Stratejik Yaklaşım
- Basit Küreselleşme Yaklaşımı
- Kurumsal Yaklaşım
- Bütünleştirilmiş Yaklaşım

Giriş

3.1. Küreselleşmenin Yol Açtığı Teorik Tartışmalar

Küreselleşmenin yoğunlaşmasıyla birlikte artan rekabet endüstri ilişkilerinin aktör ve kurumlarını derinden etkilemiştir. Son on yıllarda endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeler bunu göstermektedir. Bununla birlikte bu değişimlerin niteliklerinin açıklanması konusunda yeterli analitik araçların geliştirildiğini söylemek pek mümkün değildir. Endüstri ilişkileri alanında son zamanlarda geliştirilen teoriler burada belirtilen eksiklikleri gidermeye yöneliktir.

Küreselleşmenin ve ekonomik çalkantıların nispi olarak görülmediği ve endüstri ilişkilerinin altın çağı olarak da adlandırılan 1940'lar ile 1970'li yılların arasında endüstri ilişkileri alanında ileri sürülen teoriler çalışma hayatında 1980ler sonrası meydana gelen değişimlerin ortaya çıkardığı problemlere yeterli cevaplar üretememiştir. Bunu söylerken bu dönemde geliştirilen teorilerin miadlarını doldurmuş olduklarını söylemek istemiyoruz, sadece yeni gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni sorun alanlarına bu teorilerin yeterli cevapları veremediklerini belirtmek istiyoruz.

Geçen yıl okuduğunuz “endüstri ilişkileri” dersinde işlenen teoriler hala değerli ve bugünkü bilgilerimizin çoğu da o teorilerden hareketle elde edilen bilgiler üzerine geliştirilmiştir. Bu teorilerden özellikle “sistem teorisi” diğer teorilerden daha etkili ve kalıcı bir özelliğe sahiptir. Bir diğeri ise bu yılda tekrar ele aldığımız “yakınlaşma tezi” dir. Geçen derslerde de vurgulandığı üzere karşılaştırmalı endüstri ilişkileri alanında en fazla üzerinde durulan teorilerin başında “yakınlaşma tezi” gelmektedir. Nitekim 1960'larda dile getirilen bu teori 1995'lerden itibaren yeniden gündeme taşınmış endüstri ilişkileri alanında yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda merkezi bir konuma oturmuştur. Güncel yayınlarda da yakınlaşma tezinin bu etki ve merkeziliği devam etmektedir. Yakınlaşma tezinin etkin olmasında en önemli faktör hiç şüphesiz bu tezin temel kabulü olan sanayileşmenin, modernleşmenin küresel bir nitelik kazanacağı yolundaki öngörüsüdür.

Küreselleşme ortaya koyduğu sonuçlar açısından gerek ekonomik gerek diğer toplumsal analizler (siyasal, sosyal, kültürel vs.) için yeni paradigmalardan/modellerin zeminini oluşturmaktadır. Makro bir faktör olarak küreselleşme endüstri ilişkileri alanında da endüstri ilişkilerinin aktörlerini, kurumlarını ve çevre şartlarını derinden etkilemiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda endüstri ilişkilerindeki bu etkilenmelerin yol açtığı değişikliklerin aktörler, kurumlar ve çevre faktörlerinden hangisi veya hangilerinin etkinliği ile meydana geldiğidir. Mesela, değişimde teknoloji ve iş yeri organizasyonlarındaki değişimlerden hareketle aktörlerin politikalarını esas alanlar “stratejik” yaklaşımla açıklamaya çalışırken ekonomi politik yaklaşımı, endüstri ilişkilerindeki değişimleri uluslar arası ekonomik değişimlerle milli endüstri ilişkileri arasındaki ilişkiler arasında vasıta olan mekanizmalar ve endüstri ilişkilerinin alanı üzerinde durmaktadır. Kritik ekonomi politik yaklaşımı endüstri ilişkilerinin alanını “üretimdeki soysal ilişkiler”; “yapılandırılmış çatışma”; toplu pazarlık gibi mekanizmalar ve aktörlerin değişen güç yapılarından dolayı “kurumsallaşan tâvizkârlık” konularını kapsamaktadır.

Bununla birlikte biz burada sınırlı sayıda teorik yaklaşıma yer vereceğiz. Bu yaklaşımlar geçen hafta paylaştığımız “yakınlaşma tezi” ile buna ilave edilecek olan stratejik seçim ve

küreselleşmenin doğrudan endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan “basit küreselleşme yaklaşımı”; “kurumsal yaklaşım” ve bütünleştirilmiş yaklaşım” üzerinde durulacaktır.

3.2. Stratejik Yaklaşım

1980’lerin ortalarında endüstri ilişkilerinde stratejik model ABD’de Kochan ve vd. tarafından geliştirildi. Stratejik model üç açıdan önemlidir: Birincisi bu model ABD’deki endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümünü yeni bir perspektifle açıklamaya çalışmaktadır. İkinci olarak bu model, çevresel faktörler yanı sıra işveren/yönetim, işçiler ve devlet arasındaki dinamik sürece odaklanmaktadır. Yine bu model işletme yöneticilerinin uygulamaları ve politikalarını endüstri ilişkileri araştırmalarının gündemine yeniden taşımıştır. Model, endüstri ilişkileri, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi anlayışlarını bir araya getirerek aralarında köprü kurmakta ve araştırmalara konu etmektedir.

Stratejik endüstri ilişkileri yaklaşımı endüstri ilişkileri uygulamaları ve sonuçları(çıktıları) çevre faktörler, sendika liderleri, işçiler ve kamu politikaları yapıcılar tarafından şekillendirilir. Modelin temel çerçevesi endüstri ilişkilerindeki geleneksel teoriler ile işletme stratejileri, yapı ve karar alma literatürünü birlikte değerlendirilmektedir. Model istihdam ilişkilerini etkileyen çevre faktörlerinin izafi etkilerini vurgulayarak analizine başlar. Çevre faktörlerindeki değişimler bununla uyumlu rekabetçi stratejileri uyarır. Bu uyumu sağlamak üzere organizasyonlar rekabetçi stratejiler geliştirirler. Kararların alınmasında karar vericilerin inanç, değer ve düşünceleri ile tarafların tarihleri, birikimleri ve geleceğe yönelik tahminleriyle ilgilidir. Endüstri ilişkileri süreçleri ve çıktıları/(kuralları) çevresel baskılar ile örgütsel cevaplar arasında sürekli olan karşılıklı etkileşimlerce belirlenir. Çevre veya çevredeki değişikliklere karşı geliştirilen örgütsel kararlar zamanla değişir. Bu nedenle, emek veya mal piyasalarındaki değişimler deterministik şekilde veya bağımsız bir etkiye sahip değildir. Böylece emek, işletme yönetimi ve devlet adına alınan karar ve tercihler endüstri ilişkilerinin yapısını ve gidişatını etkiler.

Stratejik modelin önemli diğer bir parçasını “üç katlı endüstri ilişkileri yapısı” oluşturur. Model işyeri/işletme yönetimi işçiler ve hükümetin faaliyetlerini üç seviyeye ayırır: Birincisi en üst düzeyde stratejik karar alma seviyesi. İkincisi toplu pazarlık veya personel politikalarıyla ilgili olarak orta seviye veya fonksiyonel seviye ve işletme/işyeri seviyesinde en işçi ve işverenleri günlük olarak etkileyen konuma ilişkin uygulanan politikalar.

Bu yapıda orta seviye toplu pazarlığı esas aldığından geleneksel olarak endüstri ilişkileri ve personel politikalarının kararlaştırıldığı yer olduğundan ve işçi-işveren ilişkilerinin yönetimi konusundaki kararların geliştirildiği ve idare edildiği gerçekleştirildiği en geleneksel seviyedir. En üst seviyede yatırım, kurulum yeri, örgütsel düzenlemeler gibi temel kararlar alınır. Bunlara karşılık üst seviyelerde alınan kararların uygulandığı işletme veya işyeri, endüstri ilişkilerinin odaklandığı esas alandır. İşletme veya işyeriyle alakalı stratejik tercihler doğrudan doğruya iş

organizasyonu, işçilerin haklarının yapısı yönetim ve çalışanların bireysel veya grup olarak motivasyonu ve işletme/işyerinin çevresiyle ilgilidir.

Stratejik tercih modeli aktörlerin farklı seviyelerdeki faaliyetleri arasındaki ilişkileri ortaya koyar bu seviyeler arasındaki uyumsuzluklar ve iç zıtlıkların kaynaklarının açıklanmasına yardımcı olur. Bu yaklaşım farklı stratejik kararların sistemde aktörler üzerinde de farklı olacağı görüşündedir. Üç-katlı model işletme yönetimi, işçi ve devletin birbirlerinin alan ve faaliyetleri rollerin analizini destekler.

3.3. Basit Küreselleşme Yaklaşımı

Basit küreselleşme yaklaşımı uluslararası ekonomik ilişkilerin ülkelerarasında çok yakın ilişkiler oluşturduğu kabulünden hareketle küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik baskıların ezici bir etkiye sahip olduğunu ve bu etki nedeniyle de ülkelerin milli istihdam ilişkilerinde farklılaşmalara çok az bir alan kalmaktadır. Yaygın olan bu popüler görüş uluslararası ekonomideki bu değişimlerin çalışma şartları ve işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiler üzerinde etkin olduğunu kabul eder. Bu görüşün iki temel tahmini vardır: Birincisi çoğu ülkedeki ücretler ve diğer çalışma standartlarında tabana doğru bir rekabet olacağı; ikincisi ise sendika güvenliği veya etkinlik kadar eşitliği de destekleyen ülkelerde dahil olmak üzere milli emek piyasaları rejimleri erozyona uğrayacaktır.

Charles Tilly, küreselleşmenin yerleşmiş işçi haklarını tehdit ettiğini ileri sürmektedir. Çünkü, küreselleşme işçi haklarını garanti eden milli devletlerin kapasitelerini aşındırmaktadır. Geçen yüzyılda işçi haklarının gelişmesi ağırlıklı olarak devletlerin kapasitesi ve sermayeyi disiplin altında tutma amacına bağlı olmuştur. Tilly, işçi haklarını yeniden yerleştirmek sendikaların küreselleşmenin etkilerini karşılayacak uluslararası stratejiler geliştirme kabiliyetlerine bağlı olduğunu ifade ederken, böyle bir gelişmenin olması şüpheli görmektedir. Benzer şekilde, Campell, ekonomik ilişkilerdeki birbirine bağıllığın artması işletmelerin üretimlerini bir ülkeden diğerine taşıma kabiliyetine yol açarak örgütlenmiş emeğin piyasa gücünü azaltabilir. Campell bunu ülkelerarasında ticaretin serbestleşmesiyle ilişkilendirerek küreselleşmenin “sığ” etkisi olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, kısa-vadeli sermaye spekülasyonunun hiper mobilitesi ve üretici sermayenin artan potansiyel hareketliliği arasındaki etkileşme istihdam ilişkilerindeki “derin” etkiyi oluşturur. Bu faktörler, arasındaki ilişkiler

- milli devletlerin sermaye üzerindeki gücünü azaltarak ve
- devletleri makro ekonomik performans için özel sektör ekonomik faaliyetlere daha bağlı kılarak

ülkelerin kendilerine özgü milli çalışma ilişkileri politikaları oluşturmak ve hatta mevcutları devam ettirmek konusunda devletlerin kapasitelerini sınırlandırabilir.

Bu durum, sendikaların piyasa gücünden bağımsız olarak milli ekonomiler arasındaki sonuçlar ve çalışma ilişkileri kurumlarında önemli farklılaşmaya yol açabilir. Campell uyarılarda bulunmakla beraber, bu baskılardan dolayı, küreselleşmenin yukarıda belirtilen etkileriyle ilişkili olarak ülkelerin milli nitelikte politika kapasitelerinin kaybolmasından dolayı milli istihdam standartları arasında bir benzeşmenin/yakınlaşmanın olabileceğini savunmaktadır.

Basit küreselleşme yaklaşımı ve özellikle küreselleşmenin milli politika otonomisini erittiği iddiası eleştirilmiştir. Garrett milli devletlerin benzer ekonomik baskılarla karşılaşmaları, ülkelerin bu baskılara karşı nasıl davranacakları konusunda seçeneksiz oldukları anlamına gelmez. Bu görüşünü desteklemek için ülkeler arasındaki para ve mali politikalardaki farklılıkları göstermektedir. Ayrıca derste de görüleceği üzere ülkelerin çalışma ilişkilerinde de önemli oranda farklılıklar vardır. Evans ve Weis’le aynı çizgide Garrett küreselleşmeyle ilişkili olan baskılar, uluslar arası rekabeti sürdürmeyi sağlamak amacıyla milli devletlerin emek piyasaları da dahil olmak üzere bazı alanlarda oynadığı rollerini artırma ihtiyacını doğurabilir.

3.4. Kurumsal Yaklaşım

Basit küreselleşme yaklaşımının eleştirilmesi ve çalışma ilişkileriyle alakalı milli yapılarda devam eden farklılıklarla ilgili deliller küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki etkileriyle alakalı ikinci bir yaklaşım olan “kurumsal yaklaşım”ın gelişmesine yol açmıştır. Kurumsal yaklaşım milli seviyedeki kurumlardaki farklılıkların küreselleşmenin ortaya çıkardığı ortak ekonomik baskıları farklı yollarla kıracaktır. Locke ve Thelen’in ortaya koyduğu gibi, bu görüşe göre, uluslar arası alanda oluşan gelişmeler milli ekonomilerin hepsinde yaygın baskılar haline dönüşmemiştir. Bu baskılar milli kurumsal düzenlemeler tarafından uyumlaştırılmış ve özel ülke uygulamaları üzerindeki muhtemel etkileri farklı mücadelelerle kırılmıştır. Nispi olarak milli seviyedeki kurumlar dayanıklı olduğundan bu yaklaşım milli seviyedeki çalışma ilişkilerinde küreselleşmenin genel bir yakınlaşmaya yol açmayacağını öngörmektedir. Aksine milli çalışma ilişkileri sistemleri arasında devam eden hatta artan farklılaşma olacağını öngörmektedir.

Kurumsal yaklaşım farklı disiplinlerden elde ettiği tezlerle kurumların ekonomik ve siyasal çıktıların şekillenmesinde bağımsız bir rolü olduğunu savunur. Kurumsal yaklaşıma bir örnek olarak Turner ve Thelen’in küreselleşme baskısına karşısında Almanya’nın çalışma ilişkilerini ifade eden “ikili sistemi” Alman sendikalarının ABD ve İsveç muadilleri olan sendikalardan daha iyi şekilde direnmesine imkan sağlamıştır. Almanya ve ABD’de sendikaların endüstriyel yeniden yapılanmaya katılımlarını karşılaştıran Turner, kurumsal farklılıklara büyük bir önem verir. Bu farklılıklar işverenlerin ve işçilerin uluslar arası ekonomik baskılara tepkilerini belirlemiştir. Benzer şekilde Thelen’e göre, Alman sistemi, ulusal ve işkolu seviyesindeki pazarlıklar ile işçilerin işyerlerinde sahip oldukları yasal haklarla birlikte toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi yönündeki baskıları mevcut kurumsal sistem içinde gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Buna karşılık İsveç’te işyerinde işçilerin haklarının kurumsallaşmasındaki boşluk ve merkezileştirilmiş sistem içinde mavi ve beyaz yakalı işçiler

ayırımının yaratılması toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi yönündeki baskıları mevcut kurumsal sistem içinde gerçekleştirilmesine imkan tanımamıştır.

Ülkelerin çalışma ilişkilerindeki farklılıkları açıklamada milli seviyedeki kurumsal farklılıklar başka yazarlarca da vurgulanmıştır. Ferner ve Hyman Avrupa ülkelerine ilişkin yaptıkları karşılaştırmalı çalışmada 1990’larda Avrupa ekonomilerinde ortaya çıkan “toplumsal korporatizm”i devletlerin piyasaların (emek piyasaları da dahil olmak üzere) ve sosyal düzenlemeler arsında düzenleyici anahtar bir role sahip olduğu hususunda bir delili olarak göstermektedirler. Ayrıca bu yazarlar, uluslararası ekonomik değişimlere bazı emek piyasası kurumlarının diğerlerinden daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Kurumsal yaklaşımı destekleyen bir başka araştırmada farklılaşmanın olacağına daha fazla ihtimal vermektedir. Çünkü piyasa baskıları çalışma ilişkileri kurumlarını doğrudan değil dolaylı olarak etkilemektedir ve bu süreçte kurumlar tarafından işlenmekte ve filitrelenmektedir.

Kurumsal yaklaşım basit küresel yaklaşım tezini düzeltici bir niteliğe sahiptir. Kurumların yumuşatıcı rolü devam eden ulusal farklılıkları açıklamaya yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu tez, küreselleşme ve ulusal çalışma ilişkileri arasındaki ilişkilerin ne deterministik ne de basit olduğunu göstermektedir. Yine bu tez, ülkelerin uygulamalarına ayırt edici özellikler veren anahtar değişkenler karakter itibarıyla milli niteliktedir. Özellikle, küreselleşmenin ülkeler üzerindeki etkilerini anlamak için ülkelerin özelliklerinin detaylı şekilde bilinmesi gerektiği de bu yaklaşımın ortaya koyduğu bir sonuçtur. Bununla birlikte, her ne kadar kurumsal yaklaşım basit küresel yaklaşımın düzeltilmesine yardımcı olmakla birlikte kurumsallaşma tezi uygulamalar arasındaki benzerlikleri açıklamakta zorluk çekmektedir. Küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi yakınlaşma veya uzaklaşmanın ulusal çalışma ilişkileri yapılarında ne derece mevcut olduğunun tespitini gerektirmektedir.

3.5. Bütünleştirilmiş Yaklaşım

Küreselleşme ve milli çalışma ilişkileri yapıları arasındaki ilişkilerle alakalı üçüncü yaklaşım bütünleştirici yaklaşımdır. Diğer iki yaklaşıma oranla daha az geliştirilmiş durumda bulunan bütünleştirici yaklaşım küreselleşme yaklaşımı ile kurumsal yaklaşımların ortaya koyduğu verilerle konuya yaklaşır ve milli çalışma ilişkileri yapıları arasındaki benzerlik ve farklılıkları aynı analitik çerçeve içinde açıklamaya çalışır. Bu yaklaşım ekonomi politik yaklaşımından beslenir ve uluslar arası ekonomik değişme bağlamı içinde kurumlar ve çıkarlar arasındaki karşılıklı ilişkilerin önemini vurgular.

1980 ve 1990’larda uluslar arası ekonomik gelişmelerin Avustralya ve yeni Zelanda’nın endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerinin araştırıldığı karşılaştırmalı çalışmada her iki ülkede de geliştirilen politikalar üzerinde odaklanılmıştır. Çalışmada olaylar arasındaki kurumsal farklılıklar üzerinde durulurken küçük fakat önemli tarihsel farklılıklar ihmal edilmiştir. Aynı zamanda da iki ülke arasındaki siyasal çıktılardaki farklılıklar abartılmıştır. Çalışma, bu nedenlerden dolayı iki ülkede son dönemlerde meydana gelen gelişmeleri açıklama kabiliyetine

sahip değildir. Kurumsal faktörlerin önemin kabul edilmesine karşılık ülkeler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları hesaba katmak ve iki ülkedeki emek piyasalarındaki kurumsal düzenlemeleri destekleyen emek ve sermaye unsurlarını birlikte içeren çıkar işbirlikleri yani koalisyonlar analiz edilmelidir. Bu yaklaşım ayrıca tarafların çıkarlarının uluslar arası ekonomik değişikliklerden nasıl etkilendiğini de açıklayabilir. Bunu yapabilmek karşılaştırılan ülkelerin uluslar arası ekonomiyle bütünleştirilme yolları ve bunun sonucunda gelişen materyal çıkarların yapılandırılmasındaki potansiyel farklılıklarla ilgili gelişmeler açıkça anlaşılır olmalıdır. Küreselleşmenin milli çalışma ilişkileri yapıları üzerindeki etkileriyle alakalı bir açıklama sadece siyasal ve ekonomik kararların şekillenmesinde önemli rol oynayabilecek kurumsal faktörleri değil aynı zamanda gelişmiş piyasa ekonomilerinde, bir yanda ekonomik büyüme ve gelişme gözetilirken diğer yandan işçiler, sendika ve işverenler arasındaki ilişkileri şekillendirmede milli devletlerin oynadığı rolde hesaba katılmalıdır.

Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri araştırmalarını uluslar arası olarak ele almak zorluklar taşısa da karşılaştırmalı çalışmaların uluslararası nitelikte yapılması, küreselleşmenin çalışma ilişkilerinin ulusal yapıları üzerindeki etkisini incelemede ideal bir yaklaşım, çerçeve sağlar. Bu durumda basit küreselleşme yaklaşımı milli çalışma ilişkileri yapıları ve uluslararası ekonomik ilişkilerdeki değişimler arasındaki ilişkiler hakkında uygun bir tasvir sağladığı kabul edilirse ülkeler arasında kurumsal ve tarihsel farklılıklara rağmen ortak nitelikte değişimleri gösteren delillerin var olması gerekir. Benzer şekilde eğer kurumsal yaklaşım ele alınırsa bu durumda benzer dış ekonomik baskılar karşısında ülkelerin milli çalışma ilişkileri sistemlerinde istikrarlı/süregiden farklılıkları gösteren delillerin olması gerekir. Bununla birlikte, ülkelerle ilgili fark ve benzerlikleri ortaya koyan yapılara ilişkin deliller, bütünleştirilmiş yaklaşımın küreselleşmenin milli çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerinin nasıl olduğunu ortaya koyması hususunda daha iyi açıklayıcı bir model olduğunu göstermektedir. Bütün bunlar ülke uygulamalarının karşılaştırılması ve karşılaştırma bağlamları küreselleşmenin milli çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerini açıklamada rekabet eden açıklayıcı yaklaşımların araştırılmasını mümkün kılacaktır.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Küreselleşmenin yol açtığı teorik tartışmalar gerçekleştirilirken “Yakınlaşma tezi” ve küreselleşmenin doğrudan endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan teoriler arasından “stratejik yaklaşım”, “basit küreselleşme yaklaşımı”, “kurumsal yaklaşım” ve bütünleştirilmiş yaklaşım’a yer verilmiştir. Stratejik Yaklaşım; endüstri ilişkileri süreçleri ve çıktıların/(kuralların); çevresel baskılar ile örgütsel cevaplar arasında sürekli olan karşılıklı etkileşimlerce belirlendiğini öne sürmektedir. Basit Küreselleşme Yaklaşımı’nda; uluslararası ekonomideki değişimlerin çalışma şartları ve işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiler üzerinde doğrudan etkin olduğunu ileri sürülmektedir Kurumsal Yaklaşım ise çalışma ilişkileriyle alakalı milli yapılarda devam eden farklılıklarla ilgili delillerin, küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerini değiştirici etkisi olduğu belirtilmektedir. Son olarak Bütünleştirilmiş Yaklaşım’da, ekonomi politik yaklaşımından beslenmekte ve uluslararası ekonomik değişme bağlamı içinde kurumlar ve çıkarlar arasındaki karşılıklı ilişkilerin önemi vurgulanmaktadır.

Bölüm Soruları

- 1) “Üç katlı endüstri ilişkileri yapısı” ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
 - a) Model, işyeri/işletme yönetimi işçiler ve hükümetin faaliyetlerini üç seviyeye ayırır.
 - b) En üst düzeyde stratejik karar alma seviyesi vardır.
 - c) Orta seviyede toplu pazarlık veya personel politikalarıyla ilgili kararlar alınır.
 - d) İşletme/işyeri seviyesinde işçi ve işverenleri günlük olarak etkileyen konuma ilişkin kararlar alınır.
 - e) Kararların hangi seviyede alındığı önemli değildir.
- 2) Basit küreselleşme yaklaşımının eleştirilmesi ve çalışma ilişkileriyle alakalı milli yapılarda devam eden farklılıklarla ilgili deliller, küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki etkileriyle alakalı hangi yaklaşımın ortaya çıkması sağlamıştır?
 - a) Kurumsal yaklaşım
 - b) Stratejik yaklaşım
 - c) Bütünleştirilmiş yaklaşım
 - d) Durumsallık yaklaşımı
 - e) Sistem yaklaşımı
- 3) Bütünleştirici yaklaşım küreselleşme ve milli çalışma ilişkileri yapıları arasındaki ilişkilerle alakalı yaklaşımlardan biridir. Bu yaklaşıma ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?
 - a) Küreselleşme ve milli çalışma ilişkileri yapıları arasındaki ilişkilerle alakalı üçüncü yaklaşım bütünleştirici yaklaşımdır.
 - b) Uluslararası ekonomideki değişimlerin işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiler üzerinde etkin olduğunu kabul eder.
 - c) Ülkelerin çoğunda ücretler ve diğer çalışma standartlarında tabana doğru bir rekabet olacağı iddia edilmektedir.
 - d) Farklı disiplinlerden elde ettiği tezlerle kurumların ekonomik ve siyasal çıktıların şekillenmesinde bağımsız bir rolü olduğunu savunur.
 - e) Basit küresel yaklaşım tezini düzeltici bir niteliğe sahiptir.
- 4) Küreselleşme ile ilgili olarak aşağıda verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?
 - a) Küreselleşmenin yoğunlaşmasıyla birlikte artan rekabet endüstri ilişkilerinin aktör ve kurumlarını derinden etkilemiştir.
 - b) Bu değişimlerin niteliklerinin açıklanması konusunda yeterli analitik araçların geliştirildiği söylenemez.
 - c) Endüstri ilişkileri alanında son zamanlarda geliştirilen teoriler burada belirtilen eksiklikleri gidermeye yöneliktir.
 - d) Küreselleşmenin ulusal politikalar üzerinde etkisi görülmemiştir.
 - e) 1940’lar ile 1970’li yılların arasında endüstri ilişkileri alanında ileri sürülen teoriler, küreselleşmenin etkisiyle çalışma hayatında 1980ler sonrası meydana gelen değişimlerin ortaya çıkardığı problemlere yeterli cevaplar üretememiştir.
- 5) Basit küreselleşme yaklaşımının ve özellikle küreselleşmenin ülkelerin milli politika otonomisini erittiği iddiası eleştirilmiştir. Bu eleştirilere destek olarak milli devletlerin hangi politikaları örnek gösterilmiştir?
 - a) İhracat politikaları

- b) İstihdam politikaları
 - c) İnsan kaynakları politikaları
 - d) Para ve mali politikalar
 - e) Endüstri ilişkileri politikaları
- 6) Küreselleşme ortaya koyduğu sonuçlar açısından gerek ekonomik gerek diğer toplumsal analizler (siyasal, sosyal, kültürel vs.) için yeni paradigmaların/modellerin zeminini oluşturmaktadır.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 7) Küreselleşmenin yerleşmiş işçi haklarını geliştirdiği ileri sürülmektedir. Çünkü, küreselleşme işçi haklarını garanti eden milli devletlerin kapasitelerini artırmıştır.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 8) Küreselleşmenin ülkeler üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bir direnç noktası var olduğunu gösteren kurumsal yaklaşım ile yakınlaşma tezi birlikte değerlendirildiğinde endüstri ilişkileri alanında ne gibi yeni tartışma konuları gündeme gelebilir? Tartışınız.
- 9) Küreselleşme bağlamında sistem teorisini değerlendiriniz?
- 10) Karşılaştırmalı endüstri ilişkiler açısından basit, kurumsal ve bütünleştirilmiş yaklaşımları değerlendiriniz.

Cevaplar

1)e, 2)a, 3)a, 4)d, 5)d, 6)a, 7)b.

4. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: ABD' DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ I

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

4.1. Sanayileşme Sürecinde ABD’de Endüstri İlişkileri	58
4.2. Günümüzde ABD Endüstri İlişkileri.....	61

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) 19. yüzyılda ABD’de sendikalar neden gizli örgütlenme yolna gitmişlerdir?
- 2) Anti tekel yasası işçi-işveren ilişkilerine nasıl uygulanabilir?
- 3) Kapitalzin direnme gücü ne demek? Bir ekonomik sistemin direnişi ne anlam ifade eder?
- 4) Bu şekilde direnen bildiğiniz hangi ekonomik sistem var mı?
- 5) Samuel Gomper kimdir?
- 6) Çalışma ilişkilerinde komplo doktrini denince ne anlaşılır?
- 7) 1929 yılında neden bir Dünya Ekonomik Krizi ortaya çıkmıştır? Bu kriz endüstri ilişkileri
- 8) açısından neden önemlidir?
- 9) İctihat hukuku günümüzde ne kadar geçerli olabilir?
- 10) Amerikan toplumunu Avrupa toplumlarından ayıran farklılıklar önemli midir?
- 11) Amerikan toplumunun sosyal yapı özellikleri sendikal hareket üzerinde etkili midir?
- 12) ABD’nin erken sanyileşmiş olması endüstri ilişkilerinin hangi özelliklere sahip olmasına
- 13) imkan sağlamıştır?
- 14) Neden Amerikan sendiackılığı “ekmek –yağ” sendikacılığı olarak adlandırılmaktadır?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Sanayileşme Sürecinde ABD’de Endüstri İlişkileri	Sendikaların döneme hakim olan liberal iktisadi ve siyasal düşüncelerle oluşan ve sendikalaşmaya karşı çıkan kamu politikalarıyla da mücadele etmek zorunda kaldıklarının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Günümüzde ABD Endüstri İlişkileri	New Deal ile devletin yeniden organize ettiği sosyo-ekonomik yapıda tercih edilen kamu politikalarının, bugüne kadar gelecek olan Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasını sağladığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

Emek Şövalyeleri
Milli İşçi Sendikası
Amerikan İşçi Federasyonu (American Federation of Labor– AFL)
Sanayi Organizasyonu Komitesi (Committee for Industrial Organization-CIO)
Anti Tekel Yasası'na (Sherman Antitrust Act)
Ekonomik sendikacılık
Kapitalizmin direnme gücü
Samuel Gompers
Gomperizm
1929 Dünya Ekonomik Krizi
New Deal
1926 Demiryolları İşçileri Kanunu'
1932 Norris-La Guardia
1935 Milli Çalışma Kanunu (Wagner Act)
1947 Taft Hartley Kanunu
İçtihat hukukuyla (Common law)
Komplo (conspiracy) doktrini
Mahkeme yoluyla müdahale (injunction)
Philadelphia Ayakkabı İmalatçıları Sendikası davasında (Shoemakers Case of 1806)
Verilmiş statü
Kazanılmış statü

Giriş

4.1.Sanayileşme Sürecinde ABD’de Endüstri İlişkileri

Amerika Birleşik Devletleri'nin sanayileşmesini Amerikan Sivil Savaşı (1861-1865) ile I. Dünya Savaşı arasında tamamladığı genel olarak kabul edilmektedir¹². Bununla birlikte, daha sanayileşmesinin erken dönemlerinden itibaren (18. yüzyıl sonları) Amerika'da sendikal hareketlerin doğduğu görülmektedir. Ancak, 20. yüzyıla girerken bir milyonun altında kalan sendika üyeliği 1937'de beş milyonu geçebilmiş, 1950'den sonra ise uzun süre onbeş milyonun üzerinde kalmayı başarmıştır¹³.

Uzun dönem içinde doğrusal bir gelişme gösteren sendika üyeliğindeki değişimler, esasen, 19. yüzyıl boyunca dalgalı olmuş, istikrarlı bir artış göstermemiştir. Yasal ve siyasal baskı altında olan sendikaların sayıları ekonomik dalgalanmalara göre artıp, azalmıştır. Ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde azalan üye sayısı, ekonomik genişleme ve iyileşme dönemlerinde artmıştır¹⁴. Mesela 1834-36 arasında kurulan sendikalar 1837 ekonomik bunalımında ortadan kalkmıştır. 1857 ve 1873 yıllarında ortaya çıkan ekonomik daralmalar da sendikalar için benzer olumsuz sonuçları doğurmuştur. Ekonomik dalgalanmaların etkilerine rağmen 1860'ların sonunda otuz kadar milli meslek sendikası varlığını korumuşsa da en uzun ömürlü ilk milli sendika 1866'da kurulan ve altı yıl faaliyet gösterdikten sonra kendini siyasal partiye dönüştüren "Milli İşçi Sendikası" olmuştur¹⁵.

Amerikan sendikal hareketine 19. yüzyılın son çeyreğinde damgalarını vuran sendikalar ise Emek Şövalyeleri (the Knights of Labor) ve Amerikan İşçi Federasyonu (the American Federation of Labor -AFL) olmuşlardır. Emek şövalyeleri sendikası 1871'de gizli olarak kurulmuş ve 1878'de açık olarak faaliyete geçmiştir. Merkezîyetçi nitelik taşıyan bu sendika, yalnızca meslek gruplarını değil, çiftçileri, alt orta sınıf ve ücretliler (Wage earners) gibi bütün "gerçek ücretlileri" kapsama eğilimindeydi. Ancak sendika 1886'da ulaştığı 600.000 üye sayısını koruyamamış, 1890'lardan itibaren 100.000'lere düşen üye sayısı ile önemi giderek azalmıştır. Buna karşılık, Amerikan sendikal hareketine asıl damgasını vuran ve bugün hala varlığını sürdüren sendikal örgütlenme ise AFL olmuştur. Kurulduğu 1886 yılından 1955 yılında yine 1935'de kendinden kopan Sanayi Organizasyonu Kongresi (Congress of Industrial Organization -CIO) ile birleşinceye kadar yetmiş yıl sürekli varlığını korumuştur. AFL'in güçlü lideri Samuel Gompers 1886'dan 1924'e kadar (1894 yılı hariç) 37 yıl görevde kalmıştır. 1904'de 2 milyon üyeye sahip olan AFL, üye sayısını 4 milyona çıkarmış fakat 1920'lerde azalma trendine giren bu sayı 1933'de 2.5 milyonun altına düşmüştür¹⁶.

¹² Abraham Gitlow, *Labor and Industrial Society*, Revised Edition, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1963, s. 28.

¹³Martin Estey, *The Unions, Structure, Development, and Management*, Third Edition, Harcourt Brace Jovanovich, Publishers, San Diego, 1981, s. 2.

¹⁴Richard B. Freeman ve James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, Basic Books, United States of America, 1984, s. 244.

¹⁵Martin Estey, a.g.e.,s. 18-19.

¹⁶Aynı eser, s. 20-27.

19. yüzyıl boyunca Amerikan toplumu tarımdan sanayiye geçişin sorunlarıyla boğuşurken, bir taraftan kapital birikimini sağlama, diğer taraftan da gerekli olan sanayi işgücünün oluşturulması, disipline edilmesi problemleriyle uğraşmıştır. Bu çerçevede içinde sendikalar, yalnızca ekonomik dalgalanmalara karşı yaşam mücadelesi vermemişler, ayrıca döneme hakim olan liberal iktisadi ve siyasal düşüncelerle oluşan ve sendikalaşmaya karşı çıkan kamu politikalarıyla da mücadele etmek zorunda kalmışlardır.

Bu dönemde kamu politikalarının özünü liberal devlet anlayışı ve klasik emek piyasası görüşü teşkil etmiştir. Kamu politikalarının müşahhas olarak ortaya çıktığı yasal düzenlemeler, mahkeme kararlarına dayalı içtihat/gelenek hukukuyla (Common law) oluşmuştur. Gelenek hukukunun geliştirdiği *komplo* doktrini (conspiracy) ve mahkeme yoluyla müdahale (injunction) iki önemli metod olarak, başlangıçta sendikaları yasaklamak, sonraları ise sendikal faaliyetleri kısıtlamak için kullanılmıştır.

İngiliz gelenek hukukundan alınan "komplo" doktrininde örgütlenerek ücretleri artırma teşebbüsünde bulunmak suç sayılıyordu. Bu doktrinden hareketle 1806 yılında Philadelphia Ayakkabı İmalatçıları Sendikası davasında (Shoemakers Case of 1806) mahkeme kendilerine çıkar sağladıkları ve üye olmayan diğer işçilere zarar verdikleri gerekçesiyle sendika üyelerini komplo ile suçladı. Bu kararda, ferdi olarak değil, toplu olarak ücret artışında bulunmak, kanunsuz sayılıyordu. Üç yıl sonraki başka bir davada ise sendikaların bizzat kendisi değil, fakat toplu eylem yapması komplo sayılmıştır. 1842 Commonwealth'in Hunt'a karşı açtığı davada, mahkeme sendikaların kendilerinin kanunsuz olmadığına, fakat amaç ve araçlarının kanunsuz olduğuna hükmetti. 1842 mahkeme kararı endüstri ilişkilerinin hukuki çerçevesini değiştirerek, sendikaları *sürekli bir organizasyon* olarak yasal çerçeve içine almış ve iktisadi açıdan işçilerin ekonomik çıkarları için kendi tabii monopol güçlerini kullanmalarına imkan sağlamıştır. Yüzyılın geri kalan kısmında sendikaların yasal düzende yer bulma mücadelesi devam etmiştir. Komplo doktrini ise 1880'lere kadar önemini korumuştur¹⁷.

Hukuki meşruiyet kazanmalarına rağmen, sendikaların faaliyetleri, mahkeme müdahalesi (injunction) yoluyla sınırlandırmaya devam etmiştir. 1932 Norris-La Guardia Kanunu'yla oldukça sınırlandırılınca kadar, kırk yıl yaygın olarak kullanılan bu metodla, işverenler mahkemelere başvurarak sendikaların grev, grev gözcülüğü, boykot gibi eylemlerinin mülkiyet hakkı, ekonomik faaliyette bulunma ve kâr etme hakkını tehdit ettiği ve neticede tamir edilemez ve hesaplanamaz zararlara sebep olduklarını ileri sürmüşlerdir. Mahkeme müdahaleleri pek çok önemli grevin bastırılmasında, boykotların durdurulmasında ve örgütlenme faaliyetlerine karşı oldukça yoğun bir şekilde 1890-1930 yılları arasında kullanılmıştır. Bu süre içerisinde mahkemeler iş uyuşmazlıklarında merkezi bir konum kazanmış ve pratikte endüstri ilişkileriyle ilgili *kamu politikalarını* şekillendirmiştir¹⁸.

¹⁷ Aynı eser, s. 105-06.

Lance E. Davis ve Douglass C. North, *Institutional Change and American Economic Growth*, Cambridge University Press, London ve New York, 1971, s. 218-20.

¹⁸ Martin Estey, a.g.e., s. 106-07.

Mahkemeler sendikaların faaliyetlerini kısıtlamada işverenlerin yukarıda belirtilen tezlerinin yanısıra, 1890 yılında çıkarılan Anti Tekel Yasası'na (Sherman Antitrust Act) da başvurmuşlardır. Değişerek bugüne kadar gelen fakat artık sendikalara uygulanmayan bu kanunun amacı ticareti kısıtlayan tekellerin oluşmasını engellemektir. Ancak, mahkemeler bu kanunu sendikaların grev ve boykot eylemlerine karşı da kullandı. Zamanla sendikalara yönelik uygulaması yumuşayan bu kanun 1940'lardan sonra etkisini daha da kaybetmiştir¹⁹.

1930 öncesi yasal düzenlemeler içerisinde sendikalar ve endüstri ilişkileri açısından en önemli yasa "1926 Demiryolları İşçileri Kanunu'dur". Bu kanunla endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesi *gelenek hukuku* yerine ilk defa *yasama organınca* çıkartılan bir *kanunla* düzenlenmiştir. Kanunla işçiler açıkça sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına sahip olmuşlardır. İşverenlerin bu yapılanmaya müdahaleleri yasaklanmış ve işçileri temsil kabiliyeti olan sendikayla da toplu pazarlık yapma zorunluluğu getirilmiştir²⁰.

Görüldüğü gibi, 1930 öncesi Amerikan sendikaları yasal hakları kazanma mücadelesi vermişler, kamu politikaları ise liberal iktisat ve siyaset felsefeleri altında serbest piyasa ekonomisini çalışır kılmaya yönelik olmuştur. Bu yapı içerisinde işçilere nazaran daha güçlü bir konumda olan işverenler, endüstri ilişkileri politikalarını -özellikle işyeri seviyesinde- oluşturmada inisiyatifini elde tutmuşlardır. Bu çerçevede, 19. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan Taylorist yönetim ve Fordist üretim teknikleri, endüstri ilişkilerinde işverenlerin işçiler üzerindeki kontrollerini artırmıştır.

Amerikan sendikacılığı üzerine yapılan araştırmalarda bu ülkede gelişen işçi hareketlerini diğer ülkelerdeki işçi hareketlerinden farklı kılan üç önemli özelliği üzerinde fikir birliği olduğu görülmektedir: i) Kapitalist sistemin meşruiyetinin tanınması ve genel toplumsal faydalar yerine sadece üyelerinin çıkarlarıyla ilgilenmesi, ii) İşçi sınıfında Marxist anlamda bir sınıf şuurunun gelişmemesi ve iii) Ekonomik sendikacılık prensibinin benimsenmiş olması. Bununla birlikte farklılığın kaynakları konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Amerikan sendikacılığını diğer sanayileşmiş Batı ülkelerindeki sendikacılıktan ayıran özellikleri S. M. Lipset Amerikan kültürü ve sanayileşmeyle oluşan sosyal tabakalaşmanın niteliğiyle ilişkilendirmektedir. Lipset'e göre; Amerikan kültürü ferdiyetçi, eşitlikçi, rekabetçi, yenilikçi, başarıyı esas alan özelliklere sahiptir. Sosyal tabakalaşmada ise Avrupa Ülkelerindeki gibi " verilmiş statülere " değil, "kazanılmış statülere" önem verilmektedir. Bu değerler çerçevesinde ortaya çıkan işçi hareketi kendine özgü bir karakter kazanmıştır²¹.

Ekonomide kurumsal yaklaşımı savunan John R. Commons'a göre altı faktör Amerikan işçi hareketlerini şekillendirmiştir: i) Serbest toprakların varlığı, ii) Evrensel seçme hakkının tanınması, iii) Piyasaların genişlemesi, iv) Amerika'ya göçler, v) Ekonomik dalgalanmalar

¹⁹Aynı eser, s. 108-09.

²⁰Aynı eser, s. 110.

²¹Seymour Martin Lipset; "Trade Unionism and the American Social Order", *The American Labor Movement*, (Ed. David Brody), Harper and Row Publishers, New York, 1971, s. 10-14.

ve vi) Devletin siyasi yapısı²². Bu siyasi ve ekonomik faktörler sanayileşme sürecinde Amerikan sendikacılığını kendine has kılmıştır.

Amerikan işçi hareketinde sınıf şuurunun oluşmamasını, sosyalizmin gelişmemesini Selig Perlman i) kapitalizmin yüksek direnişi, ii) entellektüellerin işçi hareketleri üzerindeki etkisinin düşüklüğü ve iii) sendika zihniyetindeki yüksek olgunluğa²³, Alan Dawley ise, siyasi demokrasinin Amerika'da erken gelişmesine bağlamaktadır. Dawley'e göre; "henüz endüstriyel kapitalizmin kötü etkilerini ücretle çalışanlar hissetmeden önce, Amerika'da siyasi demokrasinin varlığı ücretle çalışanların siyasi sistem içinde yer almalarını sağlamıştır"²⁴. Siyasi sistemin sağladığı oy hakkını kullanarak işçilerin "dostlarını ödüllendirmeleri, düşmanlarını cezalandırmaları", seçilmişlerin, işçiler aleyhine davranan kamu görevlilerini frenlemeleri veya gerektiğinde azletmeleri, işçilerin büyük bir kısmı için, yönetici sınıfların bir baskı unsuru olarak görülmemesine yol açmıştır²⁵.

Amerikan sendikalarının ekonomik sendikacılığı benimsemesi, siyasi faaliyetlerden tamamen uzak kaldıkları anlamına gelmemektedir. Amerika'da Marxist, sosyalist, anarşist sendikalar olmuşsa da bunların etkinlikleri fazla olmamış, zamanla da tüm etkilerini kaybetmişlerdir. Buna karşılık Amerikan sendikacılığına damgasını vuran "ekonomik sendikacılık" veya diğer adlarıyla "saf ve sade sendikacılık veya Gomperizm" doğrudan siyasi faaliyetlerde bulunmak yerine lobi faaliyetlerinde bulunmayı tercih etmiştir.

AFL lideri Gompers kesinlikle devletin endüstri ilişkilerine müdahalesine karşıdır. O'na göre, "en az idare eden hükümet en iyi hükümettir". Laisses faire içinde sendikalar herhangi bir nihai amaç gözetmeksizin işçiler için mümkün olan en iyi, en fazla çıkarı sağlamaya gayret etmelidir. Bunun için kapitalizmi yıkmak değil, ıslah etmek, geliştirmek esas olmalıdır. Özel mülkiyet korunmalıdır. Esas olan sınıf çıkarı değil meslek ve hatta kişisel çıkardır. Bu amaçları gerçekleştirmede tek etkili silah ise grevdir²⁶.

²²John R. Commons, "Introduction", *History of Labor in the United States, Vol.1*, (Ed. J. R. Commons ve d.), Seventh Printing, MacMillan Company, New York, 1953 [1918], s. 3-11.

²³Charles A. Gulick ve Melvin K. Bers, "Insight and Illusion in Perlman's Theory of the Labor Movement", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 6, No.1, October 1952, s. 512.

²⁴Alan Dawley, *Class and Community: The Industrial Revolution in Lynn*, Harvard University Press, Cambridge, 1976, s. 235.

²⁵Aynı eser, s. 219.

²⁶Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No. 334, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, s. 113-14.

4.2. Günümüzde ABD Endüstri İlişkileri

1920'de işgücünün %28'i tarım, %33'ü sanayi ve %39'u hizmetler kesiminde istihdamıyla²⁷ sanayileşmiş bir ülke haline gelen Amerika'da endüstri ilişkilerinin köklü bir değişime uğraması New Deal (Yeni Düzen) programıyla birlikte olmuştur. Eğer 1929'da Büyük Kriz meydana gelmemiş olsa idi endüstri ilişkileri açısından süregelen yapının devam edeceği düşünülebilirdi. Fakat yine de yüzyılın başından beri her alanda sürekli olarak yeniliklerin - teknolojiyen sosyal hayatın düzenlenmesine kadar- hayata aktarılmaya çalışıldığı göz önüne alınırsa, 1930'lu yılların önceki yıllardan farklı olması beklenirdi. 1929 Bunalımı, esasen, tedricen oluşacak toplumsal yeniden yapılanmaya aniden ve hızla geçiş için fırsat vermiştir.

1929 Bunalımı sonrası Amerikan toplumu tarihinde ilk defa bütünü ile hükümet tarafından ele alındığında sendikacılığın yükselişine sempatik bakmayan ve işçi-işveren arasında, ferdi pazarlığı toplu pazarlığa daima tercih eden eski yaklaşımlar son bulmuştur. Endüstri ilişkilerinde krizin atlatılması için bütün yaklaşımlardan istifade edilmiştir. Bu açıdan New Deal Programı bütün bu düşüncelerin bir hülasesi olmuştur²⁸.

New Deal ile devletin yeniden organize ettiği sosyo-ekonomik yapıda tercih edilen kamu politikaları bugüne kadar gelecek olan Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasını sağlamıştır. Irving Bernstein New Deal'in endüstri ilişkilerini şekillendiren kamu politikalarının sebeplerini altı faktöre bağlamaktadır²⁹:

i) 1929 Krizi'nin ortaya çıkardığı yüksek işsizlik (1933'de %25,5), düşük ücretler, pazar daralması, çocukların ucuz işgücü olarak çalıştırılmaya başlanması, refah seviyesinin düşmesi gibi ekonomik ve sosyal problemler;

ii) Siyasal liberalleşmeden yana olan Demokrat Parti'nin Başkanlığa ve Kongre'de çoğunluğa hakim olması;

iii) Cumhuriyetçilerin aksine Demokratların Başkanlığa daha fazla liderlik misyonu vermesi;

iv) İşverenlerin kazandıkları siyasal güçlerini, Büyük Krizden sorumlu tutulmaları nedeniyle kaybetmeleri, buna karşılık sendikaların, sosyal yasaları desteklemeleri sonucu, siyasal güçlerinin artması;

v) Entellektüellerin -özellikle kurumsal ekonomi taraftarlarının- yönetimde istihdamı ve klasik ekonomik anlayıştan uzaklaşılması; ve

²⁷Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta, İstanbul, 1994, s. 25 Tablo II Verileri.

²⁸Mark Perlman, *Labor Unions Theories in America, Background and Development*, Row, Peterson and Company, Evanston, Illinois, 1958, s. 227.

²⁹Irving Bernstein, "The New Deal and Federal Labor Policies", *Federal Policies and Worker Status Since the Thirties*, (Ed. Joseph P. Goldberg ve d.), Industrial Relations Research Association Series, Madison, WI, 1976, s. 1-8.

vi) Diğer sanayileşmiş ülkelerle olan mesafenin -refah devleti açısından- anlaşılması ve bu farkın kapatılmaya çalışılmasıdır.

Endüstri ilişkileri politikasının değişiminde rol oynayan en önemli etken *kurumsal* ekonomi yaklaşımının kamu otoritelerince benimsenmesidir. Bu klasik ekonominin temel kabulü olan "piyasanın bütün tarafların yararını koruyacak şekilde çalıştığı" düşüncesinin reddedilmesi demektir. Kurumsal ekonomistler işçi ve işveren arasında sınırlı, fakat temel ve sürekli bir çıkar çatışması olduğunu kabul etmekte ve bu farklı çıkarları birbirleriyle uzlaştırmak için taraflar arasında uygun bir güç dengesi kuracak düzenlemelere ihtiyaç olduğunu savunmaktadırlar. İstihdam şartlarının tesbitinde, çalışanların da hakları olduğunu kabul eden kurumsal yaklaşım, kamu politikalarını işçi-işveren arasındaki uyumsuzlukları çözecek araçlar olarak görmekte ve devlete de işçi-işveren arasında adil güç dengesi sağlayacak bir rol vermektedir³⁰.

Büyük Krizle ilgili ekonomik değerlendirmeler kurumsal yaklaşım tezini desteklemiştir. Krizle ilgili değerlendirmelerde, kitlesel üretime dayanan bir ekonominin sürekliliğini sağlamak için satın alma gücü olan kitlesel tüketim gerektirdiği kanaati yaygınlık kazandı. Sınırlanmamış bir serbest piyasa sisteminin rekabetçi baskısı ve ücretleri düşürme eğiliminden dolayı bu ilişkiyi sağlayamayacağı düşüncesi, sendikaları bu ilişkiyi düzenleyecek bir müessese olarak gündeme getirdi. Bu sebeple, sendikaların ücret gerilemelerini durdurma ve tüketicilerin satın alma gücünü yükseltme fonksiyonları, onların milli ekonominin sürekliliğini sağlayan temel müesseselerden biri olarak görülmesine yol açtı³¹.

Endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanmasında sendikaların Büyük Kriz sonrası girdikleri yapı ve tutum değişiklikleri de önemli katkılarda bulunmuştur. 1930 öncesi hakim sendikacılık anlayışı olan "meslek sendikacılığı", yerini "endüstri sendikacılığı"na bırakmıştır. Bu yapısal değişimin kaynağında, çalışma ilişkilerindeki olumsuzluklar, Büyük Krizden ekonomik sistemin sorumlu tutulması ve kriz sonrası, kendiliğinden oluşan kitle protestoları yatmaktadır. Protestolarda, 1930 öncesi tutumlarına ters olarak, işçiler yalnız kendi çıkarlarını değil toplumsal çıkarlardan yana tavır koymuş ve bütün zayıf ve ekonomik olarak ayrıcalıksız gruplarla koalisyonla yönelmişlerdir³². Sendikaların tutum değişikliği, geliştirdikleri siyasal program çerçevesinde sosyal yasaların (sosyal güvenlik, asgari ücret, sağlık vs.) çıkmasında aktif lobi faaliyetinde bulunmalarıyla ortaya çıkmıştır³³.

³⁰Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, New York, 1986, s. 22-23.

³¹Michael J. Piore, "The Future of Unions", *The State of the Unions*, (Ed. George Strauss, Daniel G. Gallagher ve Jack Fiorito), Industrial Relations Research Association Series, Madison, WI., 1991, s. 392-93.

³²Aynı makale, s. 391.

Stanley Aronowitz, "Comment", Review Symposium: The Transformation of American Industrial Relations", (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No 3, April 1988, s. 443.

