

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**GÜNEY KORE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE
BİR İNCELEME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Semih ERGELEN

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve End. İlişkileri**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

EYLÜL - 2014

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




GÜNEY KORE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE
BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Semih ERGELEN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve End. İlişkileri

“Bu tez 17/09/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Y.Doç.Dr. Abdurrahman BENLİ	BAŞARILI	
Doç.Dr. Saayiş Çelikkale	BAŞARILI	
Doç.Dr. Tunçay YILMAZ	BAŞARILI	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Semih ERGELEN

17.09.2014

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında bilgisi, tecrübesi ve dostça yaklaşımı ile yardımlarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ'ye, çalışmanın kapsamının belirlenmesinde ve planlanmasında bilgi ve tecrübeleriyle bana yardımcı olan, önerilerini esirgemeyen ve kaynak sağlama konusunda bana çok büyük destek veren değerli hocalarım Prof. Dr. Engin YILDIRIM ve Doç. Dr. Şuayyip ÇALIŞ'a teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca tezimin yazım sürecinde desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve bu günlere ulaşmamda büyük pay sahibi olan aileme şükranlarımı sunarım.

Semih ERGELEN

17.09.2014

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAPİTALİZMİ AÇIKLAMA YAKLAŞIMLARI	5
1.1. Kapitalizmin Türleri Yaklaşımı	5
1.1.1. Liberal Piyasa Ekonomileri	6
1.1.2. Koordineli Piyasa Ekonomileri.....	8
1.2. Ulusal İş Sistemleri Yaklaşımı.....	10
1.3. Kapitalizmin Kurumsal Çeşitliliği Yaklaşımı.....	13
1.4. Kapitalizm Bağlamında “Üç Yaklaşımın” Değerlendirilmesi ve Güney Kore.....	16
BÖLÜM 2: GÜNEY KORE’NİN SİYASİ, EKONOMİK VE TOPLUMSAL YAPISI VE GENEL ÖZELİKLERİ	26
2.1. Güney Kore’nin Siyasi Yapısı	26
2.1.1. Chosun Feodal Sistemi	26
2.1.2. Japon İşgali Yılları.....	27
2.1.3. Kore Savaşı	28
2.1.4. Modern Güney Kore	29
2.2. Güney Kore’nin Ekonomik Durumu.....	31
2.2.1. İhracata Dayalı Sanayileşme Dönemi.....	31
2.2.2. Demokratikleşme Dönemi	35
2.2.3. Asya Ekonomik Krizi Sonrası Dönem.....	37
2.3. Güney Kore’nin Toplumsal Yapısı	39

BÖLÜM 3: GÜNEY KORE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	43
3.1.Çalışma İlişkilerinin Yasal Çerçevesi ve Devletin Aktörlere Yönelik Politikalar....	43
3.1.1. Yasal Çerçeve	43
3.1.2. Devletin Aktörlere Yönelik Politikaları.....	44
3.1.3. Emek Piyasası	46
3.2. Sendikal Hareket	60
3.3. Toplu Pazarlık ve Grevler	72
3.4. Güney Kore’de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi.....	78
3.5. Güney Kore’de İKY Süreçleri	84
3.5.1. İşe Alma ve Yerleştirme	84
3.5.2. Eğitim ve Geliştirme	86
3.5.3. Ücret Yönetimi	87
3.5.4. Performans Değerlendirme	88
3.6. İKY ve Sendikalar.....	90
3.7. Güney Kore İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli	90
SONUÇ.....	92
KAYNAKÇA	97
ÖZGEÇMİŞ.....	105

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
FKTU	: Kore Sendikalar Federasyonu
GSMH	: Gayrı Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayrı Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KEF	: Kore İşverenler Konfederasyonu
KCTU	: Kore Sendikalar Konfederasyonu
KCTUR	: Kore Sendika Temsilcileri Konseyi
KLI	: Kore Çalışma Enstitüsü
KLUC	: Kore Sendikaları Konfederasyonu
KTC	: Kore Üçlü Komisyonu
MOEL	: Çalışma ve İstihdam Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Kapitalizmin Türleri Yaklaşımı ve Güney Kore	23
Tablo 2 : Güney Kore'nin 1960-1980 Yılları Arasındaki GSMH Göstergeleri.....	34
Tablo 3 : Demokratikleşme Sürecinde Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve GSYİH Büyüme Oranları.....	36
Tablo 4 : Asya Krizi Sonrası Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve GSYİH Büyüme Oranları.....	39
Tablo 5 : Güney Kore'de Toplam Nüfus ve Nüfus Artış Oranları.....	41
Tablo 6 : Yaş Gruplarına Göre Nüfus Dağılım Oranları.....	42
Tablo 7 : 1960-1980 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları	50
Tablo 8 : Demokratikleşme Sürecinde İşsizlik Oranları.....	51
Tablo 9 : 2000-2014 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları.....	52
Tablo 10 : Sektörlere ve Çalışma Biçimlerine Göre Çalışan Sayıları.....	53
Tablo 11 : Ekonomik Olarak Aktif Nüfus Göstergeleri.....	54
Tablo 12 : 2009-2014 Yılları Arasındaki Asgari Ücret Oranları.....	55
Tablo 13 : Nominal ve Reel Ücret Ortalamaları	56
Tablo 14 : Kurulan İş İlişkisine Göre Yıllık Çalışma Saatleri.....	56
Tablo 15 : 2007-2013 Yılları Arasındaki İş Uyuşmazlıkları ve Kayıp İş Günü Sayıları.....	57
Tablo 16 : 2009-2013 Yılları Arasında Sigorta Kapsamındaki Çalışanların Sayıları.....	58
Tablo 17 : 2008-2013 Yılları Arasında İşsizlik Ödeneği ile İlgili Göstergeler.....	59
Tablo 18 : 2007-2012 Yılları Arasındaki İş Kazaları Göstergeleri.....	59
Tablo 19 : 1987-1997 Yılları Arasında Sendikalaşma Oranları.....	64
Tablo 20 : Güney Kore'deki Çatı Sendikal Kuruluşlar.....	71
Tablo 21 : 1989-2012 Yılları Arası Sendikalaşma Oranları.....	71
Tablo 22 : Kamu Çalışanları Sendikalarının 2007-2011 Yılları Arasındaki Örgütlenme Göstergeleri.....	73
Tablo 23 : Öğretmen Sendikalarının 2007-2011 Yılları Arasındaki Örgütlenme Göstergeleri.....	74
Tablo 24 : Demokratikleşme Dönemi Öncesi ve Sonrası Güney Kore İKY Sisteminin Özellikleri.....	81
Tablo 25 : Güney Kore İKY Sisteminin Gelişim Dönemleri.....	83
Tablo 26 : 1984 Yılında Samsung, Hyundai, LG ve Daewoo Şirketlerinin İşe Alım Kriterleri.....	85

Tezin Başlığı: Güney Kore Çalışma İlişkileri Üzerine Bir İnceleme	
Tezin Yazarı: Semih ERGELEN	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ
Kabul Tarihi: 17.09.2014	Sayfa Sayısı: vi (ön kısım) + 105 (tez)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimsel Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
<p>Kore, kültürel ve toplumsal yapısını uzun bir süre korumuş ve 20. yüzyılın başlarına kadar bağımsızlığını sürdürmeyi başarmıştır. 1910-1945 yılları arasında Japon sömürgeci olduğu dönemde siyasal açıdan baskı altında olmasına rağmen, Kore Savaşı'nın ardından Güney Kore'nin gelişim süreci başlamıştır.</p> <p>Güney Kore 1960'lı yılların başından itibaren uygulanmaya başlanılan ihracata dayalı sanayileşme modeli ile ekonomik anlamda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Bu ekonomik gelişmeler, Güney Kore'yi dünyanın en gelişmiş ülkelerinden biri haline getirmiştir. Demokratikleşme dönemine kadar çalışma ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi devletin baskıcı politikaları altında şekillenmişken, demokratikleşme döneminde sendikal hareket, grev, toplu pazarlık ve emeğin çalışma ilişkilerindeki rolü ile ilgili ilerlemeler kaydedilmiştir. Buna rağmen 1997 yılında yaşanan Asya Krizi Güney Kore'de sendikalaşma oranlarının düşmesine neden olmuştur.</p> <p>Demokratikleşme dönemine kadar kıdeme dayalı insan kaynakları yönetiminin benimsendiği Güney Kore'de, bu dönemden sonra performansa dayalı insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş başlamıştır. 1997 yılında yaşanan Asya Krizi'nden sonra esnekleşme temelli ve performans odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları Güney Kore'de yaygınlaşmıştır. Demokratikleşme dönemini başlarında güçlenen sendikal hareket, Güney Koreli şirketlerin performans dayalı insan kaynakları yönetimini benimsemesiyle güç kaybetmiştir.</p>	
Keywords: Güney Kore, Çalışma İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi.	

Title of the Thesis: A Study Upon Employment Relations of South Korea	
Author: Semih ERGELEN	Supervisor: Assist. Prof. Abdurrahman BENLİ
Date: 17.09.2014	Nu. Of Pages: vi (pretext) + 105 (main)
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Subfield: Human Resource Management and Industrial Relations
<p>Korea preserved its cultural and societal structure for a long time and achieved to become independent until the beginning of the 20th century. Despite the political pressure in the period of Japanese colonisation between 1910 and 1945, the progression of South Korea has begun after the Korean War.</p> <p>South Korea has made substantial economic developments as a consequence of export-led industrialisation as from the beginning of 1960s. These economic developments transformed South Korea into one of the most developed countries in the world. Although employment relations and human resource management were formed under strict government policies until the democratization period, there have been developments regarding trade union movement, strikes, collective bargaining and the role of labor in employment relations in the democratization period. However, 1997 Asian financial crisis resulted in decline of unionization rates.</p> <p>Although seniority-based human resource management was adopted by South Korean firms until democratization period, the transformation towards performance based human resource management has begun in 1990s. After 1997 Asian financial crisis, flexibility and performance based human resource management practices have become more prevalent. Trade union movement which became more powerful at the beginning of democratization period, lost its efficiency after performance based human resource management had been adopted by South Korean firms.</p>	
Keywords: South Korea, Employment Relations, Human Resource Management.	

GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan kapitalist ülkeler ekonomik faaliyetlerinin denetimi ve düzenlenmesi açısından farklı modeller ortaya koymuşlardır. Küreselleşme ve yakınsama teorileriyle yönetsel yapıların birbirine benzediği iddia edilmesine rağmen iş sistemleri, çalışma ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları farklı özellikler gösterebilmektedir. Küreselleşmenin uluslararası ekonomileri bütünleştirdiği düşüncesi, ulusal, kurumsal ve toplumsal yapıların farklılığı dolayısıyla eleştirilmektedir.

Doğu Asya ülkelerinin devlet yapıları, ekonomik koordinasyon modelleri, çalışma ilişkileri aktörleri ve süreçleri incelendiğinde farklı özellikler gösterdikleri görülmektedir. Sanayileşme öncesi kültürel yapıları, devlet politikaları ve sanayileşme modellerinin farklı olması bu ülkelerin Anglo-sakson ve diğer Avrupa ülkelerinden farklı özellikler göstermelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte Doğu Asya ülkelerinin devlet, toplum ve aile yapılarının ulusal düzeyde farklılaşması, bu ülkelerin kendilerine özgü gelişim modelleri sergilemelerini beraberinde getirmektedir.

Doğu Asya'nın önde gelen ekonomilerinden olan Güney Kore, devletin çalışma ilişkilerindeki baskın rolü, ihracata dayalı sanayileşme modeli, chaebollerin ekonomideki güçlü konumları ve örgütlenme biçimlerinin farklılığı sayesinde İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hızlı bir gelişim sürecine girmiştir. Güney Kore devletinin 1960'lı yılların başından itibaren uyguladığı endüstriyel gelişimi teşvik, ihracat temelli sanayileşme, chaebollere ayrıcalık tanıma, iç piyasada ucuz işgücü istihdam etme ve yatırımları ulusal çıkarlar ve uluslararası rekabetçilik temelinde yönlendirme politikaları, 1980'li yılların sonuna kadar ülkenin gelişiminde büyük rol oynamıştır.

1987 yılında demokratikleşme sürecinin başlamasıyla Güney Kore ekonomik olarak yeni bir yapılanmaya gitmiştir. Bu dönemde chaebollerin gücünü denetim altına almak isteyen devlet bir dizi düzenlemeler yapmıştır. Teknolojinin teşvik edilmesi ve ekonomik büyüme için karma bir ekonomik model yürürlüğe konulmuştur. 1997 yılında yaşanan Asya ekonomik krizi ise mevcut ekonomik yapının, devlet politikalarının ve firma uygulamalarının sorgulanmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Güney Kore’de devletin 1960’lı yıllardan itibaren çalışma ilişkilerinin merkezinde yer alması, sendikal yapılanma, toplu pazarlık ve grevler konusunda işçilere sağlanan hakların nasıl şekillendiği sorusunu akıllara getirmektedir. Büyük aile şirketlerinin hızla büyümeleri, ulusal ve küresel piyasalarda söz sahibi olmaları Güney Kore ekonomisinin gelişimini nasıl etkilemiştir? Devletin çalışma ilişkilerindeki baskın rolü çalışanları ve işverenleri nasıl etkilemiştir? 1987 yılında Demokratikleşme Bildirisi’nin ilan edilmesiyle Güney Kore’de işçi sınıfının ve sendikal yapılanmanın yaşadığı değişim ve bu dönemden sonra devletin benimsediği politikalar, işverenlerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarında nasıl bir dönüşüm yaşamalarına neden olmuştur? İşletme düzeyinde sendikacılığın devlet ve işverenler tarafından teşvik edilmesi, Güney Kore’de endüstri düzeyinde sendikalaşmanın önündeki engellerden bir tanesi midir? Otorite hiyerarşisinin, merkezi karar alma ve denetim mekanizmalarının Güney Kore işçi sınıfının üzerindeki etkileri nelerdir? Japonya’daki hayat boyu istihdam modelinin Güney Kore’de uygulanabilmesi mümkün müdür? Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu gibi soruların cevapları aranmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımlarının özellikleri ayrı başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmakta, bu üç yaklaşım kapitalizm bağlamında değerlendirilmekte ve yaklaşımların Güney Kore’yi açıklamada yeterli olup olmadıkları tartışılmaktadır.

Güney Kore’nin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapısının özellikleri ikinci bölümde açıklanmaktadır. Güney Kore’nin siyasi yapısı açıklanırken Chosun dönemi ve Japon işgali yıllarındaki gelişmeler ortaya konulmakta, Kore Savaşı ve sonrası yaşanan siyasi gelişmeler kısaca özetlenmektedir. Güney Kore’nin ekonomik gelişimi ihracata dayalı sanayileşme, demokratikleşme dönemi ve Asya ekonomik krizi başlıkları altında incelenmektedir. Ekonomik gelişim incelendikten sonra toplumsal yapının özellikleri kısaca açıklanmaktadır.

Güney Kore çalışma ilişkileri üçüncü bölümde incelenmektedir. Bu bölümde, çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesi ve devletin aktörlere yönelik politikaları ortaya konulmakta, emek piyasası, sendikal hareket, toplu pazarlık ve grevler, tarihi gelişmeler ışığında açıklanmaya çalışılmaktadır. Güney Kore insan kaynakları yönetimi sisteminin ve İKY süreçlerinden işe alma ve yerleştirme, ücret yönetimi, eğitim ve geliştirme ve

performans değerlendirmenin yaşadığı değişim bu bölümde incelenen diğer konular olacaktır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada Güney Kore iş sistemi kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımları çerçevesinde karşılaştırılmal olarak incelenip, Güney Kore'nin kapitalist ekonomiler arasındaki yeri değerlendirildikten sonra siyasi, ekonomik, toplumsal yapı ve çalışma ilişkilerinin genel yapısı ortaya konulacak, demokratikleşme dönemi ve Asya Krizi'yle birlikte çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler açıklanacaktır. Güney Kore, Doğu Asya'nın gelişmiş ülkelerinden biri olması, çalışma ilişkilerinin kendine has özellikler sunması nedeniyle seçilmiştir.

Güney Kore çalışma ilişkileri ile ilgili derinlemesine Türkçe bir araştırmanın yokluğu bu çalışmanın yürütülmesinin nedenlerinden bir tanesidir. Güney Kore iş sistemini yukarıda belirtilen üç yaklaşım çerçevesinde karşılaştırılmal olarak incelemek ve Japon sömürgesi olduğu 1910 yılından günümüze kadar olan dönemde Güney Kore çalışma ilişkileri sisteminde yaşanan değişimleri açıklamak bu çalışmanın temel araştırma konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada literatür taraması yapılarak Güney Kore çalışma ilişkileri incelenmiştir. İlk olarak Güney Kore iş sistemi, kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımları çerçevesinde karşılaştırılmal olarak incelenmiş sonrasında Güney Kore'nin siyasi gelişimi, ekonomik başarısı ve toplumsal yapısı ortaya konulmuştur. Çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesi, devletin aktörlere yönelik politikaları, emek piyasası, sendikal hareket, toplu pazarlık, grevler ve insan kaynakları yönetimi üzerine literatür taraması yapılarak Güney Kore çalışma ilişkilerinin ve insan kaynakları yönetiminin özellikleri açıklanmıştır.