³³Thomas A.Kochan, Harry C.Katz ve Robert B. Mc Kersie, a.g.e., s.28.

Sendikacılığın yapısal olarak endüstri sendikacılığına yönelmesinde, kitle üretiminin yaygınlaşmasının vasıfsız ve yarı vasıflı işçilere kazandırdığı ekonomik güç belirleyici bir rol oynamıştır. Kitle üretimi öncesi vasıflı işçilerin kıtlığı onların pazarlık güçlerini artırırken, yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin ikamesinin kolaylığı pazarlık güçlerini yok ediyordu. Kitle üretimiyle bir tek fabrikada bile binlerce işçinin çalışması, grev halindeki işçilerin ikamesini adeta imkansız kılmış ve işçilerin vasıf niteliklerine göre ayrımını anlamsızlaştırmıştır. Sendikalar yapısal değişme içine girdiklerinde meslek sendikacılığına taraftar olan AFL içinde çatışma ortaya çıkmış ve 1935'de endüstri sendikacılığını savunan Sanayi Organizasyonu Komitesi (Committee for Industrial Organization -CIO) kurulmuştur ³⁴. Üretim yapısındaki değişimler yanında, hükümetin statükocu AFL'e karşı CIO'yu dolaylı olarak desteklemesi ³⁵ ve işçiler lehine olan yasal düzenlemelerin sağladığı kolaylıklar endüstri sendikacılığının yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Endüstri sendikacılığına işverenler de dolaylı olarak destek vermişlerdir. İşletme yöneticilerinin kitle üretimine uygun iş yapılandırılmasını, iş tasniflerini ve iş kurallarını kabul etmeleri, işverenlerle endüstri sendikaları arasında bir anlaşmazlık çıkmasını önlemiştir. İşverenler bu sistemi etkili yönetim pratiği olarak görüyorlardı. Diğer yandan işverenler kitle üretiminin kompleks yapısı içinde iş durdurmalarına karşı sendikaları bir emniyet sübubu olarak değerlendiriyorlardı. Ayrıca, şikayet sisteminin yazılı kurallarla düzenlemesi ve grevlerle ilgili hususların da iş yasalarında açıkça belirtilmesini olumlu karşılamışlardır ³⁶.

New Deal endüstri ilişkilerinin yasal boyutu ele alındığında güçlü sendikacılık anlayışının ve toplu pazarlık müessesesinin endüstri ilişkilerinin merkezine oturtulduğu görülmektedir.

Yasal düzenlemede en önemli değişme, endüstri ilişkilerinde yasamanın yargıya galebe çalmasıdır. Bu dönüşüm çalışanlar lehine olmuştur. Çünkü yargı sosyal ve ekonomik gerçeklerden daha çok yasal formaliteler ve teamüllere ağırlık verirken yasa koyucu daha ziyade sosyal değişme ve baskı gruplarının etkisine açıktır. Güçlü ve yaygın bir sendikal hareketin ekonomik istikrarı sağlayacağı kanaati ve toplu pazarlık sürecinin etkili olarak tahakkukunu sağlamak isteği, sendikalar lehine ve toplu pazarlığı güvence altına alan yasal düzenlemeleri gerekli kılmıştır. 1932 Norris-La Guardia ve 1935 Wagner Act (Milli Çalışma Kanunu) bu çerçevede uygulanmaya konulmuştur ³⁷.

Yasal düzenlemelerle işçi-işveren arasındaki denge çalışanlar lehine bozulmuştur. On yıllık bir tecrübeden sonra 1947 Taft Hartley Kanunu, New Deal'in temel felsefesinde bir değişiklik yapmamakla birlikte, sendikaların aşırı güçlendiği kanaatiyle işçi-işveren arasındaki

³⁴Martin Estey, a.g.e., s. 32.

³⁵Mark Perlman, a.g.e., s. 230.

³⁶Michael J. Piore, a.g.m., s. 392.

³⁷Benjamin Taylor ve J. Witney, *Labor Relations Law*, Fifth Edition, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1987, s. 691.

dengeyi yeniden kurmaya çalışmıştır³⁸. Yasal düzenlemelerin sendikaları desteklemesi onların hem hakim oldukları endüstride, hem de genel olarak ekonomide ücret ve çalışma şartlarını belirlemelerini ve modern sanayi toplumunun önemli üç aktöründen (işçi-işveren-devlet) biri olmalarını sağlamıştır³⁹.

³⁸Aynı eser, s. 691-92.

³⁹Michael J. Piore, a.g.m., s. 387-88.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Amerika'da sendikal hareketlerin doğduğu sanayileşmesinin erken dönemlerinden itibaren (18. yüzyıl sonları) görülmektedir. 19. yüzyıl boyunca Amerikan toplumu, tarımdan sanayiye geçişin sorunlarıyla boğuşurken, bir taraftan kapital birikimini sağlama, diğer taraftan da gerekli olan sanayi işgücünün oluşturulması ve disipline edilmesi problemleriyle uğraşmıştır. Bu çerçevede içinde sendikalar, yalnızca ekonomik dalgalanmalara karşı yaşam mücadelesi vermemişler, ayrıca döneme hakim olan liberal iktisadi ve siyasi düşüncelerle oluşan ve sendikalaşmaya karşı çıkan kamu politikalarıyla da mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Amerika'da endüstri ilişkilerinin köklü bir değişime uğraması New Deal (Yeni Düzen) programıyla birlikte olmuştur. New Deal ile devletin yeniden organize ettiği sosyo-ekonomik yapıda tercih edilen kamu politikaları bugüne kadar gelecek olan Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasını sağlamıştır. 1929 Bunalımı sonrası Amerikan toplumu tarihinde ilk defa bütünü ile hükümet tarafından ele alındığında sendikacılığın yükselişine sempatik bakmayan ve işçi-işveren arasında, ferdi pazarlığı toplu pazarlığa daima tercih eden eski yaklaşımlar son bulmuştur. Yasal düzenlemelerin sendikaları desteklemesi onların hem hakim oldukları endüstride, hem de genel olarak ekonomide ücret ve çalışma şartlarını belirlemelerini ve modern sanayi toplumunun önemli üç aktöründen (işçi-işveren-devlet) biri olmalarını sağlamıştır.

Bölüm Soruları

- 1) Amerika Birleşik Devletleri'nin sanayileşmesini ne zaman tamamlamıştır?
 - a) Amerikan Sivil Savaşı (1861-1865) ile I. Dünya Savaşı arasında
 - b) Amerikan Sivil Savaşı (1861-1865) ile II.Dünya Savaşı arasında
 - c) I. Dünya Savaşı ile II.Dünya Savaşı arasında
 - d) I. Dünya Savaşı ile Petrol krizi arasında
 - e) II.Dünya Savaşı ile Petrol krizi arasında
- 2) ABD’de ilk sanayileşme hareketleri ne zaman başlamıştır?
 - a) 19.yy sonları
 - b) 17.yy ilk çeyreği
 - c) 18.yy sonları
 - d) 17.yy sonları
 - e) 18.yy ilk çeyreği
- 3) ABD’de görülen sendikacılığa ilişkin aşağıdaki bilgilerden hangisi doğru değildir?
 - a) Sendika üyeliğindeki değişimler 19. yüzyıl boyunca dalgalı olmuş, istikrarlı bir artış göstermemiştir.
 - b) Sendikalar yasal ve siyasal baskı altındadır.
 - c) Ekonomik durgunluk ve kriz dönemleri sendika üye sayısını etkilemiştir.
 - d) 1860'ların sonunda otuz kadar milli meslek sendikası varlığını korumuştur.
 - e) Savaş sonrası sosyal demokrat hükümet ve sendikalarla korporatist eğilim başlamıştır.
- 4) 1866'da kurulan en uzun ömürlü ilk milli sendika olan ve altı yıl faaliyet gösterdikten sonra kendini siyasal partiye dönüştüren sendika aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) Milli meslek sendikası
 - b) Ulusal meslek sendikası
 - c) Milli İşçi Sendikası
 - d) Ulusal işveren sendikası
 - e) Milli işveren sendikası
- 5) Amerikan sendikal hareketine asıl damgasını vuran ve bugün hala varlığını sürdüren sendikal örgütlenme aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) Amerikan İşçi Federasyonu
 - b) Emek şövalyeleri sendikası
 - c) İşveren şövalyeleri sendikası
 - d) Ücretli şövalyeler sendikası
 - e) İşçi şövalyeleri sendikası
- 6) Aşağıdakilerden hangisi ABD’de bugün hala varlığını sürdüren sendikaların özellikleri arasında değildir?
 - a) Devletin endüstri ilişkilerine müdahale etmemesi gerektiğini düşünürler.
 - b) İşçiler için mümkün olan en iyi ve en fazla çıkarı sağlamaya gayret etmelidir.
 - c) Bunun için kapitalizmi yıkmak değil, ıslah etmek, geliştirmek esas olmalıdır
 - d) işçilerin çıkarını sağlamaya çalışırken greve başvurulmamalıdır.

e) Esas olan sınıf çıkarı değil meslek ve hatta kişisel çıkardır

7) Irving Bernstein, New Deal'in endüstri ilişkilerini şekillendiren kamu politikalarının sebeplerini altı faktöre bağlamaktadır. Aşağıdakilerden hangisi bu sebepler arasında gösterilemez?

a) 1929 Krizi'nin ortaya çıkardığı yüksek işsizlik, düşük ücretler, refah seviyesinin düşmesi gibi ekonomik ve sosyal problemler.

b) İşverenler kazandıkları siyasi güçlerini kaybederken; sendikaların siyasi güçlerinin artması.

c) Diğer sanayileşmiş ülkelerle olan mesafenin anlaşılması ve bu farkın daha fazla açılmaya çalışılması.

d) Entellektüellerin yönetimde istihdamı ve klasik ekonomik anlayışından uzaklaşması

e) Cumhuriyetçilerin aksine Demokratların Başkanlığa daha fazla liderlik misyonu vermesi.

8) Amerikan sendikal hareketine asıl damgasını vuran ve bugün hala varlığını sürdüren sendikal örgütlenme ise Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) 1886 yılında kurulmuş, 1935 yılında kendinden ayrılan bir kısım sendika Sanayi Organizasyonu Kongresi (Congress of Industrial Organization -CIO) kurulması ile bölünme yaşamış ve 1955 yılında ise Sanayi Organizasyonu Kongresi ile birleşerek AFL-CIO adını almıştır.

a) Doğru

b) Yanlış

9) ABD'de mahkemeler endüstri ilişkileriyle ilgili *kamu politikalarının* şekillendirilmesinde hiçbir zaman belirleyici bir etkiye sahip olmamışlardır.

a) Doğru

b) Yanlış

10) 1947'de çıkarılan Taft Hartley Kanunu ile nasıl bir düzenleme yapılmıştır? ABD endüstri ilişkilerindeki değişime katkısı açısından önemi nedir? Tartışınız.

Cevaplar

1)a, 2)c, 3)e, 4)c, 5)a, 6) d,7)c, 8)a , 9)b.

5. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: ABD' DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ II

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 5.1.** ABD Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü
- 5.2.** Dönüşümü Hazırlayan Şartlar
- 5.3.** Yeni Eğilimlerin Nitelikleri
- 5.4.** Amerikan Sendikacılığında Güncel Gelişmeler

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) ABD’de endüstri ilişkileri’nde bir dönüşüm var mıdır?
- 2) Bazı akademisyen ve yazarlar ABD’de endüstri ilişkilerinde neden bir dönüşüm olmadığı görüşünü savunmaktadırlar?
- 3) ABD’de endüstri ilişkilerinde nasıl bir dönüşüm olmuştur?
- 4) ABD’de endüstri ilişkileri dönüşümünde toplumsal yapının sanayi ötesine dönmesi rol oynamış mıdır?
- 5) ABD’de endüstri ilişkilerinin dönüşümünde uluslararası rekabetin artması ne oranda önemlidir?
- 6) ABD’de endüstri ilişkilerinin dönüşümünde kim öncülük etmiştir?
- 7) ABD’de endüstri ilişkilerinin dönüşümünde işverenlerin rolü ne olmuştur?
- 5) Endüstri ilişkilerinde yeni eğilimlerin nitelikleri nelerdir?
- 8) 4) Amerikan sendikacılığında güncel gelişmeler nelerdir?
ABD’de endüstri ilişkilerindeki dönüşümüne sendikaların tepkisi ne olmuştur?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
ABD Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve dönüşümü hazırlayan koşullar	1980'den itibaren görülen sendikaların üye kaybı, toplu pazarlıklarda sendikaların tavizleri, insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerini almaya başlaması, sendikalara karşı olan kamu politikalarının uygulanmasının dönüşüme zemin hazırladığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Yeni Eğilimlerin Nitelikleri	Herhangi bir değişim olduğu konusunda görüş birliğine varılmamış olsa da yeni endüstri ilişkilerinde "Y" teorisinin "X" teorisinin yerini aldığını, New Deal'daki "dağıtıcı" (distributive) pazarlığın yerini "bütünleştirici" (integrative) pazarlık anlayışına geçildiği vb.durumların öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Amerikan Sendikacılığında Güncel Gelişmeler	Amerikan sendikacılığında görülen değişimlerin öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

Milli Çalışma İlişkileri Kurulu'nun (NLRB)
1959 tarihli Landrum-Griffin (veya İşçi-İşveren Rapor ve İnşaat Kanunu
Çalışma Hakkı Yasası
Ronald Reagan
Dağıtıcı pazarlık
Bütünleştirici pazarlık
X Teorisi
Y Teorisi
Derneksel veya birlik tipi (associational) sendikacılık
Kazanmak İçin Değiş (Change to Win)
Hava Trafik Kontrolörleri grevi

Giriş

5.1. ABD Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü

5.1.1. Dönüşümü Hazırlayan Şartlar

1980'li yıllardan itibaren Amerika'da görülen sendikaların üye kaybı, toplu pazarlıklarda sendikaların tavizleri, insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerini almaya başlaması, sendikalara karşı olan kamu politikalarının uygulanması Amerikan endüstri ilişkilerinde yeni bir dönemin başlayıp başlamadığı konusunu tartışmaya açmıştır.

Bu gelişmeler, bazı araştırmacılara göre, yeni bir dönemin başlangıcını ifade ederken, bazılarına göre, geçici mahiyette olup bir dönüşümü ifade etmemektedir. Bir kısım araştırmacılar ise, daha da ileri giderek, "[Eğer]...yeni, daha başarılı teşkilatlanma stratejileri geliştirilmezse, önemli bir sosyal ve ekonomik güç olarak gelecek yüzyılda işçi hareketleri hayatini devam ettiremez"⁴⁰ görüşünü savunmaktadırlar. Değişmenin niteliği üzerinde farklı değerlendirmeler olsa da, New Deal endüstri ilişkileri sisteminden bir sapmanın varlığı ortadadır.

Endüstri ilişkilerinde değişime yol açan faktörler: uluslararası ekonomik rekabetin artması, teknolojiye yeni gelişmeler, işverenlerin sendika karşıtı politikaları, kamu politikalarının sendikalar aleyhine değişmesi ile iş gücünün ve sanayinin yapısındaki değişimlerdir.

II. Dünya Savaşı sonrası dünya ekonomisini hegemonyası altına alan Amerika, önce Avrupa olmak üzere, sonra Japonya ve daha sonra da yeni sanayileşen ülkelerin katkısıyla kızışan uluslararası rekabetle karşı karşıya kaldı. Hem uluslararası hem de Amerikan iç piyasasında, sendikalı işletmeler işçi maliyetlerinin yüksekliğinden dolayı rekabet edemez hale geldiler.

Bu sebeple, işverenler, sendikalardan kurtulmaya çalışırken, sendikalar, bir taraftan uluslararası piyasada etkin olamamaları ve diğer taraftan da, iç piyasada giderek artan sendikasız sektörlerin çoğalması karşısında zayıflamaları nedeniyle her iki piyasada da işverenler karşısında güç kaybına uğradılar⁴¹.

1970'lerde ortaya çıkan kriz neticesi (enerji ve gıda fiyatları, doların değerindeki ve faiz oranlarındaki değişimler) ortaya çıkan çalkantı ve belirsizlik, Amerika'da tercih edilmiş olan kitle üretim tekniğinin aksine, piyasa şartlarına daha çabuk cevap veren esnek üretim tekniği kullanan işletmelerin lehine işledi. Artan esnek üretim teknikleri ve rekabet stratejileri, işverenleri New Deal'le oluşturulan katı iş tanımlarını terk etmeye ve esnek iş tanımlarını benimsemeye itti. Neticede, bir zamanlar etkin örgütsel yapılarla uyumlu olarak algılanan standart sendika fonksiyonları, şimdi örgütsel etkinliğe bir engel olarak görülmeye başladı.

⁴⁰Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. Mc Kersie, a.g.e., s. 3.

⁴¹Michael J. Piore, a.g.e., s. 393, 400.

Aynı şekilde, önceleri alım gücünü yükselterek Amerikan sanayisini yaşatacak bir araç olarak görülen sendikalar, şimdi genel milli ekonomik refaha engel olarak görülmeye başlandı⁴².

Endüstri ilişkilerinde değişmeyi etkileyen bir diğer faktör de, işverenlerin sahip oldukları değerler ve sendika karşıtı stratejileridir. Chaison ve Rose'a göre işverenlerin sendika karşıtı tutumu ve kamu politikaları sendikaları zayıflatan asıl unsurlardır. Bunların dışındaki diğer faktörler (mesela, emek piyasalarındaki değişmeler, kamu oyunun tutumu) tali unsurlar olarak kalmaktadır⁴³.

Amerikan işverenlerinin, New Deal endüstri ilişkileri sisteminde ortaya konan "işçi-işveren arasında meşru bir çatışmanın varlığı" tezini gerçekte kabul etmedikleri ileri sürülmektedir. Bu sebeple, Kochan ve diğerleri görünürde, sendikaların, işverenlerce meşru bir taraf olarak görülmesini, onların "ideolojilerindeki" bir değişmeye bağlanmasının yanlış bir yorumlama olduğunu söylemektedirler. Onlara göre, işverenlerin bu kabulü, New Deal şartları altında sendikalardan kurtulmanın yüksek maliyetinden kaçınmaya dayanan "pragmatik" ve "stratejik" bir tercihtir. Esasen, işverenler, sendikalara karşı çifte standarda sahip olagelmışlerdir. İşverenler, bir taraftan sendikaları demokratik toplumun temel unsurlarından biri olarak görürken, kendi işletme veya mülkiyetleri içinde istenir veya kabul edilebilir olarak görmemektedirler⁴⁴.

Sürekli olarak sendikalardan kurtulmak, en azından onların fonksiyonlarını azaltmak amacıyla işverenler, bir taraftan sendikasız bir endüstri ilişkileri sistemi kurmak için sendikasız sektörde oluşan ve sendikaları dışlayan insan kaynakları yönetim tekniklerini sendikalı sektöre taşıırken, diğer taraftan da "çalışma hakkı" yasasının yürürlükte bulunduğu, ucuz işgücü ve sendika karşıtı sosyal ve siyasal bir çevrenin etkin olduğu güney eyaletlerine ya mevcut işlerini taşımışlar ya da yeni yatırımlarını buralara yapmışlardır⁴⁵. Ucuz işgücü ve sendikasız işletme arayışlarına giren Amerikan işverenleri, başta Meksika olmak üzere deniz aşırı ülkelere de yönelmiş ve yatırımlarını buralarda bulunan gelişmekte olan veya yarı gelişmiş ülkelere kaydırmışlardır.

Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde sendikaların güçlerini zayıflatan en önemli unsurlar doğrudan veya dolaylı olarak sendikaların faaliyetlerini, etkinliklerini sınırlayan kamu politikalarıdır. 1959 tarihli Landrum-Griffin (veya İşçi-İşveren Rapor ve İfşaat Kanunu) bir taraftan sendikaların iç yönetimlerine sıkı düzenlemeler getirirken, diğer taraftan kamu oyununda sendikaların imajını zayıflatmıştır. Daha sonraki yıllarda, bireysel hakları sağlayan kanunların çıkarılması ve sendikaların toplu pazarlık yoluyla sağlayacakları hakları ikame etmesi de sendikaları zayıflatan bir unsur oldu. 1981'de, Reagan idaresinin Hava Trafiği Kontrolörleri

⁴²Aynı eser, s. 393-94.

⁴³Gory N. Chaison ve Joseph B. Rose, "The Macro Determinants of Union Growth and Decline", *The State of the Unions*, (Ed. George Strauss, Daniel G. Gallapher ve Jack Fiorito), Industrial Relations Research Association Series, Madison, WI., 1991, s. 36.

⁴⁴Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. Mc Kersie, a.g.e., s. 7,9,14,15.

⁴⁵Aynı eser, s. 47,70.

(PATCO kararı) grevini kırması, Milli Çalışma İlişkileri Kurulu'nun (NLRB) geçmişte çalışanlar lehine olan tutumunu işverenler lehine bozması, sendikaların gücünü iyice kırmıştır. Genel olarak, yasal gelişmeler, işverenler yararına, sendikasız bir ortam için fırsat sağladı. Bu durum, işçilerin taleplerine karşı gelmenin riskini işverenler için azaltırken, daralan alternatifler, sendikaların işverenlerle uyuşmazlıklarının maliyetini artırdı⁴⁶.

Reagan idaresi ile başlayan sendikasızlaştırma çabaları, tercih edilen ekonomik politikanın uygulamaya geçirilmesiyle ilgilidir. Sendikaların etkisini azaltmaktaki amaç işverenler önündeki engelleri kaldırarak yatırımı hızlandırmak ve istihdamı artırmaktı⁴⁷. 1980'li yıllarda güç kazanan neo-liberal ekonominin etkisiyle endüstri ilişkilerinden beklentiler değişime uğradı. New Deal'deki ekonomik gelişme için endüstri ilişkilerinde istikrarın şart olduğu görüşü, yerini esnek bir endüstri ilişkilerinin gerekli olduğu kanaatine bıraktı. Bu çerçevede, 1960'lardan itibaren, emek ve mal piyasalarındaki değişmelere işverenler kendilerini adapte ederken, sendikalar ve devlet New Deal modeli içinde kaldılar⁴⁸. Sonuçta, işverenler, endüstri ilişkilerinde yenilikler getiren ve öncülük eden taraf olurken, sendikalar, gelişmelere karşı köklü ve tutarlı politikalar üretememiş, devlet ise, gelişmelere paralel olarak, endüstri-ilişkilerinin yasal çerçevesini oluşturacak yeni düzenlemelere gitmemiştir.

5.2. Yeni Eğilimlerin Nitelikleri

Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin gerçekten bir değişim içinde olup olmadığı halen tartışılmaktadır. Mesela, Amerikan endüstri ilişkileri sisteminde bir değişimin olmadığını savunan Aronowitz'e göre, Amerikan İhtilali'nden beri süregelen ve yarı resmi devlet politikası olan işçilerin bastırılması sistemi New Deal ile ortadan kalkmamış, bugün de devam etmektedir⁴⁹. Buna karşılık endüstri ilişkilerinde değişimin varlığını kabul edenler arasında ise değişimin kaynak, derece ve trendi üzerinde görüş ayrılıkları vardır.

S. M. Lipset'e göre Amerikalılar liberal, devlet müdahalesine karşı, laies-faire anlayışına sahip ve ferdiyetçidirler. Bu bağlamda işverenlerin sendikalara karşı olduklarını ifade eden Lipset, sosyal ve ekonomik şartların uygun hale gelmesiyle işverenlerin sendikaları elimine etmeye çalıştığını ileri sürmektedir⁵⁰. Endüstri ilişkilerinde değişimin varlığını kabul

⁴⁶M. F. Bognanno ve Edilberto Montemayor, "Change in the Balance of Union-Management Power: The American Case", *The Journal of East and West Studies*, Vol. 18, No.2 (October 1989), s. 50-51.

⁴⁷Chris Engels ve Brian Brooks, *Trade Unions in the 1980's: Some Lessons for the Future*, Industrial Relations Research Centre Monograph 26, The University of New South Wales, Kensington, Avustralya, August 1990, s. 6.

⁴⁸Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. Mc Kersie, a.g.e., s. 13, 231.

⁴⁹Stanley Aronowitz, "Comment", Review Symposium: The Transformation of American Industrial Relations", (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No 3, April 1988, s. 443.

⁵⁰Seymour Martin Lipset, "Comment" Review-Symposium: The Transformation of American Industrial Relations, (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No. 3, April 1988, s. 448-49.

eden George H. Hildebrand, yeni endüstri ilişkilerinde "Y" teorisinin "X" teorisinin yerini aldığını, toplu pazarlık sahasında ise New Deal'daki "dağıtıcı" (distributive) pazarlığın yerini "bütünleştirici" (integrative) pazarlık anlayışına bıraktığını ileri sürmektedir⁵¹.

Değişmelerin New Deal endüstri ilişkileri sistemini toptan değiştiren gelişmeler olduğunu savunanlara göre, mesela Audrey Freedman, değişmeler endüstri ilişkilerine dışarıdan -sendikasıız sektör, uluslararası rekabet, kuralsızlaştırma (deregulasyon) gibilmektedir. Ayrıca, istihdam 1960'lara oranla 1970'lerde hem daha esnek ve hem de daha uyum sağlayıcıdır. Bu sebepler endüstri ilişkilerinde köklü bir değişime yol açmıştır⁵². John Dunlop'a göre ise, 1980'lerdeki endüstri ilişkilerinde meydana gelen değişmeler geçici mahiyettedir ve köklü bir dönüşümü ifade etmemektedir. Dunlop çevre faktörlerinden bazılarının etkisinin devam edeceğini, bazılarının da devam edecek bir miras bırakacağını belirtmektedir. Bu çerçevede, Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin çıktılarının yeni çevre şartlarına göre değiştiğini kabul etmekle birlikte, sistemin temel özelliklerinin henüz değişmediğini ileri sürmektedir⁵³.

1920-30'lu yılları ile 1980'li yıllardaki değişmeler arasında ilişki kuran Heckscher'e göre değişimin kaynağında toplumun geniş çaplı olarak yapı değiştirmesi yatmaktadır. Nasıl ki 1920'li yıllarda kitle üretimi Amerika'da meslek sendikacılığına kaynaklık eden sosyal katmanları değiştirmiş ve endüstri sendikacılığını yaygınlaştırmış ise, sanayi-ötesi topluma geçiş süreci de endüstri sendikacılığının sosyal tabanını erozyona uğratmıştır. Bu uzun dönemli geçiş süreci, endüstri sendikalarını sosyal ilginin merkezinden marjinal bir noktaya çekmiştir. Sanayi-ötesi toplum şartlarında sendikacılık yok olmayacaktır. Fakat endüstri sendikacılığının yerini yeni bir sendikacılık türü "derneksel veya birlik tipi (associational)" sendikacılık alacaktır. Bu tip bir sendikacılık işçilerin değişen bağlılık anlayışına, esnek yönetim sistemine ve hızlı ekonomik değişmelere uygun bir şekildir⁵⁴.

Değişmelerin trendi devletin endüstri ilişkilerinde etkin bir rol alacağını işaretlerini vermektedir. Hali hazırda sendikaların kaybolan ekonomik ve siyasal güçleri, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, istihdamla ilgili düzenlemelerde devleti yeniden gündeme getirmiştir. Özellikle son 20-25 yıllık dönem göz önüne alınırsa çalışanların taleplerinin toplu pazarlık yoluyla değil, fakat daha çok düzenleyici kanunlarla sağlandığı ortaya çıkmaktadır⁵⁵. Eğer bu geçmiş dönem gelecek için yol gösterici ise, istihdam, çalışma standartları ve işçileri koruyucu

⁵¹George Hildebrand, " 'Comment', Review-Symposium: The Transformation of American Industrial Relations, (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41. No 3, April 1988, s. 445-46.

⁵²Audrey Freedman, "How the 1980's Have Changed Industrial Relations?", *Monthly Labor Review*, May 1988, s. 35.

⁵³John T. Dunlop, "Have the 1980's Changed U.S. Industrial Relations?" *Monthly Labor Review*, May 1988, s. 29-33.

⁵⁴Charles C. Heckscher, *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, Basic Books, New York, 1988, s. 7-8.

⁵⁵Aynı eser, s. 253.

yeni düzenlemeler toplu pazarlık ve personel politikaları yerine yasamanın girişimiyle gerçekleşecektir⁵⁶.

5.3. Amerikan Sendikacılığında Güncel Gelişmeler:

Amerikan sendikacılığı üye kaybetmeye devam etmektedir. Bu trendde dört önemli gelişme ortaya çıkmaktadır:

Birincisi, Milli Çalışma İlişkileri Kanunu'nun 1935 yılında kabul edilmesinin yol açtığı süreçte sendikalar 1930 ve 1940'lı yıllarda özel sektörde üye sayılarının hızla artırdılar. Bu gelişmede yasanın çalışanlara örgütlenme hakkı sağlaması ve toplu pazarlık yoluyla iş güvencesi, ücret ve sosyal yardımları yasal güvence altına alınması belirleyici olmuştur.

İkincisi, 1960'lara kadar yaklaşık %2 gibi düşük bir oranda kalan kamu sektöründeki örgütlenme oranının ABD Başkanı Kennedy'nin idari kararı ile Kamu sektöründe sendikalaşma hızlı şekilde artmıştır. 1980 yılından bu yana ise kamu sektöründeki üye artışı yavaş ancak sürekli bir şekilde artmaya devam etmektedir.

Üçüncüsü ise, 1955 yılında özel sektörde sendika yoğunluğu bugüne kadar görülen en üst seviyeye %35 oranına çıkmıştır. Bu yaklaşın üç işçiden birinin sendika üyesi olması anlamına gelmektedir. Bu oran aynı zamanda işçilerin siyasal güçlerinin ve kamuoyu gücünün de zirvede olduğu anlamına gelmektedir. Ancak, özel sektör sendika yoğunluğu bu tarihten itibaren yavaş yavaş azalmaya başlamış ve 2010 yılında yaklaşık %7'ye düşmüştür.

Dördüncü eğilim ise, kamu sektöründeki sendikal yoğunluğun artmasıdır. Bu artış mahalli idareler ve eyaletlerde kamu görevlilerinin sendikalaşmalarına izin vermeleri sonucu gerçekleşmiştir. Kamu çalışanlarının sendikalaşması mahalli idarelerde %42; eyaletlerde %31 ve Federal düzeyde ise %27 oranındadır. Özel sektördeki sendikalaşmadaki düşüklük ile kamu sektöründeki sendikalaşma oranındaki yükseliş ABD'nin tarihinde ilk defa kamu sektöründe çalışan sendikalı sayısı özel sektörde çalışan sendikalı üye sayısını geçmiştir. 2009 yılında toplam sendikalı işçi sayısı 15.3 milyon olmuştur. Sendikalaşma oranı ise işgücünün %12.3'ünü oluşturmaktadır. Sayısal olarak özel sektörde 7.4 milyon işçi sendika üyesi iken kamu sektöründe bu sayı 7.9 milyondur.⁵⁷

2012 yılı itibariyle Amerikan sendikalarına ilişkin verilere bakıldığında; toplam sendikalı işçi sayısının 14.4 milyon; ücretli ve maaşlı işçilerin sendikalaşma oranını %11.3'e düşmüştür. 1983 yılı sendikalaşma oranı %20.1 ve sendikalı işçi sayısı ise 17.7 milyon olduğu dikkate alındığında Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikalarda güç kaybının devam etmekte

⁵⁶Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. McKersie, " 'Reply', Symposium: The Transformation of American Industrial Relations, (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No 3, April 1988, s. 454.

⁵⁷ Michael R. Carrel ve Christina Heavrin, *Labor Relations and Collective Bargaining*, Pearson Education Inc., Boston, 2013, s.13-14.

olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe sendikalaşma oranı %35 iken özel sektörde ise bu oran %6.6'dır. Sayısal olarak da üye sayısında azalma görülmektedir. 2012 yılı itibariyle, özel sektörde 7.0 milyon işçi sendika üyesi iken kamu sektöründe bu sayı 7.3 milyondur.

Sendika üyelerinin bazı özellikleri şu şekildedir:

Cinsiyet açısından erkeklerin sendikalaşma oranı %12 iken kadınların oranı ise, %10.5'dir. Bu oran erkeklerin daha fazla sendikalaşma eğilimine sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte 1983 yılı verileriyle karşılaştırıldığında ki sırasıyla bu oranlar erkeklerde %24.7 kadınlarda ise %14.6'dır. Bu oranlar, kadın ve erkekler arasında sendikalaşma oranının birbirine yaklaşıırken kadınların sendikalaşmada daha istikrarlı olduklarının da bir göstergesidir.

Sendikalı işçiler yaş grupları açısından ele alındığında 55-64 yaş grubunda olan işçilerde sendikalaşma oranı %14.9 iken en genç grupta yaşı 16 ile 24 arasında olanlarda sendikalaşma oranı %4.2'dir.

Çalışanların tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma şekillerine göre sendikal üyeliklerine bakıldığında tam zamanlı çalışanların % 12.5 iken yarı zamanlı çalışanların oranı %6.0'dır.

Sendikaların 2012 yılında temsil ettiği üye sayısı 15.9 milyon olmuştur. Bu sayı sendika üye sayısından (14.4 milyon) fazladır. 1.6 milyon işçi sendika üyesi olmamakla beraber sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçileri kapsamaktadır.

Yine 2012 yılında sendikalı işçilerin gelirleri ile sendikalı olmayan işçilerin karşılaştırılması yapıldığında sendikalı işçilerin haftalık ücretlerinin 943 Amerikan Doları olmasına karşılık sendika üyesi olmayan işçilerin haftalık ücretleri ise 742'dir.⁵⁸

Sendikaların örgütlenmesi taban ve üst örgütlenmeler şekline olmaktadır. Milli sendikalar olarak adlandırılan sendikalar aban sendikaları kurma ve kapatma kabiliyetleri ile strateji ve grev fonlarını kontrol etmeleri nedeniyle oldukça güçlüdürler. Taban örgütlenmeleri günlük faaliyetlerde bulunurlar. Toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışanların haklarını savunmak ve güçlendirmeye çalışırlar. Ayrıca toplu pazarlık ve grevle sonuçlanan uyuşmazlıklar sonrası yeni sözleşme için pazarlığa girişmek de bu seviyedeki sendikaların fonksiyonları içindedir. Grev fonlarının merkezileştirilmesi ortak kurallar geliştirme ve grevleri etkin şekilde gerçekleştirme kabiliyetini artırır.

Amerikada üst örgütlenmede en önemli sendika AFL-CIO'dur. AFL-CIO'nun fonksiyonları:

Amerikan sendikal hareketinin siyasal ve kamusal sesi olmak, talepler alanlarda dile getirmek

- Üyeleri arasındaki uyuşmazlıkları çözmek
- Cinsiyet veya etnik ayrımcılığa karşı politikalar ve etik ilkeler geliştirmek

⁵⁸ Bureau of Labor Statisitc, **News Release**, Januray 23, 2013 , s. 1-2.

- Uluslar arası işçi sendikalarıyla ilişki kurmak.

Uzun yıllar tek başına en büyük üst örgüt olan AFL-CIO son yıllarda ortaya çıkan bir başka üst organizasyon tarafından meydan okumaya maruz kalmıştır. 2005 yılında yine AFL-CIO içinden ayrılan bir grup sendika “Kazanmak İçin Değiş” (Change to Win) adı verilen yeni bir hareket başlatmışlardır. 5.5 milyon işçiyi temsil eden bu federasyon dört önemli sendikaya International Brotherhood of Teamsters (IBT), Service Employees International Union (SEIU), United Food and Commercial Workers International Union (UFCW) üye olarak sahiptir.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

1960'lardan itibaren, emek ve mal piyasalarındaki değişmelere işverenler kendilerini adapte ederken, sendikalar ve devlet New Deal modeli içinde kaldılar⁵⁹. Sonuçta, işverenler, endüstri ilişkilerinde yenilikler getiren ve öncülük eden taraf olurken, sendikalar, gelişmelere karşı köklü ve tutarlı politikalar üretememiş, devlet ise, gelişmelere paralel olarak, endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesini oluşturacak yeni düzenlemelere gitmemiştir. ABD Endüstri ilişkilerinin dönüşümü ve dönüşümü hazırlayan koşullar incelendiğinde 1980'den itibaren görülen sendikaların üye kaybı, toplu pazarlıklarda sendikaların tavizleri, insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerini almaya başlaması gibi durumların yaşandığı görülmektedir.

⁵⁹Thomas A. Kochan, Harry C. Katz ve Robert B. Mc Kersie, a.g.e., s. 13, 231.

Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi ABD’de endüstri ilişkilerinde değişime yol açan faktörler arasında değildir?

- a. Uluslararası ekonomik rekabetin artması,
- b. Teknolojideki yeni gelişmeler,
- c. İşverenlerin sendika karşıtı politikaları,
- d. İş gücünün ve sanayinin yapısındaki değişimler
- e. Entellektüellerin işçi hareketlerine karşı tutumlarını değiştirmeleri

2) Bazı araştırmacılar göre Amerika’da endüstri ilişkilerinde sendikaları zayıflatan asıl unsurlar hangi şıkta doğru olarak verilmiştir?

- a) İşverenlerin sendika karşıtı tutumu
- b) İşverenlerin sendika karşıtı tutumu ve kamu politikaları
- c) Emek piyasalarındaki değişimler ve işverenlerin sendika karşıtı tutumu
- d) Kamu oyunun tutumu ve kamu politikaları
- e) Emek piyasalarındaki değişimler

3) Aşağıdakilerden hangisi Amerikadaki en büyük işçi sendikaları üst örgütlenmesidir?

- a) NAFTA
- b) ETUC
- c) AFL-CIO
- d) LAFTA
- e) ICFTU

4) ABD’deki endüstri ilişkileri sistemiyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi ortaya atılan görüşlerden biri değildir?

- a) İşçilerin bastırılması sistemi New Deal ile ortadan kalkmamış, bugün de devam etmektedir
- b) Sosyal ve ekonomik şartların uygun hale gelmesiyle işverenlerin sendikaları elimine etmeye çalıştığını ileri sürmektedir
- c) Yeni endüstri ilişkilerinde "Y" teorisinin "X" teorisinin yerini aldığı belirtilmektedir.
- d) Toplu pazarlık sahasında ise New Deal'daki "dağıtıcı" pazarlığın yerini "bütünleştirici" pazarlık anlayışına bıraktığını ileri sürülmektedir.
- e) Sanayi-ötesi toplum şartlarında sendikacılık yok olacaktır.

5) Endüstri ilişkileri alanında geliştirdiği sistem teorisinin sahibi Dunlop ABD’deki endüstri ilişkilerindeki gelişmelerle ilgili olarak çevre faktörlerinden bazılarının etkisinin devam edeceğini, bazılarının da devam edecek bir miras bırakacağını belirtmektedir. Bu çerçevede, Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin temel özelliklerinin henüz değişmediğini ileri sürmekte birlikte yeni çevre şartlarına göre sistemin unsurlarından birinin değiştiğini kabul etmektedir. Bu unsur sistemin hangi unsuru olabilir?

- a) Girdiler
- b) Süreç
- c) Çıktılar
- d) Geri besleme
- e) Çevre unsurları

6) ABD’de 1960’lardan itibaren, emek ve mal piyasalarındaki değişmelere işverenler kendilerini adapte ederken, sendikalar New Deal modeli içinde kalmışlardır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

7) ABD’de Değişmelerin trendi devletin endüstri ilişkilerinde etkin bir rol alacağını işaretlerini vermektedir. Hali hazırda sendikaların kaybolan ekonomik ve siyasal güçleri, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, istihdamla ilgili düzenlemelerde devleti yeniden gündeme getirmiştir.

- a) Doğru
- b) Yanlış

8) ABD’de bütün değişim ile ilgili gelişmelere rağmen işçilerin sendikalaşma oranları hala hizmetler sektörü yerine sanayi sektöründe yüksektir?

- a) Doğru
- b) Yanlış

9) Endüstri ilişkileri açısından ABD’de 1920-30’lu yılları ile 1980’li yıllardaki değişmeler arasında ilişki kuran Heckscher’e göre değişimin kaynağında toplumun geniş çaplı olarak yapı değiştirmesi yatmaktadır. Bahsedilen yapı değişikliği nedir ve endüstri ilişkilerini neden , nasıl etkilemiştir?

10) 1970’lerde ortaya çıkan petrol krizinin ABD endüstri ilişkileri üzerindeki etkileri nelerdir?

Cevaplar

1)e, 2)b, 3)c, 4)e, 5)c, 6)a, 7a, 8)b

6. AVRUPA' DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

6.1.Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri

6.2. Günümüzde Avrupa Endüstri İlişkileri

6.2.1. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan ayırıcı faktörler

6.2.2. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde ortak özelliklerin ortaya çıkmasına sebep olan faktörler

6.2.3. Avrupa Ülkelerinde Endüstri İlişkilerinde Korporatizm

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Avrupa’da tek bir endüstri ilişkileri sistemi mi var?**
- 2) Endüstri ilişkileri neden İngiltere’de kıta Avrupasından farklıdır?**
- 3) Kıta Avrupasında endüstri ilişkileri neden güney ve kuzey ülkelerinde farklıdır?**
- 4) Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinde ortak olan özellikler yok mu?**
- 5) İdeolojik farklılıklar Avrupada endüstri ilişkilerini nasıl şekillendirmiştir?**
- 6) Liberal devlet anlayışı Avrupada endüstri ilişkilerinin gelişmesini geçiktirmiş midir?**
- 7) Korporatizm nedir? Endüstri ilişkileri açısından neden önemlidir?**

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri	Sanayileşme sürecinde başta Sanayi Devrimi'nin doğduğu yer olan İngiltere olmak üzere Avrupa'da görülen endüstri ilişkileri hakkında bilgi sahibi olunması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Avrupa ülkelerindeki endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan ayırıcı faktörler	Sendikalaşma yoğunluğu, endüstri ilişkilerinde karar alma seviyesi, yasal düzenlemeler ve ideolojik farklılıkların, Avrupa'da endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan ayırıcı faktörler olduğunun öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Marxizm
- Sosyalizm
- Anarşizm
- Fabianizm
- Kooperatifçilik
- Owenizm
- Korporatiz
- İşçi Cephesi
- Anorko-sendikalizm
- Nötrleştirici politikalar
- Auroux Reformu (1982)

Giriş

6.1. Avrupa'da Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri

Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin tarihsel dönüşümü oldukça karmaşık bir yapı arz etmektedir. Bugün Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemleri hem birbirinden farklılıklar, hemde birbirine benzerlikler sergilemektedirler. Tarihsel olarak endüstri ilişkileri sistemlerinin her ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel, ideolojik yapılarından ve takip edilen endüstri ilişkileri politikalarından etkilendiği şüphesizdir. Ekonomik bütünleşmede alınan mesafelere rağmen Avrupa'da tek bir endüstri ilişkileri sistemi değil, fakat farklı endüstri ilişkileri sistemlerinin varlığı söz konusudur.

Endüstri ilişkileri problemleri, tabiatıyla, ilk olarak sanayi inkılabını gerçekleştiren İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Dünya tarihi içinde en önemli dönüm noktalarından birini ifade eden endüstri devrimi ve onun ortaya çıkardığı sorunlarla ilk karşılaşan ülke olarak İngiltere, problemlere çözüm üretmek zorunda kalmış ve kendi kendinin örneği olmuştur. Nisbi olarak daha geç sanayileşen ülkeler; yani Amerika, Almanya, Fransa ve diğer Avrupa ülkeleri, İngiltere uygulamalarından dersler alarak kendilerini sanayileşmenin getirdiği olumsuz sonuçlardan korumaya çalışmışlardır. Mesela İngiliz sanayi şehirlerindeki olumsuz şartların daha sonra sanayileşen ülke şehirlerinde oluşmadığı karşılaştırmalı çalışmalarda ortaya konmuştur⁶⁰.

Endüstri ilişkilerinin gelişmesinde genel bir trend olarak şu gelişmeler görülmektedir:

1- Başlangıçta 19. yüzyıl boyunca çalışma ilişkilerinde liberalizmin hakimiyeti nedeniyle sendikalaşma hakkı yasaklanmıştır.

2- Daha sonra ise bu hak tanınmıştır.⁶¹

3- 20. yüzyılla birlikte sendikalar ve işçi hareketleri sisteme entegre edilmiştir.

Bir diğer özellik ise, bu aşamaların tamamlanmasının her ülke için aynı zamanda olmamasıdır. Gelişmeler,

bazı ülkelerde yumuşak,

bazı ülkelerde ise yoğun çatışmaların sonucu gerçekleşmiştir.

Genel olarak geçişler İngiltere'de yumuşak, Kıta Avrupa'sında ise yoğun sınıf çatışmaları şeklinde olmuştur.

Sanayileşmenin derinleşmesi kadar sosyal ve siyasal gelişmelerin ve düşünce hareketlerinin sendikal hakların kazanılmasına etkide bulunduğu görülmektedir. Bu durum, sendikal hakların kazanılmasıyla sanayileşme ve ekonomik gelişme arasında doğrudan bir bağ

⁶⁰Everett M. Kassalow, *Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison*, Random House, New York, 1969, s. 17.

⁶¹Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta, İstanbul, 1994, s. 12-13.

bulunmayışı, sosyal ve siyasal düşüncelerdeki gelişmelerin etkinliğini ortaya koymaktadır. Mesela işçilerin koalisyon yani örgütlenme yasakları Fransa'da 1841'de Almanya'da 1861'lerden sonra, İngiltere'de 1871 ve İtalya'da ise 1899 yılında kaldırılmıştır⁶². Buradan da anlaşıldığı üzere, İngiltere'den daha sonra sanayileşmeye başlayan Fransa ve Almanya, sendikal hakları İngiltere'den önce tanımışlardır. İtalya ise sanayileşmeden bağımsız olarak sendikal hakları yasalaştırmıştır.

Tarihi gelişim, İngiltere ve Kıta Avrupası'nda endüstri ilişkilerindeki gelişmelerin farklı olduğunu göstermektedir:

Genel olarak Avrupa işçi hareketleri Marxist, Sosyalist ve Anarşist doktrinlerin etkisiyle sadece işçiler için değil; fakat bütün toplumu topyekün değiştirme amacı taşımışlardır⁶³. Ancak ;

Sendikal hareketlerin ihtilalci karakteri sanayileşme, demokratikleşme sürecinde geliştirilen sosyal politikalar neticesi yumuşamış ve evrimci bir çizgiye oturmuştur. Mesela İngiltere'de, Sosyalist, fakat Marxist olmayan Fabianizm, Kooperatifçilik, Owenizm gibi akımlar sonucu, işçi hareketlerinin radikalizmi yumuşamıştır⁶⁴.

Aynı zamanda hükümetlerin sendikaların çeşitli amaçlarla kurulmuş fonlarına mali destek vermeleri de bu süreçte etkili olmuştur. Sendikalar hedeflerini barışçı yollarla, yasal sosyal reformlar, toplu pazarlık, kooperatifçilik gibi yollarla gerçekleştirme eğilimine girmişlerdir. 1900'lerde yazılı toplu sözleşmeye karşı çıkan sendikalar bu eğilimleriyle sınıf savaşının yumuşatılmasını kabul etmiş oluyorlardı⁶⁵.

Fransa, benzer endüstri ilişkilerine sahip İtalya ve İspanya'da gelişmeler, İngiltere'den hayli farklı olmuştur;

Fransa'da Anarko Sendikalizmin veya İhtilalci Sendikacılık anlayışının gelişmesi, bu ülkenin Batı Avrupa sendika hareketlerinin gelişmesinde bir istisna olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Anarko Sendikalizm siyasal katılmaya sıcak bakmamış, devlet, siyasal partiler ve parlamentodan uzak durmayı tercih etmiştir. İşçi partileri de dahil olmak üzere, tüm siyasal partileri yönetici sınıfın müttefiki olarak gören Anarko Sendikalistler, toplu pazarlığı da

⁶²Murat Demircioğlu, *Dünyada İşçi Sendikaları*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 14, İstanbul, 1987, s. 66, 92, 185, 223.

⁶³Everett M. Kassalow, a.g.e., s. 7, 14.

⁶⁴Nusret Ekin, a.g.e., s. 75-76.

Toker Dereli, *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de)*,

Fakülteler Matbaası, İstanbul 1975, s. 169-70.

⁶⁵Everett M.Kassalow, a.g.e., s. 15, 17, 66-67.

kapitalizme hizmet eden bir müessese olarak kabul etmişlerdir. İşçilerin işverenlerle pazarlığa girmeden, ancak, eylemlerle, tek taraflı olarak haklarını elde edebileceklerini savunmuşlardır⁶⁶.

Avrupa Latin ülkelerindeki trendi belirleyen önemli unsurlar arasında aşağıdaki faktörler öne çıkmaktadır;

- i. Bu ülkelerdeki sanayileşme sürecinin Kuzey ülkelere oranla daha yavaş olması,
- ii. Devletin merkeziyetçi yapısı,
- iii. Yoğun sınıf çatışması ve
- iv. İşçi hareketlerindeki komünist-sosyalist hakimiyet.

Fransa, 1950'lere gelindiğinde dahi ekonomik açıdan Almanya ve İngiltere'nin gerisindeydi. İtalya'nın ise 1960'lara kadar az gelişmiş bir ülke olduğu söylenebilir. 20. asrın başında, hala kitle üretimine geçmemiş ve kapitalist gelişme sürecini tamamlamamış olan Fransa, bir taraftan çalışanların yüksek gelir beklentilerini karşılayamazken; diğer taraftan da istihdam şartlarını geliştirememiştir. Bu faktör işçilerin topluma entegre olmasını önlediği gibi, onları daha devrimci bir çizgiye itmiştir. İşverenlerin, diğer Avrupa ülkelerine nazaran sendikalara daha şiddetle karşı olmaları ve Fransız halkının devlete karşı şüpheli tavrı, sendikaların devrimci eğilimini güçlendirmiştir. Küçük sanayinin yaygınlığı ise Anarko Sendikalist hareketin taban bulmasına yol açmıştır⁶⁷.

I. Dünya Savaşı sonrası kitle üretimi yaygınlaşmaya başlayınca, yarı vasıflı ve vasıfsız işgücündeki artış, Anarko Sendikalizmin yerini 1930'lara doğru kitle sendikacılığına bırakmaya zorlamıştır. Ancak Fransa'daki ideolojik temele dayalı sendikal parçalanmalar sürekli ve başarılı bir kitle sendikacılığının oluşmasını önlemiştir. Hatta, bu, 1930'ların ortasında Halk Cephesinin -ki oldukça geniş bir koalisyonu, çeşitli sendika ve partileri içeriyordu- oluşması bile kitle sendikacılığının gelişmesine katkıda bulunamamıştır. Oysa aynı yıllarda, diğer Avrupa ülkelerindeki endüstri sendikacılığı gelişmiş ve toplumla bütünleşme fonksiyonunu tamamlamıştı. Kitle sendikacılığının zayıflığı ve sendikacılığın siyasallaşması, politik yollarla taleplerin gerçekleştirilmesini, sendikaların bir stratejisi olarak ortaya çıkarıyordu. Sendikaların siyasallaşmasının bir diğer nedeni ise, hiç şüphesiz Fransa'da devletin ekonomik hayata müdahalesinin yoğunluğu olmuştur. Böylece devlet endüstri ilişkilerini hem siyasallaştırmış ve hem de kontrolü altına almıştır⁶⁸.

Avrupa'da sendikalar, genel olarak hem devlet karşısında bağımsızlıklarını korumuşlar ve hem de pek çok ülkede siyasal partilerle yakın ilişkiler kurarak kamu politikalarının oluşumuna katılmışlardır. Bununla birlikte, zaman zaman hükümetler, işçi hareketlerini kontrol etmek için, kendi kurdukları sendikaları desteklemişlerdir. Bu gelişmeler daha çok

⁶⁶ Frederic Meyers, "France", *International Handbook of Industrial Relations: Contemporary Developments and Research*, (Ed. Albert A. Blum), Greenwood Press, Westport, Connecticut , 1981, s. 169, 171-72.

⁶⁷ Everett M. Kassalow , a.g.e., s. 103-09.

⁶⁸ Aynı eser, s. 108-19.

antidemokratik siyasal rejimlerde ortaya çıkmıştır. İtalya'da Faşist yönetim 1930'larda Faşist sendikaları bağımsız sendikalara karşı desteklemiş ve *korporatist** bir sistem kurulmuştur. Almanya'da da Naziler, 1933'de sendikaları dağıtarak bütün işçileri "işçi cephesi" altında teşkilatlandırmışlardır⁶⁹.

Avrupa'da endüstri ilişkilerinin gelişimi ve aktörlerinin rolleri, sanayileşme sürecinden olduğu kadar, ülkelerin sahip olduğu siyasal sistemler ve sendikaların ideolojilerinden de etkilenmiştir. Bu durum, farklı ülkelerde farklı endüstri ilişkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte, II. Dünya savaşı sonrasında Batı Avrupa ülkelerinde siyasal rejimlerin arasındaki temel farklılıkların giderilmesi, daha sonra görüleceği gibi, endüstri ilişkilerinde, eskiye oranla, nisbeten ortak politikaların geliştirilmesine yol açmıştır. Siyasal rejimlerin benzeşmesi yanısıra, özellikle refah devleti anlayışı ve ekonomide Keynesçi politikaların uygulamaya konulmaları, bu eğilimin ana kaynağını oluşturmuştur.

6.2. Günümüzde Avrupa Endüstri İlişkileri

Yukarıda Avrupa endüstri ilişkilerinin oluşumunda üç önemli dönemin var olduğu ortaya konulmuştur. Sanayileşmenin yanı sıra, sosyal ve siyasal gelişmeler, bu dönüşümün alt yapısını oluşturmuştur. Bu dönüşümlerle, başlangıçta liberalizmin etkisi altında bastırılan sendikalara daha sonra koalisyon yapma, örgütlenme hakkı tanınmış ve üçüncü aşamada ise işçi hareketlerinin toplumla bütünleşmesi sağlanmıştır.

Tarımdan sanayi toplumuna geçişin tamamlandığı 20.yüzyılın ilk çeyreğinden sonra, Avrupa ülkelerinin pek çoğunda endüstri ilişkilerinin ekonomik, sosyal ve siyasal hareketlere paralel olarak dönüştüğü, geliştiği bir vakıadır. Bugünkü sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde mevcut olan endüstri ilişkilerinde, hem birbirine benzeyen, hem de birbirinden ayrılan özellikler mevcuttur.

6.2.1. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan ayırıcı faktörler

Genel hatlarıyla, Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan ayırıcı vasıfları, dört ana grupta toplamak mümkündür:

i. Sendikalaşma yoğunluğu,

* Korporatizm, Neokorporatizm ile karıştırılmamalıdır. Korporatizm tekçi bir örgütlenme yöntemini yani sosyal grupların (işçi, işveren, köylü, öğrenci vs) her birinin zorunlu olarak kurulmuş birer örgüt tarafından temsil edilemesine izin vermesine karşılık, demokratik nitelikli neokorporatizm sosyal grupların gönüllü ve çoğul örgütlenmelerine imkan tanıyan bir niteliğe sahiptir.

⁶⁹J. Campbell, "Introduction", *European Labour Unions*, (Ed., J. Campbell), Greenwood Press, London, 1992, s. XIV.

- ii. endüstri ilişkilerinde karar alma seviyesi,
- iii. yasal düzenlemeler ve
- iv. ideolojik farklılıklar.

i- Sendikalaşma yoğunluğu -seviyesi-, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Sendikalaşma seviyesi, en az Fransa (%7) ve en fazla Finlandiya (% 74) görülmektedir. Diğer ülkeler ise bu iki uç arasında dağılmaktadır.

ii- Karar alma seviyesi itibariyle, endüstri ilişkilerinin merkezileştiği ve ademimerkezileştiği ülkeler yan yanadır. Diğer bir ifade ile korporatist ve liberal endüstri ilişkilerine sahip ülkeler ve bu iki uç arasında yer alan diğer ülke uygulamaları vardır.

iii- Yasal düzenlemeler açısından, çalışma hayatının her yönünü yasalaştıran ülkeler (mesela Fransa, Belçika) yanında nisbi olarak sınırlı yasal düzenleme yoluna giden ülkeler (mesela İngiltere) ve değişik oranlarda yasal düzenlemelerin var olduğu endüstri ilişkileri sistemleri yer almaktadır.

iv- Ülkeler arasındaki ideolojik farklılıklar da kurumsal yapılanmayı etkileyecek boyutta farklılık arz etmektedir. İdeolojik açıdan oydaşma içinde olan ülkeler (Almanya, Belçika, Hollanda, Danimarka ve belki İsveç), daha az oranda oydaşmanın, olduğu fakat, uzlaşma sağlanan ülkeler (İsveç, Norveç, Avusturya) ile oydaşmadan çok, çatışmacı karaktere sahip olan ülkeler (İngiltere, İtalya ve Fransa) bir arada bulunmaktadır.⁷⁰

6.2.2. Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinde ortak özelliklerin ortaya çıkmasına sebep olan faktörler:

Avrupa ülkelerindeki endüstri ilişkilerinin ortak özellikler ise, ülkeler arasında değişik oranlarda yapı ve süreç farklılıkları arz etmekle beraber; üç grupta toplanabilir:

- i. Sektör (iş kolu) bazında toplu pazarlık;
- ii. işçilerin yönetime katılması;
- iii. devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi.

Toplu pazarlığın sektörel seviyede oluşu, Avrupa endüstri ilişkilerinin en önemli özelliğidir. Çalışma şartları ve iş uyuşmazlıklarıyla ilgili kararlar için yönetime katılma en önemli formdur.

⁷⁰ John Grahl ve Paul Teague, "Industrial Relations Trajectories and European Human Resource Management", *International Comparisons of Human Resource Management*, (Ed. C. Brewster ve S. Tyson), Pitman, London, 1991, s. 68-69.

İşçilerin yönetime katılması, toplu pazarlıktan daha fazla, ülkeler arasında endüstri ilişkilerinin formel olup olmamasına; sendikalı ve birey olarak çalışanların pozisyonlarına ve katılımın seviyesine göre değişmektedir.

Devlet, üçüncü bir taraf olarak, endüstri ilişkilerinin düzenlenişinde toplu pazarlık ve uyuşmazlıklarda her zaman yer almaktadır. Devlet müdahalesinin şekli, ağırlığı ülkeden ülkeye ve ülke içinde de işletme ve sektör düzeyinde farklılıklar göstermektedir⁷¹.

6.2.3. Avrupa Ülkelerinde Endüstri İlişkilerinde Korporatizm

Avrupa ülkeleri endüstri ilişkilerinin farklılık ve benzerliklerindeki ortak noktalar dikkate alınarak, bir gruplandırma yapmak oldukça zor olmakla beraber, endüstri ilişkileri aktörlerinin birbirleriyle olan ilişkileri göz önünde alındığında, Hans Slomp'un ifadesiyle, "üç taraf üç seviyede ilişkidir":

- Milli seviyede, milli seviyedeki işçi ve işveren örgütleri ve devlet,
- Sektörel seviyede işçi-işveren sendikaları ve devlet,
- İşletme veya işyeri seviyesinde işletme yöneticileri, işçi sendikaları ve işyeri çalışanları ilişkidir.

Bununla birlikte, bazı ülkelerde endüstri ilişkileri iki seviyede oluşmaktadır. Mesela Fransa'da milli seviyede sendika-işveren sözleşmesi hemen hemen yoktur⁷².

Milli ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında *korporatizmin*, Avrupa'da, özellikle II. Dünya savaşı sonrasında, hakim bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Savaş sırasında ortaya çıkan işçi-işveren-devlet işbirliği, savaş sonrasında ekonomik yeniden yapılanma sürecinde, özellikle devletin sosyal ve ekonomik hayata müdahalesinin bir sonucu olarak, korporatizm şeklinde gelişme zemini bulmuştur. Korporatizmle, bir taraftan rekabet içinde olan grupların (işçi-işveren) çıkarlarının temsil edilmesi sağlanırken; diğer yandan da bu çıkarların bastırılması, düzenlenmesi, denetim altında tutulması sağlanmaktadır⁷³.

Korporatist politikaların, hükümetlerin geliştirdikleri bir plan sonucu doğmadığını, aksine, ortaya çıkan krizler ve 1960'ların sonlarındaki bozulmaları takiben, endüstriyel çatışma-uyum sürecini yeniden kurumsallaştırmayı araştırırken, hükümetlerin bu politikalara çekildiklerini ileri süren *Crouch*'a göre; "sermaye ve işçi sınıflarının örgütlendiği, siyaset ve ekonomi arasındaki farkın devam edemediği, piyasa ilişkilerinin artık hakim olmadığı yerde,

⁷¹Hans Slomp, "European labor Relations and the Prospects of Tripartism", *Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers' Associations*, (Ed. Tiziano Treu), Walter de Gruyter, Berlin ve New York, 1992, s. 159.

⁷²Aynı makale, s. 159-60.

⁷³Peter Gahan, *The Frontiers of Pluralism: An Analytic Adventure: A Study of Pluralism in Industrial Relations Theory*, Industrial Relations Research Centre, Monograph, The University of New South Wales, Kensington, Australia, August 1990, s. 40.

düzenin devamında korporatizm, modern kapitalizmin temel problemine ideal bir çözüm sağlar"⁷⁴.

Makro seviyede korporatizmin gerçekleştirilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bunlar:

- i- Tarafların temsilinde oligopol veya monopol olması (şemsiye kuruluşlar),
- ii- Bu örgütler içinde (sendika ve işveren) üye disiplini olması ve
- iii- Devletin tarafsız olmasıdır.

Korporatizm için bu şartların varlığının gerekli olduğunu vurgulayan Slomp'a göre, korporatizm iki fonksiyon görmektedir:

Birincisi sendikalar, işverenler ve hükümet arasında danışma (consultation) ve ikincisi, sektörel ve işletme seviyesinde oluşan toplu pazarlıkların koordinasyonunu sağlamak.

Bu kriterler çerçevesinde Avrupa ülkelerinde üç endüstri ilişkiler modeli ortaya çıkmaktadır:

- i. Korporatizmden uzak İngiltere modeli;
- ii. Korporatist Kuzey Avrupa modeli; ve
- iii. Güney Avrupa modeli.

Bu modellerin özelliklerini Slomp şu şekilde açıklamaktadır⁷⁵:

i- İngiltere modelinde örgütlenmelerin hayli ademimerkeziyetçi olması ve üye disiplininin bulunmaması toplu pazarlık sonuçlarını empoze etme imkanını ortadan kaldırmaktadır. Bunun yanı sıra ne sendikalar, ne de işveren örgütleri devleti tarafsız olarak görmektedir ve devletin endüstri ilişkilerine müdahalesini kabul etmemektedirler.

ii- Kuzey Avrupa modeline dahil ülkelerde (Almanya, İskandinavya, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, Avusturya ve bir ölçüde İsviçre) savaş sonrası sosyal demokrat hükümet ve sendikalarla başlayan korporatist eğilim, sosyal demokratların iktidarda olmadığı dönemlerde de devam etmiştir. 1970 ve 1980'lerde ortaya çıkan krizlere rağmen, korporatizmin iki fonksiyonu bu ülkelerde hayatiyetini devam ettirmiştir. Başlangıçta işçi-işveren arasında oluşan endüstri ilişkileri, hem ekonomik krizlerin, hem de sosyal güvenlik harcamalarındaki artış ile kamu kesiminin ekonomideki payının artması, devletin korporatist yapı içinde yer almasına yol açmıştır.

⁷⁴Colin Crouch, "The Changing Role of the State in Industrial Relations in Western Europe", *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968, Vol.2: Comparative Analyses*, (Ed. Colin Crouch ve Alessandro Pizzorno), Holmes ve Meier Publishers, Inc., New York, 1978, s. 215, 216.

⁷⁵Hans Slomp, a.g.m., s. 163-72.

Almanya, bu model içinde yer almakta ise de, devletin İngiltere'de olduğu gibi endüstri ilişkileri dışında bırakılmasından dolayı, modeldeki diğer ülkeler gibi milli seviyede korporatizme sahip değildir. Crouch'a göre; Almanya'da korporatizmin varlığını iki faktör önlemektedir. Birinci faktör, kurumsal çoğulculuğun ve sosyal piyasa ekonomisinin varlığıdır. Bu yapısal faktörler, hükümetin toplu pazarlığa karışmaması ve işçi ve işveren örgütlerinin siyasal müdahaleden çekinmeleri şeklinde kendini göstermektedir. İkinci faktör olarak, endüstri ilişkilerinde devletin değil, fakat "hükümetin" yokluğu korporatizmin alanını bu ülkede sınırlandırmaktadır⁷⁶.

iii- Fransa ve Akdeniz ülkelerinin yer aldığı Güney Avrupa modelinde Korporatizm, endüstri ilişkilerinde yer almamaktadır. Resmi olarak korporatizm olmadığı gibi, gayriresmi olarak da çok seyrek gerçekleşmektedir. İstisnai olarak, mesela İtalya'da, ücret anlaşmaları sınırlı ölçüde merkezi olarak yapılmaktadır. Bu ülkelerde işçi ve işverenler arasında anlaşmadan çok, çatışma geleneği hakimdir.

Örgütlerde üyelik disiplini oldukça zayıftır. En önemlisi bu ülkelerde devlet tarafsız olarak görülmemekte, daha çok işveren lehinde partizan bir güç olarak algılanmaktadır. Ancak, son yıllarda devletin pozisyonunda değişimler söz konusudur. Özellikle Fransa ve İspanya 'da sosyalist iktidarlar, 1980'lerde, devleti "nötrleştirici" politikalar üretmişlerdir. Mesela Fransa'da, toplu pazarlık seviyesini işyeri seviyesine indirgemeyi öngören Auroux Reformu (1982), endüstri ilişkilerinde siyasallaşmaktan uzaklaşma eğilimine katkıda bulunmuştur. Son zamanlarda işçi ve işveren örgütleri, dikkatlerini devletten çok toplu pazarlığa yönelmektedir. Devlet de kendisini, daha az partizan ve tarafsız bir pozisyona itmektedir. Bu son gelişmeler, Güney Avrupa modelinde korporatizmin oluşması için gerekli ön şartlardır.

⁷⁶Colin Crouch, a.g.m., s. 201.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bu bölümde, sanayileşme sürecinde başta Sanayi Devrimi'nin doğduğu yer olan İngiltere olmak üzere Avrupa'da görülen endüstri ilişkileri ve Avrupa'da endüstri ilişkilerinde farklı modellerin ortaya çıkmasına sebep olan sendikalaşma yoğunluğu, endüstri ilişkilerinde karar alma seviyesi, yasal düzenlemeler ve ideolojik farklılıklar hakkında bilgi sunulmuştur.

Bölüm Soruları

- 1) Aşağıdakilerden hangisi Avrupa'da endüstri ilişkileri sistemlerinin özellikleri arasında gösterilemez?
 - a) Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemleri hem birbirinden farklılıklar, hemde birbirine benzerlikler sergilemektedirler.
 - b) Her ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel, ideolojik yapılarından ve takip edilen endüstri ilişkileri politikalarından etkilenmesi söz konusudur.
 - c) Ekonomik bütünleşmede alınan mesafelere rağmen Avrupa'da tek bir endüstri ilişkileri sistemi yoktur.
 - d) Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin tarihsel dönüşümü oldukça karmaşık bir yapı arz etmektedir.
 - e) Ekonomik bütünleşme endüstri ilişkilerinin farklılaşmasını engellemiştir.
- 2) Sanayi inkılabı ve endüstri ilişkileri problemleri ilk nerede ortaya çıkmıştır?
 - a) ABD
 - b) İngiltere
 - c) Fransa
 - d) Almanya
 - e) İsviçre
- 3) Avrupa'da endüstri ilişkilerine ilişkin olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?
 - a) İngiltere'den daha sonra sanayileşmeye başlayan Fransa ve Almanya, sendikal hakları İngiltere'den önce tanımışlardır.
 - b) İtalya, sanayileşmeden bağımsız olarak sendikal hakları yasalaştırmıştır
 - c) Sendikal hareketlerin ihtilalci karakteri sanayileşme sürecinde geliştirilen sosyal politikalar neticesi daha sert bir çizgiye oturmuştur
 - d) Avrupa işçi hareketleri Marxist, Sosyalist ve Anarşist doktrinlerin etkisiyle sadece işçiler için değil; bütün toplumu topyekün değiştirme amacı taşımışlardır.
 - e) İngiltere ve Kıta Avrupası'nda endüstri ilişkilerindeki gelişmeler farklı olmuştur.
- 4) Batı Avrupa sendikal hareketlerinin gelişmesinde bir istisna olarak kabul edilmesine yol açan Anarko Sendikalizm veya İhtilalci Sendikacılık anlayışı hangi ülkede gelişmiştir?
 - a) Estonya
 - b) İtalya
 - c) Belçika
 - d) Fransa
 - e) Hollanda
- 5) Aşağıdakilerden hangisi Avrupa'da sendikalara ilişkin özellikler arasında yer almaz?
 - a) Pek çok ülkede siyasal partilerle yakın ilişkiler kurarak kamu politikalarının oluşumuna katılmışlardır.
 - b) Zaman zaman hükümetler, işçi hareketlerini kontrol etmek için, kendi kurdukları sendikaları desteklemişlerdir.
 - c) İtalya'da Faşist yönetim Faşist sendikaları bağımsız sendikalara karşı desteklemiş ve korporatist bir sistem kurulmuştur.
 - d) Avrupa'da endüstri ilişkilerinin gelişimi ve aktörlerinin rolleri, sendikaların ideolojilerinden de etkilenmemiştir.

- e) Almanya'da da Naziler, 1933'de sendikaları dağıtarak bütün işçileri "işçi cephesi" altında teşkilatlandırmışlardır.
- 6) Sendikalaşma oranının en düşük olduğu Avrupa ülkesi hangisidir?
a) İsveç
b) İtalya
c) İngiltere
d) Almanya
e) Fransa
- 7) Aynı zamanda Avrupa'da hükümetlerin sendikaların çeşitli amaçlarla kurulmuş fonlarına mali destek vermeleri de sendikaların ihtilalci karakterden uzaklaşıp evrimci bir nitelik kazanmasında etkili olmuştur.
a) Doğru
b) Yanlış
- 8) II. Dünya Savaşı sonrası kitle üretimi yaygınlaşmaya başlayınca, yarı vasıflı ve vasıfsız işgücündeki artış, Anarko Sendikalizmin yerini 1980'lere doğru kitle sendikacılığına bırakmaya zorlamıştır.
a) Doğru
b) Yanlış
- 9) İngiltere'den daha sonra sanayileşmeye başlayan Fransa ve Almanya, sendikal hakları İngiltere'den önce tanımışlardır.
a) Doğru
b) Yanlış
- 10) Endüstri ilişkileri açısından Avrupa ülkeleri arasındaki farklılıklar lduğu bilinmesine karşılık neden sanki sadece bir "Avrupa endüstri ilişkileri" modeli varmış gibi algılanmaktadır? Tartışınız.

Cevaplar

1)e, 2)b, 3)c, 4)d, 5)d, 6)e, 7)a, 8)b, 9)a

7. AVRUPA' DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ II

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 7.1. Avrupa Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü
 - 7.1.1. Uluslararası rekabetin artması, Petrol şokları, ekonomik kriz ve enflasyon
 - 7.1.2. İşsizlik ve Değişen Niteliği
 - 7.1.3. İşgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması
 - 7.1.4. İşgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının artması
 - 7.1.5. Teknolojik yeniliklerin hızlanması
- 7.2. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Yaklaşımları
 - 7.2.1. İşverenlerin Tutumu
 - 7.2.2. Sendikaların tutumu
 - 7.2.3. Devletin Değişen Tutumu

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Avrupa’da endüstri ilişkileri niçin değişime uğramıştır?
- 2) Avrupa’da endüstri ilişkilerinin dönüşümünü hazırlayan koşullar nelerdir?
- 3) Petrol şokları ve ekonomik krizin istihdam ilişkileiryle nasıl bir ilgisi vardır?
- 4) İşgücünün sanayiden hizmetler kesimine kaymasının nedeni nedir?
- 5) Neden daha fazla kadın ve genç işgücü piyasasına girme ihtiyacı duymuştur? Ya da kadın ve gençlerin çalışma hayatın akatılmasını hangi gelişmeler kolaylaştırmıştır?
- 6) Teknolojik yeniliklerin hızlanmasının endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi nedir?
- 7) Endüstri ilişkileri aktörleri kimlerdir?
- 8) Avrupa’da endüstri ilişkilerinin dönüşümünde işverenlerin rolü olmuş mudur?
- 9) Endüstri ilişkilerinin değişimine işçi sendiakaları nasıl bir karşılık vermiştir?
- 10) Avrupa’da endüstri ilişkilerinin dönüşümünde devletlerin hepsi aynı tutuma mı sahip olmuştur?
- 11) Avrupa’da endüstri ilişkilerinin değişimi bütün ülkelerde aynı mı olmuştur? Farklı is bu farklar nerden kaynaklanmaktadır?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Avrupa Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve Dönüşümü Hazırlayan Şartlar	İşçi sendikacılığının zayıflaması, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi, atipik istihdam şekillerinin artması gibi durumların endüstri ilişkilerindeki dönüşüme neden olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Petrol şokları ve ekonomik kriz, enflasyon ve işsizlik	Petrol şokları ve ekonomik durgunluğun, istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
İşgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması	Sanayileşmiş ülkelerin sanayi-ötesi topluma dönüşürken işgücünün sanayiden hizmetler kesimine doğru geçişinin öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
İşgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının artması	Emek piyasasının son yıllarda ortaya çıkan bir özelliği olan işgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının arttığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Teknolojik yeniliklerin hızlanması	Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasının, gelişmiş ülkelerde kaynak-yoğun ve emek-yoğun sanayilerin gerilemesine; buna karşılık teknoloji-yoğun ve elektronik cihazlar, hassas mesleki aletler gibi araştırma geliştirme-yoğun ürünlerin üretildiği sektörlerin gelişmesine yol açtığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Yaklaşımları: - İşveren ve sendikaların tutumu - İşçi ve sendikalarının tutumu - Devletin değişen Tutumu	Çevre şartlarındaki değişimler ve ekonomik durgunluğun, endüstri ilişkileri aktörlerinin yeni tavır ve politikalar geliştirmelerine neden olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Petrol şokları
- Ekonomik kriz
- Stagflasyon
- Sanayi sektörü
- Hizmet sektörü
- Kadın işgücü
- Genç işgücü
- Teknolojik yenilikler
- Avrupa İşçi Sendikaları Kongresi (ETUC)
- İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC)
- Alman İşçi Sendikaları Federasyonu (DGB)
- Keynesci politikalar
- Fordist üretim modeli
- Fordizm ötesi (postfordist) üretim modeli,
- Nötürleştirme tezi
- Mmaximalist görüşlerini
- Aktif emek piyasası politikaları
- Keynesci refah devletinin
- milli seviyedeki işbirliğinin
- M. Thatcher
- Sosyal devlet anlayışı
- Piyasa ekonomisi

Giriş

20. yüzyılın ikinci yarısından sonra özellikle 1970’ler ve sonrasında Avrupa ülkeleri de ABD gibi bir dizi sosyo-ekonomik değişime sahne olmasını müteakip 1980’lerden sonra endüstri ilişkileri alanında iyice belirginleşen, açık hale gelen değişim eğilimleri görülmüştür. Burada önce ortaya çıkan değişimler belirtilerek bu değişimlere yol açan faktörler ayrı ayrı incelenecektir. Değişimle birlikte ortaya çıkan yapı içinde endüstri ilişkileri aktörlerin tutum ve politikaları da bu çerçevede irdelenecektir.

7.1. Avrupa Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü

Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemlerinde 1980'li yıllardan itibaren önemli değişimler meydana gelmiştir. Değişmeler;

- işçi sendikacılığının zayıflaması,
- toplu pazarlığın ademimerkezileşmesi,
- devletin katı yasal düzenlemeler yerine prosedüre ilişkin yasalara yönelmesi ve endüstri ilişkilerine müdahalesinin artması,
- korporatist yapıların zayıflaması,
- Fordist üretim modelinin esnek üretim modeliyle ikamesinin yaygınlaşması,
- atipik istihdam şekillerinin artması ve
- endüstri ilişkileri kurumlarının esnekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır.

Endüstri ilişkilerinde son yıllarda ortaya çıkan yeniden yapılanma eğilimleri, birbirini etkileyen bir dizi faktörün karmaşık ilişkilerinin bir sonucudur. Bu faktörler;

- uluslararası rekabetin artması;
- teknolojik yeniliklerin hızlanması;
- petrol şokları ve ekonomik kriz sonucu enflasyon ve işsizliğin artması;
- işgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması;
- işgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının artması;
- Keynesci ekonomi politikalarından liberal ekonomik politikalara dönülmesi;
- değişen çevre şartları içinde endüstri ilişkileri aktörlerinin pazarlık güçlerinde ve tavırlarındaki değişimlerdir.

7.1.1. Uluslararası rekabetin artması, Petrol şokları, ekonomik kriz ve enflasyon

Uluslararası rekabetin artması ve ekonomik krizler, II. Dünya savaşı sonrası Avrupa ülkelerinde oluşan istikrarlı ekonomik gelişmelere son vermiştir. Ekonominin küreselleşmesiyle Batı ülkelerinin, Japonya ve yeni sanayileşen Pasifik ülkeleri karşısında sanayi mallarında karşılaştırmalı üstünlüklerini kaybetmeleriyle rekabet güçleri düşmüştür. 1970 ve 1981 yılları itibarıyla ABD'nin karşılaştırmalı üstünlüğü %1,27'den %1,20'ye; Avrupa Topluluğu'nun ise %0,94'den %0,84'e düşerken, Japonya'nın oranı da %0,87'den %1,41'e çıkmıştır. Ayrıca, dünya ticaretinin 1960'daki %8,7'lik büyüme oranının 1970'li yıllarda %3,6'ya düşmesi ve sanayileşmiş ülkelerin dünya ihracatı içinde 1973'de %70,8 olan paylarının, 1981'de %63,5'e düşmesi, OECD ülkelerinin dünya mal ihracatındaki paylarının %50'den

%47'ye gerilemesi Avrupa ülkelerinin aleyhine olmuştur⁷⁷. Bu durumda, Batı ülkeleri rekabetteki üstünlüklerini kaybederken Japonya ve diğer Doğu Asya ve Pasifik ülkeleri rekabetteki güçlerini arttırmışlardır.

Avrupa ülkelerinin uluslararası rekabet gücü, 1945'den beri uygulanan sabit kur sisteminin (Bretton Wood) yıkılmasından olumsuz olarak etkilenmiştir. ABD'nin uluslararası rekabetini artıracak düşüncesiyle yapılan bu değişim⁷⁸, dış ticaret hedeflerinin Avrupa ülkeleri aleyhine gelişmesine yol açmıştır. 1973 ve 1979'da ortaya çıkan petrol şokları ve temel malların fiyatlarındaki yükselişler bir taraftan petrol ve temel mallar için ayrılan GSMH payını artırırken, diğer yandan da GSMH'nin büyüme oranlarını düşürmüştür. GSMH'da büyüme oranları, 1975'de %-1 ve 1982'de %-1,25 olmuştur⁷⁹.

Sanayileşmiş ülkelerde verimliliğin düşmesi ve ücret maliyetlerinin artması da uluslararası rekabeti olumsuz yönde etkilemiştir. 1961-1973 döneminde %4,3 olan verimlilik oranı, 1973-1979 döneminde %2,3'e düşmüştür. Yıllık ortalama ücret maliyetleri, 1960-1970 yılları arasında ABD'de %1,5, Avrupa'da %3, ve Japonya'da %2,7 iken; 1973-1980 yılları arasında aynı ülkeler için oranlar %7,5, %11,2 ve %3,6 olmuştur. Bu durum, işverenlerin kârlarının düşmesine yol açmıştır⁸⁰.

Ücret maliyetleri yanısıra, sosyal yüklerin Avrupa ülkelerinde, diğer ülkelere oranla yüksekliği, uluslararası rekabeti olumsuz kılan bir diğer önemli faktördür. Daha çok vergiler ve mecburi sosyal güvenlik harcamalarının oluşturduğu yasal yükler, Avrupa ülkelerinde; ABD ve Japonya ile karşılaştırıldığında, sürekli olarak daha yüksek olmuştur. Yasal yüklerin GSMH içindeki payı, 1970'de ABD için %29,2, Japonya için %19,7 iken; Avrupa ülkelerinden Belçika, Danimarka, Almanya, Fransa, İrlanda, Lüksemburg ve İngiltere için %30,8 ile %40,5 arasında; İtalya için ise %25,8 olmuştur. 1970-1991 dönemi arasında yasal yüklerin payı, Avrupa'da sürekli artmış ve Avrupa Birliği üyesi 12 ülkede ortalama %40,1 olmuştur (En yüksek Danimarka ve Lüksemburg %47,1 ve en düşük İngiltere ve İspanya %34,4). Sadece İngiltere'de, 1970'de %37,2 olan yasal yüklerin payı, 1980'de %34,8, 1991'de ise %34,4'e düşmüştür. Yine de ortak bir trend olarak, 1970-80 arasında yasal yüklerdeki artış hızının 1980-1991 döneminde azaldığı görülmektedir. Aynı dönemlerde ABD'de %0,7'lik bir artış olurken; Japonya'da 1970'de %19,7 olan oran 1991'de %30,9'a çıkarak Avrupa ülkelerine yaklaşmıştır⁸¹.

Avrupa ülkelerinde büyüme hızı ve verimlilik seviyesinin azalması yanısıra, enflasyon 1970'li yıllarda hızla yükselmiştir. 1969'da OECD ülkelerinde %4,8 olan enflasyon oranı,

⁷⁷Pierre Tabatoni. "The Market Economies Tack Against the Wind: Coping With Economic Shocks", *Industrial Relations in a Decade of Economic Change*, Industrial Relations Research Association Series, (Ed. H. Juris, M. Thomps ve W. Daniels), Madison, WI, 1985, s. 2-3.

⁷⁸Frank Gaffikan ve Mike Morrissey, *The New Unemployed*, Zed Books, London, 1992, s.13.

⁷⁹Pierre Tabatoni, a.g.m., s. 2.

⁸⁰Pierre Tabatoni, a.g.m., s. 1, 3.

⁸¹Nusret Ekin, *Büyüme-İhracat-İstihdam Boyutlarıyla Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 1994, s. 52; s. 53 Tablo III verileri.

1974'de % 13.4'e yükselmiştir. 1980 yılında hala %12,9 olan enflasyon, ancak 1983'den sonra düşme eğilimine girmiştir. 1967'de, sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde, ülkeler arasında farklılık olmakla birlikte; %4,3'ü geçmeyen enflasyon, 1975'de Almanya'da %6, İngiltere'de %24,2, İtalya'da %17, Hollanda'da %10,2, Fransa'da %11,8, İsviçre'de %6,7 ve İsveç'te %9,8 olmuştur. 1983'e kadar yüksek seviyede seyreden enflasyon oranları 1984'den itibaren düşmeye başlamışsa da, 1960'lı yıllara kıyasla, oldukça yüksek seviyede seyretmiştir⁸².

7.1.2. İşsizlik ve Değişen Niteliği

Petrol şokları ve ekonomik durgunluk, istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına yol açmıştır. 1950 ve 1960'lara oranla, 1970'lerde ortalama işsizlik seviyesi oldukça yüksek olmuştur. Genel trend, 1973-74 petrol şokundan sonra 1982'de doruğa ulaşan işsizliğin sürekli artışıdır. 1980'lerin ortasında işsizlik azalmaya başlamışsa da, yine de çok yüksek seviyede seyretmiştir⁸³. 1960 yılında Fransa'da %1,4, Almanya'da %1, İtalya'da %5,5, İsveç'de %1,7 ve İngiltere'de % 1,3 olan işsizlik oranları; petrol şokları sonrası 1975'de, aynı ülkeler için, %4,1, %4, %5,8, %1,6 ve %3,2'ye yükselmiş ve 1985 de ise, en yüksek noktaya ulaşmıştır. 1985'de işsizlik oranı, Fransa'da %10,2, Almanya'da %8,3, İtalya'da %9,9, İsveç'de %2,8 ve İngiltere'de % 11,5 olmuştur. 1992'lere gelindiğinde İtalya ve İsveç'de işsizlik oranı yükselirken (%11,2 ve %3,6), diğer ülkelerde nisbi bir düşme görülmüştür.⁸⁴.

İşsizlik sadece miktar olarak artmamış, aynı zamanda nitelik değiştirmiştir. Tablo7.1'de görüldüğü gibi, bir taraftan işsizlik oranı artarken, diğer yandan da işsiz kalma süresi artmıştır. 1975'de Avrupa Topluluğu'nda işsizlerin ortalama % 18,4'ü bir yıldan fazla işsiz kalırken, bu oran 1985'de %48,5'e çıkmıştır. Sosyal korumanın diğer ülkelere oranla yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde, bu durum, ekonominin yükünü arttırmıştır.

⁸²Pierre Tabatoni, a.g.m., s. 6, s. 7 Tablo 3 verileri.

⁸³Frank Gaffikin, Mike Morrissey, a.g.e., s. 23.

⁸⁴Meryem Koray, *Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye)*, TÜSES, İstanbul, 1994, s. 79 Tablo 26 verileri.

Tablo 7.1: Avrupa Topluluğu'nda İşsizlik ve Uzun Dönem İşsizlik

	1975		1985	
	İşsizlik (%)	Uzun Dönem(%)	İşsizlik (%)	Uzun Dönem (%)
Belçika	3.2	29.7	11.3	68.2
Danimarka	6.8	9.4	7.8	32.0
Batı Almanya	2.9	11.8	6.9	46.9
Fransa	3.3	16.3	10.3	43.8
İrlanda	9.6	19.1	10.8	62.2
İtalya	3.3	33.8	9.2	63.6
Lüksemburg	0.6	—	3.0	36.8
Hollanda	3.2	18.6	10.5	56.4
İngiltere	4.6	14.8	11.5	48.7
AT Ortalaması	3.7	18.4	9.6	48.5

Kaynak: Frank Gaffikin ve Mike Morrissey, *The New Unemployed*, Zed Books, London, 1992, s. 99

Not: Uzun dönem işsizlik oranı bir veya daha fazla yıl işsiz olanları kapsamaktadır.

Tablo 7.2: Avrupa Ülkelerinde 1960-73 ve 1974-86 Dönemlerinde**İşgücünün Sektörel Emmesinde Değişmeler (%)**

	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İşsizlik
Belçika	-3.1	-11.4	+8.1	6.4
Danimarka	-6.7	-7.5	+8.1	6.1
Fransa	-8.2	-4.9	+8.4	4.7
Batı Almanya	-4.6	-6.2	+6.4	4.4
Hollanda	-2.5	-10.8	+6.6	6.7
İngiltere	-1.2	-10.7	+6.4	5.5
Finlandiya	-13.5	-0.4	+11.1	2.8
İtalya	-10.3	-1.6	+9.2	2.7
Avusturya	-7.6	-2.7	+9.5	0.8
Norveç	-7.9	-6.1	+12.9	1.1
İsveç	-4.9	-7.6	+12.0	0.5

Kaynak: Frank Gaffikin ve Mike Mornissey, a.g.e, s. 59 Tablo 3.2 den seçilmiş Avrupa ülkeleri.

7.1.3. İşgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması

İşsizliğin artışı yanısıra, işgücünün sektörel dağılımı, tarım ve sanayi kesimlerinde düşmekte, hizmetler sektöründe sürekli olarak artmaktadır. Tablo 7.2'de görüldüğü gibi, işgücünün sektörler tarafından emilmesi tarım ve sanayide düşmekte, hizmet kesiminde ise artmaktadır. Bu yapı değişikliği içinde işsizlik, 1974-1986 döneminde 1960-1973 dönemine oranla artmıştır.

İstihdamın sektörel dağılımı, endüstri ilişkilerinin niteliği ve kurumları üzerinde derin etkiler yapmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerin sanayi-ötesi topluma doğru dönüştüğünün bir göstergesi olan hizmet sektörü, hem büyümekte, hem de kendi içinde yapısal değişime uğramaktadır. Değişimle, bir taraftan toplumda yönetici ve profesyonel mesleklerin oranı artarken, diğer taraftan da çoğu işin muhtevasında "bilgi" unsuru artmaktadır⁸⁵. Tablo 7.3'de görüldüğü üzere, istihdamın tarımda azalması, hizmetlerde ise artması bütün ülkeler için ortak bir eğilimdir. Buna karşılık, sanayi sektörünün istihdamdaki payının 1982'lere kadar bazı ülkelerde artış gösterdiği, bu tarihten sonra ise bütün ülkelerde azalmaya başladığı görülmektedir.

Hizmetler kesiminde istihdamın yoğunlaşması, sanayi sektörünü temel alarak örgütlenen geleneksel sendikacılığı ve oluşan endüstri kurumlarını değişime zorlamıştır. Özellikle hizmetler kesiminde atipik istihdamın nisbi yaygınlığı, kadın işgücünün nisbi fazlalığı, çalışma sürelerinin esnekliği ve bu sektörde çalışanların sendikacılığa pek rağbet etmeyişleri endüstri ilişkilerinde klasik yaklaşımların değişmesine, sendikaların yeni strateji ve taktiklere yönelmesine sebep olmuştur. Daha da önemli bir gelişme, endüstri ilişkilerinde tarihi trendin aksine, İngiltere'de görüldüğü gibi hizmetler kesiminde oluşmaya başlayan yeni endüstri ilişkileri özelliklerinin model olarak alınıp sanayi sektörünün de bu modele göre yeniden yapılandırılması teklifi getirilmektedir⁸⁶.

⁸⁵Manuel Castells ve Yuko Aoyama, "Paths Toward the Information Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-90", *International Labour Review*, Vol. 133, No. 1, 1994, s. 5.

⁸⁶Graham Hollinshead, "Great Britain", *Industrial Relations Around the World*, (Ed. Miriam Rothman, Dennis R. Briscoe ve Roul C.D. Nacamulli), Walter de Gruyter, Berlin ve NewYork 1993, s. 168.

Tablo 7. 3: Bazı OECD Ülkelerinde İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımındaki Değişmeler (%)

	TARIM		SANAYİ		HİZMETLER	
Dönemler:	1973-82	1982-91	1973-82	1982-91	1973-82	1982-9
Avusturalya	3.3	-14.0	-7.1	-19.5	+23.6	+10.5
Avusturya	17.9	-26.0	+3.1	-7.5	+15.2	+11.4
Kanada	2.6	-17.3	+5.1	-12.5	+32.0	+6.3
Finlandiya	-15.4	-34.0	+4.2	-16.6	+23.5	+19.0
Fransa	26.5	-31.4	-12.3	-15.0	+17.8	+13.6
Almanya	-28.2	-41.8	-14.6	-9.3	+8.9	+12.2
İtalya	27.1	-30.6	+1.7	-13.8	+28.4	+17.4
Japonya	2.3	-35.0	+0.4	-0.9	+20.4	+6.9
Norveç	17.2	-30..0	+2.1	-21.0	+34.4	+13.8
Portekiz	23.9	-31.6	+13.2	-9.7	+28.1	+30.4
İspanya	-	-44.3	-	-2.4	-	+18.8
İsveç	14.5	-42.8	-10.5	-10.2	+24.5	+7.6
İsviçre	13.4	-29.6	-17.5	-12.2	+7.3	+12.5
İngiltere	12.3	-14.8	-21.9	-18.7	+9.9	+11.0
ABD	0.1	22.3	+0.1	-11.9	+27.1	+6.2
Ortalama	13.11	-29.7	-3.85	-12.08	+21.5	+13.17

Kaynak: Numan Kurtulmuş, "Post-endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar", *"75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri"*, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 24-25 Kasım 1994, İstanbul, (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Nusret Ekin, Mustafa Delican), Kamu-İş, Ankara, 1995, (Baskıda), s. 211 Tablo 1'den seçilmiş veriler.

7.1.4. İşgücü Piyasasında Kadın ve Genç İşgücü Oranının Artması

İstihdam içinde kadın ve genç işçilerin oranının artması emek piyasasının son yıllarda ortaya çıkan bir özelliğidir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1970'lerde çok yüksek iken, 1980'lerde ise bu trend devam etmekle birlikte 1970'lere oranla daha yavaş olmuştur. 1960 yılında, toplam işgücü içinde kadın işgücü oranı, en düşük %17,8 ile Portekiz, en yüksek % 39,4 ile Avusturya başta gelirken; 1989'da en düşük oranla %30,7 ile İrlanda hariç tutulursa kadın işgücü oranı Avrupa ülkelerinde %36,6 (İtalya) ile %47,9 (İsveç) arasında değişmektedir. 1960 ile 1989 yılları arasında Avusturya ve Almanya'da kadın işgücü oranında ki artış 1,3 ve 2 puan olurken; en yüksek artış 25 puanla Portekiz'de olmuştur. Diğer ülkelerde ise Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg ve İsviçre'de 4 ile 6 puanlık artış, Belçika'da 11,3,

Fransa'da 9 puanlık bir artış; Danimarka, Hollanda, Norveç, İspanya, İsveç ve İngiltere'de 13 ile 17 puan arasında artışlar olmuştur⁸⁷.

Kadın işgücünün yanısıra, gençlerin işgücüne katılma oranındaki artış da emek piyasasının kompozisyonunu değiştirmektedir. Endüstri ilişkileri açısından, her iki grup da geleneksel olarak sendikalarda önemli oranlarda temsil edilmemişlerdir. Genç işçilerin sendikalaşma eğilimleri, genel sendikalaşma eğilimine, oranla çok düşüktür. Mesela, İsveç'te genel sendikalaşma eğilimi %80'nin üzerinde olmasına karşılık, genç işçilerde eğilim oranı %40'dır. Genç işçilerin sendikalar hakkındaki görüşlerinde çalıştıkları sektörlerin ve nisbi olarak yüksek olan eğitim seviyeleri nedeniyle, ferdi olarak yükselme arzularının etkili olduğu ileri sürülmektedir⁸⁸.

7.1.5. Teknolojik yeniliklerin hızlanması

Ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının ve endüstri ilişkilerinin dönüşümünde, hızlı teknolojik yenilikler de önemli bir rol oynamaktadır. Elektronik, biyoloji ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmeler, uzay ve deniz altı araştırmaları, iletişim ve enerji tasarrufu konusunda önemli katkılarda bulunmuştur. Teknolojik gelişmeler, gelişmiş ülkelerde bir taraftan maliyetleri düşürüp, verimliliği ve kaliteyi; çelik, kömür, tekstil gibi çöken sanayilerde artırırken; diğer yandan da yeni ve büyüyen sektörlerin doğumuna yol açmıştır⁸⁹. Yeni teknolojilerin uygulamaya konulması gelişmiş ülkelerde kaynak-yoğun ve emek-yoğun sanayilerin gerilemesine; buna karşılık lastik, plastik, kimya gibi sermaye-yoğun, makina, techizat, elektronik, gibi teknoloji-yoğun ve elektronik cihazlar, hassas mesleki aletler gibi araştırma geliştirme-yoğun ürünlerin üretildiği sektörlerin gelişmesine yol açmıştır⁹⁰.

Endüstri ilişkileri sistemlerinde değişime yol açan ve yeniden şekillenmesine sebep olan faktör ise, işletmelerde olduğu kadar sosyo-ekonomik hayatın organize edilmesinde belirleyici rol oynayan Fordist üretim tekniğinden ve ona uygun olarak geliştirilen Taylorist yönetim tekniklerinden uzaklaşılmasıdır.

Avrupa'da, 1920'lere kadar, ailelerin veya ferdi girişimcilerin önderliğinde, küçük ölçekli firmalar ekonomik hayata hakim olmuşlardır. Sanayileşmenin derinleşmesi ve 1920'lerde dev firmaların ortaya çıkmaya başlamasıyla, daha önce ABD'de bileşimi sağlanmış olan Fordist üretim tekniği ve Taylorist yönetim teknikleri Avrupa ülkelerinde yaygınlaşmaya başlamıştır. 1920'lerde Almanya'da başlayan bu akım, 1929 Krizi'nden sonra İngiltere ve diğer

⁸⁷Ahmet Selamoğlu, "Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)", İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994, s. 64, s. 65 Tablo 1.9 verileri.

⁸⁸Aynı eser, s. 68, 71

⁸⁹Pierre Tabatoni a.g.m., s. 2,18.

⁹⁰Meryem Koray a.g.e., s. 25.

Avrupa ülkelerinde tedricen yayılmıştır⁹¹. II. Dünya Savaşı sonrası Fordist üretim tekniği ve Taylorist esaslı yönetim teknikleri, endüstri sendikacılığının, işkolu ve milli seviyede toplu sözleşmelerin ve tam istihdam politikalarının oluşturulmasında belirleyici bir rol oynamıştır.

Ancak ekonominin uluslararasılaşması, üretilen malların kullanım sürelerinin kısalması, standart mal yerine ısmarlama mal talebinin artması (tüketimde farklılaşma ve parçalanma) ve teknolojinin üretimde sağladığı yenilikler, Fordizm ötesi üretim tekniklerinin uygulanmasına yol açmıştır. Esnek üretim veya esnek uzmanlaşma olarak nitelenen Fordizm ötesi üretim modeli, Fordizmin aksine, ölçek ekonomisini küçültmeyi, üretim sürecinde birimler arasında bölünmeleri azaltmayı, işletmenin ticari ve üretim fonksiyonlarını yakınlaştırmayı ve işgücünün daha vasıflı olmasını içermektedir. Temelde uluslararası rekabette başarılı olma amacı taşıyan esnek üretim modeli, verimliliği artırma ve maliyetleri kontrol altına almayı hedeflemektedir⁹².

7.2. Endüstri İlişkileri Aktörlerinin Yaklaşımları

Yukarıda incelenen endüstri ilişkilerinin çevre şartlarındaki değişimler ve ekonomik durgunluk, endüstri ilişkileri aktörlerinin yeni tavır ve politikalar geliştirmelerine yol açmıştır. Tarihi olarak işveren ve işçiler (sendikalar) arasındaki ilişkiler hasmane olmuş ve birbirleri üzerine hakimiyet kurma mücadelesi her zaman gündemde kalmıştır. Çevre şartlarının zorlaması veya tarafların güç dengelerinin eşitlenmesi durumlarında, taraflar çatışma yerine uyuma yönelmişlerdir. Uyumlu ilişkiler, özellikle devletin endüstri ilişkileri sürecinde düzenleyici rol almasıyla artmıştır. Korporatist yapılanmada en yüksek ifadesini bulan uyumlu ilişkiler, yukarıda belirtilen değişimler sonucu bozulmuş ve yeni güç dengesine uygun bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulması gündeme gelmiştir.

7.2.1. İşverenlerin Tutumu

Avrupa'da işverenlerin, sendikaları meşru bir taraf olarak kabul etmeleri, -daha önce gösterildiği gibi- uzun bir mücadele dönemi sonucu ve yasal düzenlemelerle, devletin endüstri ilişkilerine müdahalesiyle olmuştur. Zaman içinde, işverenlerin sendika karşıtı tutumlarında bir değişme olmamıştır. İşverenler, işletmeleri sendikaların tesirinden uzaklaştırma çabalarını elden bırakmamışlardır. 20. yüzyılın ilk çeyreğine kadar, işverenlerin çoğunlukla fertlerden veya ailelerden oluşması, sendikalara karşı mücadelede devletin sendikalara baskısı veya üst işveren örgütlerinin faaliyetlerini ön plana çıkarmıştır. İşletme ve girişimcilerin yapılarının

⁹¹Craig R. Littler, 'A Comparative Analysis of Managerial Structures and Strategies', *Managerial Strategies and Industrial Relations: An Historical and Comparative Study*, (Ed. Howard F. Gospel ve Craig R. Littler), Heinemann Educational Books, 1983, s. 186,190.

⁹²John Grahl ve Paul Teague, a.g.m., s. 76-78.

değişmesiyle, işverenler, sendikalara karşı daha fazla kaynak ayırma imkanına sahip olmuşlardır⁹³.

İşverenlerin toplu sözleşmelerin işkolu veya daha üst seviyede yapılması yönünde tavır geliştirmelerinin temelinde, sendikaları işletmelerden uzaklaştırma ve işletmelerde işverenlerin hakimiyetinin devamını sağlamak amacının yattığı ileri sürülmüştür. Mesela R. Adams'ın "nötrleştirme tezi (neutralizing thesis)"ne göre; sosyalist ve kitlelere dayanan Avrupa sendikaları, işverenlerin sendikaları tanımaları için hükümetlere baskı yapmışlardır. İşverenler ise, kendilerine daha fazla müdahale etmelerini önlemek için sendikaları tanımayı kabul etmişlerdir. Ancak, işverenler, sendikaları tanıma karşılığında, yönetici haklarını sendikalara kabul ettirdiler ve toplu pazarlık seviyesini işletmeden işkolu seviyesine taşıyarak sendikaların sosyalist hedeflerini nötrleştirdiler. Çok işverenli sözleşmelerin yapılması, işverenlerin pazarlık güçlerinin artmasına ve rekabetin ücret dışı konulara kaymasına yol açmış ve bu durum, sonuçta işyerlerinin sendikaların faaliyetleri dışında tutulmasına imkan sağlamıştır⁹⁴. İşverenlerin, merkezileşmiş toplu pazarlık yapılarını kullanarak sendikalara karşı direnişini, 1960'larda da görmek mümkündür. Bu yıllarda lokavta giden işletmeleri, diğer işverenler finansal olarak desteklemiş ve hatta Almanya'da olduğu gibi sendikaların mali güçlerini kırmaya yönelik sempati lokavtlarına gimişlerdir⁹⁵.

İşgücü piyasasının, ekonomik çevre şartlarının, siyasal iktidarların, ekonomik ve sosyal problemlerin çözümü için geliştirilen yeni yaklaşımların (neo-liberalizm gibi) ve üretim ve yönetim alanındaki yeni modellerin işverenlerin lehlerine geliştiği 1970 sonrası dönem, işverenlerin sendikalara karşı açık bir üstünlük kazanmasına ve pek çok ülkede endüstri ilişkilerinde insiyatifi elde etmelerine yol açmıştır. İşverenler, bu değişim döneminde, hem sendikalarla karşılıklı olarak oluşturdukları ve hem de yasal düzenlemelerle oluşmuş ikili bir endüstri ilişkileri sisteminin var olduğunu gördüler. Bu sebeple işverenler; bir yandan toplu pazarlık yoluyla sendikalarla yeni gelişmelere uygun anlaşmalar yapmaya, diğer yandan da kamu otoritelerine yeni düzenlemeler yapması için baskıda bulunma yoluna gitmişlerdir. Endüstri ilişkilerini esnekleştirmeye yönelik bu çalışmalarla işverenler, işletmede çalışma şartlarını belirlemede insiyatiflerini artırmaya ve sendikaların gücünü kırmaya gayret etmişlerdir⁹⁶.

⁹³Craig D. Littler, a.g.m., s. 179.

⁹⁴ D. H. Plowman, 'Management and Industrial Relations', *Comparative Industrial Relations Contemporary Research and Theory*, (Ed. Roy J. Adams), Harper Collins Academic, Londra 1991, s. 58-59.

⁹⁵Robert J. Flanagan, David W. Soskice ve Lloyd Ulman, *Unionism, Economic Stabilization, and Income Policies, European Experience*, The Brooking Institution, Washington D.C. , 1983, s. 652.

⁹⁶ Soloman Barkin, 'The Flexibility Debate in Western Europe: The Current Drive to Restore Management's Rights Over Personnel and Wages,' *Relations Industrielles*, Vol. 42, No. 1, 1987, s. 19, 29.

7.2.2. Sendikaların tutumu

Sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde, sendikaların geniş bir halk kitlesini temsil eden kurumlar haline gelmeleri ve kendilerini sosyo-ekonomik hayatta meşru bir taraf olarak kabul ettirmeleri, zamanla toplumsal politikaların oluşumunda ağırlıklı bir yer almalarına da imkan tanımıştır. Sendikaların sahip olduğu potansiyel güç ve kaynaklar, diğer grupların (işveren, devlet vs.) stratejik hedeflerine karşı çıkma gücü sağladığı gibi, kendi strateji ve hedeflerini de uygulama fırsatını sağlamıştır. Sendikaların bu etkin rolleri, ülkeden ülkeye farklılık göstermesine rağmen, makro ekonomik ve sosyal politikaların oluşmasında 1930 sonrası (özellikle II. Dünya Savaşı sonrası) dönemde açıkça görülmektedir.