Çalışmanın Planı

Bu çalışma giriş ve sonuç hariç 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Güney Kore'nin kapitalist ekonomiler arasındaki yeri incelenmiş ve kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımlarının çerçevesinde Güney Kore iş sisteminin özellikleri ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde siyasi, ekonomik ve toplumsal gelişmeler incelenmiştir. Siyasi yapının temellerine inmek adına ilk olarak Chosun feodal sisteminin genel özelliklerine değinilmiştir. Güney Kore'nin ekonomik başarısı ihracat odaklı sanayileşme döneminden itibaren incelenmiş, demokratikleşme sürecinin ve Asya ekonomik krizinin etkileri ortaya konulmuştur. İkinci bölümün sonunda Güney Kore'nin toplumsal yapısı ve nüfus göstergeleri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde Güney Kore çalışma ilişkilerinin yapısı detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır. Bu bölümde ilk olarak çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesi ve devletin aktörlere yönelik politikaları ortaya konulmuştur. Güney Kore emek piyasasının yapısı incelendikten sonra sendikal hareket, toplu pazarlık ve grevlerin genel yapısı açıklanmıştır. Aynı zamanda Güney Kore insan kaynakları yönetimi sistemi genel olarak incelendikten sonra, demokratikleşme sürecinin ve Asya ekonomik krizinin insan kaynakları yönetimi politikalarına olan etkileri ortaya konacaktır. Geleneksel İKY ve performansa dayalı İKY karşılaştırmalı olarak incelenecek, İKY süreçlerinin değişimi açıklanmaya çalışılacaktır.

BÖLÜM 1: KAPİTALİZMİ AÇIKLAMA YAKLAŞIMLARI

Yönetimsel yapı ve stratejilerin, küreselleşme ve yakınsama yaklaşımlarıyla ortak bir nitelik kazanmaya başladığı iddia edilmesine rağmen, İkinci Dünya Savaşı sonrasında ekonomik faaliyetlerin düzenlenmesi ve denetimi açısından kapitalist ülkeler farklı modeller sergilemiştir. Çalışma ilişkileri ve uygulamaları, iş sistemleri, firmaların yapılanmaları ve ekonomideki etkileri bölgesel, ulusal ve uluslararası alanlarda farklılıklar göstermektedir. Uluslararası ekonomi her geçen gün daha bütünsel bir yapı arz etmesine rağmen ulusal, toplumsal ve kurumsal yapılar iş sistemlerinin farklılaşmasına yol açmaktadır (Whitley, 2007: 3-5).

Yirmi birinci yüzyılda ulusal ekonomilerin aralarındaki bağımlılık düzeyleri artmasına rağmen, ekonomik koordinasyon ve yönetim anlayışlarının çeşitliliği kapitalist ekonomilerin farklılaşmalarına yol açmaktadır. Hall ve Soskice (2001), Whitley (1999, 2007) ve Amable'ın (2003) kapitalist ekonomilerin çeşitliliğini ortaya koymak için oluşturdukları modeller bu kısımda incelenecek ve Güney Kore iş sisteminin dinamikleri açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1. Kapitalizmin Türleri Yaklaşımı

Çalışma ilişkilerinin son yıllarda dönüşüme uğraması, sendikalar ve toplu pazarlığın dünya genelinde güç kaybetmesi, geleneksel çalışma ilişkileri anlayışının sorgulanmasına yol açmıştır. Çalışma ilişkilerinin yapısındaki değişimler alt disiplinler olarak sınıflandırılan uluslararası ve karşılaştırmalı çalışma ilişkileri yaklaşımlarını ön plana çıkarmaktadır (Frege, 2007: 23). Karşılaştırmalı çalışma ilişkileri yaklaşımları çerçevesinde kapitalist sistemleri değerlendirmek, ülkeler arasındaki ekonomik ve kurumsal yapıların benzerlik ve farklılıklarını açıklayabilmek adına önemlidir.

Farklı kapitalizm türleri konusunda çığır açıcı çalışmalardan biri Hall ve Soskice (2001) tarafından yapılmıştır. Hall ve Soskice (2001: 6-7), kapitalizmin türleri yaklaşımında firmaların koordinasyon sorunlarını çözmek amacıyla beş alanda gelişim kaydetmeleri gerektiğini iddia etmektedirler. Bu alanlar endüstri ilişkileri, mesleki eğitim ve geliştirme, şirket yönetimi, firmalar arası ilişkiler ve firmaların çalışanlarıyla olan ilişkileridir.

Endüstri ilişkileri genel olarak, ücretler ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak, firmaların çalışanlarıyla olan ilişkileri, işçi ve işveren kuruluşları arasındaki etkileşim olarak ifade edilmektedir. Ücret ve verimlilik seviyelerinin firmanın başarısını ve genel olarak işsizlik ve enflasyon oranlarını etkilediği öne sürülmektedir. Mesleki eğitim ve geliştirme, firmaların kendilerine uygun çalışanı bulmasıyla, çalışanların firmadaki geleceklerinin güvence altına alınması arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Bu koordineli ilişki sadece firmaları ve işçileri değil, ekonomideki genel yeterlilik ve rekabet düzeylerini de etkilemektedir. Şirket yönetimi, firmaların finansmana erişimleri ve yatırımcıların da buna karşılık yatırımlarını güvence altına alma arayışları arasındaki koordinasyon sorununu açıklamaktadır. Firmalar arası ilişkiler, firmaların ürünleri için yeterli sayıda talep sağlanabilmesi, girdilerin tedarik edilmesi ve teknolojiye erişim için diğer şirketlerle, müşterilerle ve tedarikçilerle olan ilişkileri ifade etmektedir. Son olarak firmaların çalışanlarıyla olan ilişkileri, firmaların hedeflerini geliştirmeye yönelik olarak çalışanların birbirleriyle ve yöneticilerle olan etkileşimini açıklamaktadır (Hall ve Soskice: 7-8).

Hall ve Soskice bu çerçevede iki tip kapitalizm modeli ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, rekabetçi piyasa düzenlemeleri ve hiyerarşik yapı temelinde faaliyetlerini koordine eden firmaların olduğu liberal piyasa ekonomileri, ikincisi ise firmalar arası ilişkileri koordine ederken piyasa dışı mekanizmaları kullanan koordineli piyasa ekonomileridir.

1.1.1. Liberal Piyasa Ekonomileri

Wailes ve diğerleri (2011: 19) kapitalizmin türleri yaklaşımına göre liberal piyasa ekonomilerinin dört temel özelliği olduğunu ileri sürmektedir. Bu özellikler gelişmiş sermaye piyasasına sahip olmak, şirket yönetiminde hissedarların söz sahibi olması, uzun dönem istihdam anlayışının yerine işe alma ve işten çıkarma noktasında esnek bir anlayışa sahip olmak ve arz-talep dengesini sağlarken piyasa mekanizmalarını kullanmak olarak özetlenmektedir. Bu yaklaşıma göre OECD ülkeleri arasında liberal piyasa ekonomisi sınıflandırmasına dahil olan altı ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler ABD, Birleşik Krallık, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve İrlanda'dır. Hall ve Soskice (2001: 27-31), liberal piyasa ekonomilerindeki firmaların beş alanda geliştirmeleri gereken ilişkileri aşağıdaki gibi özetlemektedirler.

Liberal piyasa ekonomilerindeki firmalar *endüstri ilişkileri* açısından piyasa mekanizmasıyla uyumlu politikalar geliştirmektedirler. Çalışanlar ve işverenler arasında piyasa koşullarına dayalı istihdam ilişkisi yürütülmektedir. Üst düzey yönetim tek taraflı olarak firma üzerinde kontrole sahip olduğundan liberal piyasa ekonomilerindeki firmalar, işe alma ve çıkarma konusunda koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalarla karşılaştırıldığında daha serbesttir. Liberal piyasa ekonomilerinde ücretler piyasa koşullarına bağlı olarak değişim gösterdiğinden ve ekonomide genel olarak ücret düzeyinin güvence altına alınması zor olduğundan, sendikalar koordineli piyasa ekonomilerine oranla zayıf konumdadırlar. Bu yüzden ücretler ve enflasyon oranları önemli ölçüde piyasadaki rekabet ortamına bağlı olarak şekillenmektedir.

Mesleki eğitim ve geliştirme, emek piyasasındaki istikrarsız ve değişken yapıdan dolayı liberal piyasa ekonomilerindeki firmalar tarafından ikinci planda tutulmaktadır. Firmaların çalışanlarını ellerinde tutmaları herhangi bir güvence altında olmadığından mesleki eğitim genel becerilerin kazandırılmasıyla sınırlı kalmaktadır. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ise kazanılan genel beceriler bir çok firma tarafından kabul gördüğünden uzmanlaşma önemini kaybetmektedir.

Liberal piyasa ekonomilerinde *şirket yönetimi* hisse senedi piyasalarıyla bağlantılı olarak şekillenmektedir. Firmaların hayatta kalabilmeleri hisse senedi piyasalarındaki değerlerine bağlıdır. Üst düzey yöneticilerinin ücretlerindeki artışlar firmanın net kazancına bağlı olarak belirlenmekte olduğundan, firmanın ekonomik başarısı ücretlere yansımaktadır.

Liberal piyasa ekonomilerinde *firmalar arası ilişkiler*, standart piyasa ilişkilerine dayalı olarak yürütülmektedir. Bir diğer deyişle, firmalar arası gizli anlaşmaların ve fiyatları kontrol altında tutmak isteyen tekelci anlayışın önüne geçmek için katı hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Bu yüzden firmalar arası işbirliği gerçekleşmemekte ve liberal piyasa ekonomileri koordineli piyasa ekonomilerinden bu özelliğiyle ayrılmaktadır.

Hall ve Soskice, liberal piyasa ekonomilerinde teknoloji transferinin nasıl olduğu sorusuna ise mühendis ve teknisyenlerin bir firmadan diğerine geçip teknik bilgilerini yeni firma için kullanılmasıyla gerçekleşeceği cevabını vermektedirler. Liberal piyasa

ekonomilerinde yaygın olarak görülen diğerk teknoloji transferi ise lisans ve inovasyon haklarının satılması yoluyla gerçekleştirilmektedir.

Çalışanlarla ilişkiler açısından değerlendirildiğinde, liberal piyasa ekonomilerinde çalışanların, koordineli piyasa ekonomileriyle karşılaştırıldığında iş güvencesinden yoksun bir şekilde istiham edikleri görülmektedir. Firmaların çalışanları temsilen işyeri konseyi kurma yükümlülüğü olmadığından ve sendikalar genel olarak koordineli piyasa ekonomilerine göre zayıf durumda olduğundan işten çıkarmalar sıklıkla gerçekleştirilebilmektedir. Üst düzey yönetim firma üzerinde söz sahibi olduğundan ve tek taraflı kontrolü elinde bulundurduğundan, işe alım ve işten çıkarmalarda koordineli piyasa ekonomileriyle karşılaştırıldığında serbesti söz konusudur. Değişken piyasa koşulları firmaların ve çalışanların geleceğe yönelik alacakları kararları etkilemektedir. Firmaların rekabet avantajı sağlamak istemeleri uzun dönem istihdam modellerini geri planda tutmalarına neden olmaktadır.

Liberal piyasa ekonomilerindeki firmalar uzun dönem istihdamı teşvik etmemekte ve koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalara oranla daha rekabetçi anlayış temelinde örgütlenmektedirler. Endüstri ilişkileri sistemi, firma içindeki çalışanların etkili bir şekilde temsil edilmesini teşvik etmediğinden dolayı zayıf sendikal yapılanmanın önüne geçememekte ve tepe yönetimin aldığı kararlar tek taraflı olarak uygulanmaktadır. Mesleki eğitim ve geliştirmenin genel nitelikte olması uzun dönem istihdamın tercih edilmemesine neden olmaktadır. Piyasalarda yaşanan yoğun rekabet ortamı firmalar arası işbirliğini sınırlamaktadır (Soskice, 2000: 173).

1.1.2. Koordineli Piyasa Ekonomileri

Koordineli piyasa ekonomilerinde firmalar, piyasa dışı mekanizmalarla koordineli ilişkiler kurmakta, toplu pazarlığın güçlü olmasıyla çalışanların uzun dönem firmaya bağlı kalmaları sağlanmaktadır. Avrupa ve Doğu Asya'daki ülkelerin şirket yönetimleri farklı nitelikte olmalarına rağmen, koordineli piyasa ekonomileri ortak bir model çerçevesinde ifade edildiğinde içerden yönetim anlayışının hakim olduğu görülmektedir. Doğu Asya'da kurucu aile üyeleri şirket hisselerinin büyük bölümünü kontrol altında tutmakta, Avrupa'daki içerden yönetim anlayışında hissedar anlaşmalarıyla desteklenen farklı modeller uygulanmaktadır. Almanya, Japonya, İsviçre, Hollanda, Belçika, İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya ve Avusturya koordineli piyasa ekonomileri olarak

değerlendirilmektedir (Hall ve Soskice 2001: 19-21; Nisa ve Warsi, 2008: 131; Wailes ve diğ., 2011: 20). Hall ve Soskice (2001: 24-27), koordineli piyasa ekonomilerinin beş alanda geliştirmeleri gereken ilişkileri aşağıdaki gibi özetlemektedirler.

Endüstri ilişkileri açısından değerlendirildiğinde, koordineli piyasa ekonomilerindeki firmaların yüksek vasıflı çalışanlar istihdam ettikleri ve üretim sürecinde sürekli gelişim sağlayabilmek için bilgi paylaşımını teşvik ettikleri görülmektedir. Bu stratejileri benimseyen firmalar, çalışanlarının başka firmalar tarafından transfer edilmesi durumunda savunmasız kalırken, işte kazandıkları bilgiyi yönetimle paylaşan çalışanlar da sömürüye açık bir durumda kalmaktadırlar. Bu tarz sorunları çözebilmek için koordineli piyasa ekonomileri endüstri ilişkileri kurumlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Kapitalizmin türleri yaklaşımında koordineli piyasa ekonomileri sınıfına dahil edilen Almanya örneğine bakıldığında, endüstri düzeyinde gelişmiş toplu pazarlık sistemine sahip olmanın, güçlü işçi sendikal yapılanmasının ve işveren kuruluşlarının toplu pazarlık sürecine aktif katılımının bu sorunların çözümünde etkin rol oynadıkları görülmektedir.

Liberal piyasa ekonomileriyle karşılaştırıldığında koordineli piyasa ekonomileri *mesleki eğitim ve geliştirme* konusunda süreklilik arz etmektedir. Firma ve endüstriye özgü vasıfların önem kazandığı koordineli piyasa ekonomilerinde, firmalar çalışanlarının yeteneklerini geliştirmeleri için daha fazla yatırım yapmaktadırlar. Mesleki eğitim ve geliştirme liberal piyasa ekonomilerinde farklı endüstriler için ortak bir nitelik arz edebilirken, koordineli piyasa ekonomilerinde endüstriye özgü vasıflar yalnızca tek bir endüstri içinde, firmaya özgü vasıflar ise yalnızca firma içindeki çalışanlar için kazandırılmaktadır.

Koordineli piyasa ekonomilerinde faaliyet gösteren firmalarda *şirket yönetimi* anlayışı liberal piyasa ekonomilerinde olduğu gibi tek taraflı bir yapıda değildir. Koordineli piyasa ekonomilerindeki firmaların karar alma süreçleri incelendiğinde üst düzey yöneticilerin yanında, hissedarlar, işçi temsilcileri ve diğer alt kademe yöneticilerinin de etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bu yapının, yönetim kademeleri ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını teşvik etmesi iş ağının denetimini kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler ve işçilerin alacağı teşvikler firmanın hedefleriyle ilişkilidir. Yöneticilerin ve çalışanların yeteneklerine göre yapılan uzun dönemli iş sözleşmeleri ve ödenen primler, firmaya olan bağlılığı sağlamakta ve diğer firmaların çalışanları ve yöneticileri

transfer etme riskini en aza indirgemektedir. Koordineli piyasa ekonomilerinde faaliyet gösteren firmalar, liberal piyasa ekonomilerindeki firmalardan daha az kar odaklı teşvik vermeleri yönüyle de ayrılmaktadır.