1930'lu yıllarda sendikalar, çağdaş toplumların ekonomi politikalarını belirleyecek fikirlere kaynaklık etmişlerdir. Çoğu sendikalar, 1929 krizinden sonra, ekonomik krizlere karşı kitle üretimini artıracak Keynesci politikaları -belki Keynes'ten biraz önce- savunmuşlardır⁹⁷. Devletin müdahaleci anlayışıyla paralellik arz eden bu yaklaşım, sendikaların ekonomik politikaların belirlenmesindeki rollerini de artırmıştır. Bunda, çoğunlukla siyasal iktidarların sosyal demokratlardan oluşması ve sendikalarla işbirliği eğiliminde olmalarının etkisi de oldukça yüksektir.

II. Dünya Savaşı sonrası yeniden yapılanma sürecinde, Savaş ve Büyük Kriz tecrübesiyle, sendikalar geniş bir toplumsal değişimi öngördüler ve reformist ve radikal hareketler geliştirdiler. Sendikaların reformist yönleri, popüler Keynescilik olarak vasıflandırılabilir hedefleri içermiştir. Bu hedefler, tam istihdam, yüksek ücret, sosyal hizmetlerin artışı ve daha çok sosyal eşitliğin sağlanması şeklinde ortaya çıkmıştır. Radikal veya sosyalist hedefler ise ekonomide planlamayı, yatırımların tam olarak sosyalleştirilmesini ve işçilerin kontrolünü içeren geniş yapısal değişimlerdir. Yapısal değişim ya da sosyalist hedefler, esasen tam istihdamı, refah ve güvenliği sağlayacak bir araç olarak görülmüştür. Karma ekonomi ve refah devleti uygulamalarının sendikal taleplere cevap verdiği kanaati, sendikaları ve sosyal demokrat partileri revizyonist bir çizgiye oturtmuştur⁹⁸. Devlet ve sendikaların politik ve ekonomik problemlere yaklaşımlarındaki uyum, savaş sonrası aralarında bir uzlaşmanın ortaya çıkmasını sağlamıştır.

II. Dünya Savaşı sonrası, yaklaşık yirmi yıl, ekonomik ve siyasal şartlar, sendikaların pazarlık güçlerini artırmıştır. Ancak, 1960'lardan sonra işsizliğin, uluslararası rekabetin ve birim emek maliyetlerinin artması, toplu pazarlıklarda işverenlerin sendikaların taleplerine karşı direnmelerini imkan vermiştir. Ancak, bu direniş, işçilerin militan tavırları ve yükselen beklentileriyle karşılaşmıştır. Bu tutum değişikliği, hem işgücünde, hem de sendikalarda savaş öncesi ve savaş kuşağının yerinin, savaş sonrası kuşak tarafından ikame edilmesinin bir sonucudur. Yeni kuşak, ortalama kabul edilebilir ücret ve diğer çalışma şartları ve süregelen düşük grev eşliğini yükseltmiştir. Ortaya çıkan kanunsuz grevler, ücretlerin mutlak

⁹⁷ George Ross ve Peter Gourevitch, "Conclusion", *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*, (Ed. Peter Gourevitch v.d.), George Allen and Unwin, London, 1984, s. 360, 361.

⁹⁸ Aynı eser, s. 365-66.

seviyelerinden daha çok reel ücret artışlarındaki düşüşlere karşı olmuştur. Sonuçta 1960'larda uygulanan nominal gelirler politikası, yerini 1970'lerde ağırlıklı olarak reel gelirler politikası uygulamalarına bırakmıştır⁹⁹.

1970'li yıllarda ekonomik durgunluğun artması, işgücünün yapısının değişmesi, istihdamın hizmetler sektörüne kayması ve özellikle işsizliğin çok hızlı artması sendikaların güçlerinin azalmasına yol açmıştır. Bu sebeple, 1980'li yıllarda işverenlerce ekonomik krize karşı geliştirilen çözüm tekliflerine karşı, sendikalar savunma pozisyonunda kalmışlardır. Yine de, sendikaların tavırları, ülkelerde hakim olan endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerine göre farklılıklar göstermiştir. Mesela İngiltere'de teknolojik yeniliklere karşı direnme, sosyal taraflar arasında uyum geleneğinin hakim olduğu ülkelere (Almanya, İskandinav ülkeleri gibi) göre çok daha fazla olmuştur¹⁰⁰.

Sendikalar, işverenlerin inisiyatifi ile endüstri ilişkilerine getirilmek istenen "esnek" yaklaşımları da müsbet karşılamamışlardır. Sendikalar, esnekliği işçilerin gelirlerini, işyeri ve işletmede karar alma konusundaki haklarını ve çıkarlarını azaltıcı olarak görmüşlerdir¹⁰¹. Ayrıca esnekleşmeyle ortaya çıkan atipik istihdam şekillerinin, iki sebepten dolayı sendikaları olumsuz olarak etkilediği ileri sürülmektedir.

- Birincisi, mevcut yasal düzenlemelerin ve sendikal yapılanmaların atipik olarak istihdam edilenlere uygun olmamasıdır.

- İkinci sebep olarak, atipik olarak istihdam edilenlerin örgütlenme ve sendikalara pek ilgi göstermemeleridir.

Bu faktörlerin sendikalarda üye ve güç kaybına yol açtığı ileri sürülmektedir. Esneklik karşısında Avrupa İşçi Sendikaları Kongresi (ETUC) ve İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) de olumsuz görüş belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırmalar, esneklik hususundaki belirsizlikler giderildikçe, sendikaların görüşlerinde daha olumlu tutum takındıkları ve özellikle beyaz yakalı sendikalarda bu olumlu tutumun daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır¹⁰².

Ekonomik durgunluğu aşmak için yatırımlar gündeme geldiğinde, sendikalar farklı tavırlar sergilemişlerdir. Ekonomik büyümenin sağlanması için gerekli olan yatırımlara yönelmek, sendikalar için,

-kaynakların özel sektöre aktarılması,

⁹⁹Robert J. Flanagan, David W. Soskice ve Lloyd Ulman, a.g.e., s. 650-51.

¹⁰⁰Greg Bamber, "Technological Change and Unions. Technological Change and Labour Relations", *International Industrial Relations Association 7th World Congress Hamburg*, 1-4 September 1986, s.123.

¹⁰¹Solomon Barkin, a.g.m., s. 33.

¹⁰²Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995, s. 32-44, 81.

-endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki dengenin bozulması,

-tam istihdamdan vazgeçilmesi ve

-refah hizmetlerinin kısılması anlamını taşımaktadır.

Ayrıca küreselleşen bir ekonomik yapıda sermayenin uluslararası hareketi, yatırımların ülkede

Yapılıp yapılmayacağı konusunda sendikaları endişeye sevketmektedir. Bu sebeplerle, sendikalar yatırımların kontrol edilmesi yönünde politikalar geliştirmeye çalışmışlardır.

1980'li yılların ilk yarısı itibariyle, Almanya (Alman İşçi Sendikaları Federasyonu -DGB-) ve Fransa'da (1981 öncesi) sendikalar, Keynesci politikalara taraf olurken; İtalya, Fransa (1981 sonrası) ve İsveç'de (İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu -LO-) sendikalar, yatırımların kontrolü politikalarını benimsemişlerdir. İngiltere'de İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) ise, her iki politikanın ortasında bir çizgi izlemiştir¹⁰³.

- Fransız ve İtalyan Sendikalarının Tutumu:

Avrupa'da sendikaların tutumlarındaki en önemli değişimin, Fransız ve İtalyan sendikacılığında olduğu ileri sürülebilir. Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerine nazaran, tarihi olarak daha siyasal nitelikte ve toplumun topyekün dönüşümünü esas alan Fransız ve İtalyan sendikacılığı, bu niteliklerinden uzaklaşma eğilimine girmişlerdir. Bu eğilimi, sendikaların ekonomik krizlere karşı geliştirdikleri tavırlarında görmek mümkündür.

Fransa'da sendikalar, savaş sonrası dönemde (Mitterand iktidarına kadar) maximalist yaklaşımı, yani siyasal dönüşümle ekonomik krizleri aşma düşüncelerini taşımışlardır. Ancak, Mitterand iktidarı, ilk üç yılında izlediği politikaları değiştirerek, liberal ekonomik politikalara yönelmiştir. Bu dönüşümde genç işçilerin, sendikaları, eski moda ideolojilere sahip ve ekonomik gelişmeye engel olarak görmeleri de etken olmuştur¹⁰⁴.

İtalya'da ise, sendikalar, topyekün sosyal değişme görüşlerini muhafaza etmekle beraber; Fransa'dan daha önce maximalist görüşlerini revizyona tabi tutmuşlar ve uyumlu bir yaklaşımı geliştirmişlerdir. Onlara göre, İtalya'nın ekonomik problemlerinin kaynağı kapitalizmin kendisi değil; "İtalyan modeli gelişme"dir. Dolayısıyla, değiştirilmesi gereken de bu modeldir. Sonuçta, sendikaların ekonomik krize çözüm teklifi, yatırımların kontrolü yoluyla yeni ve daha adil bir büyümeyi sağlamak yönünde olmuştur¹⁰⁵.

¹⁰³George Ross ve Peter Gourevitch, a.g.e., s. 382-83, 384 şekil 1 verileri.

¹⁰⁴Laurent Goater ve Frederic Richer, 'France', *Industrial Relations Around the World*, (Ed. Mirian Rothmen v.d.), Walter de Gruyter, Berlin ve New York, 1993, s. 112, 114.

¹⁰⁵George Ross ve Peter Gourevitch, a.g.e., s. 363.

7.2.3. Devletin Değişen Tutumu

Önceki dönemlere oranla, II. Dünya Savaşı sonrasında devletin endüstri ilişkilerindeki rolü, izlenen Keynesci ekonomi politikaları ve refah devleti anlayışı çerçevesinde daha çok artmıştır. Kamu sektörünün genişlemesinden de kaynaklanan devlet müdahalesinin gelişme seyri, ilk dönemlerde toplu pazarlığa aktif yasal destek vermek şeklinde olmuştur. Son dönemlerde ise, aktif emek piyasası politikaları ve işsizlikle savaşmak ile ekonomik büyümeyi istikrara kavuşturmak üzere oluşturulan ekonomi stratejilerini kapsamıştır¹⁰⁶.

Endüstri ilişkilerinin bir düzenlenme şekli olarak ortaya çıkan korporatist yapılanmalarla, çıkar politikalarının daha çok koordine edilmesi, kurumsallaştırılması ve merkezileştirilmesine gidilmesi, liberal ve çoğulcu endüstri ilişkilerinden uzaklaşma sonucunu doğurmuştur. İşçi, işveren ve hükümet arasındaki bu milli seviyedeki işbirliğinin hedefi

ortaya çıkardığı problemleri çözmektir. Fiyatların nisbi kontrolü, sendikalar yoluyla gelirler politikaları ve ücret sınırlamalarını kapsayan gelir dağılımı ve istikrarlı ekonomik büyüme ve tam istihdam problemlerini çözmek, korporatist politikaların amacı olmuştur.

Ancak 1965'lerden sonra ortaya çıkmaya başlayan ve 1970'li yıllarda artarak devam eden ekonomik durgunluk, uygulanan ekonomik politikaların değiştirilmesine yol açmıştır. Özellikle, o zamana kadar uygulanan istikrar ve toplam talebin kontrolüne yönelik mali politikaların etkinliği sorgulanmaya başlanmıştır. Karşılaşılan ekonomik krizi aşmaya yönelik hakim bir ekonomik teorinin olmayışı, krizin çözümüyle ilgili farklı yaklaşımların doğmasına yol açmıştır¹⁰⁷. Bununla beraber, 1970'lerin ortasından itibaren neo-liberal yaklaşım giderek güçlenmeye başlamıştır. Avrupa'da bu eğilimin önderliğini, M. Thatcher'in liderliğinde iktidara gelen Muhafazakar Parti ile İngiltere yapmıştır.

Liberal politikaların amacı, zedelenen piyasa ekonomisi şartlarının yeniden oluşturulmasıdır. Özelleştirme programlarıyla ekonomide yapısal değişimlere gitmek de bu amaca yöneliktir. Liberal politikaların tercihiyle İngiltere, endüstri ilişkileri kurumlarına müdahale etmeme prensibini terk ederek, doğrudan doğruya kanunla, müdahaleyle işçi ve işveren arasındaki ilişkileri bireyselleştirmeye, sendikaların güçlerini sınırlamaya yönelmiştir. Bu düzenlemeler daha çok kapalı işletme (closed-shop) sisteminin sınırlandırılması konusunda olmuştur¹⁰⁸.

Hiç şüphesiz hükümetlerin politikaları iktidarda bulunan partilerin niteliğine bağlıdır. 1979'dan sonra ABD, İngiltere, Kanada, Hollanda, Danimarka ve Almanya'da muhafazakarlar iktidara gelmiştir. Bazı ülkelerde ise (İsveç, İspanya ve Portekiz) iktidardan uzaklaştırılan

¹⁰⁶Berndt K. Keller, "The Role of the State as Corporate Actor in Industrial Relations Systems," *Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory*, (Ed. J. Roy Adams), Harper Collins Academic, Londra 1991, s. 80.

¹⁰⁷Pierre Tabatoni, a.g.m., s. 26.

¹⁰⁸Graham Hollinshead, a.g.m., s. 154, 163.

Sosyal demokratlar yeniden iktidara gelmişlerdir ¹⁰⁹ . Genelde muhafazakarlar, liberal; sosyalistler ise daha çok sendikalarla işbirliği yapma ve sosyal koruma yönünde politikalar izleme eğiliminde olmuşlardır. Bununla birlikte, daha önce de değinildiği üzere, Fransa'da sosyalist Mitterand hükümetinin iktidarının ilk üç yılından sonra liberal politikaları izlemesi gibi önemli dönüşümler de görülebilmektedir.

Devlet, işyerinin korunması ilkesinden hareketle, özellikle, uluslararası rekabette önemli bir unsur olan ücretleri ve maliyetleri artıran ücret dışı sosyal yüklerin kontrolü ile sosyal refah harcamalarını kısma yönelmiştir. Ancak ekonomi politikalarında yapılan değişiklikler ve bunların endüstri ilişkilerine etkisi, her ülkede aynı olmamıştır. İngiltere'de neo-liberal politikaların uygulanmasıyla endüstri ilişkilerinde keskin dönüşümler görülürken, Kıta Avrupası'nda (Almanya, Fransa ve İtalya'da) sosyal devlet anlayışından vazgeçilmemiş, fakat piyasa ekonomisinin güçlendirilmesi yoluna gidilmiştir¹¹⁰.

¹⁰⁹Pierre Tabatoni, a.g.m., s. 9.

¹¹⁰Meryem Koray, a.g.e., s. 55-56.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

İşçi sendikacılığının zayıflaması, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi, atipik istihdam şekillerinin artması gibi durumlar Avrupa’da endüstri ilişkilerinde dönüşüme neden olmuştur. Bu bölümde aynı zamanda yaşanan petrol krizlerin ve ekonomik durgunluğun, istihdamı daraltması ve işsizliği artırması; işgücünün sanayiden hizmetler kesimine doğru geçişi, işgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının artması, teknolojik yeniliklerin istihdam üzerindeki etkisi ve tüm bunlar yaşanırken endüstri ilişkileri aktörlerinin (işverenlerin, işçilerin, devletin) tutumları ele alınmıştır.

Bölüm Soruları

- 1) Aşağıdakilerden hangisi Avrupa endüstri ilişkilerinin dönüşümünü hazırlayan koşullar arasında gösterilemez?
 - a) İşçi sendikacılığının zayıflaması
 - b) Korporatist yapıların güçlenmesi
 - c) Endüstri ilişkileri kurumlarının esnekleştirilmesi
 - d) Toplu pazarlığın ademimerkezileşmesi,
 - e) Atipik istihdam şekillerinin artması
- 2) Aşağıdakilerden hangisinde endüstri ilişkileri aktörlerinin yaklaşımları ile ilgili ifade yanlıştır?
 - a) Çevre şartlarındaki değişimler ve ekonomik durgunluk, endüstri ilişkileri aktörlerinin yeni tavır ve politikalar geliştirmelerine yol açmıştır.
 - b) İşveren ve işçilerin (sendikalar) birbirleri üzerine hakimiyet kurma mücadelesi her zaman gündemde kalmıştır.
 - c) Devletin endüstri ilişkileri sürecinde düzenleyici rol almasıyla işçiler ve işverenler arasındaki uyumlu ilişkiler artmıştır.
 - d) Tarafların güç dengelerinin eşitlenmesi durumlarında, taraflar çatışma yerine uyuma yönelmişlerdir
 - e) Aktörler arasındaki çatışma, özellikle devletin endüstri ilişkileri sürecinde düzenleyici rol almasıyla artmıştır.
- 3) Aşağıdaki faktörlerden hangisi Avrupa’da işverenlerin pazarlık güçlerinin artmasına ve rekabetin ücret dışı konulara kaymasına yol açmış ve sonuçta işyerlerinin sendikaların faaliyetleri dışında tutulmasına imkan sağlamıştır?
 - a) Devletin piyasaya müdahale etmemesi
 - b) İşçi sendikalarının azalması
 - c) Çok işverenli sözleşmelerin yapılması
 - d) Sarı sendikaların çoğalması
 - e) İşverenlerin devlet tarafından desteklenmesi
- 4) 1929 krizinden sonra, sendikalar ekonomik krizlere karşı kitle üretimini artırılmasını savunan görüşleri ileri sürmüşlerdir. Aşağıdakilerden hangisi bu politikaları savunan görüşleri içermektedir?
 - a) Keynesçi politikaları
 - b) Liberal politikaları
 - c) Muhafazakar politikaları
 - d) Demokrat politikaları
 - e) Marksist politikaları
- 5) 1960'lardan sonra yaşanan hangi durumlar toplu pazarlıklarda işverenlerin sendikaların taleplerine karşı direnmelerini imkan vermiştir?

- a) İşsizliğin, uluslararası rekabetin ve birim emek maliyetlerinin artması
 - b) İnsan Kaynakları Politikalarının gelişmesi
 - c) Tam istihdama ulaşılması
 - d) Neo liberal politkaların hayata geçirilmesi
 - e) Sendikaların güç kaybetmiş olması
- 6) Aşağıdakilerden hangisi 1970'li yıllarda sendikaların güçlerinin azalmasına yol açan nedenler arasında gösterilemez?
- a) Ekonomik durgunluğun artması,
 - b) İşgücünün yapısının değişmesi,
 - c) İstihdamın hizmetler sektörüne kayması
 - d) İşsizliğin azalması
 - e) İşsizliğin çok hızlı artması
- 7) Esnekleşmeyle ortaya çıkan atipik istihdam şekillerinin sendikaları olumsuz olarak etkilediği ileri sürülmektedir. Aşağıdaki hangi faktör atipik istihdam edilenler ile sendikalı olmaları arasındaki ilişkiyi açıklayıcı niteliktedir?
- a) Ücretlerinin düşük olması
 - b) Örgütlenme ve sendikalara ilgi göstermemeleri
 - c) Mavi yakalı olmaları
 - d) Pembe yakalı olmaları
 - e) Beyaz yakalı olmaları
- 8) Gelişmiş Avrupa ülkelerinde 1970'ler sonrasında hizmetler kesiminde istihdamın yoğunlaşması, sanayi sektörünü temel olarak örgütlenen geleneksel sendikacılığı ve oluşan endüstri kurumlarını değişime zorlamıştır.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 9) Esnek üretim veya esnek uzmanlaşma olarak nitelenen Fordizm ötesi üretim modeli, ölçek ekonomisini büyütmeyi, üretim sürecinde birimler arasında bölünmeleri artırmayı, işletmenin ticari ve üretim fonksiyonlarını birbirinden ayırmayı içermektedir.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 10) Petrol şokları, ekonomik kriz ve işsizlik ile endüstri ilişkilerinin değişime uğraması arasında nasıl bir ilişki vardır? Tartışınız.

Cevaplar

1)b, 2)e, 3)c, 4)a, 5)a, 6)d, 7)b, 8)a, 9)b

8. AVRUPA' DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ III

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

8.1. Yeni Eğilimlerin Nitelikleri

8.1. Toplu Pazarlığın Yapısındaki Değişmeler

8.2. Sendikaların Güç Kaybı

8.3. Deregülasyon

8.4. Esneklik ve Etkileri

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

1. Avrupa'da endüstri ilişkilerinde görülen yeni eğilimler ile ABD'deki değişimler arasında bir benzerlik var mı?
2. Toplu pazarlığın merkezden uzaklaşması ne demek?
3. Toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi ile piyasanın etkin hale gelmesi arasında bir ilişki var mı?
4. Sendikalar güç kaybı ne demek? neden önemli?
5. Deregulasyon kurallarının ortadan kalkması mı demek? Endüstri ilişkileri alanında kurallar ortadan kalkabilir mi?
6. Esneklik ne işe yarar?
7. Esneklik kuralları amaca göre yorumlamak mıdır?
8. Esnekliği hayata geçiren kim ya da kimlerdir?
9. Çalışanlar neden esnekliğin aleyhlerine olacaklarına inanıyorlar?
10. Yapıcı esneklik ile rekabetçi esneklik birlikte değerlendirilebilir mi?
11. Rekabet ortamında işçi-işveren ilişkilerinde diyalog neden önemsenmektedir?
12. Hızlı karar alma ile sosyal diyalog arasında bir ilişki var mıdır?
13. Değişen piyasa şartlarında emredici kurallar mı, usule ilişkin kurallar mı çalışma hayatının düzenlenmesi açısından yararlı olabilir?
14. Piyasa dışı kurum ne demek, endüstri ilişkileri açısından ne önem taşır?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Yeni Eğilimlerin Nitelikleri	Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin 1980 sonrasında yaşanan değişimlerden etkilenmeleri, ortaya çıkan problemlere yaklaşımları ve ürettikleri çözüm yolları farklı olmakla beraber; bazı ortak eğilimlerin de olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Toplu Pazarlığın Yapısındaki Değişmeler	Toplu pazarlığın 1970'lerde merkezi bir yapısı varken; 1980'lerde adem-i merkezi bir yapıya dönüşmesinin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Sendikaların Güç Kaybı	1970 ve 1980'li yıllar göz önüne alındığında, Avrupa ülkelerinin bazılarında sendika üyeliğinde düşüşler, bazılarında ise artışlar görüldüğünün öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Deregulasyon	Devletin, endüstri ilişkilerine müdahale şeklinin değişmesinin öğrenilmesi ve anlaşılması .	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Esneklik ve Etkileri	İşletme yapısındaki ademimerkezileşme ve işçilerin taleplerinin farklılaşması ile "esnek iş organizasyonun" iş yaşamı için önemli hale gelmesinin anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Sendikaların güç kaybı
- Deregulasyon
- Esneklik
- Toplu pazarlığın ademimerkezileşmesi
- Sosyal dialog
- "Emredici" kurallar
- "Usule" ilişkin kurallar
- piyasa dışı kurumlar
- Yapıcı esneklik
- Rekabetçi esneklik

Giriş

1980'li yıllarda, Avrupa ülkeleri endüstri ilişkileri sistemlerinde bir dizi değişme belirgin hale gelmiştir. Bu değişimin kaynağında; incelenen sosyo-ekonomik yapıdaki gelişmeler, uluslararası rekabetin artması, ekonomik krizler, üretim ve yönetim tekniklerindeki yenilikler, mal ve emek piyasası şartlarındaki değişmeler, siyasal iktidarların değişmesi ve endüstri ilişkileri aktörlerinin farklılaşan çevre şartları içerisinde tavır ve politikalarındaki yeni yönelimleri yatmaktadır. Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin bu değişimlerden etkilenmeleri, ortaya çıkan problemlere yaklaşımları ve ürettikleri çözüm yolları farklı olmakla beraber; bazı ortak eğilimlerin varlığı da görülmektedir.

8.1. Toplu Pazarlığın Yapısındaki Değişmeler

Yeni eğilimlerin belirgin tarafı, klasik endüstri ilişkileri tarzının son on yılı olarak nitelenen 1970'li yıllarda ortaya çıkan iki özelliğin, 1980'lerde değişime uğramasıdır. Treu'ya göre, genelde endüstri ilişkilerinin, özelde ise toplu pazarlığın merkezileşmesi ve değişik oranlarda olmakla beraber, endüstri ilişkileri sistemlerinin kurumsallaşmasındaki (devletin düzenleyici ve destekleyici rolüyle endüstri ilişkilerine müdahalesi) artış, 1970'lerin hakim özellikleri olmuştur. 1980'lerde ise, merkezileşme, sadece toplu pazarlıkta değil, hayatın çoğu alanında ademimerkezileşmeyle ikame edilmiş ve hem endüstri ilişkileri alanında hem de sosyal hayatın tüm düzenlemelerinde deregulasyona gidilmiştir¹¹¹.

Toplu pazarlığın ademimerkezileşmesi, korporatist mekanizmaların zayıflamasına veya yok olmasına sebep olmuştur. İngiltere'de muhafazakar Thatcher hükümetinin politikalarıyla merkezileşme, açıkca ortadan kaldırılmıştır. İsveç'te ise, 1980'de başlayan toplu pazarlığın ademimerkezileştirilmesi 1983'de müşahhas hale gelmiş ve 1988'de merkezi hükümetin merkezi pazarlık yerine işkolu seviyesinde pazarlık yapması bu süreci hızlandırmıştır. Mahalli idareler ise, daha da ileri giderek, esnek pazarlık stratejileri takip etmişlerdir¹¹².

Bununla beraber, ademimerkezileştirme Almanya, Belçika ve İtalya'da toplu pazarlığı etkilemekle birlikte; milli işkolu seviyesinde toplu pazarlık yoluyla bu eğilim kontrol edilmiş ve bir tarafta milli, diğer tarafta yerel seviyede olmak üzere iki kutuplu (bipolar) bir toplu pazarlık sistemi ortaya çıkmıştır. Toplu pazarlığın ademimerkezileştirilmesinde amaç, üçlü korporatist anlaşmaların, iki taraflı mikro korporatist düzenlemeler veya verimlilik ittifakı ile ikame edilmesidir. Bu yeni düzenleme modelleri, işçi ve işverenin karşılıklı olarak her iki tarafın da avantaj ve çıkarlarını artıran "yüksek güven/düşük çatışma" ilişkisinden ibarettir¹¹³. Bununla birlikte istisnalarla da karşılaşmaktadır. Mesela, Fransa'da, Mitterand hükümeti, hem toplu pazarlığı işletme seviyesinde kurum olarak desteklemiş, hem de hükümet ve taraflar arasındaki ilişkileri vurgulamaya devam etmiştir¹¹⁴.

1980'li yıllarda yoğunlaşan ademimerkezileşme eğilimlerini, mutlak bir trend olarak değerlendirmemek gerekmektedir. Çünkü, merkezi pazarlık sistemini kırma teşebbüsü İsveç, Avusturya ve Almanya gibi ülkelerde reddedildiği gibi; Fransa, İspanya ve İtalya'da da gerçekte uygulanmamıştır¹¹⁵. 1990'larda ise Avusturya, İsveç ve Danimarka'da üçlü forumlar hala devam

¹¹¹Tiziano Treu, "Tripartite Social Policy-Making: An Overview," *Participation in Public Policy-Making, The Role of Trade Unions and Employers' Associations*, (Ed. Tiziano Treu), Walter de Gruyter, Berlin ve NewYork, 1992, s. 5.

¹¹²Kristine Ahlen, "Swedish Collective Bargaining Under Pressure: Inter-Union Rivalry and Income Policies", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 3, Nov. 1989, s. 334, 336.

¹¹³Berndt K. Keller, a.g.m., s. 87.

¹¹⁴Mark Thompson, "Union-Management Relations: Recent Research and Theory", *Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory*, (Ed. Roy J. Adams), Harper Collins Academic, London, 1991, s. 97.

¹¹⁵Tiziano Treu, "Tripartite Social Policy-Making: An Overview", s. 6.

ettirmektedir. Yine, çoğu kimse tarafından 1990'ların esnek emek piyasalarına en az uygun bir yöntem olarak gördükleri sosyal diyalog (social concertation), İspanya ve İtalya'da -hatta makro düzeylerde- yeniden canlandırılmıştır¹¹⁶.

8.2. Sendikaların Güç Kaybı

1980'lerde ortaya çıkan diğer bir eğilim, sendikaların güç kaybı ve yeni şartlara uyum sağlamadaki zorluklarıdır. 1970 ve 1980'li yıllar göz önüne alındığında, Avrupa ülkelerinin bazılarında sendika üyeliğinde ve sendika yoğunluğunda düşüşler, bazılarında ise artışlar görülmektedir. Tablo 8.1'in verileri Avusturya, Belçika, Danimarka ve İsveç'te artışlar olduğunu; Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, İsviçre ve İngiltere'de düşüşler olduğunu göstermektedir.

Sendikaların üye kaybına uğradığı ülkelerde hem toplu pazarlığın alanı ve etkisinin daralması; hem de istihdam şartlarının tayininde sendikalaşmış sektörün liderlik rolünün azalması söz konusudur¹¹⁷. Üye kaybının bir diğer sonucu da sendikaların siyasal pazarlık güçlerinin düşmesidir. Merkezileşmiş endüstri ilişkileri yapılarının çözülmesi, bu süreci hızlandıran bir faktör olmuştur. Ayrıca, muhafazakar hükümetlerin iktidara geldiği ülkelerde, sendikalar siyasal destekten de mahrum kalmakta, güçlerinin azalması sonucunda savunmacı bir konuma düşmektedirler.

¹¹⁶Tiziano Treu, "Recent Trends in European Community Industrial Relations", s. 32.

¹¹⁷Mark Thompson, a.g.m., s. 94.

**Tablo 8.1: Sendika Üyelik ve Yoğunluk Seviyelerindeki Değişmeler
OECD Ülkeleri 1970-1985**

	1970 - 1977		1978 - 1985	
	Sendika Üyeliğinde Artışlar (%)	Yoğunluktaki Artışlar (%) Puan)	Sendika Üyeliğinde Artışlar (%)	Yoğunluktaki Artışlar (%) Puan)
Avustralya	+20.6	+3.8 (1976)	+13.7	+0.3
Avusturya	+6.5	-4	+2.7	+0.4 (1984)
Belçika	+7.2	+2 (1978)	+22.7	+6.7
Danimarka	+28.0	+8.9	+20.1	+5.0*
Fransa	+7.8	-0.9	-8.7*	-3.2*
Batı Almanya	+10.9	+2.2	-0.4	-3.2
İrlanda	+15.2	+1.3	-3.5	-8.9
İtalya	+49.6	+9.4	-2.4	-4.2
Japonya	+7.2	-2.2	+0.3	-3.7
Hollanda	+12.6	+1.6	-14.2	-10.0
Yeni Zellanda	+25.1	+3.8	+0.8	-3.6
Norveç	+16.5	-1.2	+8.0	+5.1*
İsveç	+31.5	+12.5	+10.0	+2.3
İsviçre	+12.85	+5.5	-2.2	-1.8
İngiltere	+14.8	+4.9	-18.3	-10.8
ABD (Troy)	+3.0	-3.4	-15.9	-5.4 (1984)
ABD (BLS)	+7.3	-3.4 (1978)	-25.5	-8.1

Tahmini

Kaynak: Robert Price, "The Comparative Analysis of Union Growth", **Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory**, (Ed. Roy J. Adams), Harper Collins Academic, London, 1991, s. 50.

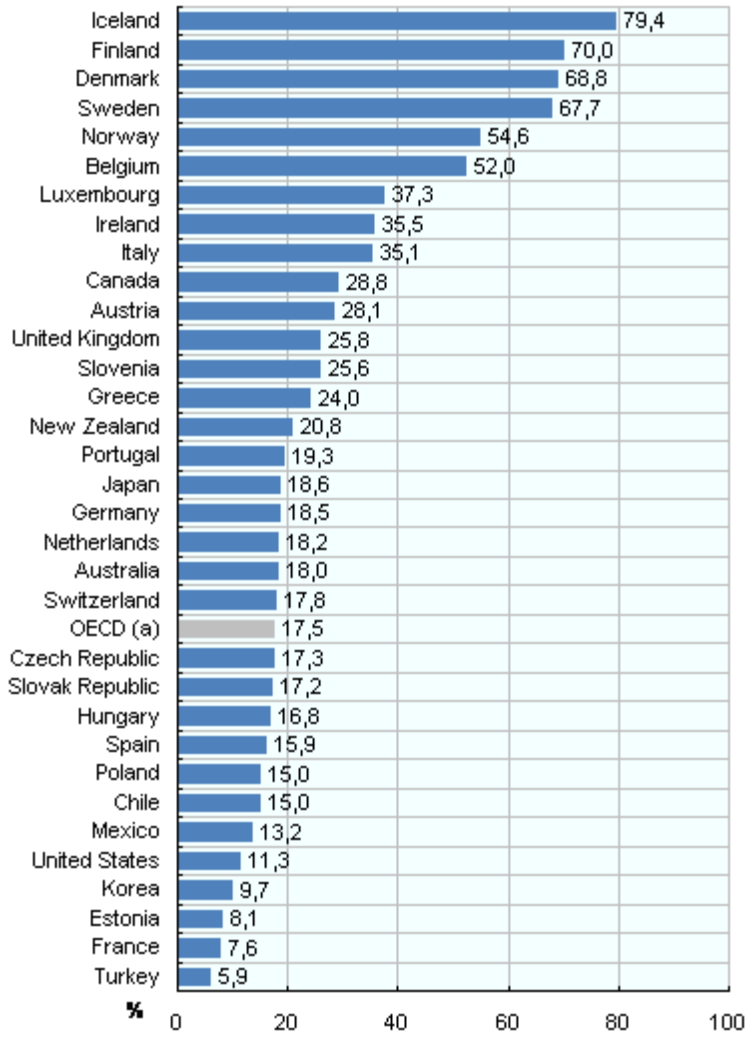
Tablo 8.2: Sendika Yoğunluk Seviyelerindeki Değişmeler**OECD Ülkeleri 1991-2011***Çalışanların oranı olarak*

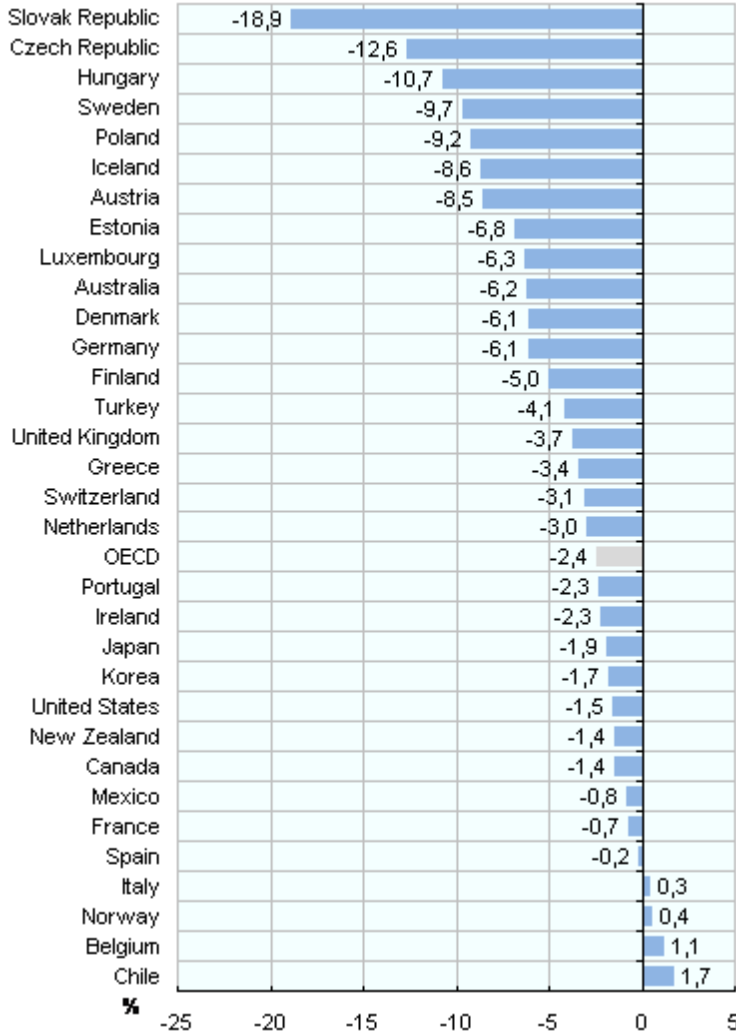
										DEĞİŞİM Puan Olarak
	1991	1999	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	
Avustralya	39,7	24,9	24,5	21,9	18,2	18,2	19,0	18,0	18,0	-21,7
Avusturya	45,5	37,4	36,6	33,3	29,9	29,1	28,6	28,1	..	- .174
Belçika	54,3	50,9	49,5	52,9	52,9	51,9	52,0	..	..	- 2,3
Kanada	37,1	30,1	30,2	29,9	29,4	29,2	29,4	29,5	28,8	- 8,3
Şile	20,6	13,5	13,3	13,5	13,9	15,0	15,8	15,0	..	- 5,6
Çek Cumhuriyeti	..	30,0	27,2	19,7	17,9	17,4	17,3	..	..	-12,3
Danimarka	75,8	74,9	74,2	71,7	69,1	67,6	68,8	..	..	-7,0
Estonya	..	16,3	14,9	9,1	7,4	7,1	7,7	8,1	..	- 8,2
Finlandiya	75,4	76,3	75,0	72,4	70,3	67,5	69,2	70,0	..	-5,4
Fransa	9,8	8,1	8,0	7,7	7,6	7,6	..	..	..	-2,2
Almanya	36,0	25,3	24,6	21,7	19,9	19,1	18,8	18,5	..	-17,6
Yunanistan	36,1	26,8	26,5	24,6	24,5	24,0	..	..	..	- 12,1
Macaristan	..	24,5	21,7	17,5	16,9	16,8	..	..	..	-7,3
Izlanda	87,9	87,4	89,4	..	..	79,4	..	..		-9,5
İrlanda	48,6	38,7	37,6	33,5	32,2	32,3	33,8	35,0	35,5	-13,1
İtalya	38,7	35,4	34,8	33,6	33,5	33,4	34,7	35,1	..	-3,6
Japonya	24,8	22,2	21,5	18,8	18,2	18,2	18,5	18,4	18,6	-6,2
Kore	15,4	11,7	11,4	9,9	10,6	10,3	10,0	9,7	..	-5,9
Luksemburg	45,1	43,3	42,5	41,4	38,7	37,3	..	..	..	-6,8
Meksika	..	13,5	13,7	15,1	15,2	14,3	13,9	13,0	13,2	-0,3
Hollanda	24,3	24,7	22,9	20,6	19,3	18,8	19,1	18,6	18,2	--6,1
Yeni Zellanda	42,9	21,7	22,3	20,9	21,3	20,6	21,4	20,8	20,8	-22,1
Norwveç	58,1	54,8	54,4	54,9	53,7	53,3	54,3	54,8	54,6	-3,5
Polanya	30,8	26,0	24,2	19,0	15,2	15,6	15,1	15,0	..	-15,8
Portekiz	28,2	22,5	21,6	21,2	20,8	20,5	20,1	19,3	..	-8,9
Slovak Cumhuriyeti	..	34,2	32,3	22,8	18,8	17,2	..	..	..	-17,0
Slovenya		..	..	..	..	28,1	25,6	..		-11,9
İspanya	14,7	16,0	16,7	15,2	14,9	15,0	15,9	..	..	+1,2
İsveç	79,2	80,6	79,1	76,0	70,8	68,3	68,4	68,4	67,7	-11,5
İsviçre	22,5	20,9	20,6	19,3	18,6	18,2	17,8	..	..	-4,7
Türkiye	19,7	10,6	9,9	8,2	6,6	5,8	5,9	5,9	..	-13,8
Birleşik Krallık/İngiltere	38,2	30,1	30,2	28,4	27,9	27,1	27,2	26,5	25,8	-12,4
ABD	15,5	13,4	12,9	12,0	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	-4,2
OECD	26,2	20,8	20,2	18,7	17,9	17,8	17,9	17,5	17,5	-8,7

Kaynak: OECD İstatistikleri

Tablo 8.3: En son verilere Göre Sendikal Yoğunluk

Çalışanlara oranla %





8.3. Deregulasyon

Endüstri ilişkilerinin düzenlenmesinde deregulasyona (normların kaldırılması) gidilmesi, pek çok Avrupa ülkesinde normların esnekleştirilerek yeniden düzenlenmesi şeklinde olmuştur. Deregulasyonla, değişen çevre şartlarına, iki taraflı anlaşmalar yoluyla (belirli süreli sözleşmeler, atipik iş sözleşmeleri ve çalışma süreleri gibi konularda) yüksek uyum sağlanması amaçlanılmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminin kurumsallaşma derecesine bağlı olarak, deregulasyonun etkinliği, ülke, bölge ve işkolları itibariyle değişebilmektedir. Bu sebeple, sendikaların olmadığı veya zayıf olduğu yerlerde, küçük ünitelerle ilgili olarak deregulasyondan bahsetmek daha gerçekçi olacaktır¹¹⁸.

Deregulasyon, devletin, endüstri ilişkilerine müdahalesindeki yaklaşımın değişmesini ifade etmektedir. Geleneksel olarak devletin müdahalesi, yasalar yoluyla belirlenmiş "emredici" kuralların (substantive rules) empoze edilmesi iken; yeni eğilim endüstri

¹¹⁸Tiziano Treu, "Tripartite Social Policy-Making: An Overview", s. 6-7.

ilişkilerinde "usule" ilişkin kural (procedural rules) ve düzenlemelere yönelinmesidir¹¹⁹. Çerçeve yasaları ile, değişen istihdam şartlarına göre endüstri ilişkilerinin uyumlaştırılması kolaylaştırılmak istenmektedir. Bu şartlar altında, tarafların pazarlık güçleri, sonuçları belirleyici olacaktır. Halihazırda bu durum işverenlerin lehinedir.

Normların esnekleştirilmesi yanısıra, esnek üretim modeline uygun bir kurumsal yapının oluşturulması henüz tamamlanmamıştır. Kurumsal yapının nasıl olacağı veya olması gerektiği de bugün için bir sorudur. Her ne kadar bazı eğilimler (mesela, kısa çalışma saatleri, kısmi çalışma, işletme seviyesinde toplu pazarlık vs.) varsa da, bu yapının henüz müesseseseleşmemiş olması, kurumsal yapının hatlarını ortaya koymayı engellemektedir.

8.4. Esneklik ve Etkileri

Bununla birlikte, kurumsal yapılanmada "iş organizasyonu"nun niteliğinin asıl etken olduğu yolundaki görüşler yoğunluk kazanmaktadır. Mesela, endüstri ilişkilerinde belirgin olarak ortaya çıkan toplu sözleşmeleri ademimerkezileşme eğilimi konusunda Amerika, İngiltere, Almanya, İsveç, Avusturalya ve Kanada'daki uygulama ve trendleri inceleyen Katz; bu eğilimi açıklamak üzeri ileri sürülen tarafların pazarlık gücündeki değişme, esneklik ve işçilerin katılımına öncelik veren yeni iş organizasyonlarının yaygınlaşması ve işletme yapısındaki ademimerkezileşme ve işçilerin taleplerinin farklılaşması tezlerinin tatmin edici olmaktan uzak bulunduğunu ve "esnek iş organizasyonun" en önemli faktör olduğunu ileri sürmektedir¹²⁰.

Grahl ve Teague, müşahhas uygulaması olmasa dahi, analitik düzeyde, esnek üretim modeline uygun iki tip esnek endüstri ilişkileri stratejisinden bahsetmektedir: Birincisi, rekabetçi esneklik; ikincisi ise, yapıcı esnekliktir¹²¹. Rekabetçi esneklik stratejisinde, gelişmiş ekonomilerde istikrarsızlık ve piyasa parçalanması kalıcı özellik olarak görülmekte ve işletmelerin yapı ve işleyişlerinin bu gerçeğe göre uyarlanması amaçlanmaktadır. Bu sebeple, endüstri ilişkilerinde piyasa dışı kurumların (devlet ve sendikaların) rollerinin asgariye indirilmesi veya kaldırılması, kaliteden çok maliyet azaltıcı stratejilerin geliştirmesi ile insan kaynakları yönetimine ağırlık verilmesi teklif edilmektedir.

Rekabetçi esneklik yaklaşımında, işçi-işveren arasındaki çıkar çatışması ve hasmane ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Solomon Barkin'e göre, esnekliğin arkasında yatan esas faktör, tarihi süreçte olduğu gibi kapitalist sınıfın işçilere karşı sorumluluk ve yükümlülüğün kurtulması isteği yatmaktadır. Temel hedef, insanla ilgili sorumluluk ve sosyal maliyetleri, işletmeden çalışanlara veya topluma kaydırmaktır. Bu nedenle, esneklik taraftarları, devletin

¹¹⁹Berndt K. Keller, a.g.m., s. 80.

¹²⁰Harry C. Katz, "The Centralization of Collective Bargaining: A Comparative Review and Analysis", *Institute of Collective Bargaining, Working Paper Series, Paper No: 002-93*, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, s. 23, 34.

¹²¹John Grahl ve Paul Teague, a.g.m., s. 77-89.

sorumluluğunu sınırlandırmak istemektedirler. Bu ise, daha büyük bir yükün -açıkça- çalışanlar ve onların bağımlılarının üzerine düşmesi demektir. Barkin, bu gelişmeye karşı direnmenin, bugünkü toplumlarda temel sosyal çatışmaların kaynağı olduğunu vurgulamaktadır¹²².

Yapıcı esneklik stratejisi ise, kurumsal yapıları, rekabeti ortadan kaldıran bir faktör olarak görmemektedir. Aksine, piyasa ve kurumlar arasındaki güçlü bağlar ve ilişkiler, ekonominin pürüzsüz işleyişinin ayrılmaz parçalarıdır. Dolayısıyla, kurumsal yapıların esnek üretim organizasyonlarına tamamen uyum sağlayacak şekilde düzenlenmesine, güncelleştirilmesine ve gerekirse ikame edilmesine taraftardır. Sosyal alanda ise, karmaşa yaratmadan -sosyal refah devletinde olduğu gibi- sosyal bölünmeleri artırmaksızın, temel sistemin azami potansiyelini gerçekleştirecek politikalar üretmeyi hedefler.

Grahl ve Teague, yapıcı esnekliğin, Avrupa'nın önemli bir kısmında uygulanan korporatist yapılanmanın prensiplerine çok yakın olduğunu vurgulamaktadırlar. Ancak onlar, bu korporatizmin devletçiliğe doğru olan eğilimi yerine, daha geniş çapta gruplar ve kurumların, endüstri ilişkileriyle ilgili düzenlemelerin oluşumunda işbirliği yapmalarını ve yapıcı esnekliğin derneksel veya birlikvari (associational) örgütlenmelere dayalı bir demokrasi düşüncesi üzerine oturtulmasını savunmaktadırlar.

Halihazırda ne rekabetçi ne de yapıcı esneklik modeli, Avrupa çapında uygulanmaktadır. Almanya ve İsveç muhtemelen yapıcı esnekliğe yakın iken, İngiltere ise rekabetçi esnekliğe yakındır. Diğer ülkeler, bu iki uç arasında değişik yerlerde yer almaktadırlar. Genel olarak bu ülkeler, ekonomik ve genel politikalarla ilgili yaklaşımlarında, rekabetçi esneklik yaklaşımının temeli olan neo-liberalizmin etkisi altındadırlar. Fakat, sosyal refah devletinin yapı ve kurumları ile sosyal ve siyasal muhalefet, neo-liberal fikirlerin uygulamaya konulmasını bir dereceye kadar sınırlamaktadır¹²³.

Avrupa'daki üç endüstri ilişkileri modelindeki kurumların esnek olup olmadığını ve modellerin değişimler karşısındaki konumlarını tahlil eden R. Hyman, Grahl ve Teague'nın analizlerini destekleyici çözümlemelerde bulunmaktadır.

R. Hyman'a göre; endüstri ilişkileri kurumlarının güçlü, fakat esnek olmadığı ülkeler (mesela İngiltere) yeni şartlara uyumda problemlerle karşılaşmakta, uyum sağlayamadıklarından dolayı da sistemde bunalım ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık, gerek kurumsal düzenlemelerin zayıf olduğu (İtalya, Fransa gibi) ülkelerde ve gerekse kurumların hem güçlü hem de esnek olduğu ülkelerde (İsveç, Almanya gibi) değişmelere uyum sağlama daha kolay olmaktadır. Üçüncü durumda, özellikle tarafların işbirliği, uyumu kolaylaştırırken; ikinci durumda, kurumsal düzenlemelerin zayıflığı, taraflar arasında bir uzlaşmaya zemin hazırlamakta ve esneklik ile yeniden kurumlaşma beraber yürüyebilmektedir¹²⁴.

¹²²Solomon Barkin, a.g.m., s. 38.

¹²³John Grahl ve Paul Teague, a.g.m., s. 89.

¹²⁴Meryem Koray, a.g.e., s. 110.

Sonuç olarak, ülkelere göre bazen nitelik bazen de nicelik farklılıkları göstermekle birlikte, Avrupa lkeleri endüstri ilişkilerindeki yeni eğilimler şu şekilde özetlenebilir:

Sendikacılığın gücü, hem endüstri ilişkileri sistemlerinde, hem de sosyal sistem içerisinde zayıflamaktadır. Buna karşılık, işverenlerin endüstri ilişkileri sistemlerindeki ağırlıkları ve nc rolleri artmaktadır.

Toplu pazarlık sistemi önemini korumakla birlikte, ademimerkezileşme eğilimi yoğunluk kazanmaktadır.

Devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi, düzenleyici ve emredici katı kurallar yerine, usule ilişkin kurallarla giderek artmaktadır.

Endüstri ilişkilerinin yasal erevesi deregulasyonla zayıflamaktadır.

Esnek retim modeli ve liberal ekonomi yaklaşımları, endüstri ilişkileri sistemlerini, evre şartlarındaki değişmelere daha hızlı uyum sağlayacak "esnek bir kurumsal yapıya" sahip olmaya doğru itmektedir.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

2980'li yıllarda, Avrupa ülkeleri endüstri ilişkileri sistemlerinde bir dizi değişme belirgin hale gelmiştir. Bu değişimin kaynağında; incelenen sosyo-ekonomik yapıdaki gelişmeler, uluslararası rekabetin artması, ekonomik krizler, üretim ve yönetim tekniklerindeki yenilikler, mal ve emek piyasası şartlarındaki değişmeler, siyasal iktidarların değişmesi ve endüstri ilişkileri aktörlerinin farklılaşan çevre şartları içerisinde tavır ve politikalarındaki yeni yönelimleri yatmaktadır. Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin bu değişimlerden etkilenmeleri, ortaya çıkan problemlere yaklaşımları ve ürettikleri çözüm yolları farklı olmakla beraber; bazı ortak eğilimlerin varlığı da görülmektedir. Örneğin; toplu pazarlığın 1970'lerde merkezi bir yapısı varken; 1980'lerde adem-i merkezi bir yapıya dönüştüğü görülmektedir. Yine 1970 ve 1980'li yıllar göz önüne alındığında, Avrupa ülkelerinin bazılarında sendika üyeliğinde düşüşler, bazılarında ise artışlar söz konudur. Devletin, endüstri ilişkilerine müdahale şekli de değişmiştir. Ve aynı zamanda işletme yapısındaki ademimerkezileşme ve işçilerin taleplerinin farklılaşması ile "esnek iş organizasyonu" iş yaşamı için önemli hale gelmiştir.