Koordineli piyasa ekonomilerindeki bir çok firma çalışanlarıyla uzun dönemli sözleşme yaptığı için, liberal piyasa ekonomilerinde gerçekleşen ve teknoloji transferi açısından gerekli olan firmalar arası teknisyen ve mühendis hareketliliğini göze alamamaktadır. Koordineli piyasa ekonomilerinde teknolojinin transferini kolaylaştırmak için *firmalar arası ilişkiler* geliştirilmektedir. Bu ilişkiler, sanayi birliklerinin, kamu görevlilerinin de teknoloji transferi ve firmaların yetkinliklerini artırmaya yönelik çalışmalar yapmalarını teşvik etmesiyle desteklenmektedir.

İki ekonomik model arasında karşılaştırma yapıldığında teknoloji transferi sürecinde firmalar arası işbirliğinin koordineli piyasa ekonomilerinde, liberal piyasa ekonomilerine göre daha önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Koordineli piyasa ekonomilerinde faaliyette bulunan firmalarda karar alma süreci liberal piyasa ekonomilerinde olduğu gibi üst düzey yönetim tarafından tek taraflı işletilmediği için firmanın aldığı önemli kararlarda *çalışanlarla ilişkiler* önemli bir rol oynamaktadır. Koordineli piyasa ekonomilerinde firmalar üretim stratejilerini, yüksek vasıfta çalışanların insiyatif almaları ve sürekli gelişim için bilgi paylaşımının sağlanmasıyla geliştirmektedirler. Çalışanlara sunulan uzun süreli istihdam koşulları koordineli piyasa ekonomilerinde faaliyet gösteren firmaları liberal piyasa ekonomilerindeki firmalardan ayırmaktadır.

Almanya'da endüstri baz alınarak belirlenen ücretler ve çalışma konseyleri çalışanların bağlılıklarını artıran unsurlar olarak gösterilmektedir. Japon firmalarının uygulamış olduğu hayat boyu istihdam politikası da ücret düzeylerini koruyup çalışanları motive etmekte ve işverenlerin uzun süre aynı çalışanları istihdam etmesine olanak sağlamaktadır (Estevez-Abe, 2001: 155; Hall ve Soskice, 2001: 26-7; Thelen, 2001: 100).

1.2. Ulusal İş Sistemleri Yaklaşımı

Whitley (1999: 42-44), ulusal iş sistemleri çerçevesinde altı çeşit kapitalizm modeli ortaya koymaktadır. Bunlar parçalanmış iş sistemleri modeli, koordineli-sanayi bölgesi iş sistemleri modeli, bölünmüş iş sistemleri modeli, devlet temelli iş sistemleri modeli,

işbirliğine dayalı iş sistemleri modeli ve yüksek derecede koordineli iş sistemleri modelidir.

Parçalanmış iş sistemleri modelinde birbirleriyle çekişme halinde olan ve tedarikçi-müşteri ilişkilerini kısa dönem piyasa mekanizması üzerine kuran küçük ve orta ölçekli firma sahipliği baskındır. Bu sistemde istihdam ilişkileri kısa dönemli olup, dış işgücü piyasaları firmalar tarafından etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Bu yüzden, örgütsel bütünleşme düşük düzeylerde gerçekleşmektedir. Firmaların çalışanları ve iş ortaklarıyla düşük düzeyde risk paylaşımının olması, genellikle kısa dönem piyasa, çalışan ve teknoloji koşullarıyla ilişkilendirilmektedir. Hong Kong, bu modelin merkezinde değerlendirilmekte ve firmaların piyasa koşullarını göz önünde bulundurarak oyuncak imalatından finansal hizmetlere kadar bir çok sektöre hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme kapasiteleri ortaya konmaktadır.

Koordineli-sanayi bölgesi iş sistemleri modelinde, parçalanmış iş sistemleri modelinin aksine sektörel işbirliğinin yanında, üretim zincirlerinde girdi ve çıktılarının daha bütünsel bir yapı arz ettiği görülmektedir. Sahiplik birimleri, küçük ve kurucu merkezli oluşturulmasına rağmen, çalışanların inovasyon ve performans geliştirme üzerine katkı sağlamaları, çalışan bağlılığının önemini artırmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında İtalyan sanayi bölgeleri ve Avrupa'daki benzer bölgesel iş grupları bu model içinde değerlendirilmektedir.

Bölünmüş iş sistemleri modelinde, büyük sahiplik birimleri hem üretim zincirlerinde hem de sektörel ilişkilerde ekonomik faaliyetleri bütünleştirmektedir. Bununla birlikte, firmalar arasında veya işçi-işveren ilişkilerinde bağlılık ve işbirliği düzeyi düşüktür. Firmalar piyasa koşullarını göz önünde bulundurarak faaliyet gösterirler. Anglo-Sakson ekonomileri bu modelle ilişkilendirilmektedir (Richardson, 1972'den aktaran Whitley, 1999: 43).

Devlet temelli iş sistemleri modelinde, bölünmüş iş sistemleri modelinde olduğu gibi büyük firmaların egemenliği söz konusudur. Büyük firmalar farklı sektörlerdeki üretim zincirlerini ve faaliyetlerini birleştirmektedir. Buna rağmen sahiplik modelleri açısından firmalar kendilerine özgü bir yapıdadırlar. Bu ekonomilerdeki aileler ve iş ortakları devlet destekli kredi sağlayarak firmaların üzerinde doğrudan kontrol kurmuşlardır. Devlet temelli iş sistemleri ifadesi ekonomik gelişim ve firmalara yol gösterme

açısından devletin merkezi bir görev üstlendiğini belirtmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu modelde, ekonomik aktörler ve işçi-işveren ilişkilerinin karşılıklı bağımlılık düzeyi, dikey örgütlenme modelinin baskınlığı nedeniyle düşüktür. Güney Kore iş sistemi bu model içinde değerlendirilmektedir.

İşbirliğine dayalı iş sistemleri modelinde, sektörler arasında kollektif örgütlenme ve işbirliği ön plana çıkarken, firma sahipliğinin ekonomik faaliyetler ve karar alma mekanizmalarındaki etkisi daha azdır. Büyük firmaların sahiplerinin ortaklık anlayışını ön planda tuttuğu bu sistemde, firmalar farklı sektörlerde faaliyet göstermekten çok belirli alanlara odaklanmaktadır. Bölünmüş iş sistemleri modeli ve devlet temelli iş sistemleri modelinin aksine işbirliğine dayalı iş sistemleri modelinde işçi-işveren bağıllığına ve vasıflı çalışanların firmaya olan katkısına önem verilmektedir. Neo-korporatist kıta Avrupa ülkeleri bu sınıfa dahil edilmektedir.

Yüksek derecede koordineli iş sistemleri modelinde, firma sahiplerinin kontrolü örgütsel koordinasyon temelinde şekillenmektedir. Sektör içi ve sektörler arası birlikler ve ağlar ekonomik faaliyetlerin kontrol edilmesini sağlamaktadır. Büyük firmaların çalışanlarıyla olan bağıllığı piyasa ekonomilerindeki diğer bütün iş sistemlerinden daha yüksektir. Bu yüzden işçilerin ve işverenlerin karşılıklı bağımlılık düzeyi çok yüksektir. İkinci Dünya Savaşı sonrası Japonya bu sınıfta değerlendirilmektedir.

Whitley (1999) ulusal iş sistemlerini altı sınıfta toplamasına rağmen, daha gelişmiş bir modeli 2007 yılında ortaya koymuştur. Önceki modelden devlet temelli iş sistemlerini çıkartarak, yerine üç yeni sistem eklemiştir. Bunlar proje ağı iş sistemi, finansal holding iş sistemi ve birleşik holding iş sistemidir.

Proje ağı iş sistemleri, otoriter koordinasyon ve sahipliğe dayalı kontrol mekanizmasının düşük olduğu ve firmalar arası işbirliğinin çeşitlendiği yapılar olarak tanımlanmaktadır. Proje ağı iş sistemlerinde firmalar arası anlaşmalar dar kapsamlı ve kısa dönemli yürütülmektedirler. Bu sistemlerde piyasaya giriş-çıkışlar her an gerçekleşebilmekte ve çalışma ilişkileri esnek bir şekilde yürütülmektedir. Bilgi paylaşımı, yatırım fırsatları ve uzmanlaşma anlamında firmaların koordineli hareket ettikleri söylenebilir. Bu koordinasyon ilişkileri risk sermayesi, işçi sendikaları, coğrafi yakınlık ve teknik topluluklar aracılığıyla yürütülmektedir (Christophersen ve Clark, 2007: 50; McKendrick, 2004: 142; Whitley, 2007: 14).

Whitley (2007: 15), firmaların yatırımcıları ve yöneticileri arasındaki bağlara, firmalar arası ilişkilere ve örgütsel bütünlüğe dikkat çekerek iki tip holding iş sistemini incelemektedir. Bu sistemler finansal holding iş sistemi ve birleşik holding iş sistemidir.