Bölüm Soruları

- 1) Aşağıdakilerden hangisi Avrupa'da 1970'lere hakim olan bir özelliktir?
 - a) Sanayileşme artmıştır.
 - b) Hizmet kesimine doğru bir eğilim vardır.
 - c) Genelde endüstri ilişkilerinin, özelde ise toplu pazarlığın merkezileşmesi ve endüstri ilişkileri sistemlerinin kurumsallaşmasındaki artış söz konusudur.
 - d) Merkezileşme, sadece toplu pazarlıkta değil, hayatın çoğu alanında ademimerkezileşmeyle ikame edilmiştir.
 - e) Hem endüstri ilişkileri alanında hem de sosyal hayatın tüm düzenlemelerinde deregulasyona gidilmiştir.
- 2) 1970 ve 1980'li yıllar göz önüne alındığında, Avrupa ülkelerinin bazılarında sendika üyeliğinde ve sendika yoğunluğunda düşüşler, bazılarında ise artışlar görülmektedir. Aşağıdaki ülkelerden hangisinde bir düşüş yaşanmıştır?
 - a) Almanya
 - b) Avusturya
 - c) Belçika
 - d) Danimarka
 - e) İsveç
- 3) Aşağıdakilerden hangisi deregulasyona ilişkin özellikler arasında sayılmaz?
 - a) Pek çok Avrupa ülkesinde normların esnekleştirilerek yeniden düzenlenmesi
 - b) Belirlenmiş "emredici" kuralların (substantive rules) empoze edilmesidir.
 - c) Endüstri ilişkileri sisteminin kurumsallaşma derecesine bağlı olarak, deregulasyonun etkinliği, ülke, bölge ve işkolları itibarıyla değişebilmektedir.
 - d) Sendikaların olmadığı veya zayıf olduğu yerlerde, küçük ünitelerle ilgili olarak deregulasyondan bahsetmek daha gerçekçi olacaktır
 - e) Deregulasyon, devletin, endüstri ilişkilerine müdahalesindeki yaklaşımın değişmesini ifade etmektedir.
- 4) Aşağıdakilerden hangisi yapıcı esneklik stratejisi ile ilgili doğru bir ifade değildir?
 - a) Yapıcı esneklik stratejisi kurumsal yapıları rekabeti ortadan kaldıran faktörler olarak görmez.
 - b) Yapıcı esneklik stratejisi yasa ve kurumlar arasındaki güçlü bağlar ve ilişkileri ekonominin pürüzsüz işleyişinin ayrılmaz parçaları olarak değerlendirir.
 - c) Yapıcı esneklik stratejisi kurumsal yapıları esnek üretim organizasyonlarına uyum sağlayacak şekilde düzenlenmesini savunur.
 - d) Yapıcı esneklik stratejisi sosyal alanda temel sistemin azami potansiyelini gerçekleştirecek politikalar üretilmesi gerektiğini ileri sürer.
 - e) Yapıcı esneklik stratejisi kurumsal yapıları stratejik açıdan kaldırılması gereken kurumlar olarak görür.
- 5) Aşağıdaki ülkelerden hangisi sahip olduğu kurumların yapısı nedeniyle endüstri ilişkileri alanında olası değişimlere ayak uydurması daha zordur?
 - a) İtalya
 - b) İsveç

- c) İngiltere
 - d) Fransa
 - e) Almanya
- 6) Avrupa Ülkelerinde toplu pazarlığın ademimerkezileşmesi, korporatist mekanizmaların zayıflamasına veya yok olmasına sebep olmuştur.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 7) Avrupa ülkelerinde işçi sendikalarının üye kayıpları bu ülkelerde sosyo-ekonomik sistemle bütünleşmiş olan sendikaların siyasal pazarlık güçlerini etkilememiştir.
- a) Doğru
 - b) Yanlış
- 8) Endüstri ilişkileri açısından neo-korporatist yapılar ile yapıcı ve rekabetçi esneklik anlayışları nasıl değerlendirilebilir? Tartışınız.
- 9) 1970-1985 yılları arasında OECD ülkelerinde sendika üyelik ve yoğunluk seviyelerindeki değişimleri nasıl değerlendirirsiniz?
- 10) Endüstri ilişkilerinde doğurduğu sonuçlar açısından, devletin, endüstri ilişkilerine yasalar yoluyla müdahalesi ile deregülasyon yoluyla müdahalesi arasında nasıl bir fark vardır?

Cevaplar

1)c, 2)a, 3)b, 4)e, 5)c, 6)a, 7)b.

9. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

9.1.Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri

9.1.1. İlk Sanayileşme Hareketleri

9.1.2. Batılı Yönetim Tekniklerinin Uyarlanması

9.1.3. İşçi ve İşveren Örgütlenmeleri

9.2. Sanayileşmiş Japonya'da Endüstri İlişkileri

9.2.1. İşgal Altında Endüstri İlişkileri

9.2.2. Yeniden Sanayileşme Süreci ve Endüstri İlişkileri

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Geç gelişen bir ülke olarak Japonya'nın endüstri ilişkileri diğer ülkelere için neden önem taşımaktadır?
- 2) Batı ülkeleri Japon endüstri ilişkilerini neden anakronik olarak değerlendirmişlerdir?
- 3) Japon ya'nın sanayileşme sürecinde hangi endüstri ilişkileri aktörü etkin ve yönlendirici olmuştur?
- 4) Japonya'nın modernleşme süreci ile endüstri ilişkilerinin gelişmesi arasında bir ilişki var mıdır?
- 5) Japon ruhu Japon endüstri ilişkilerine nasıl yansımıştır?
- 6) ABD'nin Japonya'yı işgali sonrasında Japon endüstri ilişkilerini nasıl yapılandırmak istemiştir?
- 7) Japon endüstri ilişkileri kurumlarının gelişme seyri ile Japonya'nın işgalin olumsuz etkilerini ortadan kaldırma amacı arasında bir ilişki var mı?
- 8) Japonya yeniden sanayileşme döneminde endüstri ilişkilerini stratejik bir faktör olarak değerlendirilmiş midir?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri İlk Sanayileşme Hareketleri	6. yüzyılda Çin, Japonya için bir model olmuştur. Bu ilişkide prensip Çin teknolojisi ve Japon ruhu idi. 19. yüzyıldan sonra ise Batı ülkelerinin, Japonya için model oluşturduğuna ve buradaki hedefin de Batı teknolojisi ve Japon ruhunu birleştirmek olduğuna öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Batılı Yönetim Tekniklerinin Uyarlanması	Japonya'ya Batıdan Taylorist "bilimsel yönetim teknikleri" ve "Alman rasyonelleştirme hareketi"nin ithal edilmesinin; Amerika ve Avrupa'daki refah tedbirlerinin uyarlanmaya çalışılmasının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
İşçi ve İşveren Örgütlenmeleri	Uzun dönem içinde sendikal hareketin karakterinin oldukça değişken olduğuna öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Sanayileşmiş Japonya'da Endüstri İlişkileri İşgal Altında Endüstri İlişkileri	II. Dünya savaşından yenik çıkan Japonya'nın, müttefik güçlerin işgali altında yeniden yapılandırılmaya çalışıldığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Yeniden Sanayileşme Süreci ve Endüstri İlişkileri	Savaş sonrası Japon kalkınması ve endüstri ilişkileri sistemi arasındaki ilişkinin pozitif mi negatif mi olduğuna dönem içerisinde tartışıldığının ve 1945 sonrası Japon ekonomisinin endüstri ilişkileri özelliklerine göre; iyileşme dönemi, teknoloji önderliğinde büyüme dönemi; uluslararası rekabete dayalı büyüme dönemi olmak üzere üç dönem olarak ele alınabileceğinin düşünüldüğünün öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Fabrika Yasası
- Medeni Kanun
- Kara liste
- Genel İşveren Federasyonu
- Anakronik
- Zaibatsu
- Dodge Plan'ı
- Gönüllü modernleşme
- Zorlama modernleşme

Giriş

Japon endüstri ilişkileri üzerine yapılan çalışmalar, genel olarak II. Dünya savaşı sonrası ve öncesini çok açık olarak ayırt etmekte ve çoğunlukla savaş sonrası dönem incelenmektedir. Savaştan mağlup olarak çıkan Japonya'nın kısa bir süre içinde tekrar Dünya'nın sayılı ekonomik güçlerinden biri haline gelmesinde endüstri ilişkileri sisteminin bu sürece özel bir katkısının olduğunun kabul edilmesi savaş sonrası döneme neden ağırlık verildiğini açıklamaktadır. Japonya'nın sanayileşme tarihi içinde endüstri ilişkilerini ele almak hem sanayileşme ve endüstri ilişkileri arasındaki bağın tespit edilmesine, hem de bugünkü Japon endüstri ilişkilerinin açıklanmasına faydalı olacağı gibi, diğer ülkelerle Japonya'nın karşılaştırılmasına da imkan verecektir.

9.1.Sanayileşme Sürecinde Endüstri İlişkileri

9.1.1. İlk Sanayileşme Hareketleri

Japonya kendisini kalkındırmak için, tarihinde iki defa dış dünya ile ilişki kurmuştur. 6. yüzyılda Çin, Japonya için bir model olmuştur. Bu ilişkide prensip Çin teknolojisi ve Japon ruhu idi. 19. yüzyıldan sonra ise Batı ülkeleri, Japonya için model olmuştur. Burada hedef, Batı teknolojisi ve Japon ruhunu birleştirmektir¹²⁵.

19. yüzyıl ortalarında hala bir tarım ülkesi olan Japonya'nın modernleşme serüveni 1868 Meiji Restorasyonu ile başlamıştır. Meiji döneminde iki temel hedef seçilmiştir: Medeniyet ve aydınlanma ile güçlü bir orduya sahip olmak¹²⁶. Kendisine model olarak Batı'yı seçen Japonya, Batı teknolojisini ve kurumlarını tahlil etmek üzere bir taraftan Batı'ya eleman gönderirken, diğer taraftan da, hem eğitim kurumlarını geliştirmeye, hem de devlet olarak sanayi yatırımlarında bulunmaya yönelmiştir. Kısa zamanda yetişmiş insan ve uzman ihtiyacını karşılamak için, hükümet danışman olarak yabancı uzmanlar istihdam etmiştir. 1872'de bu danışmanların sayısının 300'den fazla olduğu belirtilmektedir¹²⁷.

Sanayileşme hamlalarına rağmen, 1870'lerde, nüfusun %80'i tarımda ve %5'den az bir kısmı da imalat sektöründe istihdam edilmiştir. Ancak, 1940'a gelindiğinde tarım kesiminin nüfusu %50'nin altına düşecek ve 1931'lerde de fabrikalar imalatla çalışan işgücünün %50'sinden fazlasını istihdam edecektir¹²⁸. Bu veriler, işgücünün tarımdan sanayiye geçişinin oldukça uzun bir zaman sürecinde oluştuğunu göstermektedir. 1880'lerde sanayideki problem işgücü azlığı olmuştur. İlk zamanlarda sanayi işgücünü daha çok kadınlar teşkil etmiş, erkek işgücü ise tarımı bırakmamıştır. Sanayide çalışarak elde edilen gelir, tarım gelirini tamamlayıcı olarak görülmüştür. Ancak 1931'lere gelindiğinde, ağır sanayinin hızlanmaya başlamasıyla, işgücü şehir emek piyasalarından daha çok tarım alanlarından tedarik edilmeye başlanmıştır¹²⁹.

Sanayileşmenin başlamasıyla çalışma şartlarının ve ilişkilerinin düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu sebeple, hükümet çalışma şartlarını düzenleme yoluna gitmiş ve özellikle kadın ve çocukların istihdamıyla ilgili konulara önem verilmiştir. 1890'da çıkarılan Medeni Kanun ihtiyaçlara kısmen cevap verebilmiştir. Hükümetin işçilerin taleplerine yönelik olarak gerçekleştirmek istediği "Fabrika Yasası" ise uzun yıllar süren tartışmalara sebep olmuş ve

¹²⁵T. Hanami, *Labor Relations in Japan Today*, Kondansha International Ltd., Tokyo, New York, 1979, s. 20-21.

¹²⁶Koji Tara, "Factory Legislation and Management Modernization During Japan's Industrialization 1886-1916", *Business History Review*, Vol. XLIV, No. 1, (Spring 1970), s. 87.

¹²⁷Nazif Kuyucuklu, *iktisadi Olaylar Tarihi*, Genişletilmiş 3. Baskı, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1990, s. 227-28.

¹²⁸Koji Tara, "Factory Legislation and Management Modernization During Japan's Industrialization 1886-1916", s. 84-85.

¹²⁹Solomon Levine, *Industrial Relations in Postwar Japan*, University of Illinois Press, Urbana, Illinois, 1958, s. 18-19.

ancak 1911'de yasalaşmıştır. Bu yasaya işverenler iki sebep ileri sürerek karşı çıkmışlardır: Yeni doğan sanayinin korunması ve istihdamın sosyal huzursuzluğu azaltacağı tezinin aksini düşünmeleridir. Düzenlemenin hangi ekonomik prensiplere göre yapılacağı ise bir başka önemli problem olmuştur. Her ne kadar 1886-1916 arasında ücretler, çalışma saatleri ve işçilerin diğer sosyal refah konuları işverenlere ve emek piyasası mekanizmasına bırakılmışsa da, 19. yüzyıl Japonya'sında, pek az kimse, serbest piyasa ekonomisinin ekonomik refah ve sosyal uyum getireceğine inanmaktaydı¹³⁰. Ayrıca, işverenler tarafından serbest piyasa mekanizmasının işleyişine karşı müesseseler de geliştirilmiştir. Mesela, işverenler, yerel veya endüstri çapında örgütler kurarak, emek rekabetini önlemek istemişler ve iş değiştiren işçileri **kara listeye** almaya ve boykot etmeye gitmişlerdir. Batılı değerlerle yüklü olan sanayi ilişkileriyle Japon sosyal değerleri arasındaki çatışma tartışma konusu olmuş ve bazıları, işçi ve işverenlerin haklarının tanımlanması isteniyorsa Japon manevi değerlerinin silinmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir¹³¹.

9.1.2. Batılı Yönetim Tekniklerinin Uyarlanması

Meiji dönemi sanayileşmesinde, işletmelerde personel politikası uygulamalarında iki yaklaşım belirgindir. Birincisi, geleneksel Japon aile sistemindeki "işbirliği" özelliğine ağırlık veren "patrikyarkal" sistem, diğeri ise toplumdaki otoriter yapıyı öne çıkaran "despotik" yönetim. Her iki sistem de, Japon toplumunun özelliklerini yansıtan dikey yapılanmayı öngörmüştür¹³². Bununla birlikte, yönetim tekniklerinin geliştirilmesinde sürekli olarak Batı tarzı ile çatışma yaşanmıştır. Mesela, Meiji döneminin önemli sanayi kurumlarında politika üretenler değerlendirildiğinde, dönemin ilk ve son kuşağı arasında önemli bazı farkların olduğu görülmüştür. Birinciler daha çok Hristiyanlaşmış ve eğitim, ziyaret vb. sebeplerle Batı'da bulunmuşlardır. İkinciler de benzer özelliklere sahip olmakla beraber, sosyal gelişmeye paralel olarak farklı felsefe, inanç ve ideolojilerin çatışmasını daha çok yaşamışlardır¹³³.

Japonya bir taraftan kendi geleneksel değerlerine dayalı yönetim teknikleri geliştirirken, diğer yandan da Batı'da oluşmuş olan yönetim tekniklerini adapte etmeye çaba göstermiştir. Batıdan ithal edilen bu teknikler: Taylorist "bilimsel yönetim teknikleri" ve "Alman rasyonelleştirme hareketi" olmuştur. Taylor'un fikirleri 1911'lerde Japonya'da bilinmesine ve taraftar bulmasına rağmen kısmen uygulanmış ve mevcut Japon işletme yönetim ve gelenekleriyle de uyumlaştırılmaya çalışılmıştır. Alman rasyonelleştirme hareketi ise 1920'lerden 1930'ların sonlarına kadar geniş bir dönem içinde ithal edilmeye çalışılmıştır. Büyük Japon işletmeleri istihdam politikalarını 1910-30 yılları arasında tekelci kapitalizmle

¹³⁰Koji Tara, "Factory Legislation and Management Modernization During Japan's Industrialization 1886-1916", s. 89, 93, 109.

¹³¹Aynı makale, s. 89.

¹³²Solomon Levine, *Industrial Relations in Postwar Japan*, s. 35, 40.

¹³³Koji Tara, "Factory Legislation and Management Modernization During Japan's Industrialization 1886-1916", s. 97.

birlikte geliştirmişlerdir. Her ne kadar büyük işletmeler geleneksel kavram ve değeri ideolojik olarak referans almışlarsa da personel politikaları uygulamalarında önemli oranda Amerika ve Avrupa'daki refah tedbirlerini adapte etmişlerdir. Büyük işletmelerdeki paternalizme karşılık küçük ve orta ölçekli işletmelerde otoriteryen aile modeli (efendi-uşak ilişkisi) yaygındı. Bunlarda, büyük firmaların aksine, hayat boyu istihdam sistemi olmamıştır¹³⁴.

9.1.3. İşçi ve İşveren Örgütlenmeleri

Japonya'da işçi hareketlerinin başlaması 1870'lere kadar gitmektedir. İlk sendikal örgütler 1887'de matbaa, demir işçileri ve diğer meslek işçileri tarafından kurulmuş, fakat, hemen yok olmuşlardır¹³⁵. Sendikal gelişmeler kesintilere uğramasına rağmen, Japon hükümeti sendikaları Batıdaki gibi yasaklamamış, ancak sınırlamak istemiştir. Devlet, ilk olarak 1910-12 arasında işçi hareketleri yasaklamış, 1918'de ise sendikaların yararlı gelişmelerine karşı olmadığını açıklamıştır. Daha sonra 1940'da kanun dışı ilan edilinceye kadar, sendikalar, faaliyetlerine devam etmişlerdir. 1918-40 yılları arasında işçilerin örgütlenme hakkının tanınmasında S. Levine göre; 1919'da Japonya'nın ILO'ya katılması önemli bir rol oynamış ve bu üyelik, sendikalar için ayrıca bir güvence sağlamıştır.

Bu uzun dönem içinde sendikal hareketin karakterinin oldukça değişken olduğu görülmektedir. 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarında sendika liderleri işçiler arasından değil, daha çok teolojist ve entellektüellerden olmuştur. Liderlerin çoğu hristiyanlık, sosyalizm ve Gompertzizm birleşimi görüşleri savunmuşlardır. İhtilalci değil, pragmatik ve ekonomik sendikacılık tipleri benimsenmişti. Marxist, sosyalist, anarşist, bolşevik, milliyetçi, demokrat ve liberal eğilimli, kısaca ideolojik yelpazesi çok geniş olan bir sendikalaşma hareketi var olmuştur. Ancak, II. Dünya savaşı öncesinde, sendikalaşma oranı düşük seviyede kalmıştır. En yüksek sendikalaşma oranına 1931'de ulaşılmış ve sendikalaşma oranı, sanayi işgücünün %8'ini teşkil etmiştir. Bu dönemlerde sendikaların örgütlenmeleri endüstri veya meslek esasına dayanmış ve fonksiyonları daha çok gösteri yapmak ve siyasal faaliyetlerde bulunmak olmuştur. Toplu pazarlığa ise oldukça az başvurulmuştur¹³⁶.

İşçilere nazaran daha erken örgütlenmeye başlayan işverenler, daha çok, çalışma hayatıyla ilgili kamu politikalarıyla ilgilenmiş ve sendikal kanun teklifleri aleyhine lobi faaliyetlerinde bulunmuşlardır. En önemli işveren federasyonu, faaliyetleri yüzyılın başına kadar giden "Genel İşveren Federasyonu" olmuştur¹³⁷. Çalışma hayatını ilgilendiren konularla ilgili kamu politikalarının oluşumunda, işçiler, I. Dünya Savaşından sonra bile hızla

¹³⁴Craig R. Litter, a.g.m., s. 187-89.

¹³⁵ Yasuo Kuwahara, "Japanese Industrial Relations", *International and Comparative Industrial Relations*, (Ed. G. Bamber ve R. Lansbury), Allen and Unwin, Boston, 1987, s. 228.

¹³⁶Solomon Levine, *Industrial Relations in Postwar Japan*, s. 62-65.

¹³⁷Aynı eser, s. 49-50.

sanayileşen ülkenin oldukça merkezileştirilmiş yönetim sisteminin dışında tutulmuşlardır. Çalışma hayatıyla ilgili politikalar, işçileri korumadan çok, düzenleme ile ilgili olmuş ve üretimde süreklilik ve etkinliği sağlama gayreti asıl hedefi teşkil etmiştir¹³⁸.

9.2. Sanayileşmiş Japonya'da Endüstri İlişkileri

9.2.1. İşgal Altında Endüstri İlişkileri

II. Dünya savaşıdan yenik çıkan Japonya, müttefik güçlerin işgali altında yeniden yapılandırılmaya çalışılmıştır. 1952'ye kadar sürececek olan bu dönemde, Amerikan işgalinin üç siyasi hedefi olmuştur: Japonya'nın askersizleştirilmesi, Zaibatsu'nun dağıtılması ve Japonya'nın demokratikleştirilmesi¹³⁹. Bu amaçla bir dizi yasalaştırma hareketine girişilmiştir. Endüstri ilişkileri açısından, 1946 Anayasası'nda sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları tanınmıştır. Anayasal haklar, Sendikalar Kanunu (1946, 1949), Çalışma Standartları Kanunu (1947), Çalışma İlişkileri Uyarılma Kanunu (1946) ve diğer kanunlarla uygulamaya geçirilmeye çalışılmış ve 1947'de Çalışma Bakanlığı kurulmuştur¹⁴⁰. 1952'ye kadar işgal kuvvetlerinin uyguladığı politikaları Solomon Levine üç aşamalı olarak tasnif etmektedir: 1) 1945-8 işçilerin örgütlenmesinin açıkça desteklendiği ve örgütlenmenin arttığı dönem; 2) 1949-51 örgütlenmelerin sınırlamaya çalışıldığı dönem. (Bu dönemde, sendikaların büyümesinin durması kendilerini yeniden organize etmeye yöneltmiştir.) 3) İstikrar veya barış dönemine (1952'ye) hazırlık safhası¹⁴¹.

Bu dönemde işgal kuvvetleri, ekonomik sendikacılığı Japonya'ya tanıtmaya çalışmışlarsa da, Japon işçi hareketi enerjisini daha çok siyasi faaliyetlere hasretmiştir. Sendikalar, özellikle, komünist hareketlerin etkisi altına girmiş ve Amerikan dış politikası aleyhine çalışmalarda bulunmuşlardır. 1957 genel grevinin kırılması ve Kore savaşının patlak vermesi, Komünistlerin kamu kurumlarından atılmalarına vesile olmuştur. 1950'de birkaç ay içinde yaklaşık 1200 kişi devlet, sendika ve endüstrideki işlerinden atılmıştır. Soğuk savaşın başlamasıyla işgal politikası reformdan rehabilitasyona dönüşmüştür. 1948'de başlatılan

¹³⁸ Ehud Harari, *The Politics of Labor Relations in Japan: National International Interaction*, University of California Press, Berkeley, 1973, s. 171.

¹³⁹ Taishiro Shirai, "A Supplement: Characteristics of Japanese Managements and Their Personnel Policies", *Contemporary Industrial Relations in Japan*, (Ed. Taishiro Shirai), University of Wisconsin Press, Wisconsin, 1983, s. 369.

¹⁴⁰ Koji Tara, "Japan", *Industrial Relations Around the World: Labor Relations for Multinational Companies*, (Ed. Miriam Rothman, D.R. Briscoe, R.C.D. Nacamulli), Walter de Gruyter, Berlin, New York, 1993, s. 218.

Yasuo Kuwahara, "Japanese Industrial Relations", *International and Comparative Industrial Relations*, (Ed. G. Bamber ve R. Lansbury), Allen and Unwin, Boston, 1987, s. 229.

¹⁴¹ Solomon Levine, *Industrial Relations in Postwar Japan*, s. 25.

"Dodge Plan'ı" ile enflasyon ve yavaş üretim artışı karşısında ücretler verimliliğe bağlanmış ve sendikaların ekonomik taleplerine karşı katı bir direnme oluşturulmuştur. Dönem içerisinde, çıkarılan kanunlar yeniden düzenlenerek, mesela, sendikaların siyasal faaliyetleri kısıtlanmaya ve sendikalar ekonomik kurumlar olarak güçlendirilmeye çalışılmıştır. Hem işgal kuvvetlerinin, hem de işverenlerin sendika karşıtı tutumu, sendikaların üye sayısının yedi milyondan beş milyona düşmesine yol açmıştır. 1952'de yapılan barışla birlikte, Japonya'da "güç boşluğu" doğmuş ve yeni siyasal güçler ortaya çıkmıştır. Sendikalar, ekonomik konular yanı sıra, tekrar siyasal konularla da ilgilenmeye başlamışlardır. Mesela, Söhyö Amerikan dış politikasına karşı çıkmış ve soğuk savaşta "nötr" bir politikayı savunmuş ve seçimlerde (1952-55) ağırlık koymaya çalışmıştır. Küçük başarıların kazanıldığı bu faaliyetlerden sonra sendikalarda bölünmeler meydana gelmiştir¹⁴².

İşgal döneminin başlangıçta sendikalara karşı olan pozitif yaklaşımı, 1949'da sendikalaşma oranını bu güne kadarki en yüksek orana (%55.7) çıkarmıştır. Sendikaların kurumsal olarak yeniden yapılanmaları işletme sendikacılığının gelişmesine de yol açmıştır. Aynı işletme içinde, fabrika ölçekli sendikalar, federasyon kurarak işletme bazında örgütlenmişlerdir. Japonya'da sendikal geleneğin varlığına, yani sendikalaşmanın yapı değiştirerek devam etmesine karşılık, nisbi olarak, tarihi kökeni olmayan toplu pazarlık ve şikayet müesseseleri Japon kültürü ile çelişik durumlar ortaya çıkarmıştır. Japon ahlakına göre "pazarlık" hoş değildir ve "iyi niyetle pazarlık" yapmak da temelde çelişkidir. Yasal olarak sağlanan grev ve lokavt, tarafların (işçi-işveren) Japon geleneklerine göre yapılmaması gerekenleri, gerektiğinde yapmalarına izin vermektedir¹⁴³.

Japon endüstri ilişkileri ile Batı endüstri ilişkileri arasındaki kurumsal benzerliklere rağmen mevcut farklılıklar savaş sonrası oluşturulan kurumsal yapı ile Japon kültürü arasındaki farktan ileri gelmektedir. II. Dünya savaşı öncesi Japonya Batı'yı modernleşme modeli olarak almış ve Batı teknolojisini ithal etmeye yönelmiştir. Bu "gönüllü" modernleşme eğilimine karşılık, II. Dünya Savaşından sonra Amerikalılar'ın, "demokratikleşme programı" yoluyla, Batı müesseselerini empoze etmeye çalışmaları "zorlama" bir modernleşme hareketi olmuştur. Bu durumda Japon'lar, şimdi, iki güçlü faktör altında hareket etmek zorunda kalmışlardır: Japon kültürü ve Batı'lı yasalar. Bu ikisi arasındaki çatışma, Japonların yeni sosyo-kültürel olgularla karşılaşmalarına sebep olmuştur. Günümüze kadar en az iki nesil bu sosyo-kültürel olgular çerçevesinde sosyalleşmiştir.

Savaşın olumsuz olarak görülen bazı sonuçları beklenilmeyen olumlu sonuçlara da yol açmıştır. Savaş sonrası yeniden yapılanmada ortaya çıkan birinci önemli sonuç, sosyal ve ekonomik kurumların pekiştirilmesidir. Fakat, bu yapılanma, savaş öncesi Japonya'ya ve gelişmiş ülkelerin kurumsal yapılanmalarına oranla, daha esnek bir karakterde olmuştur. İkinci önemli olumlu sonuç, "özel çıkar grupları"nın (sendikalar, finans kurumları ve öteki tekel vari

¹⁴²Aynı eser, s. 25-30.

¹⁴³Koji Tara, "Japan", s. 217, 221.

örgütler) kurulmuş olan "ağları"nın kırılmasıdır¹⁴⁴. Özel çıkar gruplarının genel toplum yararlarından çok, kendi grup çıkarlarını sağlamaya çalıştıkları ve bu nedenle ekonomik gelişmeyle uyumlu olmadıkları, bundan dolayı da, ortadan kaldırılmaları gerektiği, liberal ekonomi ve piyasa mekanizmasını savunanlar tarafından ileri sürülmektedir¹⁴⁵.

9.2.2. Yeniden Sanayileşme Süreci ve Endüstri İlişkileri

9.2.2.1. Endüstri İlişkileri Üzerine Tartışmalar

Savaş sonrası Japon kalkınması ve endüstri ilişkileri sistemi arasındaki ilişkinin pozitif mi, negatif mi olduğu dönem içerisinde tartışılmıştır. 1970'lere gelinceye kadar, genelde, Batılı gelişmiş ekonomik yapıları ve onların endüstri ilişkileri sistemlerini model alanlarca Japon endüstri ilişkileri "anakronik" ve "azgelişmiş" olarak nitelendirilmiştir. Bu görüşü savunanlara göre ekonomik gelişmenin sağlanmasıyla Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir¹⁴⁶.

Japon sosyal kurumlarını kendi içinde değerlendirenlere göre, kurumlar arasındaki uyumsuzluklar açıkça belirgindir. "Bir Japon siyaset bilimcisi, Japonya'nın ekonomisini yirminci yüzyıl, hükümet ve siyasetini ondokuzuncu yüzyıl olarak karakterize etmektedir. The Times ... (Japonya'nın) bilim ve teknolojisini yirminci yüzyıl, işçi ve sosyal hareketlerini ondokuzuncu yüzyıl ve parlamenter hükümetini onsekizinci yüzyıl İngiltere'sine eşitleyerek karakterize etmektedir"¹⁴⁷.

Ancak bu tenkitler sistemin varlığını devam ettirmesi; zamana ve ekonomik krizlere karşı dayanıklılığının ortaya çıkmasıyla yerlerini olumlu görüşlere bırakmışlardır. Özellikle, son yıllarda artan globalleşme ve esnek endüstri ilişkileri ihtiyacı, 1970'lerden sonra dikkatlerin Japonya üzerine daha çok çekilmesine sebep olmuştur.

¹⁴⁴Yasuo Kuwahara, "Industrial Relations System in Japan - A New Interpretation", *Japanese Industrial Relations Series 16*, The Japan Institute of labour, Tokyo, 1989, s. 10.

¹⁴⁵Mancur Olson , *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*, Yale University Press, New Haven ve London, 1982, passim.

¹⁴⁶Yasua Kumahara, "Industrial Relations System in Japan - A New Interpretation", s. 7.

Japon Productivity Center, *In Search of a New Industrial Relations Model: Summary of 1984 White Paper on Labour Management Relations*, Monograph Series 6, Asian Productivity Organization, 1985, s. 5.

¹⁴⁷Kyung Min Kim, "The Study of the Corporatist Structure in Japan: Corporatism With Limited Labor", Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Missouri-Colombia, 1989, s. 5'den Chi Toshi Yanaga, *Big Business in Japanese Politics*, Yale University Press, New Haven, 1968, s. 306.

9.2.2.2. Sanayileşme Politikaları ve Endüstri İlişkileri

Japon endüstri ilişkilerinin Japonya'nın kalkınması üzerindeki etkisini tesbit etmek hayli zor olmakla beraber, sanayileşmenin endüstri ilişkilerini ortaya çıkardığı temel tezinden hareketle, gelişme dönemleri ile endüstri ilişkileri arasındaki bağ kavranabilir. Bu yaklaşımdan hareket eden Nakayama Ichiro, 1945 sonrası Japon ekonomisinin endüstri ilişkileri özelliklerine göre üç dönem olarak ele alınabileceği kanaatindedir. O'na göre 1945-1955 arası iyileşme dönemi, 1955-65 arası teknoloji önderliğinde büyüme dönemi; ve 1965 den sonra ise uluslararası rekabete dayalı büyüme dönemleridir. Bu dönemlerin ekonomik ve endüstri ilişkileri itibariyle özelliklerini Nakayama Ichiro şu şekilde ortaya koymaktadır¹⁴⁸.

i. Ekonomik İyileşme Döneminde Endüstri İlişkileri (1945-55)

Savaşta, 1936 yılına oranla, sermaye varlıklarının beşte dördünü kaybeden Japonya'da ekonominin yeniden yapılanması için mevcut kapasite tam olarak kullanılmış ve 1945-55 yılları arasında yıllık ortalama % 9 civarında bir büyümeye ulaşılmıştır. Bu dönemde gelecek için kapital birikiminden çok, halkın acil ihtiyaçları giderilmeye çalışılmış ve Kore Savaşı'nın sağladığı fırsatlar ülkenin yıpranmış kapital teçhizatını yenilemek için kullanılmıştır.

Yedi yılı işgal altında gecen bu dönemde, daha önce belirtildiği gibi, yeni yasalar, bir dizi reform ve sendikaların aktif, fakat, ekonomik olmaktan çok siyasal faaliyetleri söz konusu olmuştur. Ekonomik etkinliğin ikinci plana atıldığı bu dönemde, sendikalar, sürekli olarak siyasal kanalları da kullanarak, hem toplumsal hayatta ve hem de işyerinde demokratikleşmeyi gündemde tutmuşlardır. Sendikaların aşırı katılımcı ve uzlaşmaz nitelikteki tutumlarına karşı, işverenlerin geliştirdikleri strateji ise işyerlerinde kendileriyle daha uyumlu çalışabilecek "ikinci sendikalar"ın oluşumuna katkıda bulunmaları olmuştur.

Dönemin bir diğer özelliği üretimin her şeyin üstünde tutulması ve çalışma şartlarını iyileştirici refah politikalarının ikinci plana atılmasıdır. Esasen, emek arzı fazlalığı ve ücretlerin nisbi düşüklüğü, endüstri ilişkilerinde işçileri işverenlere bağımlı kılmıştır. Ayrıca, teknolojinin kıtlığı nedeniyle bol olan işgücü daha çok istihdam edilerek verimlilik artırılmaya çalışılmıştır.

Bugün geleneksel olarak Japon endüstri ilişkilerinin temelini oluşturan işletme sendikacılığı, hayat boyu istihdam ve kıdeme dayalı ücret sistemi dönemin karmaşıklığı içerisinde hayatîyetlerini devam ettirmiş ve olgunlaşmışlardır. Aşırı sayılabilecek demokratikleşme hareketi ve Batı'lı müesseselerin empoze edilmesine karşı bir milli cevap olarak bu kurumların desteklendiği ileri sürülmektedir.

¹⁴⁸Nakayama Ichiro, *Industrialization and Labor-Management Relations in Japan*, (Çev. Ross E. Mover), The Japan Institute of Labour, Tokyo, 1975, s. 168-85.

ii. Hızlı Teknolojik Büyüme Döneminde Endüstri İlişkileri (1955-65)

Yeni teknolojilerin ithal edildiği ve büyüme oranının korunarak savaş öncesi ekonomik gelişme seviyesinin yakalandığı bu dönemde, sanayinin yapısı da değişmiştir. Birinci dönemde mevcut geleneksel sanayiler ve tekstil gibi hafif imalat sanayinin genişlemesine karşılık, bu dönemde, petro-kimya, çelik sanayi gelişmiş ve termo elektrik gücün kullanılmasına geçilmiştir. Döneme karakterini veren teknolojik değişimler % 10.5 lik büyüme hızının %9'unu oluştururken, geri kalan %1.5'luk oran ise işgücünün istihdamdaki artışından kaynaklanmıştır. Bu dönemde, teknolojinin de etkisiyle ekonomide etkinlik ön plana çıkmıştır. Bununla beraber, ortaya çıkan ekonomik artı değer katılım içinde yeni fırsatlar doğurmuştur. Verimliliğin artışı ücret artışlarının kaynağı olmuş ve güce göre ücret ödeme prensibi destek görmüştür. İlk on yıla göre, endüstri ilişkilerinde daha fazla uzlaşmacı bir yapı görülmeye başlamıştır.

Her ne kadar sendikalara karşı çıkan işverenlerin sayısı bu dönemde azalmışsa da, sendikalar ve işverenler arasındaki çatışmacı ilişki devam etmiştir. Sendikalar da katı ve şiddet yanlısı tutumlarına devam etmiş ve değişmeyi reddetmişlerdir. Ayrıca sendikalar, işverenlerin herşeyi kontrol etmek istedikleri ve hükümet tarafından da işverenlerin desteklendiği kanaatini taşımışlardır. Diğer yandan, işverenler, sendikaların taleplerini kabul etmelerine rağmen, onları bir ortak olarak görmekten uzak olmuşlardır. Karşılıklı direnişlere rağmen ortak danışma sisteminin bu dönemde geliştiği görülmektedir. Mesela, 1965'de toplu sözleşmelerin %80'inde ortak danışma müesseselerinin katkısı şu veya bu şekilde sağlanmıştır¹⁴⁹.

Sendikalar ve işverenler arasındaki çatışmayı gidermek ve verimliliği artırmak amacıyla Japon Verimlilik Merkezi tarafından: Verimlilik artışının istihdamı artıracak şekilde düzenlenmesi, verimliliği artıracak özel araçlar konusunda işçi-işveren diyalogunun sağlanması ve verimlilikten kaynaklanan değer işçi, işveren ve tüketici arasında adil olarak paylaşılması konularında tarafların anlaşmalarının sağlanması da bu dönemde olmuştur¹⁵⁰.

iii. Uluslararası Rekabete Dayalı Büyüme ve Endüstri İlişkileri (1965 ve sonrası)

1965 sonrası Japon ekonomisi nicel olmaktan çok, nitel olarak değişmiştir. İstikrara kavuşan Japonya, ithal teknoloji yanında kendi teknolojisini geliştirmeye yönelmiş, ticaret ve sermayenin liberalleştirilmesine giderek uluslararası rekabete göre ekonomisini şekillendirilmiştir. Sermayenin liberalleşmesiyle iç ve dış piyasada sadece tüketim malları üzerinde değil, aynı zamanda teknoloji ve kaynakların elde edilmesi üzerinde de rekabete girilmiştir. Japonya'nın OECD'ye katılması ve 1964'de uluslararası Para Fonu'na üye olması da Japon ekonomisindeki nitel değişmeyi açıkça ortaya koymaktadır¹⁵¹.

¹⁴⁹Aynı eser, s. 185.

¹⁵⁰Japon Productivity Center, a.g.e., s. 4.

¹⁵¹Nakayama Ichiro, a.g.e, s.170-71, 194-95.

Uluslararası rekabet işletmeleri yoğun bir rekabete sokarken, endüstri ilişkilerinin de rekabet ortamında ekonomik ve diğer amaçları gerçekleştirecek şekilde harekete geçirilmesine yol açmıştır. 1960'lı yılların sonunda, Batı endüstri ilişkilerini yakalayan Japonya için kendisine model olabilecek bir endüstri ilişkileri yoktu. Uluslararası rekabetin hızlandırdığı yeni tip bir iktisadi milliyetçilik, endüstri ilişkilerinde işçi ve işvereni işbirliğine yöneltmiştir. Bu eğilim yeni şartlara göre, Japonya'nın kendi endüstri ilişkileri kurumlarını geliştirmeye sevk etmiştir¹⁵².

Japon endüstri ilişkileri, Batılılarca azgelişmiş ve anakronik olarak nitelendirilmesine rağmen, Japonya'nın bu yeni açılımında başarılı olmasına sebep olan faktörlerin başında gelmiştir. Değişen şartlara karşı yüksek uyum kabiliyetine sahip olduğunu gösteren Japon endüstri ilişkileri hem global piyasada Japonya'nın rekabet gücünü korumuş ve krizlere karşı direnmesini sağlamış¹⁵³ ve hem de Japon endüstri ilişkilerinin azgelişmiş ve anakronik olduğu yolundaki tezlerin geçersizliğini ortaya koymuştur. Ayrıca dünyanın azgelişmiş olarak nitelenen endüstri ilişkileri kurumları, 1973'lerde artık savaş sonrası Japon ekonomik mucizesinin açıklamasında önemli bir faktör olduğu kabul edilmeye başlamıştır¹⁵⁴.

Japon endüstri ilişkileri, 1970'lerin ikinci yarısından sonra, diğer ülkelerin ve araştırmacıların yoğun ilgisini çekmiş ve araştırmalara konu olmuştur. Bu araştırmalarda Japon endüstri ilişkilerinin olumlu yanları yanında, işçilerin korunması ve çalışma şartları itibarıyla bazı konularda Batı ülkelerinin gerisinde kaldığı da vurgulanmıştır¹⁵⁵.

¹⁵²Aynı eser, s. 195-97.

¹⁵³Yasuo Kuwahara, "Industrial Relations System in Japan - A New Interpretation", s. 13.

¹⁵⁴Yasuo Kuwahara, "Japanese Industrial Relations", s. 227.

Japon Productivity Center, a.g.e., s. 5.

¹⁵⁵Everett M. Kassalow, "Japan as an Industrial Relations Model", *The Journal of Industrial Relations*, Vol.125, 1983, s. 209-12.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Japonya kendisini kalkındırmak için, tarihinde iki defa dış dünya ile ilişki kurmuştur. 6. yüzyılda Çin, Japonya için bir model olmuştur. Bu ilişkide prensip Çin teknolojisi ve Japon ruhu idi. 19. yüzyıldan sonra ise Batı ülkeleri, Japonya için model olmuştur. Burada hedef, Batı teknolojisi ve Japon ruhunu birleştirmektir. Japonya, Batıdan Taylorist "bilimsel yönetim teknikleri" ve "Alman rasyonelleştirme hareketi"nin ithal etmiş, Amerika ve Avrupa'daki refah tedbirlerini kendisine uyarlamaya çalışmıştır. Uzun dönem içinde sendikal hareketin karakterinin oldukça değişken olduğu görülmektedir. II. Dünya savaşından yenik çıkan Japonya'nın, müttefik güçlerin işgali altında endüstri ilişkilerini yeniden yapılandırmaya çalıştığı görülmektedir. Savaş sonrası Japon kalkınması ve endüstri ilişkileri sistemi arasındaki ilişkinin pozitif mi, negatif mi olduğu dönem içerisinde tartışılmıştır. 1945 sonrası Japon ekonomisinin endüstri ilişkileri özelliklerine göre; iyileşme dönemi, teknoloji önderliğinde büyüme dönemi ve uluslararası rekabete dayalı büyüme dönemi olmak üzere üç dönem olarak ele alınabileceği düşünülmüştür.

Bölüm Soruları

- 1) 19. yüzyıldan sonra Batı ülkeleri, Japonya için model olmuştur. Buradaki temel amaç aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) Batı teknolojisi ve Japon ruhunu birleştirmektir.
 - b) Japon teknolojisi ile Batı ruhunu birleştirmektir.
 - c) Üretim tekniklerini kaynaştırmaktır.
 - d) Batıyı her açıdan örnek almaktır.
 - e) Japonya'daki üretim tekniklerini yoksaymaktır.
- 2) Hükümetin işçilerin taleplerine yönelik olarak çıkardığı "Fabrika Yasası" na işverenler karşı çıkmışlardır. Aşağıdakilerden hangisi bu karşı çıkışın sebeplerden birini göstermektedir?
 - a) Maliyetlerin yükselmesi
 - b) Sendikaların güçlenmesi
 - c) Enflasyonun düşmesi
 - d) İstihdamın sosyal huzursuzluğu azaltacağı tezinin aksini düşünmeleri
 - e) İstihdamın esnekleşmesi
- 3) Meiji dönemi sanayileşmesinde, işletmelerde personel politikası uygulamalarında iki yaklaşım belirgindir. Birincisi, geleneksel Japon aile sistemindeki "işbirliği" özelliğine ağırlık veren ...X ..sistem, diğeri ise toplumdaki otoriter yapıyı öne çıkaran ...Y..yönetimdir. Aşağıdakilerden hangisinde X ve Y sırasıyla verilmiştir?
 - a) patrikyarkal - despotik
 - b) despotik – patrikyarkal
 - c) uyumluluk – hükümlanlık
 - d) uygar kayıtsızlık – despotik
 - e) despotik - uyumluluk
- 4) Japonya'da işçi hareketlerinin başlaması 1870'lere kadar gitmektedir. İlk sendikal örgütler kimler tarafından kurulmuştur?
 - a) Tarım işçileri
 - b) Matbaa, demir işçileri ve diğeri meslek işçileri
 - c) Basın-yayın işçileri
 - d) Maden işçileri
 - e) İnşaat işçileri
- 5) Japon endüstri ilişkileri "anakronik" ve "azgelişmiş" olarak nitelendirilmiştir. Aşağıdakilerden hangisi bu görüşü savunanların düşüncesidir?
 - a) Siyasal gelişmenin sağlanmasıyla Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir.
 - b) Sosyal gelişmenin sağlanmasıyla Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir.
 - c) Ekonomik gelişmenin sağlanmasıyla Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir.

- d) Kültürel gelişmenin sağlanmasıyla Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir
- e) Eğitim sisteminin değişmesiyle Japon endüstri ilişkileri kurumları Batı tipi kurumlara dönüşeceklerdir.

6) Japonya'da sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları hangi düzenleme ile tanınmıştır?

- a) Magna Carta
- b) 6356 sayılı kanun
- c) 2821 sayılı kanun
- d) 1953 Anayasası
- e) 1946 Anayasası

7) Japonya'da sendikalaşma oranı en yüksek ne zaman olmuştur?

- a) 1935
- b) 1943
- c) 1949
- d) 1953
- e) 1975

8) Japonya'da 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarında sendika liderleri işçiler arasından değil, daha çok teolojist ve entellektüellerden olmuştur.

- a) Doğru
- b) Yanlış

9) Japon ahlakına göre "pazarlık" ekonomik hayatın bir gerkliliğidir ve "iyi niyetle pazarlık" yapmak da bu gerekliliğin tamamlayıcı unsurdur.

- a) Doğru
- b) Yanlış

10) Hayat boyu istihdam politikası, hangi tür işletmelerde uygulanmaktadır?

Cevaplar

1)a, 2)d, 3)a, 4)b, 5)c, 6)e, 7)c, 8)a, 9)b.

10. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE YENİ EĞİLİMLER

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

10.1. Yapısal ve Teknolojik Değişmeler

10.2. Sendikacılıkta Gelişmeler

10.3. Korporatist Eğilimler

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

1. Japonyada ekonominin yeniden yapılanması işletme organizasyon ve yönetim anlayışını nasıl değiştirmiştir?
2. Japonyada sendikaların güç kaybetmesi nedenleri ile Avrupa ve ABD'deki sendikaların güç kaybetmeleri arasında benzer özellikler var mıdır?
3. Hangi tip işletme Maliyetlerin düşürme politikası endüstri ilişkilerine yaklaşımı nasıl değiştirebilmektedir?
4. Japon işverenleri ve işçi sendikaları neden işbirliği yapmayı çatışmaya tercih etmektedir?
5. Petrol şoklarına karşı Japon işçi sendikaları ve işverenlerinin uzlaşması ne gibi sonuçlar doğurmuştur?
6. İşgücünün yaşlanması Japonya'da ne oranda endüstri ilişkilerini ilgilendiren bir sorundur?
7. Japonyada kamu sektöründe mi, özel sektörde mi sendikalaşma daha yoğundur?
8. Japonyada endüstri ilişkilerinde Avrupa ülkelerinde olduğu gibi korporatist eğilimler var mıdır?
9. İşçisiz korporatizm ne demektir? Endüstri ilişkileri açısından nasıl sonuçlar doğurabilir?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Yapısal ve Teknolojik Değişmeler	İstihdamın sektörel kompozisyonundaki değişimin ve sanayi toplumu özelliklerine 1965'lerden itibaren girilmesinin; bütün iş organizasyonunun da mikro elektronik teknolojiye göre yeniden organize edilmesinin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Sendikacılıkta Gelişmeler	Japon endüstri ilişkilerinin geleceği üzerinde önemli etkide bulunacak bir gelişme olan sendikaların güç kaybına uğramalarının; sendikalı olmayan işyerlerinde ve işletmelerde yaygın olan "işçi birlikleri-dernekleri"nin ve aşağı yukarı toplu pazarlık fonksiyonu gören bir başka kurumsal yapı olan " <i>işçi-işveren danışma sistemi</i> "nin öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Korporatist Eğilimler	İşletme seviyesinde (işçi-işveren arasında) korporatist bir yapı (mikro korporatizm) var olmasına karşılık, makro düzeyde, çalışanların, resmi olarak, kamu politikalarının oluşum süreci dışında bırakılmasının öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Yapısal ve teknolojik teğışim
- Sendikaların güç kaybı
- Korporatist eğilim
- Rengo Mechatronic yönetim
- Orta sınıf şuuru
- İşçi birlikleri
- Gayri resmi gelirler politikası
- İşçi-işveren danışma sistemi
- İşçisiz korporatizm
- Sınırlı işçi korporatizmi
- Gayri resmi korporatizm
- Söhyö
- Dömei
- Shinsenbetsu
- Chirutsu Rören
- Söhyö

Giriş

10.1. Yapısal ve Teknolojik Değişmeler

Uluslararası açılma yanında bir dizi değişme endüstri ilişkilerinin sürekli kendini yenilemesini zaruri hale getirmiştir. En önemli değişmelerden biri istihdamın sektörel kompozisyonundaki değişme ve sanayi toplumu özelliklerine 1965'lerden itibaren girilmesidir. 1960'da işgücünün % 37,5 tarım, %24,4, sanayi ve % 38,1 hizmetler kesiminde çalışırken, 1965'de bu oranlar sırasıyla %23,5, %31,9 ve %44,6 olmuştur. 1975 de hizmet kesiminde çalışanların oranı işgücünün % 50'sini geçti. 1986 yılında bu oranlar sırasıyla % 8,5, % 33,9 ve %57,2 olmuştur¹⁵⁶. 2011 yılında ise işgücünün sektörel dağılımı tarımda %3.8, sanayide %24.9 ve hizmetlerde %71.4 olmuştur.¹⁵⁷

Burada ilginç olan işgücü mobilitesinin tarımdan sanayiye ve oradan hizmetler kesimine olmamasıdır. Tarımdan kopan işgücünün küçük bir kısmı sanayiye giderken, büyük bir kısmı ise hizmetler kesimine kaymıştır. Bu durum esasen tipik bir geç gelişme göstergesidir.

Endüstri ilişkilerindeki değişmelere etki eden faktörler:

1. Yukarıda belirtilen işgücünün sektörel dağılımındaki farklılıklar
2. Nüfusun yaşlanması,
3. Eğitimin nitelik ve nicelik olarak değişmesi,
4. Kadın işgücü arzının artması -özellikle yeni teknolojiler sonucu kısmi ve esnek çalışma imkanlarıyla-, aile bağlarının zayıflaması (tek çocuklu aile sayısının artması)
5. Japon'ların % 90'nının kendilerini **orta sınıf** olarak görmeleri¹⁵⁸.
6. Mikro elektronik teknolojinin kullanımı ve
7. İşletmelerin üretim politikalarıdır.

Burada sayılan faktörlerden son iki faktörün birbiriyle yakın ilişkisi vardır. Yani mikro elektronik teknolojinin kullanımı ve işletmelerin üretim politikaları incelendiğinde birinci faktörün ikinci faktörün bir türevi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifadeyle işverenlerin rekabet politikalarının neticesinde ortaya çıkan bir durumdur. İşverenler maliyetleri indirmek için üç strateji izlemiştir: Bu stratejileri;

1. Rasyonalizasyon ve
2. Emek tasarrufu politikaları ve
3. Kitle üretimi yoluyla maliyet indirimi olmuştur.

Birinci ve ikinci amacı gerçekleştirmek için fabrika, ofis ve mağaza otomasyonunu kapsayan mikro elektronik teknolojinin kullanılmasına ve bütün iş organizasyonunun da mikro

¹⁵⁶Japan Institute of Labour, "Employment and Employment Policy", *Japanese Industrial Relations Series1*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 1988, s. 8 Tablo 2 verileri.

¹⁵⁷ <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c12cont.htm> 05 mayıs 2013)

¹⁵⁸Japon Productivity Center, *In Search of a New Industrial Relations Model: ...*,s. 7-9.

elektronik teknolojiye göre yeniden organize edilmesine gidilmiştir. Bu iki faktörün bir arada uygulanması "Mechatronic" yönetim olarak adlandırılmaktadır.

Maliyetlerin düşürülmesi için izlenen üçüncü bir yol ise kitle üretimi yoluyla maliyet indirimini esas alan ölçek ekonomisinden daha fazla katma değer üreten yeni malların üretimi ve geliştirilmesine geçiştir. Bu, ölçek olarak küçük, fakat yüksek kâr getiren yeni tip işlerin doğmasına yol açmıştır¹⁵⁹.

İki petrol şoku ve artan global rekabet ile Japon endüstri ilişkilerinin esnek yapısı, sendikaların ve işverenlerin tutumlarında çatışmadan çok uyuma doğru bir yönelme oluşturmıştır. Tarafların tercihleriyle ilgili, 1983 yılında, Japon Verimlilik Merkezi tarafından yapılan bir araştırmada,

A- Genel olarak tarafların iki konuda oydaşma içinde oldukları görülmüştür:

Birincisi, istihdam ve ücretlerden birinin seçimi söz konusu olduğunda "istihdam"ın ön plana çıkması ve

İkincisi de işletme seviyesinde danışma sistemiyle "oydaşma" yaratılmasına önem verilmesidir.

B- Özel olarak ise,

1- İşverenlere nazaran, sendikaların istihdamı daha önemli gördükleri ve

2- Ekonomik konjoktüre uygun olarak esnek ücret taleplerinde bulunduklarını

bu araştırma ortaya konulmuştur.

3- Ayrıca, istihdam garantisini tehdit eden kısmi çalışma konusunda ise, sendikalar, üyelerinin çalışma ve istihdam koşullarını tehdit etmedikçe atipik istihdam sistemlerine karşı aktif bir politika izlemedikleri görülmüştür¹⁶⁰.

Son yıllarda ortaya çıkan bir diğer önemli konu da işgücünün yaşlanmasıdır. Gerçekten hayat boyu istihdam ilkesi müesseseleştirildiğinde, zorunlu emeklilik yaşı aşağı yukarı ortalama hayat süresine eşitti. 1955'de %5 olan 65 yaş ve yukarısını oluşturan nüfus gurubu şimdi %11'dir ve 2025 yılında %25'e çıkması beklenmektedir. Devlet zorunlu emeklilik yaşını önce 55'den 60'a çıkarmış olmakla birlikte, bu sınırı 65'e çıkarmak istemiş ve neticede bugün 60'dan 65'e çıkarılmış bulunmaktadır.

¹⁵⁹Aynı eser, s. 7, 67.

¹⁶⁰Aynı eser, s. 7, 11, 15.

İşletme yöneticileri ise, devletten ayrı olarak çözüm yolları aramaktadırlar¹⁶¹. Ancak, konunun işletme seviyesinde çözümünün zor olduğu, bu sebeple, devlet müdahalesinin ve kurumsal değişikliğin gerekli olduğu da tartışmalarda ileri sürülmektedir¹⁶².

10.2. Sendikacılıkta Gelişmeler

Japon endüstri ilişkilerinin geleceği üzerinde önemli etkiye bulunacak bir diğer gelişme sendikaların güç kaybına uğramalarıdır. Japonya'da işletme sendikacılığı yanısıra, hem işkolu, hem de meslek sendikacılığı olmasına rağmen işletme sendikacılığı hakimdir. Son yıllarda bütün gelişmiş sanayi toplumlarında görülen sendika yoğunluğundaki düşüş, az da olsa, Japonya'da da görülmektedir. 1949'da %55.8 olan sendika yoğunluğu 1970 ortalarında kadar %35 civarında kalmış, daha sonra ise düşmeye başlamıştır. 1983'de %30'un altına düşen sendika yoğunluğu 1987'de %27,6'ya düşmüş ve üye sayısı 12.27 milyon olmuştur. Bir tahmine göre, eğer sendika yoğunluğu düşmeye devam ederse, 2000 yılında bu oranın % 14 olacağı iddia edilmiştir¹⁶³.

Ancak bu tahminler Japonya için büyük oranda tutmamış ve sendikalaşma oranı beklenenden daha yavaş bir hızla düşme eğilimi göstermiştir. Örneğin Tablo 10.a verileri dikkate alındığında, sendikalaşma oranı 2000 yılında % 21.5 olmuş 2012 yılında ise %17.9'a düşmüştür. Aynı tabloda sendikalaşma oranlarının %45.8 ile en fazla 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde olduğu buna karşılık 100 ile 999 işçi çalıştıran işletmelerde bu oranın %13,3'e 1 ile 99 işçi çalıştıran işletmelerde ise bu oranın %1.0 olduğu görülmektedir. Genel trende uygun olarak sendikalaşmanın Japonya'da da büyük işletmelerde yüksek buna karşılık orta ve özellikle küçük işletmelerde ise düşük olduğu ortaya çıkmaktadır.

Japonya'da sendikaların yaklaşık %90'ı işletme sendikası olarak örgütlenmiştir. Bu örgütlenme tarzı ABD ve Avrupa ülkelerinde yaygın olarak görülen işkolu esasına göre örgütlenme modelinden farklıdır. Yine sendikalı işletme ve sendikasız işletme oranları da yukarıda belirtilen işletme ölçeğiyle yakından alakalıdır. Ayrıca Japon işletmelerinin %90 sendikasız işletmelerdir. Diğer bir ifade ile Japonya'da işletmelerin sadece % 10'u sendikaların var olduğu işletmelerdir.¹⁶⁴

¹⁶¹J. H. Schulz, K. Takada, Hashinos, "When 'Lifetime Employment' Ends, Older Worker Program in Japan", Policy Center on Aging Heller School, Brandeis University, Waltham, Massachusetts, 1989, s. 13-14, 21.

T. Inagami, "Labor Management Communication at the Workshop Level, *Japanese Industrial Relations Series 11*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 1983, s. 10.

¹⁶²Japan Productivity Center a.g.e., s. 14, 17.

¹⁶³Yasuo Kuwahara, "Industrial Relations System In Japan - A New Interpretation", s. 14-15, s. 27 dipnot 5.

¹⁶⁴ "Shrinking of Trade Unions and Need for a New Collective Influential Voice System in Japan", Labor Situation in Japan and Its Analysis, <http://www.jil.go.jp/english/ljsj.html> (5 Mayıs 2013) s.83-84.

Yine aynı tablodan zaman içerisinde sendikalaşma oranındaki değişimler ile 100-999 işçi çalıştıran işletmelerin sendikalaşma oranları arasında (4-5 puan fark olmakla birlikte) bir yakınlığın olduğu, büyük ve küçük işletmelerin sendikalaşma oranları ile ortalama sendikalaşma oranları arasında büyük bir sapmanın var olduğu görülmektedir. Yine bu tablodan 1990 ile 2012 yılları karşılaştırıldığında büyük işletmelerde sendikalaşma oranında % 61,0'dan % 45,8'e büyük bir düşüşün (16 puan) olduğu, 100 ile 999 işçi çalıştıran işletmelerde ise düşüşün %24,0'dan %13,3'e ve 99 dan daha az işçi çalıştıran işletmelerde ise %2,0'dan %1,0'e olmuştur.

Sendikaların kamu ve özel sektör açısından değerlendirildiğinde genel olarak kamu sektöründe sendikalaşma oranı özel sektörden yüksek seyretmektedir. Örneğin 2014 yılı dikkate alındığında kamu sektöründe örgütlenme oranı %36,7 iken özel sektörde sendikalaşma oranı %17,5 olarak gerçekleşmiştir.¹⁶⁵

İstihdam şekilleri açısından sendika üyelikleri değerlendirildiğinde ise

i- Kısmi statüde çalışan işçilerin zaman içinde sendikalaşma oranlarında bir artış olduğu gözlenmektedir. 1995 yılında 184.000 olan kısmi çalışan işçi sayısı 2010 yılında 726.000'e çıkmıştır. İşçi sayısındaki 3,9 luk bir artışa karşılık bu işçilerin sendikalaşma oranlarındaki artış ise %2,1'den %5,6'ya çıkmıştır. 15 yıllık dönemde bir artış görünmekle beraber ortalama sendikalaşma oranı (yaklaşık %18) dikkate alındığında çok düşük olduğu açıktır.

ii- Son yıllarda geçici olarak istihdam edilen işçilerin sayısı artmakla birlikte (yaklaşık 3 milyon işçi) bu işçilerin sendikalaşma oranları düşüktür. Araştırmalar Japonya'da geçici işçilerin sadece %8,3'ü oranında sendikalaştığını göstermektedir.¹⁶⁶

Kuwahara'ya göre sendika yoğunluğunu düşüren dış faktörler:

- Sanayi sektöründen daha az sendika yoğunluğuna sahip olan hizmet sektöründeki büyüme,
- Küçük işletmelerin sayılarındaki artış,
- Artan orta sınıf şuuru ve
- Azalan ekonomik büyüme hızıdır¹⁶⁷.

Sendika yoğunluğunu düşüren iç faktörler ise R. Dore göre:

- İşletme sendikacılığının tabiatı,
- İşletme yöneticilerinin sendika karşıtı tutumları ve

¹⁶⁵ "State of Unionization and Labor Union Structure", Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016, <http://www.jil.go.jp/english/lj/general/2015-2016/4-2.pdf> (30Temmuz 2018) s.113,115.

¹⁶⁶ Aynı eser, s. 86,88.

¹⁶⁷ Yasuo Kumahara, s. 14-15.

- Sendika liderlerindeki kalite düşüşüdür¹⁶⁸.

- İç ve dış faktörler birlikte değerlendirildiğinde, diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, Japonya'da da, endüstri ilişkilerini çevreleyen sosyo-ekonomik çevre şartlarındaki değişmelerin sendikalarda güç kaybına sebep olduğu görülmektedir.

- Japonya için özel faktörün ise sendika üyeliğinin hayat boyu istihdam edilen işçilerle olan yakın bağıdır. Son yıllarda artan atipik istihdam sistemlerinin yaygınlaşmasının hayat boyu istihdam edilen işçilerin sayılarını azaltması, sendika yoğunluğunu düşürmektedir. Diğer gelişmiş ülkelerin aksine, Japonya'da sendikalar aleyhine yasal düzenlemelere henüz gidilmediği görülmektedir.

Sendika yoğunluğunun düşmesine karşılık sendikaların Japonya'da potansiyel olarak patlamasına imkan kılacak alt yapının var olduğu ileri sürülebilir. Bu alt yapı sendikalı olmayan işyerlerinde ve işletmelerde yaygın olan "işçi birlikleri- dernekleri (employee associations)"dir. Fonksiyon olarak hemen hemen sendika gibi olan bu dernekler sadece iş kanununa göre sendika olarak kayıtlı değillerdir. Fakat bunu her an yapabilirler. Her ne kadar sayıları hakkında kesin veri yoksa da bunu yaptıkları takdirde sendikalaşma oranının büyük bir sıçrama yapacağı kuşkusuzdur¹⁶⁹.

Sendikasız işletmelerde, "işçi dernekleri"nin yanısıra, aşağı yukarı toplu pazarlık fonksiyonu gören bir başka kurumsal yapı ise "işçi-işveren danışma sistemi"dir. Örgütlü işletmelerin %80 ve sendikasız işletmelerin de oldukça yüksek bir oranında mevcut olan bu müessesede çalışma hayatıyla ilgili (ücret, yönetim, teknoloji vs.) her konu görüşülmektedir. Bazı büyük işletmelerde danışma sistemi ile toplu pazarlık açıkça belirlenmedikçe, her ikisi arasındaki fark, hemen hemen yok gibidir. Pek çok kere konular, danışma kurulunda geliştirilerek toplu pazarlık masasına taşınmaktadır. Büyük ve küçük işletmelerde yaygın olan bu müessese formel veya informal olabilmektedir¹⁷⁰.

10.3. Korporatist Eğilimler

Japon endüstri ilişkileri sisteminde işletme seviyesinde (işçi-işveren arasında) korporatist bir yapı (mikro korporatizm) var olmasına karşılık, makro düzeyde, çalışanlar, resmi olarak, kamu politikalarının oluşum süreci dışında bırakılmıştır. Buna karşılık, devlet ve işverenler arasında korporatist bir yapılanmayı Japonya'da görmek mümkündür. Savaş sonrası Japonya'sında kamu bürokrasisi, iktidardaki Liberal Demokratik Parti (LDP) ve örgütlenmiş işverenler arasında, ekonomik gelişmeyi sağlamak için, sıkı bir işbirliği yapılmıştır. Bu ilişkide çalışanların dışarıda tutulması yapının bir "işçisiz korporatizm" olarak nitelendirilmesine yol

¹⁶⁸Ronald Dore, "Japan: A Nation Made for Corporatism", *Corporatism and Accountability Organized Interest in British Public life*, (Ed. C. Crouh and R. Dore), Cleareadon Press, Oxford, s. 55-57.

¹⁶⁹Koji Tara, "Japan", s. 229.

¹⁷⁰Yasuo Kumahara, "Japan Industrial Relations System In Japan - A New Interpretation", s. 23.

açmıştır¹⁷¹. Ancak, son yıllarda makro seviyede, resmi olarak, korporatist bir yapılanmaya gidecek yol, milli seviyede tek ve güçlü bir konfederasyonun ortaya çıkmasıyla açılmıştır.

1987'ye kadar milli seviyede işçilerin %65'ini temsil eden dört büyük kuruluştan Söhyö , Dömei , Shinsenbetsu ve Chirutsu Rören federasyonlarından Söhyö hariç diğerleri birleşerek Rengo'yu (rengo- Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurdular. 1989'da Söhyö'nun Rengo ile birleşmesiyle Rengo Japon Sendika Konfederasyonu olarak kuruldu. Bugün rengo en büyük üst işçi örgütlenmesi olarak faaliyet göstermektedir. Rengo'nun 34000'e yakın üye sendika ve 6.500.000'dan fazla üyeye sahiptir. Rengonun yanısıra Zenroren Milli İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Zenrokyo Milli İşçi Sendikaları Konseyi faaliyet gösteren diğer üst örgütlerdir. Zenroren 7,531 sendika ve 730,102 üyeye sahip olmasına karşılık Zenrokyo 1,625 sendika ve 158,342 üyeye sahiptir. Bunlar dışında yaklaşık 2.9 milyon üyeye sahip 19,139 sendika diğer üst sendikal örgütlere üyedir.

İşçi sendikalarının çoğunun tek bir yapı altında toplanmasının çok yeni olmasına karşılık işverenler tarafından kurulan Nikkeiren (Japon işverenler Dernekleri Federasyonu) daha uzun bir maziye sahiptir¹⁷². Milli seviyede işçilerin monopol olarak temsiline gidilmesi, korporatizm için gerekli olan "şemsiye kuruluş" eksikliğinin giderilmesi demektir.

Japonya'da işçi-işveren-devlet arasındaki resmi korporatist eğilimler yeni olmakla birlikte, korporatist uygulamalar yeni değildir. Korparatizmin kökleri 1973 petrol şoku sonucu oluşturulan, ücret ve fiyat enflasyonunu kontrol amacını taşıyan, *gayri resmi gelirler politikasına* kadar uzanır.

Japon korporatist uygulamasında milli seviyede yapılan danışma ve pazarlık sonuçlarının işyeri veya işletmede uygulanmasını sağlayacak bir emirler zinciri, işletme sendikaları ve üst kuruluşlar arasındaki ilişkinin karakterinden dolayı resmi olarak yoktur. Fakat gayri resmi koordinasyon ve bağlılık milli seviyedeki anlaşmalar, görüş birlikteliği, işletme seviyesinde danışma kurulları ve toplu pazarlık süreç ve sonuçlarını ahlaken sınırlar. Bu sebeplerden dolayı Japon endüstri ilişkileri sistemi "gayri resmi korporatizm" olarak adlandırılır. Emek sektörü dışında ise, işçiler tamamen dışlanmış durumdadır. Mesela, Ekonomik Kurul ve Endüstri Yapısı Kurulu'nda işçilerin katılımı yoktur. Emek sektörü dışındaki korporatizm işçisiz korporatizmdir. Ancak bu kurullar kararlarını sanki işçiler kurula dahilmiş gibi alırlar. Bu durum emek sektörüne olan duyarlıktan ve işçileri oluşabilecek endişelerden uzak tutmak amacına yöneliktir¹⁷³.

Neo korporatist bir model olmayan Japon uygulaması Kyung Min Kim tarafından "*sınırlı işçi korporatizmi*" olarak adlandırılmakta ve korporatist sistemin varlığını:

1) Rengo'nun sosyalist partilerle olan ilişkileri ve bu partilerin iç çelişkileri;

¹⁷¹Kyung Min Kim, a.g.e., s. 150.

¹⁷²Koji Taira, "Japan", s. 223-24.

¹⁷³Aynı makale, s. 224-26.

- 2) işyeri sendikacılığının yapısı ve yaygınlığı ;
- 3) Japon işçilerinin milli ekonomik gelişme ve refaha verdikleri aşırı önem; ve
- 4) Japon kültürünün grup çıkarlarını ferdi çıkarlara üstün tutması hususlarına dayandırmaktadır¹⁷⁴.

Japon işverenleri Rengo'nun oluşumuna müsbet bakmaktadırlar. İşverenlere göre, sosyal ve ekonomik gelişmenin kaynağı istikrarlı bir endüstri ilişkileridir. Bu anlamda Rengo müsbet katkılarda bulunacaktır. Ancak, yeni kurulan Rengo'dan ideolojik anlamda tarafsız, serbest rekabetten yana ve değişen koşullara karşı esnek çözümler üretmesi istenmektedir¹⁷⁵. İşçi-işveren ilişkilerinin siyasal olmaktan ziyade temelde ekonomik konular olduğu kanaatinin sendikalarda yaygınlaşması, Japon işverenlerine göre, ülke ekonomisinin istikrarına önemli katkılar sağlamıştır. İşverenler 1980'lerde, diğer bütün sanayileşmiş ülkelerde görülen trende uygun olarak devletin küçültülmesi tezini savunmuşlar ve Japonya'nın gelişmiş ülke sendromuna düşmemesi için Reagan ve Thatcher uygulamalarını örnekleyerek devlet tarafından sağlanan refah hizmetlerinin sınırlandırılmasını talep etmişlerdir¹⁷⁶.

Tablo 10.1. Japonya'da Sendikalaşma Oranları

¹⁷⁴Kyung Min Kim, a.g.e., s.155-56.

¹⁷⁵Japan Federation of Employers' Association (Nikkeiren), "Toward Sound Growth", *Report of the Committee for the Study of Labor Question*, Tokyo, 1990, s. 11.

¹⁷⁶Japan Federation of Employers' Association (Nikkeiren), "Avoiding the Syndrome of the Advanced Nations", *Report of the Committee for the Study of Labor Question*, Tokyo, March 1982, s. 25.

Yıl	Senika Üyesi 10.000	Tahmini Sendikalaşma Oranı %	Sendikalaşma Oranı İşletme Büyüklüğüne Göre		
			Özel Sektör		
			1000 işçi ve yukarısı	100-999 işçi	1-99 işçi
			%	%	%
1990	1,226	25.2	61.0	24.0	2.0
1991	1,240	24.5	58.7	23.3	1.8
1992	1,254	24.4	57.2	22.5	1.8
1993	1,266	24.2	58.2	22.0	1.8
1994	1,270	24.1	59.8	21.6	1.7
1995	1,261	23.8	59.9	21.2	1.6
1996	1,245	23.2	58.1	20.5	1.6
1997	1,229	22.6	58.4	20.1	1.5
1998	1,209	22.4	56.9	19.6	1.5
1999	1,183	22.2	57.2	19.5	1.4
2000	1,154	21.5	54.2	18.8	1.4
2001	1,121	20.7	53.5	17.7	1.3
2002	1,080	20.2	54.8	16.8	1.3
2003	1,053	19.6	51.9	16.6	1.2
2004	1,031	19.2	50.6	15.8	1.2
2005	1,014	18.7	47.7	15.0	1.2
2006	1,004	18.2	46.7	14.8	1.1
2007	1,008	18.1	47.5	14.3	1.1
2008	1,007	18.1	45.3	13.9	1.1
2009	1,008	18.5	46.2	14.2	1.1
2010	1,005	18.5	46.6	14.2	1.1
2011	996	* 18.1	-	-	-
2012	989	17.9	45.8	13.3	1.0

Kaynak: <http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/201305/e0701.htm> (5mayıs 2013)

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Japonya’da istihdamın sektörel kompozisyonundaki değişimi 1965’lerden itibaren başlanmış ve sanayi toplumu özelliklerine geçilmiştir. Bütün iş organizasyonu da mikro elektronik teknolojiye göre yeniden organize edilmiştir. Sendikaların güç kaybına uğramasının, Japon endüstri ilişkilerinin geleceği üzerinde önemli bir etkisi vardır. Sendikalı olmayan işyerlerinde ve işletmelerde "işçi birlikleri- dernekleri" ve aşağı yukarı toplu pazarlık fonksiyonu gören bir başka kurumsal yapı olan "işçi-işveren danışma sistemi" kurulmuştur. İşletme seviyesinde (işçi-işveren arasında) korporatist bir yapı (mikro korporatizm) var olmasına karşılık, makro düzeyde, çalışanlar, resmi olarak kamu politikalarının oluşum süreci dışında bırakılmıştır.

Bölüm Soruları

1) Sendikaların ve işverenlerin tercihleriyle ilgili olarak 1983 yılında Japon Verimlilik Merkezi tarafından yapılan araştırmanın sonuçları dikkate alındığında aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a) İstihdam ve ücretlerden birinin seçimi söz konusu olduğunda "istihdam"ın ön plana çıkması.
- b) İşletme seviyesinde danışma sistemiyle "oydaşma" yaratılmasına önem verilmesi
- c) İşverenlere nazaran, sendikaların istihdamı daha önemli görmeleri
- d) Ekonomik konjoktüre uygun olarak esnek ücret taleplerinde bulunmaları
- e) Her koşulda yüksek ücret talep edilmesi

2) Aşağıdakilerden hangisi sendika yoğunluğunu düşüren dış faktörler den biri değildir?

- a) Hizmet sektöründeki büyüme
- b) Küçük işletmelerin sayılarındaki artış
- c) Artan orta sınıf şuuru
- d) Ekonomik büyümenin yavaşlaması
- e) İşletme sendikaları arasındaki rekabet

3) Aşağıdakilerden hangisi Japonya’da işverenler tarafından kurulan bir üst örgüttür?

- a) Nikkeiren
- b) Zenrokyo
- c) Zenroren
- d) Rengo
- e) Söhyö

4) En büyük Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu olan Rengo’ya sonradan katılan işçi kuruluşu hangisidir?

- a) Zenrokyo
- b) Söhyö
- c) Zenroren
- d) Nikkeiren
- e) Nikkeiren

5) Japonya'da işletme sendikacılığı dışında hangi tür sendikal yapılar vardır?

- a) işkolu ve meslek
- b) genel ve meslek
- c) işkolu ve genel
- d) işkolu, genel ve meslek
- e) hiçbir

6) Japon işverenleri göre, sosyal ve ekonomik gelişmenin kaynağı istikrarlı bir endüstri ilişkileridir. Bu nedenle işverenlere Rengo'nun oluşumuna müsbet bakmaktadırlar.

- a) Doğru
- b) Yanlış

7) Japonya'da işçi-işveren-devlet arasındaki resmi korporatist eğilimler yeni olmakla birlikte, korporatist uygulamaların kökleri 1973 petrol şoku sonucu oluşturulan, ücret ve fiyat enflasyonunu kontrol amacını taşıyan, *gayri resmi gelirler politikası*na kadar uzanır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

8) Genel trende aykırı olarak Japonyada sendikalaşma işletme sendikacılığından dolayı orta ölçekli işletmelerde yüksek buna karşılık büyük ve özellikle küçük işletmelerde ise düşüktür.

- a) Doğru
- b) Yanlış

9) "Mechatronic" yönetim nedir?

10) Hayat boyu istihdam ilkesi, beklenen yaşam süresinin uzaması ile birlikte düşünüldüğünde nasıl değerlendirilebilir?

Cevaplar

1)e, 2-e, 3)a, 4)b, 5)d, 6)a, 7)a, 8)b

11. JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEMEL KURUMLARI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 11.1.** Hayat boyu istihdam
- 11.2.** Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi Sistemi
- 11.3.** İşletme Sendikacılığı
- 11.4.** Toplu Pazarlık

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

1. Hayat boyu istihdam nedir?
2. Kıdeme dayalı ücret ve terfi sistemi nasıldır?
3. İşletme sendikacılığı nedir?
4. Toplu pazarlık nedir ve nasıl yapılır?
5. İşletmeler neden işçileri farklı statüde çalıştırmayı tercih ederler?
6. Farklı statüde çalışmak endüstri ilişkileri açısından ne gibi sonuçlar doğurur?
7. İşçiler açısından farklı statüde çalışmak ne gibi hak kaybı veya kazancını ifade etmektedir.
8. İşletme sendikacılığı neden zayıf bir sendikacılık yapısıdır?
9. Japon işçilerinde neden işletme şuru sendikacılık şurunun önündedir?
10. Japonyada işçi-işveren arasında iyi niyetli konsultasyon anlamlı mıdır?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Hayat boyu istihdam	Sadece hayat boyu istihdama sahip olan işçilerin sendika üyesi olabileceğinin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi Sistemi	Japon işletmelerinde “Nenko” olarak adlandırılan sistemde ücretler ve terfinin kıdeme dayalı olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
İşletme Sendikacılığı	Japonya’da meslek, işkolu gibi sendikalar olmakla birlikte “işletme sendikacılığı”nın hakim sendikacılık anlayışı olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Toplu Pazarlık	İşletme sendikacılığının bir neticesi olarak Japonya’da toplu pazarlığın işletme ve işyeri seviyesinde işletme sendikası ve işveren arasında yapıldığının, bununla birlikte işkolu sendikalarının var olduğu alanlarda bölgesel ve ülke seviyesinde toplu pazarlıklar geliştirildiğinin öğrenilmesi.	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Hayat boyu istihdam
- Kıdeme Dayalı Ücret
- Terfi Sistemi
- İşletme Sendikacılığı
- Nenko
- Performansa dayalı ücret sistemi
- İşletme sendikacılığının tabiatı
- Sendikacılık şuuru
- İşletme şuurundan
- Danışma kurulları
- Shunto/bahar/emek saldırıları
- İyi niyetli konsultasyon/danışma

Giriş

Japon endüstri ilişkileri kendisini diğer ülkelerin endüstri ilişkilerinden ayıran 3 önemli özelliğe sahiptir. Bunlar: Hayat boyu istihdam, işletme sendikacılığı ve kıdeme dayalı ücret sistemi. Bunların yanı sıra toplu pazarlık ve karar alma süreçleri ve bunların nevi şahsına münhasır uygulamaları gibi diğer endüstri ilişkileri kurumları sistemin iyi bir şekilde işlemlerini sağlamaktadır.

11.1. Hayat boyu istihdam

Japon endüstri ilişkilerinin en önemli özelliğidir. Çünkü sadece hayat boyu istihdama sahip olan işçiler sendika üyesi olabilmektedir. Bu işçiler sendikaların tabii üyeleridir. Bunlar dışında kalan kısmi çalışanlar veya geçici çalışanların sendikalaşmada bir rolleri yoktur.

Hayat boyu istihdam uygulaması çok eski değildir. Hayatboyu istihdam anlayışı I. Dünya Savaşı sonrasında büyük işletmeler tarafından kurulmuş, II. Dünya Savaşından sonra ise kurumsallaştırılmıştır. Bu süreçte 1950'li yıllarda ortaya çıkan işçi protestolarını bastırmak için 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde hayat boyu istihdam uygulamalarına geçilmiştir. Hayat boyu istihdam yasal bir zorunluluk da değildir. İşçilerin deneme süresi bitiminde başlayan bu sürecin onların emekliliğine kadar devam etmesi beklenir. Buna karşılık geçici olarak çalıştırılan işçilerin hakları yasal olarak korunmakla birlikte bunların istihdam garantisi yoktur.

Hayatboyu istihdam edilen işçilerin işe alınmaları, ücretleri ve emeklilikleri özel şartlara sahiptir. Bunlar emek piyasaları yerine doğrudan okullardan, lise ve üniversitelerden, seçilmektedir. Seçimlerinde herhangi bir vasıf ya da meslek dahibi olmaları değil genel karakterleri ve kabiliyetleri daha çok rol oynamaktadır. Bu şekilde istihdam edilen işçiler işletmenin değerleriyle sosyalleştirilirler. İşletmenin tabiatını, tarihini, faaliyetlerini ve kültürünü öğrenirler. Diğer işçiler, geçici ve kısmi süreli olanlar ile kadınlar bu tip bir sosyalleşmeye tabii tutulmazlar. Gerçekte hayat boyu istihdam edilenler bu nedenle de sendikası üyesi olanlar çoğunlukla erkek işçilerdir. Kadınlar evlilik veya kısmi çalışma tercihlerinde bulunmaktadırlar.

Bugün Japonyada istihdam edilen işçilerin sadece yaklaşık üçte biri hayat boyu istihdam edilen işçileri oluşturmaktadır. Geri kalan çalışanların üçte ikisi ise geçici veya kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Hayat boyu istihdam zaman içinde güçlenmiştir. Özellikle 1973 yılında ortaya çıkan petrol şoklarından sonra artan bir şekilde işçiler işlerinde daha uzun süreli olarak kalmak istemişlerdir. 1986 yılında 100-999 işçi istihdam eden şirketlerde yaklaşık %70 ve 10-99 işçi çalıştıran şirketlerde çalışanların %50'den fazla olmasına karşılık 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran şirketlerde çalışan erkeklerin yaklaşık %85'i hayat boyu istihdam edilmekteydi. Buradan anlaşılabileceği üzere hayat boyu istihdam çoğunlukla büyük ve orta boy işletmelerdedir. Sendikalaşma için zayıf nokta, yeni üretim ve yönetim teknikleri nedeniyle küçük işletmelerde istihdamın giderek artmasıdır. Bu artış, sendikaların üye kaybetmesine yol açmaktadır.

Hayat boyu istihdamın bir neticesi olarak, işletmeler işçilerin refahıyla ilgilenmektedir. Şirketler işçileri kariyerlerinin başında ve daha sonra da işletme içinde rotasyonlarda onları eğitirler. Bu şirket içi eğitim işletmelere teknolojik değişiklikler karşısında büyük bir esneklik sağlamaktadır. İşyeri eğitimi bazı geleneksel Japon sanatlarının öğretimini de kapsamaktadır. İlave olarak işletmeler işçilerin evlilik, cenaze, sosyal güvenlik ve sosyal refahı gibi sosyal hayatlarıyla ilgilenmektedirler.

Son yıllarda hayat boyu istihdam makro ekonomi ve işletmeler üzerinde bazı problemler çıkartmaya başlamıştır. Birinci olarak nüfusun yaşlanması ile işletmelerin çalışma yapısı değişmeye başlamıştır. Şimdilerde işletmelerde çalışan işçilerin profili beklenildiği gibi piramit şeklinde değildir. Bugün Japon işletmelerinde yaş açısından yapısı bir fıçıyı andırmaktadır. Esasen bu yapı genel olarak Japonya'nın yaş yapısının bir yansımasıdır. II. Dünya Savaşı sonrasında hayat boyu istihdam kurumsallaştırılırken Japonya'da hayat beklentisi ile emeklilik yaşı aşağı yukarı aynı idi. Hayat beklentisi bugün o günlere karşılık 20 yıl artmış bulunmaktadır. Daha önceki derste de belirtildiği üzere, 1955'lerde 65 yaş ve üstü nüfus toplam nüfusun %5 iken bu oran %11 lere çıkmıştır. Bu oranın 2025'lerde toplam nüfusun yaklaşık %25'i olması beklenmektedir.

Yaşlı işçilerin artışı üç problemi ortaya çıkarmaktadır:

- 1- İlk olarak kıdeme dayalı ücret ödemelerinden dolayı emek maliyetlerinin artması.
- 2- İkincisi özellikle yavaş ekonomik büyümenin olduğu zamanlarda maliyetleri yüksletmesinden dolayı kıdeme dayalı ücretlendirmede zorluklar yaşanmaktadır.
- 3- Üçüncü olarak, emeklilik maliyetleri artmaktadır. Bunlardan dolayı gerek devlet gerekse işletmeler yaşlı işçilere yönelik yeni politikalar geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Devlet emeklilik yaşının 65'e çıkartmak suretiyle problemi çözmeye çalışırken işletmeler başka yollar bulmaya çalışmaktadırlar. Şirketlerin şu politikaları geliştirdikleri görülmüştür:

- 1- Geçici ve kısmi süreli işçiler ile kariyerlerinin ortalarında yer alan işçileri istihdam etmek,
- 2- Yaşlı işçileri diğer işletmelere ödünç verme ve
- 3- Başka işletmelerden yaşlı işçiler ödünç alma eğilimine girmişlerdir.

Öyle görünüyor ki sistemin işleyişinde problemler var. Hayat boyu istihdam edilen bir işçi emekli olduğunda yardıma ihtiyaç duymaktadır. Çünkü bu emeklilik sisteminde zorunlu emeklilik yaşına gelmeden de emekli olunabilmekte ancak emekliye ayrılan bir kimse sadece "emeklilik ikramiyesi" almakta ve belirli bir süre bekledikten sonra sosyal güvenlik haklarında yararlanmaktadırlar. Bu nedenle hayatlarının idame ettirmek üzere bu işçiler,

- 1- Kendi kendine istihdam,
- 2- Emekliye ayrılan işletmeyle ilişkisi olmayan küçük işletmelerde ve
- 3- Emekli olunan işletmeler tarafından ortaya konan "yeniden istihdam" programları içinde çalışmaya devam etmektedirler.

Hayat boyu istihdamın güçlü ve zayıf yanları vardır. Hayat boyu istihdamın önemi endüstri ilişkileri sisteminin bu temel belirleyicisi olan işletme sendikacılığında ortaya çıkmaktadır.

11.2. Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi Sistemi

Japon endüstri ilişkileri sisteminin ikinci temeli kıdeme dayalı ücret ve terfi sistemidir. Bu sistem “nenko” olarak adlandırılır. Ücretler ve terfi Japon işletmelerinde kıdeme dayalıdır. Gerçekte bir ölçüde çoğu gelişmiş ülkede kıdeme dayalı ücret ve terfi sistemi mevcuttur. Ancak, Japon çalışma ilişkileri sisteminde daha iyi gelişmiştir. Bu sistem yaşa dayalı Japon sosyal yapısıyla da uyumludur. İlave olarak Japonya’da işletmeler bir bütün olarak algılanır ve bütün üyeleri onun başarı veya başarısızlığından sorumludur. Bu nedenle kıdeme dayalı ücret ve terfi işletmelerde bütünleştirilmiş ve eşitlikçi örgütlenme yapısı ortaya çıkarmaktadır. İlave olarak bir başka yoruma göre, işçiler için bu politikalar bir güven yaratır ve işletmenin yararı için kendi özel hayatını feda eden işletmeyle aşırı şekilde uyumluluk gösteren şirket adamı tutumunun gelişmesini sağlar.

Kıdeme dayalı ücret sisteminde ücretler sadece işçilerin kıdem sürelerine bağlı değildir, aynı zamanda çalışanların cinsiyet ve eğitimine de bağlıdır. Bu sebeple üniversite mezunu erkek işçilerin ücretleri lise mezunu işçilerden fazladır. Yine, hizmet süresi kadın işçilerden daha çok erkek işçilerin ücretlerini etkiler. Buna karşılık yaş, eğitim müktesebatına bağlı olmaksızın ücretleri etkilemektedir. Pek çok araştırma sistemin istikrar içinde olduğunu göstermektedir. Düzenli ücretler yanısıra şirketler genellikle yılda 4.8 ile 5.2 aylık bir ikramiyeyi işçilere vermektedir.

Ücretler ve kıdemleri kontrol etmek ve gelişmeleri değerlendirebilmek için şirketler, işçilerin yaş ve cinsiyet yapılarına dikkatle izler ve raporlar oluşturular. Bu tip bir çalışma Batılı şirketlerde yer almamaktadır. Yine Japonya’da şirketler zor durumda olduklarında ücretler düşürülebilir. Böyle bir durumda şirketler önce kısmi ve geçici çalışanların ücretlerini keser. Ücretlerin azaltılmasına karşı herhangi bir sınırlama yoktur. Bununla birlikte, sendikalı işçilerin yani hayat boyu istihdam edilen işçilerin ücretlerini kesmek şirket ile sendika arasındaki anlaşmaya bağlıdır. Bu adımı atmadan önce şirket sendika üyesi olamayan yüksek idari personelinin ücretlerinde indirim gider.

Yaş ve hizmet süresinin yanısıra mavi ve beyaz yakalı işçilerin terfilerinde yeteneğe dayalı bir derecelendirme sistemi de özellikle 1960’lardan bu yana uygulanmaktadır. Yeteneğe dayalı derecelendirme sisteminde şirketler çalışanlarını kabiliyet ve performanslarına göre ödüllendirmek istemektedir. Derecelendirme sisteminin kullanılışı eskiye oranla artmaktadır. Örneğin yapılan araştırmalarda 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde performansa dayalı sistemin eskiye oranla daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir.

Terfi sistemi, çalışanlara, şirket içinde yüksek statülere hatta tepe yönetimine gelmelerinde büyük bir avantaj sağlamaktadır. Araştırmalar işletmelerin yönetim kurulu

üyelerinin %15-16 gibi bir oranının daha önce işletme sendikalarının liderleri olduklarını ortaya koymaktadır. Çalışanlar yönetici statüsüne geçmeleri haline kural olarak sendika üyeliklerinin kaybetmektedirler. Terfi sendika ve işletme arasında pazarlığa da konu olmaktadır. Bu uygulama Batı ülkelerindeki terfi siteminden çok farklıdır.

11.3. İşletme Sendikacılığı

Japonya’da meslek, işkolu gibi sendikalar olmakla birlikte “işletme sendikacılığı” hakim sendikacılık anlayışıdır. Japonya’da örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı Anayasal seviyede garanti altına alınmıştır. Bu garanti Almanya, İtalya ve Fransa gibi pek az Batı ülkesinde söz konusudur. Yasal olarak, yasal olmayan uygulamalardan işverenler sorumludur ve lokavt sadece savunma amaçlı olarak kullanılmakla sınırlandırılmıştır.

Japonya’da sendikaların güç kaybetmeleri içsel ve dışsal faktörlerle açıklanabilir.

Sendikaların güç kaybına yol açan **dış faktörler** arasında :

- 1- Sendikalaşma eğiliminin yüksek olduğu sanayi sektörünün azalması buna karşılık sendikalaşma yoğunluğunun düşük olduğu hizmetler sektörlerinin artması
- 2- Sendika yoğunluğunun zayıf olduğu küçük işletmelerin artması,
- 3- İşçiler arasında sendikal hareketleri olumsuz etkileyen orta sınıf şuurunun artması.
- 4- Hızlı ekonomik büyümenin yavaşlaması yer almaktadır.

Japonya’da sendikaların güç kaybetmelerine yol açan dış faktörler yanında **içsel faktörler** de vardır. Bu faktörler;

- 1- İşletme sendikacılığının tabiatı. Bu sendikalar işletmelerin yönetimlerinin amaçlarını benimser ve ona göre hareket ederler.
- 2- İşletme yönetimlerinin baskısı
- 3- Sendika liderlerinin vasıflarındaki düşüklük.

İşletme sendikaları şirketteki pozisyonuna veya vasıflarından bağımsız olarak bütün hayat boyu istihdam edilen çalışanları kapsar. Hayat boyu istihdam edilen bir işçi otomatik olarak sendika üyeliğini de kazanır. Sendika chekk-off sistemiyle aidatları otomatik olarak toplamaktadır. Sendika liderleri de dışarıdan değil işçiler arasından seçilir. Bu özellikler nedeniyle , bazı sendikacılar işletme sendikacılığının dezavantajlı olduğunu savunmaktadır. Çünkü bunlardan dolayı sendika üyelerinin “sendikacılık şuru” “işletme şuurundan” daha azdır.

Japon toplumunun hiyerarşik örgütlenme özelliğine uygun olarak Sendikalar da dikey örgütlenme modelini benimsemişlerdir. Bu yapının etkilenmesi halinde sendikalar problem yaşamaktadır. İşverenler bu durumun farkındadırlar. Bu nedenle, işverenler, örneğin sendika liderlerini işten çıkararak sendikaların bu zayıf noktalarından yararlanma yoluna giderler.

İşletme sendikalarının çoğu federasyon üyesidir. Çoğu federasyon da konfederasyon üyesidir. 100'den fazla federasyon vardır. Bunların %80'i danışma fonksiyonu gören “danışma kurulları” olarak adlandırılan yapılardır. Geri kalan % 20 ise gerçek federasyonlardır. Danışma Kurullarının fonksiyonları karşılıklı yardım ve bilgi paylaşma ile sınırlıdır. Bunların üyesi olduğu sendikalar bu kararlarla bağlı değildir. Buna karşılık gerçek federasyonların kararları üye sendikalarını bağlamaktadır. Federasyonlar ve konfederasyonlar işverenlerle toplu pazarlık yapma veya sözleşme yapma hakkı yoktur. Bununla birlikte federasyonlar bahar ya da emek saldırlarında (Shunto) üyelerinin pazarlık politikalarını koordine ederler.

İşkolu ve milli seviyede birleşmeler devam etmekte ise de işletme sendikaları sendikaların faaliyetlerinin işletme içinde gerçekleşmesinden dolayı federasyon ve konfederasyonlardan daha güçlüdür. İşletme sendikaları kendi organizasyonlarını yönetme konusunda ve üyelerinin çıkarlarını geliştirmeleri hususunda bağımsızdırlar. Ayrıca mali olarak da bağımsızdır. İstikrarsızlığın hakim olduğu 1950 ve 1960'lı yıllardan sonra Japonya'da sendikalar ekonomik problemlerin üstesinden gelmek için daha fazla işbirliğine yönelmiş ve gerek yeni teknolojilerin kabul edilmesinde gerekse örgütsel yeniliklerin adapte edilmesinde işletmelere yardımcı olmaktadır. Diğer yandan işletme yönetimi de sendikalara faaliyetlerinin yürütülmesi için yer sağlamak ve gelişmeleri hususunda yardımında bulunmak suretiyle sendikaların faaliyetlerinin kolaylaştırmaktadırlar.

Japon sendikaları ve işverenleri arasındaki ilişkiler sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyaldır. Birbirlerini zıt gruplar olarak görmezler. Sendikalar için işletmeler ekonomik bir birim olmaktan çok daha fazla anlam ifade etmektedir. İşletmeler, onlar tarafından, aile bireyleri olarak hareket ettikleri “sosyal birimler” olarak görülmektedir. Bu özellikleriyle işletme sendikaları diğer ülkelerdeki işletme sendikarından çok farklıdır.

İşletme sendikalarının yapısı ve özellikleri dikkate alındığında bu sendikaların büyük oranda işletmelerin politikalarından etkilenmeleri veya uzun dönemde işletmelerin etkisi altına girmeleri muhtemeldir. Özellikle hayat boyu istihdam ile sendika üyeliği arasındaki ilişki dikkate alındığında bu durum daha belirgindir. Böyle bir ilişki içinde şirketler sendika üyelerini nitel ve nicel olarak belirleyebilmektedir. Bu durum bir ölçüde sendikaların bağımlı değişken olduklarını göstermektedir. İşletmeler en azından uzun vade de sendikaların faaliyet ve güçleri üzerinde oldukça büyük bir etkiye sahiptir.

11.4. Toplu Pazarlık

İşletme sendikacılığının bir neticesi olarak Japonya'da toplu pazarlık işletme ve işyeri seviyesinde işletme sendikası ve işveren arasında yapılır. Bununla birlikte işkolu sendikalarının

var olduğu alanlarda bölgesel ve ülke seviyesinde toplu pazarlıklar gelişmektedir. Örneğın deniz adamları sendikası ve nakliye şirketlerinin gerçekleştirdiğı toplu pazarlıklar gibi. Kural olarak, federasyonlar ve konfederasyonlar toplu pazarlık yapmazlar. Ancak, bazen, işletme sendikaları sendika görevlileri dışında bazı kimselerin de pazarlığa katılmalarına izin verebilirler. Bu şekilde izin veren işletme sendikalarının oranı %10 ila %20 arasında değişmektedir.

Sendikalar Yasası toplu pazarlık konularına ilişkin herhangi bir sınırlama getirmediğinden iş ve istihdamla ilgili olmak kaydıyla her konu toplu pazarlık masasına taşınabilir. Toplu pazarlıklarda gelirler ilgili konular, ücretler, maaşlar, ikramiyeler ve emeklili ödemeleri vs. temel konular arasında yer almaktadır. Çalışma şartları nispi olarak daha az önem taşımaktadır.

Toplu pazarlıklarda son dönemlerde personel konuları öne çıkmaktadır. Personel konuları arasında işe alma, transfer, yeniden eğitim, işçilerin yer değiştirmeleri, ücret kesintileri ve işten çıkarma gibi konular yer almaktadır. Aynı zamanda işverenler, yani yönetim yeni teknolojilerin alımı, örgütsel değişim, firmaların birleşmeleri gibi hususları toplu pazarlık dışında bırakmak istemektedirler.

Japonya'daki toplu pazarlık Batı ülkelerinden farklılıklar göstermektedir. Batı lkelerinde toplu sözleşmeler spesifik ve açıktır. Ekonomik anlaşmalar belirlidir. Japonlara göre ise karşılıklı anlaşma ve güven anlaşmazlıkları çözmek açısından detaylı düzenlemelerden daha önemlidir. Japon toplu pazarlık anlayışını Batı ülkelerinden ayıran farklılıklar;

- 1- Toplu sözleşmeler çoğunlukla genel ve soyuttur.
- 2- Ekonomik anlaşmalar çoğı kez herhangi bir yazılı metin olmadan sonuçlandırılır.
- 3- Çoğı anlaşma “iyi niyetli konsultasyon/danışma” hükmünü içerir.

Japon ortak danışma kurulları toplu pazarlık problemlerinin çözülmesinde yardımcı olmaktadır. Genellikle toplu pazarlığın da konuları olan hassas konular danışma kurullarında tartışılır. Ortak danışma kurumunun tarafları işletme sendikaları ve işletme yönetimidir. Tartışılan konuları kendi aralarında çözememeleri, uzlaşmaya varılamaması halinde bu konular toplu pazarlık masasına getirilir. Toplu pazarlık ve danışma mekanizması arasındaki farklılığı azaltan bir başka faktör işçilerin temsilcileri her zaman işletme sendikalarının resmi temsilcileridir. İşletmeler yanısıra işkolu ve milli seviyede danışma kurumunun sayısı artmaktadır. Çalışma ilişkileriyle alakalı endüstriyel örgütlenme, teknolojik değişimler gibi konular makro seviyede tartışılır.

Japonyada işçi-işveren uyuşmazlığı sayısı ve işgünü kaybı açısından bakıldığında toplu pazarlığın iyi bir şekilde yürüdüğü görülmektedir. Uyuşmazlık ve işgünü kaybının zirve olduğı 1974 yılından bu yana istikrarlı olarak kayıplar azalmıştır. 1974'de uyuşmazlık sayısı 9581 olmasına karşılık uyuşmazlık sayısı 1987'de 1202, 1991'de 1000'den az, 1999'da 500'den az 2009'da 92 ve 2011 yılında ise sadece 57 olmuştur. 1974 yılında işgünü kaybı yaklaşık 10

milyon işgünü olmasına karşılık bu sayı 1980’de 1 milyon işünü kaybının altına, 1990’larda 100000 altına 2000’lerde ise 10000’in altına düşmüş, 2011 yılında ise 4378 olmuştur .

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Japon endüstri ilişkilerinde sadece hayat boyu istihdama sahip olan işçiler sendika üyesi olabilmektedir. Bu işçiler sendikaların tabii üyeleridir. Ücretler ve terfi Japon işletmelerinde kıdeme dayalıdır. Japonya’da meslek, işkolu gibi sendikalar olmakla birlikte “işletme sendikacılığı” anlayışı hakimdir. İşletme sendikacılığının bir neticesi olarak toplu pazarlık işletme ve işyeri seviyesinde, işletme sendikası ve işveren arasında yapılmakta, bununla birlikte işkolu sendikalarının var olduğu alanlarda bölgesel ve ülke seviyesinde toplu pazarlıklar geliştirilmektedir.

Bölüm Soruları

- 1) Günümüzde Japonyada işçilerin istihdam edilme şekilleri için en doğru ifade aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) İşçilerin hepsi hayat boyu istihdam edilmektedir
 - b) İşçilerin hepsi geçici süreli olarak çalışmaktadır.
 - c) İşçilerin hepsi kısmi süreli olarak çalışmaktadır.
 - d) İşçilerin hepsi geçici veya kısmi süreli olarak çalışmaktadır.
 - e) İşçilerin bir kısmı hayat boyu istihdam , bir kısmı geçici süreli ve bir kısmı da kısmi süreli olarak istihdam edilmektedir.
- 2) Japonya’da çalışanlar zorunlu emeklilik yaşına gelmeden de emekli olabilmekte ancak emekliye ayrılan bir kimse sadece “emeklilik ikramiyesi” almakta ve belirli bir süre beledikten sonra sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktadır. Bu nedenle zorunlu emeklilik yaşını beklemeden emekli olanlar hayatlarının idame ettirmek için aşağıdaki yöntemlerden hangisine başvuramaz?
 - a) Kendi kendine istihdam imkanı oluşturabilir
 - b) Ayrıldığı işletmeyle ilişkisi olmayan küçük işletmelerde çalışabilir.
 - c) Emekli olunan işletmeler tarafından ortaya konan “yeniden istihdam” programları içinde çalışmaya devam edebilir
 - d) İşsizlik sigortası alabilir.
 - e) Zorunlu emeklilik yaşına kadar birikimlerinden yararlanabilirler
- 3) Aşağıdakilerden hangisi Japonya’daki ücret sistemi ile ilgili doğru değildir?
 - a) Ücretler, sadece işçilerin kıdem sürelerine bağlı değildir.
 - b) Ücretler, kıdeme ek olarak çalışanların cinsiyet ve eğitimine de bağlıdır.
 - c) Hizmet süresi kadın işçilerden daha çok erkek işçilerin ücretlerini etkiler
 - d) Sadece kıdeme dayalı ücret geçerlidir.
 - e) Yaş, eğitim müktesebatına bağlı olmaksızın ücretleri etkilemektedir.
- 4) Aşağıdakilerden hangisi Japonya’da şirketler zor durumda olduklarında uyguladıkları politikalar arasında gösterilemez?
 - a) Ücretler düşürülebilir.
 - b) Şirketler önce kısmi ve geçici çalışanların ücretlerini keser.
 - c) Ücretlerin azaltılmasına karşı herhangi bir sınırlama yoktur.
 - d) Bununla birlikte, sendikali işçilerin yani hayat boyu istihdam edilen işçilerin ücretlerini kesmek şirket ile sendika arasındaki anlaşmaya bağlıdır.
 - e) Öncelikle yüksek ücretli çalışanlarının işine son verebilir
- 5) Aşağıdakilerden hangisi Japonya’da endüstri ilişkileri ile ilgili olarak doğru değildir?
 - a) Japonya’da meslek, işkolu gibi sendikalar olmakla birlikte “işletme sendikacılığı” hakim sendikacılık anlayışıdır.

- b) Japonya’da örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı Anayasal seviyede garanti altına alınmıştır.
- c) Yasal olarak, yasal olmayan uygulamalardan işverenler sorumludur
- d) Lokavt sadece savunma amaçlı olarak kullanılmakla sınırlandırılmıştır.
- e) Japonya’da sadece “işletme sendikacılığı” vardır.

6) Aşağıdakilerden hangisi Japonya’da işletme sendikacılığı ile ilgili değildir?

- a) Sendika üyeliği hayatboyu istihdam ile birlikte otomatik olarak kazanılır.
- b) Sendika chekk-off sistemiyle aidatları otomatik olarak toplamaktadır.
- c) İşletme sendikaları bütün hayat boyu istihdam edilen çalışanları kapsamaz.
- d) Sendika liderleri de dışarıdan değil işçiler arasından seçilir.
- e) Sendika üyelerinin “sendikacılık şuuru” “işletme şuurundan” daha azdır.

7) Japonya’da “hayat boyu istihdam” yasal bir zorunluluktur.

- a) Doğru
- b) Yanlış

8) Japonya’da lokavt sadece savunma amaçlı olarak kullanılmakla sınırlandırılmıştır.

- a) Doğru
- b) Yanlış

9) Japonya’da işkolu sendikalarının var olduğu alanlarda hangi düzeyde toplu pazarlıklar geliştirilmiştir?

10) Hayat boyu istihdam edilen çalışanların diğer çalışanlardan farkları nelerdir?

Cevaplar

1)e, 2)d, 3)d, 4)e, 5)e, 6)c, 7)b, 8)a.

12. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 12.1.** Gelişmekte Olan Ülkeler
- 12.2.** Gelişme Politikaları ve Sendikacılık
- 12.3.** Sanayileşme ve Toplu Pazarlık
- 12.4.** Endüstri İlişkileri Dönüşümünün Niteliği

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Gelişmekte olan ülkeler hakkında bilgi veriniz.
- 2) Gelişme Politikaları ve sendikacılık arasındaki ilişki nasıldır?
- 3) Sanayileşme ve toplu pazarlık arasındaki ilişki nasıldır?
- 2) Gelişmekte olan ülkeler
- 3) Gelişen ülkeler
- 4) Gelişme politikaları
- 5) Tüketici sendikacılık
- 6) Birlikte yönetim (co-determination)
- 7) Devlet korporatizmi
- 8) Sorumlu sendikacılık
- 9) Hür sendikacılık

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Gelişmekte Olan Ülkeler	Bu ülkelerde sanayinin zayıf oluşu ve yönetici siyasal elitlerin güçlü ve bağımsız bir sendikacılık hareketine izin vermekten çekinmeleri nedeniyle sanayileşmiş ülkelerde mevcut olan endüstri ilişkileri yapılarının, gelişmekte olan ülkelerde görülmemesinin anlaşılması.	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Gelişme Politikaları ve Sendikacılık	Gelişmekte olan ülkelerde endüstri ilişkilerinin aktörlerinden sendikalar ve devlet arasındaki ilişkinin özel bir nitelik gösterdiğinin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Sanayileşme ve Toplu Pazarlık	Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün ezici çoğunluğunun tarım kesiminde oluşu, informal sektörün şehirlerde yaygınlığı, yüksek işsizlik oranı karşısında toplu pazarlığın küçük, ayrıcalıklı bir azınlığa tanınan lüks olduğunun öne sürülmesinin ve bu durumun ekonomik gelişmeyi önleyici bir sonuç doğuracağının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Endüstri İlişkileri Dönüşümünün Niteliği	Sendikaların, çoğu gelişmekte olan ülkede, devlet kontrolü veya baskısı altında olduğunun ve ekonomik sendikacılığa yönelimin gerçekleştiğinin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Gelişmekte Olan Ülkeler
- Gelişme Politikaları
- Sendikacılık
- Sanayileşme
- Toplu Pazarlık
- Endüstri İlişkileri
- Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü

Giriş

12.1. Gelişmekte Olan Ülkeler

Sanayileşmiş ülkelerde mevcut olan endüstri ilişkileri yapıları, gelişmekte olan ülkelerde karşımıza çıkmamaktadır. Ülkelerin tarihini, sosyo-kültürel farklılıklarını bir yana bırakacak olursak, iki önemli faktörün sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkisi olduğu görülmektedir: Birincisi, bu ülkelerde sanayinin zayıf oluşu; ikincisi yönetici siyasal elitlerin güçlü ve bağımsız bir sendikacılık hareketine izin vermekten çekinmeleridir¹⁷⁷. Birinci faktörün bir sonucu olarak sendikalaşabilir işgücü oranı bu ülkelerde oldukça düşüktür. Sendikalaşma oranları hakkında genel bir veri olmamakla beraber, sanayi sektöründe genelde %15'in altında bir işgücünün varlığı ve sanayide küçük işletmelerin yaygınlığı sendikalaşma oranının çok düşük olacağını göstermektedir. İkinci faktörle ilgili olarak, siyasal elitler iki amacı bir arada gerçekleştirmek istemektedirler: Siyasal alanda milletleşmeyi ve sosyo-ekonomik alanda modernleşme ve ekonomik gelişmeyi sağlamak. Her iki amacı da gerçekleştirmek için çoğu kere bu ülkelerde demokratik olmayan yollara başvurulmaktadır.

Çoğu 20. yüzyılın ikinci yarısında, yani II. Dünya Savaş'ı sonrası bağımsızlıklarını elde eden gelişmekte olan ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemleri, bu ülkelerin sosyal, siyasal ve ekonomik hayatında sanayileşmiş ülkelerin tarihi tecrübesinden farklı bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, endüstri ilişkileri aktörlerinin konumları ve birbirleriyle ilişkilerinin nitelikleri de farklıdır. Büyük bir kısmı %15'in altında bir sanayi işgücüne sahip olan ve tarım toplumu özelliklerini taşıyan bu ülkelerin siyasal rejimleri çoğunlukla otoriter veya askeri niteliktedir. Demokrasiye geçenler ise şekli bir demokrasi uygulamasından öteye gidememektedir. Siyasal rejimin yapısı ve yönetici elitler, endüstri ilişkilerinin konumunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yönetici elitler arasında toprak sahipleri, sanayiciler, bankerler, yabancı sanayiciler yanında sendika liderleri de yer almaktadır.

Sanayileşme seviyeleri itibarıyla aralarında farklılıkların var olduğu bu ülkelerde, sanayileşme bir "milli dava"dır. Bağımsızlıklarından bu yana ülkelerin sanayileşme performansları ve ulaştıkları seviyelerin farklılıkları bu ülkeleri kendi içinde gruplandırmayı gerekli kılmıştır. Ekonomik gelişmenin bir göstergesi olarak kişi başına düşen geliri esas alan Dünya Bankası, bu ülkeleri dördü bir tasnife tabi tutmaktadır, 2011 yılı verilerine göre bu kriterler ve gelir seviyeleri: 1) Düşük gelirli ülkeler (1,025 \$'dan az); 2) Düşük Orta gelirli ülkeler 1,026 - 4,035\$; 3) Yüksek Orta gelirli ülkeler 4,036 - 12,475\$; 4) yüksek gelirli ülkeler 12,476\$ ve üstü. Birleşmiş Milletler ise, gelişmekte olan ülkeleri üç ana grupta değerlendirmektedir: 1) Azgelişmiş ülkeler (49 ülke); 2) Petrol üretmeyen gelişen ülkeler (88 ülke); ve 3) Petrol zengini ülkeler (13 ülke) ¹⁷⁸.

¹⁷⁷Tayo Fashoyn, "Recent Trends in Industrial Relations Research and Theory in Developing Countries", *Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory*, (Ed. Roy J. Adams), Harper Collins Academic, London, 1991, s. 109.

¹⁷⁸Michael P. Todaro, *Economic Development in the Third World*, Fourth Edition, Longman New York, London, 1989, s. 14.

Kişi başına düşen milli gelir yanında ülkenin sanayileşme derecesini belirleyen diğer bazı göstergeler (işgücünün sektörel dağılımında sanayinin payı, ihracatta sanayi ürünlerinin oranı, GSMH içinde sanayi sektörünün katkısı gibi faktörler) gözönüne alındığında, sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerini sanayileşme süreçleriyle ilişkilendirmek bir anlam ifade edecektir. Bu noktadan hareketle; sanayileşmekte olan ülkelerin bir ucunda en az sanayileşmiş diğer ucunda ise yeni veya yenice sanayileşmiş ülkeler, bu iki uç arasında ise yarı sanayileşmiş ülkelerin yer aldığı görülmektedir.

En düşük seviyede sanayileşmiş olarak nitelenen ülkelerin sanayileşme süreçlerinde endüstri ilişkilerinin ortak özelliklerini Afrika Kıta'sı örneğinde ortaya koymak mümkündür. Afrika, dünyadaki en az gelişmiş 36 ülkeden 26'sının yer aldığı, siyasal açıdan ise sürekli istikrarsızlığın hakim olduğu, otoriter yönetimlere yol açan askeri ihtilallerin yaygın olarak görüldüğü (mesela 1967-87 yılları arasında Afrika ülkelerinin %60'ının askeri yönetim altına girmesi gibi) ve şiddetli ekonomik krizlerin yaşandığı¹⁷⁹ en az gelişmiş ülkelerin en yoğun olduğu kıtadır.

12.2. Gelişme Politikaları ve Sendikacılık

Siyasal bağımsızlıklarının akabinde sosyal ve ekonomik modernleşme çabasına giren gelişmekte olan ülkelerinde, endüstri ilişkilerinin aktörlerinden sendikalar ve devlet arasındaki ilişki özel bir nitelik göstermektedir.

Devlet, genelde bütün sanayileşmekte olan ülkelerde, en büyük işveren olarak, siyasal alanda olduğu gibi, ekonomik alanda da liderliği üstlenmiştir. Hem işveren hem de kanun koyucu pozisyonunu uhdesinde birleştirmesi devleti, endüstri ilişkilerinde bir taraf olarak, sendikalara karşı çok güçlü kılmıştır. Buna ilaveten, yönetici elitlerin sendikalara siyasal sebeplerden dolayı kuşkuyla bakmaları, onları potansiyel siyasal alternatif olarak görmeleri (özellikle siyasal istikrarsızlığın yoğun olduğu ülkelerde), sendikaların varsayılan bu tehditini önleyecek mekanizmaların geliştirilmesine yol açmaktadır. Siyasal kaynaklı bu sınırlamalara endüstri ilişkileriyle ilgili geliştirilen tezlerden de destek bulunmaya çalışılmıştır. Mesela tüketici sendikacılık teziyle ileri sürülen sendikacılığın ve ekonomik gelişmenin uyumlu olmadığı yönündeki görüş, yönetici elitlerin endüstri ilişkileri kurumlarına ve özellikle sendikalara müdahalesinde bir sebep olarak kullanılmıştır¹⁸⁰.

Devletin ve siyasal elitlerin sendika karşıtı tutumları, bu ülkelerde siyasal sendikacılığın gelişmesine yol açmıştır. Martens, parti ve sendikalar arasında yakın ilişkilerin varlığının hemen hemen bütün Afrika ülkelerinde görüldüğünü belirtmektedir. Genelde tek parti hakimiyetinin olduğu Afrika ülkelerinde sendika-parti ilişkisi çok açık olarak ortaya

¹⁷⁹Michael Mesfin Gabre, "Some Aspects of Collective Bargaining and the Protection of Security of Employment in African Countries", *Collective Bargaining and Security of Employment in Africa: English-Speaking Countries*, Labour-Management Relations Series, No. 69, ILO, Geneva, 1988, s. 121-22.

¹⁸⁰Tayo Fashoyin, a.g.m., s. 117-18.

konulmaktadır. Mesela Kamerun'daki tek sendikanın (Union Nationale des Travailleurs du Cameroun -UNTC) genel sekreteri, sendikaların dünyanın her yerinde kendi programlarına yakın siyasal partileri desteklemesinin söz konusu olduğunu, bunun Kamerun'da da normal karşılanması gerektiğini vurguladıktan sonra, sendika (UNTC) ile yönetici parti arasındaki sıkı bağları normal olarak değerlendirmekte ve sendikanın üyelerinin aynı zamanda partinin de militanları olduğunu ifade etmektedir.

Siyasal sendikacılığın bir sonucu olarak sendikalar, toplumun topyekün modernleşmesinde bir sosyal değişme ajanı olarak siyasal hayatta yer almaktadırlar. Toplumsal çıkarların ifade aracı olarak kurumsallaşmış muhalefetin olmadığı bu ülkelerde sendikalar bu fonksiyonu da üstlenmektedirler. Siyasal muhalefete izin vermeyen yönetici partiler, çıkarların temsilini bünyelerinde tekelleştirmek istemişlerdir. Bu sebeple, sadece ücretli işçilerin çıkarlarını temsil edecek bir sendikal yapılanmaya izin vermişler ve siyasal organlarca belirlenen milli çıkarlar doğrultusunda faaliyette bulunmaya sendikaları zorlamışlardır. Sendikaların siyasal parti programlarını desteklemesi şeklindeki bu yapılanma "sorumlu katılma" olarak adlandırılmaktadır¹⁸¹.

Sorumlu katılma anlayışı çerçevesinde, ülkelere göre değişmekle birlikte, sendika yöneticilerinin yasama organlarında, sosyal ve ekonomik planlamada ve bazen de yönetimde yer alması sağlanmıştır. Mesela; çoğu Fransızca konuşan Afrika ülkelerinde işçiler sosyal ve ekonomik konseylerde temsil edilmekte, sosyalist eğilimli bazı Afrika ülkelerinde ise birlikte yönetim (co-determination) programları öngörülmektedir. Fakat, uygulamada başarısızlıklar söz konusudur. Katılmanın sağlanmasındaki amaç, çeşitli sosyal kesimlerin temsilcilerinin işbirliğini sağlayarak muhtemel muhalif hareketlerin doğmasını engellemek ve bu temsil vasıtasıyla çeşitli grupların sadece kendi üyelerine yönelik dar taleplerin önlenmesi ve toplumun genel çıkarları doğrultusunda yönlendirilmesini sağlamaktır. Mesela, Togo'nun tek siyasal partisi mevcut gelişme düzeyini gerekçe göstererek, tüketici sendikacılığın yapıcı ve objektif sendikacılıkla ikame edilmesi ve sendika liderlerinin mevcut sosyo-ekonomik problemlerin çözümü için siyasal liderlikle yakın işbirliği yapmasını istemektedir. Afrika'daki ülkelerde de aynı eğilimi görmekteyiz. Hepsinde sendikaların üretici rolü teşvik edilmektedir. Orta Afrika Cumhuriyeti'nin eski başkanı Bokassa, her Afrikalı sendikacının kendisini sosyal ve ekonomik gelişmenin bir ajanı olarak düşünmesini istemektedir¹⁸².

Afrika ülkelerinde liberal korporatizmin hemen hemen olmamasına karşılık, çeşitli tonlarda *devlet korporatizmi* yaygındır¹⁸³. Siyasal rejimler gözönüne alındığında, ihtilalci siyasal partilerin hakimiyetindeki ülkelerde (Benin, Kongo ve eskiden Guyana'da olduğu gibi) siyasal hiyerarşiden zorlukla ayırdedilebilen, siyasal olarak milli çıkar grupları ile bütünleşmiş tek tip devrimci sendikal yapıların varlığı görülmektedir. Bu ülkelerde sendikalar, ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek için işçileri harekete geçirecek motor güç olarak görülmektedir.

¹⁸¹George R. Martens, "Beyond Politics: New Trends in African Trade Unionism", *Nigerian Journal of Industrial Relations*, Vol.1, December 1987, s. 60-62.

¹⁸²Aynı makale, s. 61-65.

¹⁸³Tayo Fashoyin, a.g.m., s. 112.

Diğer otoriter, tek parti veya askeri yönetimin olduğu korporatist ülkelerde de tek tip sendikal yapılanmalar vardır. Bu sendikacılık tipi çoğunlukla Fransızca konuşan ülkelerde (Moritanya, Mali, Nijer, Togo, Kamerun, Cibuti, Zaire, Ruanda, Burundi, Gabon ve Fildişi Kıyısı) bulunmaktadır. Ancak, bu ülkelerdeki sendika-devlet ya da parti ilişkisi geniş bir yelpazeye sahiptir. Bazı ülkelerde sendikalar tamamen bağımsız iken, diğer bazılarında tamamen parti veya devletle bütünleşmişlerdir. Sendika çokluğunun bulunduğu, sendika-parti bağının olmadığı ülkeler ise oldukça azdır. Burkino Faso hemen hemen tek örnektir. Senegal de bu gruba girmekle birlikte daha çok korporatist sisteme yakındır¹⁸⁴.

Sendikaların fonksiyonları zaman içerisinde değişime uğramıştır. Martens, Zaireli bir sendika yöneticisine göre Afrika'da sendikaların dört temel fonksiyonu olduğunu belirtmektedir:

- 1- İşverenlere karşı işçilerin haklarını korumak,
- 2- Sendika üyelerinin ve ustabaşlarının eğitimini sağlamak,
- 3- Sosyal ve ekonomik işletmeler yaratmak,
- 4- Devletin sosyal ve ekonomik faaliyetlerine katılmak.

Bu fonksiyonlar esasen tüm gelişmekte olan ülkeler için de geçerlidir.

Gelişmekte olan ülkelerin sendikacılığında son yıllarda görülen olumlu değişimlerden biri, siyasal kontrolü devam ettirme çalışmalarına rağmen, hükümetlerin endüstri ilişkilerinde merkezi bir yer aramamalarıdır. Bir Fransız koloni geleneği olarak üçlü yönetim, sosyal taraflar arasında uyum sağlamaya teşebbüs eden oldukça baskın bir eğilimdir. Pekçok ülkede çatışmacı yaklaşımlar yerine diyalog ve informal yaklaşımlara doğru bir yönelme görülmektedir. 1960 ve 1970'li yıllarda Fransızca konuşan ülkelerde çok az sayıda toplu pazarlık varken, son zamanlarda işçi-işveren (devlet dahil) arasında yapılan sözleşmelerin oranında bir artış görülmektedir. Bununla birlikte bu trend işletme seviyesinde olmaktan ziyade sektörel yönde ve milli seviyedeki oluşumlara uyumlu olma eğilimindedir. Bu eğilim, milli seviyede bütün çalışanların temsiline işçilerin büyüyen bir kurumsal rolünün varlığını göstermektedir. İşçilerin sosyal ve ekonomik bir taraf olarak kabul edilmesi, sendikaların reformcu yapılanmalardan uzaklaşmalarını ima etmektedir. Siyasal sendikacılık tarihe karışırken, "sorumlu sendikacılık" ile milli seviyede ortak karar alma ve sosyal bütünleşme anlayışlarının giderek belirginleştiği görülmektedir. Martens, Afrika sendikal hareketi ile Amerikan sendikal hareketinin 1870-1890 arasındaki siyasal sendikacılık tecrübesi arasında paralellik kurarak, nasıl ki Amerikan sendikaları siyasal sendikacılıktan ekonomik sendikacılığa geçtilerse, Afrika sendikacılığının da bağımsızlıklarından yirmi yıl sonra, yani bu gün, ekonomik sendikacılığa doğru yöneldiğini belirtmektedir¹⁸⁵.

¹⁸⁴George R. Martens, a.g.m., s. 68.

¹⁸⁵Aynı eser, s. 59, 66, 72-73.

12.3. Sanayileşme ve Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık geliştirmekte olan ülkelerde saf olarak bulunmamaktadır. ILO'nun 87 ve 98 nolu sözleşmeleri pekçok geliştirmekte olan ülke tarafından onaylanmasına rağmen, uygulama ILO'nun çizgisinde değildir. Pek çok sendika kamu otoriteleri tarafından feshedilmiş veya askıya alınmış, belirli uluslararası sendikalara üyelik yasaklanmıştır. Benzer şekilde pek çok ülkede toplu pazarlık sınırlandırılmış ve özellikle ücretlerin tesbiti yasal düzenlemelere konu olmuştur. Bu süreçte devlet toplu pazarlığa müdahale etmektedir. Müdahale nedeni olarak;

1) Taraflar arasındaki güç dengesizliği nedeniyle asgari devlet müdahalesinin adil bir toplu pazarlığın oluşmasına yetmeyeceği;

2) Kamu çıkarlarını koruma ve geliştirme yanında en büyük işveren olarak devletin kamu şirketlerine müdahale ederek etkili bir endüstri ilişkileri oluşturması ve bu yolla özel sektöre örnek olması;

3) Sosyal ve ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesi için devlet müdahalesinin gerekli olduğu tezlerinin ileri sürüldüğünü Gabre belirtmektedir¹⁸⁶.

Geliştirmekte olan ülkelere işgücünün ezici çoğunluğunun tarım kesiminde oluşu, informal sektörün şehirlerde yaygınlığı, yüksek işsizlik oranı karşısında toplu pazarlığın küçük, ayrıcalıklı bir azınlığa tanınan lüks olduğu öne sürülmüş ve bu durumun ekonomik gelişmeyi önleyici bir sonuç doğuracağı iddia edilmiştir. Buna karşılık bağımsız ve güçlü bir sendikacılığa dayalı endüstri ilişkilerinin ekonomik gelişmeye katkıda bulunacağı iddiası da ileri sürülmüştür.

Gabre'ye göre istihdam ve çalışma şartlarının belirlenmesinde devletin giderek artan bir rol üstlendiği görülmektedir. Mesela grev ve lokavtın pratikte uygulanabilirliği hemen hemen yok gibidir. Sendikalar grevin evrensel bir insan hakkı olduğu savunmalarına karşılık, hükümet ve işverenler sürekli kriz durumu, işsizlik ve diğer ekonomik problemler karşısında grev hakkının sağlanamayacağını ileri sürmektedirler. Halihazır ekonomik gelişme düzeyinde her bir işletmenin önemli olduğunu düşünmekte ve her şekilde işin durdurulmasına karşı çıkmaktadırlar. Bu sebeple bazı anayasalarda da yer almasına rağmen uygulamadaki karmaşık yasalar grevleri hemen hemen bütün Afrika'da kanun dışı hale getirmektedir. Bununla birlikte bütün Afrika'da grevler meydana gelmektedir.

Son yıllarda devletin müdahaleci politikaları artan şekilde toplu pazarlıkta gönüllülüğün yerini almıştır. Toplu pazarlık özellikle ücret tayini sahasına sıkıştırılmıştır. Fakat, zaman zaman ücret oranları siyasal yollarla da tayin edilmektedir. Devletin kamu sektöründe istihdam şartlarını dikte ettirici bir eğilimi vardır. Doğrudan veya dolaylı endüstri ilişkileri mekanizması yoluyla devlet özel sektörde istihdam şartlarını ve oluşumunu belirlemektedir. Kamu sektörü için oluşturulan kural ve normlar sık sık özel sektör için de ölçü olmaktadır. Yüksek enflasyon

¹⁸⁶Michael M. Gabre, a.g.m., s. 123-24.

ve ekonomik durgunluğun etkisi altında iki taraflı anlaşmaların azalışıyla daha esnek ve işbirliğine doğru bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Yanlış anlamaları ortadan kaldırmak üzere resmi ve gayri resmi üçlü toplantılar çokca yapılmaktadır. Bu süreç, genel olarak, geleneksel toplu pazarlık sahası dışında kalan iş güvenliği, eğitim, emeklilik, işsizlik gibi konularda devletin yol göstericiliği altında değişik seviyelerde tartışmaya konu olmaya başlamıştır. Ağır ekonomik şartlar tarafından dikte edilen yüksek orandaki devlet müdahalesi politikalarının geçici mi, yoksa sürekli mi olduğu açık değildir¹⁸⁷.

Sendikaların tam olarak bağımsız hareket etme kabiliyetlerini geliştirememiş olmaları da devletin müdahalesini davet etmektedir. Sendikalar hala işverenlerle olan ilişkilerinde ve ücret tayininde devlet müdahalesini gözetmekte ve yasal mekanizmayı kullanmaktan kaçınmaktadırlar . Bu durum devletin daha kolayca siyasal tercihlerini empoze etmesini sağlamaktadır. Mesela Nijerya'da sendikaların "ödeme yoksa iş de yok" çağrısına işverenler "iş yoksa ödeme de yok" karşılığını vermişler; hükümet yasal pozisyon olarak özellikle 1980'lerden sonra dünyada giderek yaygınlaşan tutuma uygun olarak işverenlerin tezine destek vermiştir. Genel olarak ücretlerin trendi bu ülkelerin bağımsızlıklarından beri negatif yönde, aşağıya doğru olmuştur. Dünya ekonomisinin-deki daraltıcı enflasyonist etki çoğu Afrika ülkelerindeki işçiler üzerinde önemli bir ters etki yaratmıştır¹⁸⁸.

Endüstriyel çatışmanın nitelikleri sanayileşmiş ülkelerde görülen niteliklerden ayrı ve geniş kitleleri yakından etkileyen bir olgudur. Sanayi işgücünün oldukça düşük olduğu bu ülkelerde iş uyuşmazlıkları "saf" olmaktan ziyade karmaşıktır. Çalışma koşullarıyla ilgili çatışmalara ilave olarak sosyal ve ekonomik liderlikteki çıkar ve şahsiyet çatışmaları da endüstriyel çatışmalara kaynaklık etmektedir. Bu sebeple, uyuşmazlıklar büyük ölçüde sosyal güçlerle ilgili karmaşık bir yapı arz etmektedir.

Sosyo-ekonomik gelişme itibarıyla geniş aile tipinin yaygınlığı, çalışanların etnik bağları ve çalışanlara bağımlı olanların oranlarının yüksekliği iş uyuşmazlıklarının kolayca sosyal ve siyasal nitelik kazanmasına fırsat tanıyacak yapısal ortamlardır. Ekonomik gelişmeyi engelleyici olduğu varsayımından hareketle grevlerin sınırlandırılmasına gidilmekle beraber, araştırmalar, grev karşıtı kuralların, düzenlemelerin güçsüzlüğünü ve grev eğilimi üzerinde yalnızca ılımlı bir etkide bulunduğunu göstermektedir¹⁸⁹. Uyuşmazlıkların giderilmesi için temel endüstrilerde grevlerin yasaklanmasını ve/veya çıkar çatışmasıyla ilgili grev ve lokavtların sınırlandırılmasını kapsayan düzenlemeler son zamanlarda artmıştır¹⁹⁰.

¹⁸⁷Aynı makale, s. 124, 126-27.

¹⁸⁸Ukandi G. Damachi ve Tayo Fashoyn, "Labour Relations and African Development", *Labour Relations As a Strategic Factor in Development*, International Industrial Relations Association, 7th World Congress, Hamburg 1-4 September 1986, s. 86, 87.

¹⁸⁹Tayo Fashoyn, a.g.m., s. 118-19.

¹⁹⁰Ukandi G. Damachi ve Tayo Fashoyn, a.g.m., s. 85.

12.4. Endüstri İlişkileri Dönüşümünün Niteliği

Ekonomik sendikacılığa yönelişin bir trend olarak sanayileşmekte olan ülkelerde ortaya çıktığı ifade edilmişti. Bu dönüşümü sağlayan politikalar, bu ülkelerin uluslararası rekabette karşılaştırmalı üstünlüğü sağlayacak düşük ücret politikası, kalkınmada liderliğin bir anlamda işverenlere devredilmesi ve uluslararası sermayenin ülkeye çekilme çabasıdır. Son yıllarda sanayileşmiş ülkelerdeki örgütlenmiş çıkar temsili sisteminin neo-liberal eğilimli ekonomik politikalar sonucu işverenler lehine bozulmasına ve sendikaların güçlerinin zayıflamasına paralel olarak, sanayileşmekte olan ülkelerde de örgütlü çıkar temsili sistemi benzer bir şekilde değişme eğilimine girmiştir. Daha önce ifade edildiği üzere sendikalar, çoğu gelişmekte olan ülkelerde, devlet kontrolü veya baskısı altındadır. Fakat yine de sendikaların bir taraf olarak örgütlenmiş çıkar temsili fonksiyonu ekonomik politikaların uygulanmasına engel olarak görülmektedir.

Örgütlü çıkar temsili sistemi iki açıdan tenkide uğramıştır: 1) Örgütlü çıkar temsili sistemi ihraç edilebilir tarım, maden ürünleri ve sanayide yüksek işçi ücretlerine sebep olabilir ve 2) "Hür sendikacılık" geniş tabanlı bir işçi hareketi için temel olabilir ve yatırımları tehdit edebilir. Her iki mahzuru da gidermek, örgütlü temsil sistemini kontrol altına almak ve sınırlamak üzere: 1) Sendikal faaliyetleri genellikle hammadde veya doğrudan doğruya yatırımlarda yüksek kapital oranı olan emek maliyetinin az önem taşıdığı sektörlerle hapsedmek ve 2) Örgütlü çıkar temsili işletme korporatizmi şekline dönüştürmek stratejilerine yönelinmiştir¹⁹¹.

Amacı güçlü sendikacılığı zayıflatmak ve nispi olarak işvereni güçlendirmek olan bu politikaların uygulanması yasal düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle oluşturulan Serbest Ticaret Bölgelerinde sendika ve koruyucu iş yasalarının asgari düzeyde tutulması devlet tarafından sağlanmaktadır. Serbest Ticaret Bölgeleri bir anlamda işveren hakimiyetinin sağlandığı adacıklardır. İmalat ihracatının genişlemesi durumunda, sendikal örgütlenmenin kolayca mümkün olmadığı, yasal engellerin ve olumsuz çalışma şartlarının pratikte uygulandığı küçük ve orta boy işletmelerin desteklenmesi de bu politikaların bir uzantısıdır¹⁹².

¹⁹¹J. Harrod, "Social Relations of Production, Systems of Labour Control and Third World Trade Unions", *Trade Unions and the New Industrialization of the Third World*, (Ed. Roger Southall), University of Ottawa Press, Zed Books Ltd., London, 1988, s. 55.

¹⁹²Aynı makale, s. 56.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Gelişmekte olan ülkelerde sanayinin zayıf oluşu ve yönetici siyasal elitlerin, güçlü ve bağımsız bir sendikacılık hareketine izin vermekten çekinmeleri nedeniyle sanayileşmiş ülkelerde mevcut olan endüstri ilişkileri yapıları, gelişmekte olan ülkelerde görülmemektedir. Söz konusu ülkelerde endüstri ilişkilerinin aktörlerinden sendikalar ve devlet arasındaki ilişki özel bir nitelik taşımaktadır. Sendikalar, çoğu gelişmekte olan ülkelerde, devlet kontrolü veya baskısı altındadır. Bu ülkelerde işgücünün ezici çoğunluğunun tarım kesiminde oluşu, informal sektörün şehirlerde yaygınlığı, yüksek işsizlik oranı karşısında toplu pazarlığın küçük, ayrıcalıklı bir azınlığa tanınan lüks olduğu öne sürülmüş ve bu durumun ekonomik gelişmeyi önleyici bir sonuç doğuracağı iddia edilmiştir.

Bölüm Soruları

1) Aşağıdaki faktörlerden hangisi sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkisi olduğu görülmektedir?

- a) Bu ülkelerde yönetici siyasal elitlerin güçlü ve bağımsız bir sendikacılık hareketine izin vermekten çekinmeleri
- b) Bu ülkelerde sanayinin güçlü olması
- c) İşgücü yapısının vasıflı olması
- d) Güçlü bir sendikal yapının görülmesi
- e) Yardımcı aile efradının oranının yüksek olması

2) Aşağıdakilerden hangisi gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri üzerinde etkili olan yapısal faktörler arasında yer almaz?

- a) Bu ülkelerin büyük bir kısmında sanayi işgücü toplam işgücünün %15'inin olup tarım toplumu özelliklerini taşımaktadır.
- b) Bu ülkelerin siyasal rejimleri çoğunlukla otoriter veya askeri niteliktedir.
- c) Sendika liderleri yönetici elitler arasında yer alamazlar,
- d) Siyasal rejimin yapısı ve yönetici elitler, endüstri ilişkilerinin konumunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.
- e) Demokrasiye geçenler ise şekli bir demokrasi uygulamasından öteye gidememektedir.

3) Aşağıdakilerden hangisi bir ülkenin sanayileşme derecesini belirleyen göstergeler arasında değildir?

- a) İşgücünün sektörel dağılımında sanayinin payı
- b) İhracatta sanayi ürünlerinin oranı
- c) GSMH içinde sanayi sektörünün katkısı
- d) Üretimde katma değer yüksekliği
- e) İhracatta tarım ürünlerinin oranı

4) Gelişmekte olan ülkelerde devletin ve siyasal elitlerin sendika karşıtı tutumları, bu ülkelerde siyasal sendikacılığın gelişmesine yol açmıştır. Aşağıdakilerden hangisi bu duruma örnek olarak gösterilemez?

- a) Sendika üyelerinin siyasi bağlantılarını kesmek zorunda kalması
- b) Genelde tek parti hakimiyetinin olduğu Afrika ülkelerinde sendika-parti ilişkisinin çok açık olarak ortaya konulması.
- c) Kamerun'daki tek sendikanın genel sekreterinin, sendikaların dünyanın her yerinde kendi programlarına yakın siyasal partileri desteklemesinin mümkün olduğunu söylemesi.
- d) Sendika ile yönetici parti arasındaki sıkı bağların normal olarak değerlendirilmesi.
- e) Sendikanın üyelerinin aynı zamanda partinin de militanları olduğunu ifade etmesi.

5) Gelişmekte olan ülkelerde sendikaların siyasal parti programlarını desteklediği yapılar nasıl adlandırılmaktadır? (kolay)

- a) Siyasal katılma
- b) Sorumlu katılma

- c) Demokratik katılma
- d) Endüstriyel demokrasi
- e) Sosyal işbirliği

6) Devlet, genelde bütün sanayileşmekte olan ülkelerde, en büyük işveren olarak, siyasal alanda olduğu gibi, ekonomik alanda da liderliği üstlenmiştir.

a) Doğru

b) Yanlış

7) Gelişmekte olan ülkelerde görülen "Sorumlu katılma" işçi sendikalarının gönüllü olarak karar alan süreçlerine katılımının ifade etmektedir?

a) Doğru

b) Yanlış

8) Gelişmekte olan ülkelerde iş uyuşmazlıkları bireysel dahi olsa neden sosyal bir nitelik kazanma eğilimindedir?

9) Serbest Ticaret Bölgelerinde endüstri ilişkileri açısından nasıl bir uygulama söz konusudur?

10) Nijerya'da işçi sendikaların "ödeme yoksa iş de yok" çağrısına işverenlerin cevabı ne olmuştur

Cevaplar

1)a, 2)c, 3)e, 4)a,5)b, 6) a, 7)b.

13. GÜNEY KORE: İTHAL İKAMESİNE DAYALI SANAYİLEŞME VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

13.1. Güney Kore'nin Sanayileşme Politikaları

13.2. Endüstri İlişkileri Politikaları

13.2.1. Endüstri ilişkilerinin Gelişme Safhaları

13.2.2. İthal İkamesi ve Endüstri İlişkileri

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Batı ülkeleri dışında sanayileşmesini tamamlayan hangi ülkeler vardır?
- 2) Güney Kore'nin hızlı kalkınması diğer ülkeleri neden ilgilendiriyor?
- 3) Güney Kore'nin kalkınmasında rol oynayan asıl faktör nedir?
- 4) Güney Kore'de endüstri ilişkileri mi, kalkınma mı öncelenmiştir?
- 5) Güney Kore'de endüstri ilişkileri ile kalkınma arasında nasıl bir bağ kurulmuştur?
- 6) Endüstri ilişkilerinin stratejik olarak değerlendirilmesi ilk Kore tarafından mı gerçekleştirilmiştir?
- 7) Kore'de işçi sendikaları devletin endüstri ilişkileri politikalarına karşı ne gibi politikalar oluşturmaya çalışmışlardır?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Güney Kore'nin Sanayileşme Politikaları	-1950'lerde toprağın ağırlıklı rol oynadığı sanayileşme öncesi dönem; 1960'larda emeğin ağırlıklı rol oynadığı İhracata dayalı sanayileşme dönemi ve 1970'lerden bugüne sermayenin ağırlıklı rol oynadığı genişleme ve derinleşme döneminin öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Endüstri İlişkileri Politikaları Endüstri İlişkilerinin Gelişme Safhaları İthal İkamesi ve Endüstri İlişkileri	Kore'de endüstri ilişkilerinin;1980'e kadar otoriter bir yapı altında (sendikalar ve toplu pazarlık devletin kontrolü altında), 1980-1987 yılları arasında demokrasiye geçiş süreci altında(işletme seviyesinde toplu pazarlıkların yapılması ve işletme sendikacılığına dayalı bir sendikal kültür) ve 1987 sonrasında ise demokratik bir ortam içinde (işletme sendikacılığından işkolu sendikacılığına dönüşüm) yapılandığının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Sanayileşme Politikaları
- General Chunghe Hee Park
- İthal ikamesi dayalı kalkınma politikası
- İhracata dayalı kalkınma politikası
- Ekonomik Planlama Kurulu
- Kalkınmacı devlet
- Çebollar (chaebol)
- İşkolu sendikacılığı
- İşletme sendikacılığı
- Sendikaların siyasallaştırılması

Giriş

13.1. Güney Kore'nin Sanayileşme Politikaları

II. Dünya Savaşı sonrası 1960'lara kadar bir tarım ülkesi olan Güney Kore, 1980'lere ulaştığında ekonomisini tarıma dayalı olmaktan çıkararak sanayi ekonomisine dönüştürmeyi başarmıştır. 1961'de Güney Kore'nin GSMH'sı fert başına 100\$'ın altında, imalat sektörünün GSMH'ya katkısı %15'den az, ihracat ve iç tasarruf oranı %1'den az iken; 1990'da fert başına milli gelir 5000 doları aşmış, GSMH içinde imalat sektörü %32 ve hizmetler %55'e ulaşmış ve ihracat 62 milyar doları aşmıştır. 1967 ile 1987 yılları arasında GSMH %9, ihracat %30 ve yabancı doğrudan yatırımlar ise %1,75 oranında yıllık olarak artmıştır¹⁹³. 2010 yılı itibariyle GSMH sı %6.2 büyüyen Kore'nin kişi başına düşen GSMH 17074 \$, işgücünün sektörel dağılımı ise tarım %9, sanayi %38 ve hizmetler ise %53 olmuştur. Bugün kişi başına düşen GSMH 22489 doları aşmıştır.

Yıllar	G.Kore
1979	7,5
1980	-3.3
1981	6.9
1982	7.4
1983	12.1
1984	9.6
1985	6.9
1986	12.6
1987	11.9
1988	11.3
1989	6.5
2010	6,2

Tablo 13.1: GSMH Yıllık Ortalama Büyüme

¹⁹³Russel Mardon ve Won K. Paik, "The State, Foreign Investment, and Sustaining Industrial Growth in South Korea and Thailand", *The Evolving Pasific Basin in the Global Political Economy: Domestic and International Linkages*, (Ed. Cal Clark ve Steve Chan), Lynne Rienner Publishers, Boulder ve London, 1992, s. 151-52.

Ülkeler	Fert Başına GSMH (\$) (1988)	Yıllık ortalama Fert Başına Büyüme (1965-1988) (%)	Fert Başına GSMH (\$) (2010)
G. Kore	3600	6,8	17074
Malezya	1940	4,0	14225
Filipinler	630	1,6	2300
Tayland	100	4,0	8239
Tayvan	6177	7,1	24540

Tablo 13.2: Fert Başına GSMH (\$)

Tablo 13.3: İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkeler	Tarım				Sanayi				Hizmetler			
	1965	1980	1987	2010	1965	1980	1987	2010	1965	1980	1987	2010
G. Kore	55	36	20	9	15	27	34	38	30	37	46	53
Tayvan	47	20	13	7	22	42	42	43	31	38	45	50
Malezya	59	42	32	24	13	19	23	27	29	39	45	51
Tayland	82	71	64	34	5	10	13	21	13	19	24	45
Filipinler	58	52	45	40	16	16	26	21	26	33	39	49

Kore’de endüstri ilişkilerinin gelişme dönemleri gibi 1980’li yıllarda ekonomik kalkınmasını tamamlayarak 1987 öncesi “yeni sanayileşen bir ülke” haline gelen Güney Kore'nin sanayileşmesi de üç döneme ayrılmaktadır:

- 1) 1950'ler: Sanayileşme öncesi dönem;
- 2) 1960'lar: İhracata dayalı sanayileşme; ve
- 3) 1970'lerden bugüne: Genişleme ve derinleşme dönemi ¹⁹⁴.

¹⁹⁴Shim-Han Young-Hee, "Social Control and Industrial Relations in Korea -On the Corporatist Control of Labor", *Korean Social Science Journal*, Vol. XIII, 1986-7, s. 97.

Bu üç dönemin her birinde, üç üretim faktöründen birinin ağırlıklı rol oynadığı görülmektedir:

- 1950'lerde toprak,
- 1960'larda emek gücü ve
- 1970'lerden sonra ise sermaye¹⁹⁵.

Sanayileşme itibariyle dönemleri birbirinden ayıran özellikler, şu şekilde özetlenebilir:

1-Siyasal açıdan demokratik bir yapılanmanın oluşturulduğu 1950'lerde (1948-1960), sanayileşme seviyesi düşük ve ekonomi ağırlıklı olarak ABD yardımlarına dayanmıştır.

2- 1961'de General Chung Hee Park'ın iktidarı ele geçirmesinden 1979'da suikasta uğramasına kadar olan dönemi, siyasal ve ekonomik açıdan üç alt döneme ayırmak mümkündür:

a- 1961-71 alt döneminde demokrasi şeklen sürdürülmüş ve devlet liderliğinde ihracata dayalı sanayileşme yürütülmüştür.

b- 1971-79 ikinci alt döneminde ise, ihracata dayalı sanayileşmenin genişlemesi ve derinleşmesi ile ağır ve kimya sanayilerinde yeni yatırımlara gidilmiştir. Siyasal alanda ise bürokratik-otoriter yönetim pekiştirilmiştir.¹⁹⁶

c- 1980'li yıllarda ise yüksek katma değerli ihracata dayalı kalkınma stratejisi izlenmiştir.

1962-1971 arasında takip edilen politikaların temel hedefleri endüstriyel altyapı gelişmelerini sağlamak; emek yoğununa dayalı ihracat malları üretmek ve temel kimya, petrol ve çelik sanayilerinde ithal ikamesi olmuştur. Bu sektörlerde devlet, mali yardımlarda bulunmuş ve plan dışı projelere yatırımı katı bir şekilde sınırlamıştır. 1972-82 döneminde Güney Kore, emek-yoğun malların ihracatını daha fazla genişletmiş; ağır sanayi ve kimya sektöründe üretim ve teknolojik alt yapının iyileştirilmesine yönelmiş ve yüksek oranda yatırımlara girmiştir. 1980'lerde ekonomi büyümesiyle birlikte emek maliyetleri yükselmiştir. Bu sebeple, emek-yoğun ihracatta avantajını kaybetmeye başlayan Kore, rekabeti devam ettirebilmek amacıyla sermaye-yoğun mal üretimine yönelmiştir. Yüksek katma değerli ihracata yönelmek ve bu

¹⁹⁵ Tun-Jen Cheng, "Political Regimes and Development Strategies: South Korea and Taiwan", *Manufacturing miracles: Paths of Industrialization in Latin America and East Asia*, (Ed. Gary Gereffi ve D. L. Wyman), Princeton University Press, New Jersey, 1990, s. 140.

¹⁹⁶Shim-Han Young-Hee, "Social Control and Industrial Relations in Korea-On the Corporatist Control of Labor", s. 99.

amacı gerçekleştirmek üzere yüksek teknolojiye yönelmek. Bu amaçla, Ekonomik Planlama Kurulu, 1962-82 arasında sürdürdüğü yoğun kontrolü gevşeterek piyasa mekanizmasının bir ölçüde işlemesine imkan tanımıştır. Bununla birlikte devlet, teknoloji-yoğun üretimle ilgili geliştirme projelerine yardıma da devam etmektedir¹⁹⁷.

G. Kore devletinin temel stratejilerinden bir diğeri de, yerli firmaları güçlendirici politikalar takip etmiş olmasıdır. Devletin piyasaya müdahalesiyle sermaye birikimlerini artıran büyük firmalar, -çebollar (chaebol)- 1965-85 arasında olgunlaşmış ve 1985 den sonra çok uluslu şirketler haline gelmişlerdir¹⁹⁸. Chaeboller uluslar arası pek çok işletmeye sahip olan ailelerin kontrolünde olan işletmeleridir. Chaeboller bağımsız varlıklar olmasına karşılık devlet kurumlarıyla yakın bağları vardır. Bunlar sadece devletten destek almazlar aynı zamanda devlet bunalara gelecekte yapacakları yenilikler için yol göstericilik de yapmaktadır. Chaeboller uluslararası ekonomik hayatta iyi bir şekilde organize olmuş güçlü işletme gruplarıdır.¹⁹⁹

1990'lı yıllarda yalnızca dört çebol (Hyundai, Samsung, Goldstar ve Dae Woo), Kore'nin ihracatının 1/3'ini gerçekleştirmekteydi. Yabancı doğrudan yatırımların ihracat içindeki payı 1990'da yalnızca %15 olurken; yerli firmalar, iç piyasanın %90'ını ellerinde bulundurmaktadır. Ekonomik Planlama Kurulu, yabancı yatırımları devletin sanayileşme stratejilerini tamamlayıcı olarak görmüş ve yabancı yatırımları planlı, sektörün teknoloji ihtiyacını sağlayacak ve ülkede teknolojisi mevcut olmayan veya lisans anlaşmalarıyla elde edilemeyen alanlarda yapılmasına izin vermiştir²⁰⁰. Kore, ekonomisinde yabancı doğrudan yatırımlar önemli bir yer tutumaya devam etmektedir. Yabancı yatırımcılar son yıllarda giderek artmıştır. Örneğin 1997'de yabancı şirketler 2000 den aza iken 2010 yılında bunların sayısı 14.000'e ulaşmıştır. Toplam tüketimin %13, toplam ihracatın %12 ve imalat sektöründeki istihdamın da %6'sı bu şirketler tarafından yapılmaktadır.²⁰¹ Bu verilerden Kore ekonomisinde doğrudan yabancı yatırımların yerinin oransal olarak azaldığı görülmektedir. Bunda chaebollerin etkin bir rol oynadığı kuşkusuzdur. Kore, bugün, dünya ticaret sıralamasında 9. sırada yer almaktadır.

¹⁹⁷Russell Mardon ve Won K.Paik, a.g.m., s. 153-54.

¹⁹⁸Kyu-hyum Jung, "Business-Government Relations in the Growth of Korean Business Group", *Korean Social Science Journal*, Vol. XIV, 1988, s. 72-74.

¹⁹⁹ <http://www.mtholyoke.edu/~lee20d/classweb/background.html> (225.05.2013)

Bazı öne çıkan chaeboller: Samsung, [Doosan](#), LG , Hyundai Kia Automotive , SK, GS, [Lotte](#), Kumho Asiana, [Hanwha](#), [Hanjin](#), [Hyundai Heavy Industries](#)

²⁰⁰Russell Mardon ve Wonk.Paik, a.g.m., s. 155, 156.

²⁰¹ <http://www.korea.net/AboutKorea/Economy/Foreign-Direct-Investment> (26.05.2013)

13.2. Endüstri İlişkileri Politikaları

13.2.1. Endüstri ilişkilerinin Gelişme Safhaları

Kore'nin endüstri ilişkilerinin geçirdiği aşamalar araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmakta ve genel olarak üç dönem ayrılarak incelenmektedirler.

- i- 1980 öncesi,
- ii- 1980-1997 arası ve
- iii- 1997 sonrası dönem.

Ancak, bu süreçte iki önemli faktörün etkisi altında endüstri ilişkilerinin şekillendiği dikkate alınırsa ki, bunlardan birincisi ihracata dayalı kalkınma politikası çerçevesinde emek maliyetlerini ve sendikal faaliyetleri kontrol etmeyi amaçlayan “kalkınmacı devlet” stratejisidir. Diğer ise, otoriter yönetim altında gelişen siyasal demokrasi ve sosyal dayanışmayı amaçlayan demokrasi hareketi.dir. Sendikalar bu iki faktör karşısında Kore işçi hareketi içinde hala tartışılan farklı bir strateji ile tepki göstermiştir.

Bu kriterlerin tarihsel olarak etkinliği ve bu faktörlerin önemli oranda da hala var olduğu göz önüne alınırsa Kore'nin endüstri ilişkilerinde en önemli kırılma noktalarının yukarıda belirtilen dönemlerden farklı olarak tespit edilmesi daha uygun olacaktır. Kalkınma ve demokrasi arayışları arasında sıkışan çalışma ilişkilerinin yapısında belirleyici olan faktörün endüstri ilişkileri aktörlerine tanınan serbestlik ya da hürriyet ortamıdır. Tarihsel gelişmelere bakıldığında otoriter sistemden demokratik sisteme geçişin belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Bu perspektiften hareket edildiğinde demokrasiye geçişin 1987'de gerçekleştiği dikkate alındığında Kore'de endüstri ilişkilerinin

- i- 1980'e kadar otoriter bir yapı altında
- ii-1980-1987 yılları arasında demokrasiye geçiş süreci altında ve
- iii-1987 sonrasında ise demokratik bir ortam içinde yapılandığı görülmektedir.

Bu dönemler de kendi içinde alt dönemlere ayrılmaktadır. Özellikle 1987 sonrasında 1997'de ortaya çıkan ekonomik (finansal) kriz sendikalar başta olmak üzere endüstri ilişkileri aktörlerinin politikalarını değiştiren bir etki yaratmıştır. Bu tarihten başlamak üzere;

- Sendikalar merkezileşmeyi savunmuştur.
- İşverenler adem-i merkezileşmeyi savunmuştur.
- Devlet ise esnek bir endüstri ilişkileri sistemi kurmak için politika geliştirmeye yönelmiştir.

Bu alandaki gelişmeleri bölümün sonunda yer alan son dönemdeki değişimler başlığı altında incelenecektir.

1987 öncesinde sendikalar ve toplu pazarlık devletin kontrolü altında yapılandırılmıştır. 1970'lerden başlamak üzere sendikalar devletin hangi yöntemle sendikaları kontrol edeceğine bağlı olarak işletme ve işkolu sendikacılığı arasında gidip gelmiştir. 1987 yılında yeni sendikal hareket doğduğunda bu sendikalar kendilerini 1980'lerden itibaren devletin oluşturduğu ve devam ettirdiği işletme sendikacılığına adapte etmek durumunda kalmışlardır.

1987 sonrasında, diğer bir ifadeyle “demokratikleşme dönemi”nde, yeni bir örgütlenme dalgası bütün ülkeyi etkisi altına aldı. Örgütlenme öne çıkan sanayi bölgelerinde ve şehirlerde ise hizmetler sektöründe yaygınlık kazandı. Örgütlenme işkollarından ziyade işletmelerde meydana gelmiştir. Ücretlerin belirlenmesinde hakim şekil olan işletme seviyesinde toplu pazarlıkların yapılması işletme sendikacılığına dayalı bir sendikal kültür gelişmesine katkı yapmıştır.

Bununla birlikte üçüncü dönem olan 1997 yılında meydana gelen ekonomik kriz sonrası sendikaların çoğu işletme sendikacılığından uzaklaşma ve işkolu sendikacılığına yönelme eğilimine girmiştir. Toplu pazarlıkların genişletilmesiyle birlikte sendikalar örgütlenme seviyesini işletme sendikacılığından işkolu sendikacılığına dönüştürmeye çalışmaktadırlar. Son yıllarda bütün ülkelerde görülen toplu pazarlıkların adem-i merkezileşmesiyle zıt bir durum olan bu eğilim halen Kore’de işverenler ile sendikalar arasında önemli bir tartışma konusudur.

13.2.2. İthal İkamesi ve Endüstri İlişkileri

II. Dünya Savaşı sonrası Japon işgalinden kurtulan Kore’de, Amerikan Askeri Hükümeti’nin yerini alan Rhee hükümeti, 1954-60 yıllar arasında ithal ikamesine dayalı sanayileşme politikası takip etmiştir. Bu dönemde Amerika’nın Kore üzerindeki etkisi devam etmiş ve yoğun Amerikan yardımlarıyla toplam ithalatın %70 ve toplam sabit sermaye oluşumunun %75’i finanse edilmiştir. Amerika bu dönemde ayrıca Kore’nin döviz, mali ve para politikalarını ve Japonya’nın Kore’de kalan mallarının özelleştirilmesini de yönetmiştir²⁰².

1950’lerde kalkınma politikası bölüştürücü değil, sermayenin belirli ellerde toplanmasını sağlamaya yönelikti. Neticede, sosyal eşitsizliği artıran bu uygulamalar ve 1957’de Amerikan yardımının azalması sonucu ortaya çıkan ekonomik krizle, Rhee hükümeti düştü. Rhee döneminde, Kore tarihinde ilk defa iş kanunları çıkarıldı. 1953’de çıkarılan ve 1963’e kadar değişmeden kalan bu düzenlemelerle:

- 1) Örgütlenme hürriyeti;
- 2) Toplu pazarlık hakkı ve

²⁰²Stephan Haggard, Byung-Kook Kim ve Chung-in Moon, "The Transition to Export Led Growth in South Korea: 1954-1966", *The Journal of Asian Studies*, Vol. 50, No. 4, 1991, s. 852.

3) Toplu eylem hakkı sağlandı.

Bu haklar, başlangıçta kanun koyucular tarafından lüks olarak nitelendirilmiştir. Gerçekte bu düzenlemeler demokratik nitelikte idiler ve 1935 Amerikan Wagner Kanunu 'na benziyordu²⁰³.

Amerikan etkisi altında çıkarılan kanunların Wagner Kanunu'nu örnek alması süpriz değildir. Bu kanunlar 1963'de değişmeye konu olduklarında; kanun koyucu, diğer birçok ülkenin (Avrupa ve Latin Amerika dahil) kanunlarını inceledi. 1953 düzenlemesiyle getirilen haklar, 1960'larda ve özellikle 1970'lerde oldukça sınırlandı.