Finansal holding iş sistemleri, büyük ve çeşitlenmiş firmaların, alt işverenlik gerektiren işlere doğrudan dahil olmadıkları yapı olarak özetlenebilir. Bu sistemde ana firmaya bağlı kuruluşların örgütsel bilgi, kapasite ve becerilerine ana firma yöneticileri tarafından müdahale edilmemektedir. Bu sistemde ana firma, yan kuruluşlara performans denetleme ve finansal kaynağın bölüşümü bakımından müdahale etmektedir.

Birleşik holding iş sistemleri, finansal holding iş sistemlerine benzer şekilde büyük ve çeşitlenmiş firmaların baskın olduğu sistemlerdir. Buna rağmen çeşitlenmiş işler ve bağlı kuruluşların faaliyetleri, sektörler ve bağlı kuruluşlar arasında etkili bilgi ve beceri transferini garanti almak için bütünleşmiş yapıdadır. Firmalar ekonomik faaliyetlerini otoriter ve merkezileştirilmiş bir yönetim anlayışıyla yürütürken, firmalar arası işbirliği sınırlı düzeydedir. Birleşik iş grupları, sahip-yönetici kontrolünün, çeşitlenmenin ve yan kuruluşlarla olan örgütsel bütünleşmenin yüksek olmasından dolayı chaeboller* ve bazı Fransız sanayi gruplarıyla benzerlik göstermektedir. Bu sistemde, merkezileşmiş ve aşırı çeşitlenmiş iş grupları birbirleriyle iş birliği yapma eğiliminde değildir ve piyasadaki güçlerini daha küçük işletmeleri bünyelerine katmak için kullanmaktadırlar.

1.3. Kapitalizmin Kurumsal Çeşitliliği Yaklaşımı

Amable (2003: 92-103) kurumsal biçimlerin etkileşiminin, her modelin kökeninde kurumsal benzerlikler oluşturduğunu, farklı modellerin bütün kurumlara tek bir mantıkla uygulanmasının kolay ve uygulanabilir olmadığını ve coğrafi olarak sınırlandırılmış değerlendirme sistemlerinin bile kapitalizm türlerini tam olarak açıklamaya yetmeyeceğini öne sürmektedir. Buna rağmen sunmuş olduğu modellerle kurumsal benzerlikleri açıklama açısından önemli sınıflandırmalar yapmaktadır. Bu sınıflandırmaları yaparken beş kurumsal alana işaret etmektedir. Bu alanlar ürün

* Chaeboller, Güney Kore'nin hızlı sanayileşme döneminde önemli rol oynamış olan büyük aile şirketleridir. Samsung, LG ve Hyundai gibi günümüzde küresel ölçekte faaliyet gösteren şirketler bu gruba girmektedirler.

piyasası rekabeti, ücret-emek bağlamı ve emek piyasası kurumları, finansal sektör ve şirket yönetimi, sosyal koruma ve eğitim sektörüdür.

Amable (2003: 102-106), kurumsal biçim ve benzerliklere dayanarak oluşturduğu modelde, beş farklı kapitalizm türünü incelemektedir*. Bunlar piyasa ekonomileri, sosyal demokrat ekonomiler, Asya kapitalizmi, Kıta Avrupası kapitalizmi ve Güney Avrupa kapitalizmidir. Bu beş kapitalizmin özellikleri aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

- *Piyasa ekonomileri* ürün piyasası rekabeti alanında, fiyat odaklıdır. Fiyat düzeyleri rekabet avantajı sağlamak açısından önemlidir. Devletin ürün piyasalarına müdahale etmesi söz konusu değildir. Koordinasyon piyasa mekanizmasıyla sağlanmakta, dış sermaye ve yatırımların önü açılmaktadır.

Ücret-emek bağlamında, istihdam güvencesi düşük, işe alma ve işten çıkarmalar esnek, sendikal hareket zayıf, toplu pazarlık anlayışı merkezileştirilmemiş ve aktif istihdam politikaları yoktur.

Finansal sektör alanında, hissedarlar koruma altındadırlar. Risk sermayesi gelişmiş yapıdadır. Firmalar piyasada aktif durumdadırlar.

Sosyal koruma alanında, piyasa ekonomileri zayıftır. Devlet bu alana çok az dahil olmaktadır. Yoksulluğu azaltma üzerine odaklanılmaktadır ve özel emeklilik sistemi hakimdir.

Eğitim alanında kamu harcamaları düşüktür. Yüksek öğretim sistemi rekabetçi yapıdadır. Mesleki eğitime verilen önem düşük olup genel vasıf kazandırma ön plana çıkmaktadır.

- *Sosyal demokrat ekonomiler*, ürün piyasası rekabeti alanında fiyattan çok kaliteye önem vermektedirler. Devlet büyük oranda ürün piyasalarına müdahale etmektedir. Koordinasyon piyasa dışı mekanizmalarla sağlanmakta, dış sermaye ve yatırımların önü açılmaktadır.

* Kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımı kapsamında 21 OECD ülkesi incelenmektedir. OECD ülkeleri kısıtı konulması, Japonya ve Güney Kore olmak üzere iki Asya ülkesini analiz etme imkanı sunmaktadır. ABD, Avustralya ve Kanada dışında 16 Avrupa ülkesi araştırmanın kapsamına alınmıştır.

Ücret-emek bağlamında, istihdam güvencesi kısmen sağlanmaktadır. Koordineli veya merkezleştirilmiş toplu pazarlık yapılmaktadır. Sendikalar güçlüdür ve aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır.

Finansal sektör alanında, firmaların baskınlığı söz konusu değildir. Bankacılık ve firma sahipliği ön plandadır. Kurumsal yatırımcılık önemlidir.

Sosyal demokrat ekonomiler, sosyal koruma alanında güçlüdürler ve bu alana dahil olmaktadır. Kamu politikalarında ve toplumsal hayatta refah devleti anlayışı gelişmiştir.

Eğitim alanında kamu harcamaları yüksektir. İlk ve orta eğitimin kalitesine önem verilmektedir. Mesleki eğitime önem verilmektedir ve özel vasıflar üzerine odaklanılmaktadır.

- *Asya kapitalizminde*, ürün piyasası rekabeti alanında hem fiyat hem kalite önemlidir. Devlet ürün piyasalarına müdahale etmektedir. Büyük firmalar piyasada baskın konumdadırlar. Yabancı firmalara ve yatırımlara karşı korumacılık vardır.

Ücret-emek bağlamında, büyük firmalarda istihdam güvencesi sağlanmaktadır. Kıdeme dayalı ücret politikası hakimdir. İşçi sendikaları iş birliği çerçevesinde hareket etmektedir. Aktif istihdam politikaları yoktur. Toplu pazarlık merkezleştirilmemiştir.

Finansal sektör alanında, dış hissedarlara düşük koruma sağlanmaktadır. Firma yönetiminde bankalar etkilidir. Risk sermayesi az gelişmiştir.

Sosyal koruma düzeyi düşüktür. Kamu harcamaları yoksulluğu azaltmaya yöneliktir. Refah sağlama açısından kamu harcamaları düşük düzeydedir.

Eğitim alanında kamu harcamaları düşüktür. Orta öğretimin kalitesine önem verilmektedir. İşletme düzeyinde, teknik ve bilimsel eğitim ön plana çıkmaktadır. Özel vasıflar üzerine odaklanılmaktadır.

- *Kıta Avrupası kapitalizminde*, ürün piyasası alanında fiyat rekabetine kısmen önem verilmektedir. Kalite rekabetine verilen önem göreceli olarak daha fazladır. Yabancı sermaye ve yatırımların korunma düzeyleri düşüktür.

Ücret-emek bağlamında, istihdam güvencesi yüksektir. Çatışmacı sendikal yapı mevcuttur. Aktif istihdam politikaları vardır. Toplu pazarlık yapısı merkezidir.

Finansal sektör alanında, dış hissedarlara düşük düzeylerde koruma sağlanmaktadır. Risk sermayesi orta düzeyde gelişmiştir. Bankalar firmalara yatırım finansı sağlama yönünden önemli ol oynamaktadır.

Sosyal koruma düzeyi yüksektir. İstihdama dayalı sosyal koruma ön plandadır. Toplumda sosyal koruma anlayışı gelişmiştir. Emeklilik “Pay as you go” sistemine göre düzenlenmektedir.

Eğitim alanında kamu harcamalarının oranı yüksektir. Orta öğretimin homojenliğine önem verilmektedir. Mesleki eğitim anlayışı gelişmiştir ve özel vasıflara odaklanılmaktadır.

- *Güney Avrupa kapitalizminde*, ürün piyasaları kaliteden çok fiyat merkezliliğe odaklanmaktadır. Devletin piyasalara müdahalesi söz konusudur. Küçük firmalara önem verilmektedir. Yabancı sermaye ve yatırımlar orta düzeyde koruma altındadır.

Ücret-emek bağlamında, büyük firmalarda istihdam güvencesi vardır. Aktif istihdam politikaları yoktur. Endüstri ilişkilerinin yapısı orta düzeyde çatışmacıdır. Toplu pazarlık merkezleşmiştir.

Finansal sektör alanında, dış hissedarlara düşük düzeylerde koruma sağlanmaktadır. Banka sistemine dayalı firma yönetimi gelişmiştir. Risk sermayesi sınırlı gelişim kaydetmiştir.

Sosyal koruma orta düzeyde gerçekleşmektedir. Kamu harcamaları ve sosyal korumacılık anlayışı yoksulluğu azaltma ve emeklilik maaşlarını iyileştirme temelinde şekillenmiştir.

Eğitim alanında kamu harcamalarının payı düşüktür. Zayıf yüksek eğitim sistemi ve mesleki eğitim anlayışı hakimdir. Genel vasıflar üzerine odaklanılmaktadır.

1.4. Kapitalizm Bağlamında “Üç Yaklaşımın” Değerlendirilmesi ve Güney Kore

Doğu Asya kapitalizminin ekonomik koordinasyon ve örgütlenme açısından ayırt edici özelliklere sahip olması Doğu Asya kapitalizmini diğer gelişmiş kapitalist ülkelerden farklılaştırmaktadır. Bu ülkeler sanayileşme öncesi kültürel yapıları, sanayileşme modelleri ve yirminci yüzyıldaki devlet politikalarının etkisiyle kapitalist Anglo-sakson ülkelerden farklı bir yapılanma içine girmişlerdir. Buna rağmen devlet, toplum ve aile

tarafından oluşturulan resmi veya resmi olmayan kurallar bu ülkelerin ekonomik yapılarının birbirlerinden farklı özellikler göstermesine yol açmaktadır (Whitley, 1999: 16; Witt, 2014: 217).

Güney Kore'nin ekonomik yapısı incelendiğinde geniş iş ağlarını kontrol altında tutan chaebollerin etkisi ortaya çıkmaktadır. Chaebollerin merkezi otoritelerinin güçlü olması, kişisel bağlantıları resmi prosedürlerin önüne koymaları, farklı alanlardaki iş ağlarına hükmetmeleri Güney Kore'yi, Doğu Asya'daki diğer ülkelerden farklılaştırmaktadır (Amsden, 1989: 9; Whitley, 1999: 141).

Chaebollerin karar alma ve kontrol mekanizmaları, Japon ve Tayvanlı firmalarla karşılaştırıldığında farklılıklar görülmektedir. Chaebollerin hiyerarşik yapılarının Japon ve Tayvanlı firmalara oranla güçlü olması, ana firmanın iş grubu içerisindeki diğer firmalar üzerindeki baskısını artırmaktadır. İş organizasyonları ve görev tanımları bakımından chaebollerin ve Tayvanlı firmaların benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu ülkelerde mavi yakalı işçilerden problem çözme ve karar alma sürecine katkı yapmaları beklenmez. Japon firmaları mavi yakalı işçileri kısmen de olsa bu sürece dahil ederken, bir çok Alman ve Danimarkalı firmada mavi yakalı işçiler resmi ve gayri resmi olarak karar alma sürecine katılmaktadır (Whitley, 1999: 39).

Chaebollerin örgütsel yapıları ve karar alma mekanizmaları incelendiğinde, liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla benzer özellikler taşıdıkları görülmektedir. Hall ve Soskice'in (2001: 29) liberal piyasa ekonomilerinde faaliyet gösteren firmaların bir özelliği olarak ifade ettiği tepe yönetimin firma üzerindeki tek taraflı kontrolü, chaebollerin örgütsel yapılarıyla örtüşmektedir. Chaebollerin üst düzey yönetimlerinin aile üyeleri tarafından oluşturulması karar alma mekanizmalarını merkezileştirmektedir. Chaebollerin örgüt kültürü genel başkana stratejik kararlar alma konusunda tek taraflı yetki sunmaktadır (Chang, 2003: 99; Whitley, 1992: 43).

Güney Kore'de son yıllarda endüstri düzeyinde sendikacılık anlayışı gelişmeye başlamasına rağmen işçi sendikaları genel olarak işletme düzeyinde oluşturulmaktadır. Bu durum toplu pazarlığın merkezileştirilmesinin önüne geçmektedir. İşletme sendikacılığının baskın karakteri koordineli piyasa ekonomilerinden Japonya'nın sendikacılık anlayışına benzemesine rağmen, sendikaların etkinliği Japonya ile karşılaştırıldığında daha azdır. İşverenlerin sendika üyesi işçi çalıştırmak istememeleri,

işçilerin sendikalara üye olma oranlarını düşürmektedir. 1980'li yıllardan itibaren devlet işletme sendikacılığını teşvik etmesine rağmen bu sistem Japonya'da olduğu gibi yaygınlaşmamış ve işçiler, kötü çalışma koşulları karşısında işten ayrılma yoluna gitmişlerdir. Chaebollerde çalışanlar ve şirket sahiplerinin karşılıklı bağlılık ve sadakat düzeylerinin Japon ve Alman şirketlerine oranla düşük olması, Güney Kore iş sistemini koordineli piyasa ekonomilerinden farklılaştırmakta, liberal piyasa ekonomilerine yaklaştırmaktadır (Hall ve Soskice, 2001: 27; Lee, 2004: 84; Whitley, 1992: 49).

Hall ve Soskice (2001:30) liberal piyasa ekonomilerinde işe alma ve çıkarmaların koordineli piyasa ekonomilerine oranla daha kolay olduğunu öne sürmektedir. Koordineli piyasa ekonomilerinde firmaların çalışanlarıyla uzun dönemli iş sözleşmeleri yapmaları ve iş güvencesi sağlamaları, chaebollerin koordineli piyasa ekonomilerindeki firmaların arasında değerlendirilmelerine engel olmaktadır. Üst düzey yöneticiler dahil çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak başka bir firmaya geçme chaebollerde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Kötü performans sonucunda şirket sahipleri yöneticileri işten çıkarabilmektedir. Bu durum uzun dönemli iş sözleşmelerinin ve hayat boyu istihdam anlayışının chaeboller açısından geçerli olmadığını göstermektedir (Hall ve Soskice, 2001: 26; Whitley, 1992: 48).

Chaebollerde kıdem, yaş ve eğitim, ücret düzeyleri ve terfiler üzerinde büyük etkiye sahiptir. Liberal piyasa ekonomilerindeki Anglo-sakson firmalarla karşılaştırıldıklarında sadakat ve firmaya bağlılık daha fazla ücretlendirilmesine rağmen, Japonya ile karşılaştırıldığında chaebollerin sistematik ücretlendirme sistemlerine sahip olmadıkları görülmektedir. Chaebollerde ücretlendirme firma sahiplerinin öznel kriterlerine göre belirlenmektedir (Whitley, 1992: 49).

Chaebollerde mesleki eğitim ve geliştirme düzeyleri dikkate alındığında, genellikle firmaların çalışanların eğitimine düşük bütçe ayırdıkları görülmektedir. Firmalar eğitime yüksek bütçeler ayırmak yerine gerekli bilgi, deneyim ve beceriye sahip kişileri istihdam etme yolunu seçmektedir. Firmaların çalışanlarına sunmuş olduğu eğitimler ise firmaların büyüklüğüne ve çalışanlarla kurulan iş ilişkisine göre farklılık göstermektedir (Witt, 2014: 227). Firmaların vemiş olduğu eğitimlerin % 67.1'lik kısmını sınıf eğitimleri oluştururken, iş başı eğitimlerinin oranı %12.2 ile sınırlı kalmıştır (Chang ve diğerleri, 2009'dan aktaran Witt, 2014: 227).