Kanunlarda sağlanan hürriyetlere rağmen, uygulamada Rhee hükümeti, sendikaları kendi rejimini desteklemek için bir siyasal araç olarak kullanmıştır. Rhee'nin iktidarından önce, Amerikan Askeri Hükümeti'nin mevcut sol eğilimli sendikal hareketi dağıtarak, sağ eğilimli sendikaları güçlendirmesi ²⁰⁴, sendikaların siyasallaştırılmasına imkan tanımıştır. Bu bağımlılıktan dolayı, işçiler yasal haklarını kullanamamışlar ve sendikalar statükoyu koruma fonksiyonunu üstlenmişlerdir.

²⁰³Shim-Han, Hee-Young, a.g.m., s. 101-02.

Jang Jip Choi, *Labor and the Authoritarian State: Labor Unions in South Korean Manufacturing Industries*, 1961-1980, Korea University, Korea, 1989, s. 85.

²⁰⁴Lee Jeon-Taik, "Export-oriented Industrialization, Labor Control and Labor Movement in South Korea", *Korean Social Science Journal*, Vol. XIV, 1988, s. 105-06.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Güney Kore'nin sanayileşme politikaları; 1950'lerde toprağın ağırlıklı rol oynadığı sanayileşme öncesi dönem, 1960'larda emeğin ağırlıklı rol oynadığı ihracata dayalı sanayileşme dönemi ve 1970'lerden bugüne sermayenin ağırlıklı rol oynadığı genişleme ve derinleşme döneminde belirlenmiştir. Kore'de endüstri ilişkilerinin; 1980'e kadar otoriter bir yapı altında (sendikalar ve toplu pazarlık devletin kontrolü altında), 1980-1987 yılları arasında demokrasiye geçiş süreci altında (işletme seviyesinde toplu pazarlıkların yapılması ve işletme sendikacılığına dayalı bir sendikal kültür) ve 1987 sonrasında ise demokratik bir ortam içinde (işletme sendikacılığından işkolu sendikacılığına dönüşüm) yapılandığı görülmektedir.

Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi sanayileşme itibarıyla dönemleri birbirinden ayıran özellikler arasında gösterilemez?

- a) Siyasal açıdan demokratik bir yapılanmanın oluşturulduğu 1950'lerde (1948-1960), sanayileşme seviyesi düşük ve ekonomi ağırlıklı olarak ABD yardımlarına dayanmıştır.
- b) 1961-71 alt döneminde demokrasi şeklen sürdürülmüş ve devlet liderliğinde ihracata dayalı sanayileşme yürütülmüştür.
- c) 1971-79 ikinci alt döneminde ise, ihracata dayalı sanayileşmenin genişlemesi ve derinleşmesi ile ağır ve kimya sanayilerinde yeni yatırımlara gidilmiştir.
- d) 1980'li yıllarda ise yüksek katma değerli ihracata dayalı kalkınma stratejisi izlenmiştir.
- e) 1980'li yıllarda ise yüksek katma değerli ithalata dayalı kalkınma stratejisi izlenmiştir.

2) Aşağıdakilerden hangisi 1990'lı yıllardaki dört çebol arasında değildir?

- a) Hyundai,
- b) Samsung,
- c) Sony
- d) Goldstar
- e) Dae Woo

3) Kore tarihinde iş kanunları ilk ne zaman çıkarılmıştır?

- a) 1936
- b) 1943
- c) 1953
- d) 1980
- e) 1967

4) Aşağıdakilerden hangisinde Kore'de ilk çıkarılan iş kanununa uygun düzenlemeler gösterilmiştir?

- a) Örgütlenme- Toplu pazarlık- Toplu eylem hakkı
- b) Grev ve lokavt hakkı - Toplu sözleşme hakkı
- c) Toplu sözleşme – örgütlenme hakkı
- d) Siyasi parti kurma ve üye olma hakkı
- e) Birlik kurma ve yayın yapma

5) Kore'de kabul edilen 1953 tarihli ilk iş kanunu hangi ülkenin kanunu model alınarak oluşturulmuştur?

- a) Çin

- b) Japonya
- c)İngiltere
- d) Amerika Birleşik Devletleri
- e) Fransa

6) Toprak, emek gücü ve sermaye sırasıyla 1950, 1960 ve 1970' lerde Güney Kore'nin gelişmesinde öne çıkan üretim faktörleridir.

- a) Doğru
- b) Yanlış

7) Güney Kore Batı ülkeleri dışında Japonyadan sonara sanayileşmesini sağlayan ikinci ülkedir.

- a) Doğru
- b) Yanlış

8) Güney Kore'de 1962-1971 arasında takip edilen sanayileşme politikalarının temel hedefleri nelerdir?

9) Güney Kore'de 1972-1982 arası dönem ile 1980 sonrasında uygulanan sanayileşme politikaları arasında ne tür farklılıklar vardır?

10) Güney Kore'deki ekonomik ve endüstri ilişkileri alınımadaki gelişmeler neden gelişmekte olan ülkelerin ilgisini çekmektedir?

Cevaplar

1) e, 2)c, 3) c, 4)a, 5)d, 6)a, 7)a.

14. GÜNEY KORE: İHRACATA DAYALI SANAYİLEŞME VE ENDÜSTRİ İLŞKİLERİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 14.1.** İhracat Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri: General Park Dönemi
- 14.2.** Demokratikleşmeye Geçiş Dönemi
- 14.3.** Demokratikleşme Dönemi
- 14.4.** Toplu Pazarlık ve Sendikacılıkta Yeni Gelişmeler

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular

- 1) Güney Kore’de ihracata dayalı kalkınma politikaları endüstri ilişkilerini ne yönde etkilemiştir?
- 2) Ekonomik politikalar endüstri ilişkileri ile neden ilgilenir?
- 3) Endüstri ilişkilerinin kalkınma politikalarına göre yapılandırılması ne demek? Bu durum çalışanları nasıl etkiler?
- 4) Güney Kore’de işçi sendikaları neden demokratikleşme mücadelesine önem vermiştir?
- 5) Demokrasi olmadan endüstri ilişkileri olabilir mi?
- 6) Demokratik olmayan bir yapıda çalışanlar haklarını savunabilir mi?
- 7) Demokratikleşme endüstri ilişkilerinin nasıl oluşmasına hizmet eder?

Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
İhracat Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri: General Park Dönemi	Park, yaklaşık yirmi yıllık bir siyasal istikrar altında sanayileşmeye hız vermiştir. Bu dönemde, çalışma hayatında, işçiler ve sendikaların anti-demokratik uygulamalara maruz kaldıklarının öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Demokratikleşmeye Geçiş Dönemi	Yeni düzenlemeler sonucu, sendikalaşma oranının önemli ölçüde düştüğünün ve işçi-işveren kurullarına aşırı başvurulmasından dolayı toplu pazarlığın etkinliğini kaybettiğinin öğrenilmesi ve anlaşılması	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Demokratikleşme Dönemi	Amacı devlet müdahalesini azaltmak olan bu dönüşümün net etkilerinden birisi grev eğilimlerinde hızlı bir artış görülmesi ve demokratik ortam içinde sendikaların sayısında hızlı bir artış olduğunun öğrenilmesi	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla
Toplu Pazarlık ve Sendikacılıkta Yeni Gelişmeler	İşletme sendikalarının elde ettiği yarardan sadece toplu pazarlığın yapıldığı işletme işçileri yararlandığının ve Kore’de toplu pazarlığın farklı seviyelerde ve çeşitte (İşletme seviyesinde toplu pazarlık, birleştirilmiş toplu pazarlık, grup toplu pazarlık, diagonal toplu pazarlık, ortak toplu pazarlık) yapıldığının öğrenilmesi ve anlaşılması.	Anlatım ve örnekleme ile öğrencinin kendisinin konuyla ilişkisinin kurulmasıyla

Anahtar Kavramlar

- Demokratikleşme
- Sendikal yapılanmanın merkezileştirilmesi
- İşçi hareketlerinin depolitize edilmesi
- Çok uluslu şirketler
- Serbest ihracat bölgeleri
- Sendikalar Kanunu
- İş Uyuşmazlıkları Kanunu
- İşçi-İşveren kurulları
- Sahte endüstriyel barış
- Asya (finans) krizi 1997
- Çalışma Bakanlığı
- Kore İşçi Federasyonu'nun (FKTU)
- Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (KCTU)
- Sosyal anlaşma

Giriş

14.1. İhracat Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri: General Park Dönemi

Artan ekonomik kriz ve öğrenci olayları sonucu, Rhee hükümeti 1960 Nisanı'nda düşmüş; yerini alan Askeri hükümet ise Mayıs 1961'de General Chung Hee Park tarafından bir başka darbe ile devrilmiştir. Park, iktidarını 1979'daki suikaste kadar devam ettirmiş ve yaklaşık yirmi yıllık bir siyasal istikrar altında sanayileşmeye hız vermiştir. Bu dönemde, çalışma hayatında, işçiler ve sendikalar anti-demokratik uygulamalara maruz kalmışlardır.

Askeri darbe sonrası mevcut sendikalar yasaklanmış ve devlet tarafından sendikalar yeniden yapılandırılmıştır. Bu yapılanmada, yeniden organize edilen Kore Milli İstihbarat Teşkilatı önemli bir rol oynamıştır. Daha önceki işyeri esasına göre kurulmuş ve coğrafi olarak yaygınlaşmış sendikal hareket yerine; sendikalar, dikey olarak mahalli, bölgesel ve milli seviyede faaliyet gösterdikleri endüstriye (işkolu) göre örgütlenmiştir. Böylece 16 federasyon ve bunların üstünde Kore İşçi Sendikaları Federasyonu kurulmuştur. Bu yapılanma sendikaların yukarıdan aşağıya doğru kontrolüne imkan tanımıştır. 1963'de endüstri ilişkileri kanunlarında yapılan değişikliklerle sendikaların, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları tümüyle ortadan kaldırılmamış, fakat sınırlandırılmıştır. En önemli değişiklik ise, sendikalara siyasal faaliyette bulunma yasağının getirilmesi olmuştur²⁰⁵. Sendikal yapılanmanın merkezileştirilmesi, işçi hareketlerinin depolitize edilmesiyle devlet, endüstri ilişkilerinde *ilk stratejik dönüşümü* yapmış ve endüstri ilişkileri konuları üzerinde sıkı bir kontrole yönelmiştir.

1960'ların ilk yıllarına kadar devam eden ithal ikamesine dayalı sanayileşme politikaları terk edilerek, ihracata dayalı sanayileşmeye yönelinmiştir. Yeniden yapılanmayla o yıllara kadar temel tüketim malları ve hafif sanayiye dayanan ihracatın yapısı, hafif sanayiden ağır sanayiye yöneltinmiştir. Gelişme hedeflerine ulaşmak için yabancı sermayeye büyük bir önem verilmiştir. Toplam yatırımlar içinde yabancı sermayenin payı, birinci planda (1962-1966) %54,2, ikinci plan döneminde ise %40 olmuştur. Kamu otoriterlerine göre, 1963 endüstri ilişkileri kanunları, daha fazla yabancı yatırımı çekmek için uygun değildi. Bu sebeple yabancı sermaye yatırımının bulunduğu işletmelerde, iş uyuşmazlıklarının uzlaştırılmasıyla ilgili yeni düzenlemelerle sendikaların faaliyetleri sınırlandırılmıştır²⁰⁶. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, çok uluslu şirketlerde ve serbest ihracat bölgelerinde düşük seviyede (%10 civarında) bir sendikalaşma olmuştur²⁰⁷.

Böylece, sendikaların depolitizasyonu ile başlayan işçiler üzerindeki kontrol, ihracata dayalı sanayileşmenin derinleşmesiyle artmıştır. 1973 yılında, sendikalar kanununda yapılan değişikliklerle, sendikaların siyasal faaliyetlerde (siyasal partilere veya adaylara destekte bulunmaları) bulunmaları ve İş Uyuşmazlıkları Kanunu (The Labor Disputes Adjustment Law) ile de grevler yasaklanmıştır. İşletme seviyesinde işçi-işveren işbirliğini geliştirmek ve

²⁰⁵Shim-Han, Hee-Young, a.g.m., s. 106-07.

²⁰⁶Jang Jip Choi, a.g.e., s. 86-91

²⁰⁷Frederic C. Deyo, *Beneath The Miracle: Labor Subordination In The New Asian Industrialism*, s.

endüstriyel barışı sürdürmek üzere "İşçi-İşveren kurulları" desteklenmiştir. Endüstri ilişkileri itibariyle Sharma, bu gelişmeleri *ikinci stratejik değişme* olarak değerlendirmektedir.

Bu dönüşümün hedefi, sendikaları daha fazla depolitize etmek ve grevsiz bir ortam yaratmaktır. Bu değişimle devletin amacı, yüksek büyüme hızını sağlayacak uygun bir ortam yaratmak ve yarı sanayileşmiş bir durumdan daha çok sanayileşmiş bir seviyeye geçmektir. Gerçekten, 1960'lı yıllarda bol ve ucuz işgücüne dayanan ihracatın başarısı, neticede reel ücretlerin yükselmesi ve işgücünün kıtlaşmasını doğurmuştur. Ayrıca, 1960'lı yılların sonuna doğru Malezya, Tayland, Endonezya ve Filipinler gibi ülkelerin ucuz işgücü kullanarak - Kore'nin takip ettiği politikalar gibi- ihracata dayalı sanayileşmedeki başarıları Kore için bir tehdit oluşturmaya başlamıştı. Bu sebeple devlet, 1973'lerde emek-yoğun yerine sermaye-yoğun sanayilere (ağır sanayi ve kimya) yöneldi, seçilen sanayileri destekledi ve 1972-74 yılları arasında ücret-fiyat sınırlandırılmasına gitti. Bu çerçevede içinde endüstri ilişkilerindeki ikinci strateji değişimi gerçekleştirilmiştir²⁰⁸.

14.2. Demokratikleşmeye Geçiş Dönemi

1979'da General Park'ın suikasti ve 1979-80 ara düzeninden sonra; Mayıs 1980'de Chun Doo-hwan devlet başkanı oldu. İşgücünün stratejik bir faktör olduğunu kısa zamanda kavrayan Doo-hwan, çalışma hayatıyla ilgili yeni düzenlemelere gitmiştir. 1980 Aralık ayında kabul edilen İşçi-İşveren Kurulu Kanunu ile 100 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde kurulların oluşturulması öngörülmüştür. Kurullar, tarafları temsil eden eşit sayıda üyeden oluşacak ve ücretler dahil olmak üzere tüm endüstri ilişkileri meselelerini görüşebileceklerdi. Bu düzenlemeyle sendikaların toplu pazarlık fonksiyonu büyük oranda zayıflatılmıştır. Sendikalar Kanunu değiştirilerek grevler yasal hale getirilmiş, fakat bu hak, ancak uzlaşma için iş mahkemeleri (labour tribunal) yolu tüketildikten sonra kullanılabilir bir şekle sokulmuştur. Bunlara ilaveten kanun hükümete "kamu yararına" aykırı sendikaların onay belgelerini iptal etmek veya sendika liderlerini görevden alma hakkını vermiştir. Hedef, sendikaları daha çok zayıflatmaktır. Çalışma Bürosunun faaliyetleri arttırılmış ve 1981'de Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bu örgütsel yapılanmayla, sendikaların faaliyetlerini daha yakından izlemek ve böylece sendikaların (işçilerin) taleplerini kontrol altında tutmak amaçlanmıştır. Sendikal yapılanma ise işkolu (endüstri) sendikacılığından işyeri sendikacılığına dönüştürülmüştür. Bütün bu gelişmeler endüstri ilişkilerinde *üçüncü stratejik dönüşümü* işaret eder.²⁰⁹

1981'de yapılan yasal değişiklikler Japon tarzı işletme sendikacılığının oluşmasına yol açtı. Hükümet bu oluşan sendikaları kendi kontrolünde bulunan Kore İşçi Federasyonu'nun (FKTU) üyesi olmaya zorlayarak siyasal açıdan kontrol etmek, istemiştir. Hükümet öğrenci ve kiliseler gibi üçüncü tarafların sendikalarla ilişkilerini yasaklamıştır. Bu politikalar açıkça

²⁰⁸Basu Sharma, "Industrialization and Strategy Shifts in Industrial Relations: A Comparative Study of South Korea and Singapore", *International Comparisons in Human Resource Management*, (Ed. C. Brewster ve S. Tyson), Pitman, London, 1991, s. 96-97, 101.

²⁰⁹Aynı makale, s. 97.

siyasal nitelikte olmakla birlikte bu politikalar chaeboller'e endüstriyel uyuşmazlıklardan, çatışmalardan uzaklaşma ve otoriter yönetim tekniklerini uygulamaya devam etmelerine yardım etmiştir. Koruyucu bazı yasal düzenlemelerin kabul edllemesine, mesleki eğitim ve vasıflandırma eğitimiyle ilgili düzenlemelerin yapılmasına rağmen temel amaç endüstri ilişkilerini kontrol etmek yani istikrarı sağlamaktır. Kore endüstri ilişkileri olağan üstü hal yönetimi (sıkı yönetim) altında siyasal kontrol ve ekonomik kalkınmayı sağlamak amacıyla emek maliyetlerini kontrol etmek için istikrarı devam ettirmek hedefinin bir parçası olarak uyuşmazlıklara karşı koruma ve çatışmalardan kaçınma politikaların temel amacı olmuştur.

Aynı zamanda chebollerin özelliklerinden olan işyerlerinde Japon tarzı iç emek piyasalarının düzenlenmesini sağlamak için işyerleri üzerinde kontrolü sağlamak suretiyle sendikaların faaaliyetlerini sınırlamışlardır. Chaebollerin insan kaynakları uygulamaları Japon işletmelerindeki uygulamalara benzemektedir. Bu durum bütünleştirilmiş emek piyasası oluşturarak sağlanmıştır. Bütünleştirilmiş emek piyasası; örtülü olarak istihdam garantisi sağlanarak, kıdeme dayalı ücret uygulanarak ve işgücünü iyi okullarda yetiştirmiş kişiler arasından secerek, istihdam ederek ve ayrıca, işletmeye sadık sendikacılığı güçlendirerek bağımsız sendikaları zayıflatma stratejisinin bir parçası olarak ideolojik ve kültürel programları da yapılandırılarak gerçekleştirilmiştir²¹⁰.

Yeni düzenlemeler sonucu, sendikalaşma oranının önemli ölçüde düştüğü görülmektedir. 1979'da %23,4 olan oran, 1981'de %16,5'e inmiştir (270 bin üye kaybı)²¹¹. Toplu pazarlık, işçi-işveren kurullarının aşırı kullanılmasından dolayı etkinliğini kaybetmiştir. Artan sınırlamalardan dolayı endüstri ilişkileri fonksiyonları azalan sendikalar, siyasal yollarla tekrar fonksiyonel olma çabasına girmiş ve diğer sosyal gruplarla (öğrenciler gibi) ittifaklar kurmaya yönelmişlerdir. Bu şartlar altında 1980'li yılların ortalarında başlayan demokratikleşme hareketiyle, muhalif siyasal partilerin seçime katılma haklarının tanınması, 1987'de endüstri ilişkilerinde *dördüncü stratejik dönüştümü* getirmiştir.

14.3. Demokratikleşme Dönemi

Özü, devlet müdahalesini azaltmak olan bu dönüştümün net etkilerinden birisi grev eğilimlerinde hızlı bir artış görülmesidir²¹². Rho'nun demokratikleşme deklarasyonunu takip eden ilk üç ayda 3.500 grev meydana gelmiştir. Oysa 1975-1987 arasında sadece 1.979 grev olmuştu. Bu, Kore'nin bir dönüm noktasında olduğunu göstermektedir. Demokratikleşme çerçevesinde, 1987'de Sendikalar Kanunu ve İş Uyuşmazlıkları Uyarlama Kanunu ile İşçi-İşveren Kurulu Kanunu'nda değişiklikler yapılmış ise de temelde değişiklik olmamıştır. Ancak demokratik ortam içinde sendikaların sayısında hızlı bir artış oldu. 1987-89 yılları arasında

²¹⁰ Sarosh Kuruvilla, Christopher L.Erickson, "Change and Transformation in Asian Industrial Realitions", Industrial Relations. C.41, No.2, s.188-189.

²¹¹Shim-Han Young-Hee, a.g.m., s. 106 Tablo 3.

²¹²Basu Sharma, "Industrialization and Strategy Shifts Industrial Relations: A Comparative Study Of South Korea and Singapore", s. 97-98, 102

3.000 yeni sendika kuruldu. Bu yıllarda mevcut olan Kore İşçi Sendikaları Federasyonu yanında yasal olarak tanınmamakla birlikte "Junnohyup" (Kore İşçi Sendikaları Kongresi) 1990'da 190.000 üye ile ve 1989'da "Chunkyojo" (Kore Öğretmen ve Eğitim işçileri Sendikası (Korean Teachers and Educational Workers Unionm -KTU) (1991'de 300.000 üye) olmak üzere yeni pekçok sendika ve federasyon kurulmuştur. Yasal olmayan bu yeni sendikalar, mücadelelerine devam etmekte; fakat, üyeleri ise koğuşturmalara uğramışlardır. 1980'lerin bir diğer önemli gelişmesi de 1986'da Asgari Ücret Kanunu'nun çıkarılmasıdır. Her yıl tesbit edilen asgari ücret, 1990'da 165.600 Won (yaklaşık 236 \$) olarak tesbit edilmiştir²¹³. 2013 yılında asgari ücret bütün işçiler için (yabancı işçiler dahil) günlük 8 saatlik çalışma üzerinden 958 \$ olarak tespit edilmiştir.²¹⁴

1970'de Yabancı Yatırım Firmalarında Sendikalar ve İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Şartlı İstisnai Kanunla (Provisional Exceptional Law Concerning Labor Unions and the Settlement of Labor Disputes in Foreign Investment Firms), yabancı sermaye yatırımlarının olduğu işletmelerde sendika ve grevleri yasaklayan yasa 1986'da kaldırılmış ve böylece endüstri ilişkileri itibariyle yerli ve yabancı yatırım firmaları arasındaki ayrıma son verilmiştir. Bu ayrıcalıkların kalkmasıyla 1987'de 22, 1988'de 10 ve 1989'da 32 yabancı firma 8 binden fazla işçiyi işsiz bırakarak iş hayatından çekilmiştir. 1989'da kapanan işyerlerinden 14'ü hükümet; işçiler veya sendikalara haber vermeden ve diğer kanuni gerekli ödemeleri yapmadan ülkeyi terk etmiştir²¹⁵.

1970'lerin sahte endüstriyel barışı, bir taraftan istikrarlı ekonomik büyümeyi desteklerken; diğer yandan işçi ve işveren arasındaki çatışmayı derinleştirmiştir. 1987 sonrası patlama bunun bir ifadesidir. Diğer yandan işverenlerin hükümet desteğine alışkanlık kazanmaları, onların gerçek anlamda toplu pazarlık uygulamaları geliştirmelerini önlemiştir. Neticede, 1987 sonrası uyuşmazlıklar büyük bir üretim ve ihracat kaybı ile sonuçlanmıştır²¹⁶.

Nitekim chaebollerin bir kısmı rekabetçi pozisyonlarının kaybetmeleri nedeniyle sendikaların militanca taleplerine karşı bazı baskıcı politikalar ve gelişmiş insan kaynakları yönetimi uygulamaları geliştirmişlerdir (Ör. LG işçi-işveren işbirliğinin geliştirmiştir). 1990'lerin başlarında maliyetlerin yükselişi karşısında emek maliyetlerinin düşürülme ihtiyacını dile getirmişlerdir. Devlet başlangıçta ücret normları oluşturarak (ör. 1990'da %10 artış gibi) ücretleri yumuşatmaya çalışmıştır. Ancak yüksek bir başarı sağlanamamıştır. Chaeboller sendikalarla baş etmek için farklı stratejiler geliştirmişlerdir.

Rekabetçi pozisyonun erozyona uğraması (tekstil, ayakkabı, elektronik alanlarında ucuz emek gücüne dayalı avantajın kaybedilmesi) Kore yatırımlarının özellikle Asya ve Latin

²¹³Michael Byungnam Lee, "Korea", *Industrial Relations Around the World: Labor Relations for Multinational Companies*, (Ed. Miriam Rothman, Dennis R. Briscoe ve Raoul C. D. Nacamulli), Walter de Gruyter, Berlin, New York, 1993, s. 253, 257-58.

²¹⁴ <http://www.gov.ph/2013/01/31/korea-increases-minimum-wage-for-workers/> (02.06.2013)

²¹⁵Aynı makale, s. 264.

²¹⁶Aynı makale, s. 265.

Amerika'daki düşük maliyetlerin olduğu bölgelere yatırımları artırmasına neden olmuştur. 1994-1995'lerde Kore'nin ihracatı ve kâr oranları düşmeye başlamıştır. İşverenler bu durumda endüstri ilişkilerinin yeniden yapılandırılması için harekete geçtiler. Yeniden yapılandırmada amaç işyerlerini daha esnek hale getirmek ve örtülü olarak uygulanan hayat boyu istihdam sözleşmelerinden kurtulmaktır. Bu taleplere karşı sendikalar tepki göstermişlerdir. Buna rağmen yeniden yapılanma konusunda olduğu gibi fonksiyonel esneklik ve çalışanların niteliklerindeki artışlarla ilgili de işverenlerin taleplerini karşılayacak bazı gelişmeler olmuştur.

1996'da yükselen sendikal eylemler sonucu sendikaların politika ile uğraşmalarına ve işyerlerinde birden fazla sendikanın oluşmasına izi verildi. Ancak, yeni sendikaların yasal olarak tanınmasına 2000 yılına kadar izin verilmedi. Demokratikleşmenin 9 yıllık bilançosu endüstri ilişkilerinde tecrübe ve farklılaşma ve düzenlemelerden ibaret olduğu söylenebilir.

Asya'da ortaya çıkan ekonomik kriz Kore'de endüstri ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasını hızlandırmıştır. Uluslar arası Para Fonu'nun Kore'yi kurtarması ve işçilere dah yakın bir iktidarın oluşması 1998'de endüstri ilişkilerinde önemli değişikliklerin yapılmasına yol açtı. İlk defa işçiler oluşturulan üçlü komisyon içinde yer alarak milli seviyede karar alma sürecine katılmış oldu. Komisyon işveren, işçi ve maliye bakanı ile dört siyasal parti temsilcisi olmak üzere 11 kişiden oluşmuştu. Komisyon endüstri ilişkilerini de ilgilendiren ekonomik krizle ilgili bir "sosyal anlaşma" kabul etti. Endüstri ilişkileri alanında yapılan değişiklikler:

Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (KCTU) yasal olarak kabulü

İşsizlik sigortasının kurulması (işsizlik yardımlarının artırılması ve yardımlardan yararlanmanın süresinin uzatılmasıyla birlikte)

Kamu sektöründe toplu pazarlık hakkının verilmesi

Sendikaların siyasal faaliyetlerde bulunma serbestliği

Bir yıllık süreye kadar geçici işçi çalıştırılmasının kabul edilmesi

İş yasasında işten çıkarmaya izin verilmesi

İşten çıkarılacaklara önceden bildirimde bulunulması

İşten çıkarma durumunda işverenlere de yükler, sorumluluklar getirilmiştir.

Bu sosyal anlaşmada işverenlerin temel amacı sayısal esnekliği gerçekleştirmek olmasına karşılık sendikaların ana amacı istihdamı güvence altına almak olmuştur.²¹⁷

Bu dönemde başlayan ve hala devam eden tartışmada Kore'de istihdama ilişkin yasal düzenlemelerin çalışma standartları tarafından aşırı şekilde kuşatıldığı ve katı kurallar içerdiği,

²¹⁷ Sarosh Kuruvilla, Christopher L.Erickson, s. 189-190,191.

bu nedenle de deregulasyona gidilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüş işverenler tarafından ileri sürülmüştür. Daha esnek bir emek iş yasasının oluşturulmasını arzu eden işverenler çevre değişikliklerine karşı işletmelerini kolaylıkla yapılandırmak istemekte bu nedenle de işgücü istihdamında yani işe alma ve çıkartmada esnekliğine sahip olmak istemişlerdir. İşverenler Avrupa veya Japonya modelini değil Anglo-Saxon emek piyasası modelini savunmuşlardır. Atipik istihdam ile ilgili düzenleme yapılmasını istememişlerdir. Ancak düzenlemenin kaçınılmaz olması halinde gevşek bir düzenlemeye razı olmuşlardır.

İşverenlere karşılık sendikalar 1997 krizi sonrasında ekonominin yeniden yapılanmasında işverenlerin maliyetleri düşürmek için atipik çalışan işçileri sürekli istihdam edilen işçileri ikame etmek için kullandıklarını ileri sürmüşlerdir. Sendikalar emek piyasasının kutuplaştığını ileri sürmüşlerdir. Bir tarafta atipik (geçici) istihdam edilenlerle sürekli istihdam edilenler; diğer tarafta küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar ile büyük işletmelerde çalışanlar. Atipik çalışanların sahip oldukları minimum korumanın da tehdit altında olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşverenlerden farklı olarak emek piyasalarının düzenlenmesinde sendikalar Anglo-Saxon model yerine Kıta Avrupa'sının sosyal nitelikli modelinin esas alınmasını savunmuşlardır. Atipik çalışanlarla ilgili yasal düzenleme çalışanları tatmin etmemiştir. Zaman zaman atipik istihdamla ilgili düzenlemeler gündeme gelmekte ve tartışma hala devam etmektedir. Bugün Kore'de çalışanların yaklaşık %34'ü değişik şekillerde (yaklaşık 10 değişik şekilde) atipik çalışan olarak istihdam edilmektedir.²¹⁸ Atipik istihdam şekilleriyle ilgili yasal düzenlemeler sadece Kore'de değil bütün ülkelerde bir problem alanıdır. Günümüzde çalışma ilişkilerinin en zayıf ve en korumasız kesimini atipik çalışan oluşturmaktadır. Bütün ülkelerde atipik istihdamın giderek artması ve tam zamanlı sürekli istihdamın yerini almaya başlaması bütün çalışanlar için bir alarm durumudur. Sosyal korumanın gerçekleşmemesi halinde gelecekte günlük kazanan ve günlük harcayan bir işgücü piyasası ile karşı karşıya kalabiliriz. Dünya, sosyal, ekonomik ve siyasal açılardan insanlık dramına dönüşebilecek önemli bir toplumsal problemle karşı karşıyadır.

Kore'de bağımsızlık sonrası otoriter devlet faaliyetlerinin arkasındaki baskın ideolojik güç, ekonomik milliyetçilik olmuştur. Hızlı sanayileşme amaç; ihracata yönelme ise araç olmuştur. 1950'lerde yatırım teşviklerine, sermaye oluşumuna ve ihracatı geliştirmeye az önem verilmiş ve hükümetin endüstri ilişkileri stratejisini ise, siyasal çıkarlar için işçi hareketleriyle ittifak kurmak oluşturmıştır. Sonuçta siyasal bir endüstri ilişkileri modeli ortaya çıkmıştır. Buna karşılık 1960 ve 70'lerde ülke, yarı sanayileşmiş bir seviyeye yükselmiş ve devletin endüstri ilişkileri politikası daha baskıcı bir sürece girerek çatışmacı bir karakter kazanmıştır. 1980'lerde meydana gelen yumuşamalara rağmen, Kore'de çatışmacı yapı devam etmektedir²¹⁹.

Sharma endüstri ilişkileri stratejilerindeki dönüşümü şu şekilde açıklamaktadır: "...Güney Kore'de hükümet, ilk önce siyasal sendikacılık yönelimli endüstri ilişkileri sistemi

²¹⁸ Kiu Sik Bae, "Atypical Employment in Korea-Beyond the Standart Working Contract", Comparative Industrial Relations, Chine, South-Korea and Germany/Europe, ed.Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang, Chine Social Sciences Press, Chine, 2010, s. 195-198.

²¹⁹ Basu Sharma, "Industrialization and Strategy Shifts in Industrial Relations: A Comparative Study Of South Korea and Singapore", s. 104-05.

tecrübesine sahip oldu ve sonra tedrici olarak sınırlayıcı, kanuna dayalı bir sisteme doğru gitti. Böyle bir değişimin altını çizen mantık, büyük oranda ekonomiktir. Sermaye birikimi süreci hızlı sanayileşmeyi talep ettiğinden, bu, ihracata dayalı ekonomik büyümeye yardımcı bir endüstri ilişkileri iklimine ihtiyaç doğurdu. Böylece hükümetler şuurulu olarak, endüstri ilişkileri stratejilerini makro ekonomik politikalarının bir parçası haline getirdiler" ²²⁰.

Kore'nin yeni sanayileşmiş ülke durumuna gelmesine rağmen, bu dönemde hala çatışmacı bir endüstri ilişkilerine sahip olmasının kaynağında, siyasal faktörlerin ekonomik faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır. Bu da, 1960'dan itibaren 1980'li yılların ilk yarısına kadar, siyasal ve endüstri ilişkileri alanında demokratik bir yapılanmanın olmamasından ve hem vatandaşların ve hem de işçilerin taleplerinin bastırılmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar açısından refahın bölüşümü -Batı ülkelerinin ve Latin Amerika ülkelerinin tarihi kayıtlarına oranla- izafi olarak daha eşitlikçi olmuştur. Bu eşitlik daha çok, sanayileşme öncesi yapılan toprak reformu ve ihracata dayalı sanayileşme politikalarının hafif sanayide kitle istihdamına yol açan etkilerinden kaynaklanmaktadır²²¹.

14.4. Toplu Pazarlık ve Sendikacılıkta Yeni Gelişmeler:

Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm ihtiyacı işletme sendikacılığının sınırlılığından kaynaklanmıştır. Sendikalara göre işletme sendikalarının bir dizi olumsuz sonucu vardır. Yoon bunları şu şekilde sıralamaktadırlar;

İşletme sendikalarının elde ettiği yarardan sadece toplu pazarlığın yapıldığı işletme işçileri yararlanmaktadırlar.

İşletme sendikaları sendikanın ve işletmenin gücüne bağlı olarak fayda sağlamakta bu da farklı işletmelerde çalışanlar arasında farklılıkları artırmaktadır.

İşletme sendikacılığından dolayı özellikle sendikasız işletmelerde çalışanlar başta olmak üzere büyük miktarda işçi kapsam dışında kalmaktadır.

Yine toplu pazarlıktan yararlanacak olanlar da sadece işletmede çalışan düzenli işçilerdir. Atipik istihdam edilen işçiler bu sistemin dışındadır.

Yoon, ekonomik kriz sırasında sendikaların çalışanların kaderlerinin işletmeye bağlı olduğunu gördüklerini bu durumda sosyal güvenlik uygulamalarının eksikliğinin de sosyal marjinalleşmeye yol açabileceğini fark ettiklerini belirtmektedir.

Bütün ülkelerde olduğu gibi sendikal güç kaybı Kore'de de karşımıza çıkmaktadır. Sendikalaşma oranı 1980'lerde %20 iken bugün yaklaşık %10'un altında gerçekleşmektedir.

²²⁰Aynı makale, s. 107.

²²¹Frederic C. Deyo, *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, s. 96-

Sendikalaşma tipik işçiler için geçerlidir. Bunun dışında sendika üyeleri arasında atipik istihdam edilenlerin oranı çok çok düşüktür. 2003 yılında atipik istihdam edilenlerin oranı %11.5 iken bugün bu şekilde istihdam edilenler biraz daha yüksek orandadır. Buna karşılık 2003 yılında bunların sendikalaşma oranı % 2,4 olmuştur. Bugün bu oran biraz yükselmekle birlikte atipik istihdam edilen işçiler arasında düşük sendikalaşma oranı devam etmektedir. Sayısal olarak da tipik istihdam edilenler arasında sendikalaşma oranı %22.5 olmasına karşılık geçişi nitelikte çalışanlar arasında ise %1.5 ve günlük istihdam edilen işçiler arasında ise sendikalaşma oranı %0.4 tür.

Sendikalaşma oranı ile işletme ölçeklerinin büyüklükleri arasında bir ilişki vardır. Sendika üyelerinin %65'i büyük ölçekli (1000 ve daha fazla işçi çalıştıran) işletmelerde; 100'den az işçi çalıştıran işletmelerde %8,2; 100-999 işçi çalıştıran işletmelerde sendikalaşma oranı ise %29,3'tür. Oysa işçilerin % 88,2'i 100 ve daha az işçi çalıştıran işletmelerde çalışmakta; işçilerin sadece %5,3'ü 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışmaktadır. İşletme sendikaları yaygın olduğundan sendikaların % 57,4'ü 100 ve daha az işçi çalıştıran işletmelerde kurulmuş bulunmaktadır. 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin sayısı daha düşük ve kurulu sendikaların %3,1'i bu işletmelerdedir.²²²

Kore sendikal hareketinde, işletme sendikacılığından işkolu sendikacılığına bir değışimin görölmektedir. Özellikle KCTU (Kore işçi Konfederasyonu üyesi sendikaları) değışimi tetikleyen sendikalar olmuştur. Değışimin temelinde işletme sendikacılığının sınırlı fonksiyonlarından kaynaklanmaktadır.

İşletme sendikacılığının doğurduğı şu sorunlar;

- İşletme sendikacılığının olduğı küçük ve orta boy işletmelerde işçilerin özellikle de atipik istihdam edilen işçilerin örgütlenmesi oldukça zordur.
- İşletme sendikacılığı şirket şuuru oluşturmakta bu ise işçiler arasında dayanışma ve birliğı azaltmaktadır.
- İşletme sendikacılığı işçiler arasında parçalanmalara neden olmakta ve emek piyasalarında şirketler arasında ücret farklılaşmasını artmaktadır.
- İşletme sendikacılığına dayalı sendikal hareket ülke seviyesinde sosyal güvenlik, sosyal, ekonomik ve politik kampanyalar yürütölmesini engellemektedir.
- İşletme sendikacılığı toplumsal seviyede etkili olmayı güçlü bir siyasal etki doğurmayı zorlaştırmaktadır.
- Kore'de toplu pazarlık farklı seviyelerde ve çeşitte yapılmaktadır. Bunlar beş çeşittir:
- İşletme seviyesinde toplu pazarlık: Kore'de ayygın olan toplu pazarlık uygulaması İşletmede işveren ve işletmede mevcut olan sendika arsında toplu pazarlık yapılır.
- Birleştirilmiş toplu pazarlık: Bu milli seviyede örgütlenmiş bir sendika ile yine milli seviyede örgütlenmiş işveren sendikası arasında yapılır. Sendikalar arasınday yapılan toplu sözleşme üyelerinin işçi sendikalarının ve işverenleri bağılayıcı niteliktedir. Birleştirilmiş toplu pazarlık toplu pazarlık sürecini merkezileştirmektedir.

²²² Youngmo Yoon, "Labour Relations and Collective Bargaining in South- Korea", Comparative Industrial Relations, Chine, South-Korea and Germany/Europe, ed.Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang, Chine Social Sciences Press, Chine, 2010, s. 44-45.

- Diagonal toplu pazarlık: İşçi sendikası ile işveren arasında bir asimetric durumu yansıtan bir toplu pazarlık durumudur. Burada taraflardan biri milli seviyede bir işçi sendikası olmasına karşılık işveren tarafını milli seviyede temsil edecek bir işveren sendikası yoktur. Toplu pazarlık milli seviyede örgütlenmiş olan işçi sendikası ile işverenin kendisi arasında yapılır. Bu pazarlık türünde pazarlık milli veya endüstri seviyesinde olabileceği gibi tek bir işletme için de olabilir.
- Ortak toplu pazarlık: Milli seviyede örgütlenmiş bir sendika ile işletme sendikası birleşerke bir pazarlık birimi oluşturular ve bir tek işletmenin işvereniyle pazarlık yaparlar.
- Grup toplu pazarlık: İşçi sendikalarının (her seviyede sendika arasında işbirliği olabilir) kendi aralarında oluşturdukları bir pazarlık birimi ile bir grup işveren arasında yapılan toplu pazarlık.²²³

²²³ Youngmo Yoon, s. 52-54.

Uygulamalar

Bu bölüm teorik bilgi içerdiğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Uygulama Soruları

Bu bölüm teorik bilgi içerdüğinden uygulaması bulunmamaktadır.

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Park, yaklaşık yirmi yıllık bir siyasal istikrar altında sanayileşmeye hız vermiştir. Bu dönemde, çalışma hayatında, işçiler ve sendikalar anti-demokratik uygulamalara maruz kalmışlardır. Demokratikleşmeye geçiş döneminde, yeni düzenlemeler sonucunda sendikalaşma oranının önemli ölçüde düştüğü görülmektedir ve işçi-işveren kurullarına aşırı başvurulmasından dolayı toplu pazarlığın etkinliğini kaybettiği görülmektedir. Demokratikleşme döneminde ise, amacı devlet müdahalesini azaltmak olan dönüşümün etkilerinden birisi grev eğilimlerinde ve demokratik ortam içinde sendikaların sayısında hızlı bir artış olmasıdır. O dönemde yaygınlaşan işletme sendikalarının elde ettiği yarardan sadece toplu pazarlığın yapıldığı işletme işçileri yararlanmakta ve Kore’de toplu pazarlık farklı seviyelerde ve çeşitte (İşletme seviyesinde toplu pazarlık, birleştirilmiş toplu pazarlık, grup toplu pazarlık, diagonal toplu pazarlık, ortak toplu pazarlık) yapılmaktadır.

Bölüm Soruları

- 1) Aşağıdakilerden hangisi 1961 yılında General Chung Hee Park tarafından gerçekleştirilen askeri darbe sonrasında Güney Kore'deki sendikaların özellikleri arasında gösterilemez?
- a) Sendikalar, dikey olarak örgütlenmiştir.
 - b) Sendikalar faaliyet gösterdikleri endüstriye (işkolu) göre örgütlendirilmiştir
 - c) 16 federasyon ve bunların üstünde Kore İşçi Sendikaları Federasyonu kurulmuştur
 - d) Sendikaların yukarıdan aşağıya doğru kontrolü söz konusudur.
 - e) Sendikalara siyasal faaliyette bulunma serbestisi getirilmiştir.
- 2) Aşağıdakilerden hangisi Sharma'nın, Kore'nin endüstri ilişkilerinde **ikinci stratejik değişim** olarak ifade ettiği gelişmeler arasında gösterilemez?
- a) İşletme seviyesinde işçi-işveren işbirliğini geliştirmek ve endüstriyel barışı sürdürmek üzere "İşçi-İşveren kurulları" desteklenmiştir
 - b) İş Uyuşmazlıkları Kanunu ile grevler yasaklanmıştır.
 - c) 1973 yılında, sendikalar kanununda yapılan değişikliklerle, sendikaların siyasal faaliyetlerde bulunmaları yasaklanmıştır.
 - d) Sendikaların depolitizasyonu ile başlayan işçiler üzerindeki kontrol, ihracata dayalı sanayileşmenin derinleşmesiyle artmıştır
 - e) İş Uyuşmazlıkları Kanunu ile örgütlenme hakkı yasaklanmıştır.
- 3) 1981'de yapılan yasal değişiklikler Japon tarzı işletme sendikacılığının oluşmasına yol açmıştır. Hükümet bu oluşan sendikaları siyasal açıdan kontrol etmek için nasıl bir yol izlemiştir?
- a) Sendikaları, Kore İşçi Federasyonu'nun üyesi olmaya zorlamıştır.
 - b) Sendikaların siyasi faaliyetlerine ağır cezalar yüklemiştir.
 - c) Sendika üyelerinin siyasi partiye üye olmaları zorunlu hale getirilmiştir.
 - d) Sendikaların siyasi yayınları yasaklamıştır.
 - e) Siyasi partilerin sendikalarla iletişimini yasaklamıştır.
- 4) Asya'da ortaya çıkan ekonomik kriz Kore'de endüstri ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasını hızlandırmıştır. Aşağıdakilerden hangisi Güney Kore'de 1998'de endüstri ilişkileri alanında yapılan değişikliklerden biri değildir?
- a) Kamu sektöründe toplu pazarlık hakkının verilmesi

- b) Sendikaların siyasal faaliyetlerde bulunma serbestliği
- c) Bir yıllık süreye kadar geçici işçi çalıştırılmasının kabul edilmesi
- d) İş yasasında işten çıkarmaya izin verilmesi
- e) İşsizlik sigortasından vazgeçilmesi

5) Kore'nin yeni sanayileşmiş ülke durumuna gelmesine rağmen hala çatışmacı bir endüstri ilişkilerine sahip olmasının sebebi nedir?

- a) Siyasal faktörlerin ekonomik faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır.
- b) Ekonomik faktörlerin siyasi faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır.
- c) Kültürel faktörlerin siyasi faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır.
- d) Sosyal faktörlerin siyasi faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır.
- e) Siyasal faktörlerin kültürel faktörlerden daha fazla bir rol oynaması hususu bulunmaktadır.

6) Güney Kore işçi sendikalarına göre işletme sendikalarının bir dizi olumsuz sonucu vardır. Aşağıdakilerden hangisi işletme sendikalarının olumsuz sonuçlara yol açtığı alanlardan biri değildir?

- a) Toplu pazarlıktan yararlanma
- b) İşçilerin talep ve ihtiyaçlarının kolay ve etkin şekilde karşılanması
- d) İşletme sendikacılığından dolayı özellikle sendikasız işletmelerde çalışanlar başta olmak üzere büyük miktarda işçi kapsam dışında kalması
- e) Yine toplu pazarlıktan yararlanacak olanlar da sadece işletmede çalışan düzenli işçilerdir. Atipik istihdam edilen işçiler bu sistemin dışındadır.

7) Güney Kore'de Chaebollerin insan kaynakları uygulamaları Japon işletmelerindeki uygulamalara benzemektedir. Bu durum nasıl sağlanmıştır?

- a) İnsan kaynaklarını rasyonelleştirerek
- b) Bütünleştirilmiş emek piyasası oluşturularak**
- c) İnsan kaynaklarının bireyselleştirerek
- d) İç emek piyasasının oluşumuna sendikalrı katarak
- e) Devletin doğrudan işletmelerde insan kaynakları politikalarının düzeneleyerek

8) Güney Kore'de son on yıllarda işverenler hangi emek piyasası modelini savunmaktadırlar?

- a) Avrupa modelini
- b) Japonya modelini
- c) İskandinav modelini
- d) Anglo-Saxon modelini**
- e) Asya-pasifik modelini

9) Güney Kore’de 1998 tarihli sosyal anlaşmada işverenlerin temel amacı sayısal esnekliği gerçekleştirmek olmasına karşılık sendikaların ana amacı istihdamı güvence altına almak olmuştur.

a) Doğru

b) Yanlış

10) Güney Kore’de endüstri ilişkileri uygulamaları ile ekonomik kalkınma politikaları arasındaki ilişkileri değerlendiriniz.

Cevaplar

1) e, 2)e, 3)d, 4) a, 5)c, 6) e, 7) b, 8) d, 9) a.

KAYNAKÇA

- Adams, Roy, "Globalization and the Transformation of Industrial Relations Systems", "75. *Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri*", Türk Endüstri İlişkileri Derneği, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 24-25 Kasım 1994, İstanbul, (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Nusret Ekin, Mustafa Delican), Kamu-İş, Ankara, 1995, (Baskıda), s. 70-73.
- Aronowitz, Stanley, " 'Comment', Review Symposium: The Transformation of American Industrial Relations", (Ed. John F. Burton Jr.), *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No 3, April 1988, s. 443.
- Bamber, Greg ve Russel Lansbury, "Studying International and Comperative Industrial Relations", *International and Comperative Industrial Relations, A Study of Developed Market Economies*, (Ed. G. J. Bamber ve R. D. Lunsbury), London, 1987, s. 14.
- Bernstein, Irving, "The New Deal and Federal Labor Policies", *Federal Policies and Worker Status Since the Thirties*, (Ed. Joseph P. Goldberg ve d.), Industrial Relations Research Association Commons, John R., "Introduction", *History of Labor in the United States, Vol.1*, (Ed. J. R. Commons ve d.), Seventh Pprinting, MacMillan Company, New York, 1953 [1918], s. 3-11.
- Comparative Employment Relations: Globalisation And The Developed Market Economies**, 4th ed, Allen & Unwin Singapore, 2004, ss-29-34
- Dawley, Alan, *Class and Community: The Industrial Revolution in Lynn*, Harvard University Press, Cambridge, 1976, s. 235.
- Dereli, Toker, "Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem" **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 56(2009)'dan alınmıştır.
- Dore, R. P. "Late Development or Something Else? Industrial Relations in Britain, Japan, Mexico, Sri Lanka, Senegal", *Discussion Paper No: 61*, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, England 1974, passim.

- Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta, İstanbul, 1994, s. 25 Tablo II Verileri.
- Estey, Martin, *The Unions, Structure, Development, and Management*, Third Edition, Harcourt Brace Jovanovich, Publishers, San Diego, 1981, s. 2.
- Freeman, Richard B. ve James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, Basic Books, United States of Amerika, 1984, s. 244.
- Galdthorpe, John H. "The End of Convergence: Corporation and Dualist Tendencies in Modern Western Societies", *New Approaches to Economic Life*, (Ed. B. Roberts, R. Finnegan ve D. Gallie), Manchester University Press, Manchester, 1985, s. 133-44.
- Gallagher ve Jack Fiorito), Industrial Relations Research Association Series, Madison, WI., 1991, s. 392-93.
- Gitlow, Abraham, *Labor and Industrial Society*, Revised Edition, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1963, s. 28.
- Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury ve Nick Wailes, **International and Comparative Employment Relations: Globalisation And The Developed Market Economies**, 4th ed, Allen & Unwin Singapore, 2004, ss-29-34'den yararlanılmış;
- Greg J. Bamber,. Russell D. Lansbury ve Nick Wailes, **International And**
- Gulick, Charles A. ve Melvin K. Bers, "Insight and Illision in Perlman's Theory of the Labor Movement", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 6, No.1, October 1952, s. 512.
- Işıklı, Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No. 334, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, s. 113-14.
- Kerr, Clark , J. T. Dunlop, M. Harbison ve C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labour and Management in Economic Growth*, Penguin, Harmondsworth, 1973 [1960], s. 29-92.
- Kerr, Clark, J. T. Dunlop, M. Harbison ve C. A. Myers, "Postscript", *Industrialism and Industrial Man* içinde, s. 281; (İlk yayınlandığı yer: *International Labor Review*, Vol.103, No.6, June 1971).
- Kerr, Clark, *The Future of Industrial Societies: Convergence or Continuing Diversity*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1983, s. 2-3.

- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz ve Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, New York, 1986, s. 22-23.
- Lance E. Davis ve Douglass C. North, *Institutional Change and American Economic Growth*, Cambridge University Press, London ve New York, 1971, s. 218-20.
- Lansbury, Russel ve Jon Zappala, "Korean Industrial Relations in Transition: The Relevance of Australian Experience", *Working Papers in Industrial Relations*, Department of Industrial Relations, University of Sydney, No. 13, 1990, s. 9-12.
- Lipset, Seymour Martin, "Trade Unionism and the American Social Order", *The American Labor Movement*, (Ed. David Brody), Harper and Row Publishers, New York, 1971, s. 10-14.
- Osaka Keidai Ronshu**, Vol. 56, No.4, November 2005, s.91-93.
- Perlman, Mark, *Labor Unions Theories in America, Background and Development*, Row, Peterson and Company, Evanston, Illinois, 1958, s. 227.
- Piore, Michael J., "The Future of Unions", *The State of the Unions*, (Ed. George Strauss, Daniel G.
- Piore, Michael P. J. ve Charles F. Sabel, *Second Industrial Divide: Possibilities for Propect*, Basic Books Inc., New York, 1984, s. 278-79.
- Sekiguchi, Tomoki, "The Strategic Choice Model and Industrial Relations in Japan", Series, Madison, WI, 1976, s. 1-8.
- Siddique, S. A. "Industrial Relations in a Third World Setting: A Possible Model", *The journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3, s. 388-89.
- Sivanandan, A. *Communities of Resistance*, Verso, London, 1990, s. 172-73,180-81.
- Taylor, Benjamin ve J. Witney, *Labor Relations Law*, Fifth Edition, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1987, s. 691.
- "State of Unionization and Labor Union Structure", Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016, <http://www.jil.go.jp/english/lmj/general/2015-2016/4-2.pdf> (30Temmuz 2018)