Hall ve Soskice (2001: 25) eğitim ve geliştirmenin koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalar için süreklilik arz ettiğini ve firmaların eğitim ve geliştirme konusunda liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla karşılaştırıldığında daha fazla yatırım yaptıklarını iddia etmektedir. Güney Koreli firmaların eğitime yüksek bütçeler ayırmamaları ve eğitimin süreklilik arz etmemesi koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalardan farklılaşmalarına yol açmaktadır. Liberal piyasa ekonomilerindeki firmalar çalışanlarını ellerinde tutmaları güvence altında olmadığından, eğitimi genel becerilerin kazandırılmasıyla sınırlandırmaktadırlar. Chaebollerde üst düzey yöneticilerin çeşitli nedenlerden dolayı işten çıkarılmaları eğitim ve geliştirmenin önemini azaltarak, chaebollerin liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla ortak yönler sergilemesini sağlamaktadır. Buna rağmen chaebol sisteminin kendine özgü yapısı, liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla örtüşmemektedir (Hall ve Soskice, 2001: 30; Kwon, 2006: 169; Whitley, 1992: 48).

Chaebollerde kurucu ailenin sahipliği ve kontrolü şirket yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Kurucu ailenin şirket üzerindeki egemenliği, yan kuruluşların yönetimleri oluşturulurken de aile üyelerinin tercih edilmesine yol açmaktadır. Chaebollerin çapraz hissedarlık sistemini benimsemeleri Japon firmalarıyla bazı yönlerden benzerlikler taşımaktadır. Firmaların çapraz hissedarlık yöntemiyle karşılıklı olarak birbirlerinin hisselerine sahip olması, Japonya'da yabancı firmaların müdahalelerine bir önlem olarak kullanılırken, chaebollerde daha çok yeni bir yatırım yapılması halinde fon transferini kolaylaştırmak için kullanılmaktadır. Chaebollerin ve Japon firmalarının çapraz hissedarlık sistemini kullanmalarının diğer amacı ise bağlı firmalar üzerindeki denetimi sürdürülebilir kılmaktır (Chang, 2003: 156; Witt, 2014: 220).

2000'li yılların başından itibaren chaebollerin, esnek çalışma biçimlerinin ve insan kaynakları uygulamalarının içinde bulunduğu yeni yönetim anlayışını benimsemeye başlaması Amerikan yönetim modeliyle Güney Kore yönetim modelinin ortak özellikler göstermesini sağlamaktadır (Lee, 2011: 290-1). Buna rağmen Chang (2003: 143), hissedarların haklarının korunması, yönetimi denetlemeleri, firma bilgilerinin hissedarlarla paylaşılması ve hesapların denetiminin şeffaflığı konularında Almanya, Avusturya, Japonya ve Güney Kore'yi zayıf yapılar olarak değerlendirmekte ve ABD ve Birleşik Krallık'ın bu alanlara daha fazla önem verdiğini öne sürmektedir.

Chaebollerin iş grubu biçimleri firmalar arası ilişkilerin Güney Kore'ye özgü bir biçimde gelişmesini sağlamaktadır. Chaeboller, Kore Sanayi Federasyonu (FKI-Federation of Korean Industries) çatısı altında birleşmelerine rağmen, firmalar arasında işbirliğinden çok rekabetin ön planda tutulması, federasyondaki chaebollerin ortak hareket etmesinin önünde engel oluşturmaktadır (Witt, 2014: 227).

Chaebollerde taşeronluk ilişkisi gerektiren işler ise, koordineli piyasa ekonomileri sınıfında değerlendirilen Japon şirketlerindeki gibi sözleşme ağırlı yoluyla gerçekleştirilmemektedir. Chaeboller, taşeronluk gerektiren işleri otorite hiyerarşisi yoluyla koordine etmektedirler. Bu açıdan koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalarla karşılaştırıldığında chaebollerin birbirlerine daha az bağımlı oldukları söylenebilir. Ayrıca Güney Kore iş piyasasının Japonya'ya oranla daha düzensiz bir yapı arz etmesi, chaeboller arasındaki iş ağlarını daha az önemli kılmaktadır. Chaebollerin aralarındaki iş ağlarının zayıf olması, liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla benzerlik göstermektedir (Hall ve Soskice, 2001: 29; Whitley, 1992: 46).

Japon firmalarıyla karşılaştırıldığında, chaebollerde işçi-işveren bağlılığının daha az olduğu görülmektedir. Chaebollerde üst düzey yöneticiler çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak firma değiştirebilmektedir. Chaebollerin başındaki kişilerin yöneticileri kötü performansları sonucu işten çıkarmaları hayat boyu istihdamın Güney Kore iş piyasası için uygun olmadığı yönünde eleştirilere yol açmaktadır. Bu yönüyle Güney Kore iş sisteminin liberal piyasa ekonomilerine benzediği söylenebilir. Bununla birlikte chaebollerde çalışanların bağlılık düzeylerinin, Anglo-sakson firmalarıyla karşılaştırıldığında daha yüksek, Japon firmalarıyla karşılaştırıldığında ise daha düşük olduğu söylenebilir (Whitley, 1992: 48-9).

Son yıllarda Güney Kore yönetim sisteminde çalışanların karar alma süreçlerine daha fazla dahil oldukları, hiyerarşik yapının katmanlarının ve paternalist yönetim biçiminin azaldığı iddia edilmesine rağmen, değişimin sınırlı kaldığı görülmektedir. İşe alım, terfiler ve ücretlendirme konusunda değişimler yaşanmasına rağmen, terfiler ve ücretlendirmede performans dayalı sistemin hala ikinci planda olduğu ve kıdeme yönelik terfi ve ücretlendirme sisteminin Güney Kore'de baskın sistem olduğu söylenebilir. İşe alımda chaeboller uygun elemanı seçmek için standart testler

uygulamalarına rağmen, firma sahibi aile üyelerinin seçim kararları halen geçerlilik taşımaktadır (Witt, 2014: 222-3).

Soskice (2000: 170), koordineli piyasa ekonomilerinin iki değişik tipte ortaya çıktığını öne sürerek, ilk gruba Kuzey Avrupa ülkelerini, ikinci gruba ise Japonya ve Güney Kore'yi dahil etmiştir. Buna rağmen chaebollerin koordinasyon ilişkileri dikkate alındığında, Hall ve Soskice'in (2001) iki kapitalist ekonomik modelinin de Güney Kore'yi tam olarak açıklayamadığı görülmektedir.

Sendikacılık anlayışının genel olarak işletme düzeyinde oluşması chaebollerin koordineli piyasa ekonomilerine yaklaştırmasına rağmen, işçi sendikalarının zayıf olması ve toplu pazarlığın merkezi bir özellik arz etmemesi Güney Kore iş sistemini bu ekonomilerden farklılaştırmaktadır. Chaebollerde işe alma ve çıkarmanın koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalardan daha kolay olması, Güney Kore iş sisteminin liberal piyasa ekonomileriyle benzeşmesini sağlamaktadır. Buna rağmen chaebollerin örgütsel yapılarının farklı olması liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla tam olarak uyuşmamaktadır.

Chaebollerde mesleki eğitim ve geliştirme uygulamaları koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalarda olduğu gibi süreklilik arz etmemektedir. Eğitim ve geliştirmeye yüksek bütçeler ayrılmaması liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla benzerlik göstermesine rağmen chaebollerin iş başında eğitim ve sınıf eğitimi uygulamaları koordineli piyasa ekonomilerindeki firmalarla benzer özellikler göstermektedir.

Chaebollerin şirket yönetimi, örgütsel yapıları ve karar alma mekanizmaları tek taraflı kontrol altında olduğundan liberal piyasa ekonomilerindeki firmalarla benzer özellikler göstermektedir. Uzun dönemli iş sözleşmelerinin ve hayat boyu istihdam anlayışının chaebollerde benimsenmemesi, Güney Kore iş sisteminin koordineli piyasa ekonomilerinden farklılaşmasına yol açmaktadır. Ücretlendirme ve terfiler üzerinde kıdemin performanstan daha önemli olması ise Güney Kore iş sistemini koordineli piyasa ekonomilerine yaklaştırmaktadır. Kurucu aile ve yönetimin bütünleşen yapısı ise Güney Kore iş sistemini iki ekonomik modelden de farklılaştırmaktadır. Chaebollerdeki yönetim-çalışan ilişkileri ve çalışan bağlılığı koordineli piyasa ekonomilerindeki

firmalardan daha zayıftır. Buna rağmen liberal piyasa ekonomileriyle karşılaştırıldıklarında firmaya bağlılığın daha güçlü olduğu söylenebilir.

Güney Kore iş sistemi, chaebollerin stratejilerini devlet politikalarıyla uyumlu bir şekilde geliştirerek büyümeleriyle şekillenmiştir. Whitley'in (1999: 43) belirttiği gibi devletin ekonomik gelişim açısından chaebollere ayrıcalık tanınması, Güney Kore devleti ve chaeboller arasındaki bağı güçlü kılmaktadır. Buna rağmen, chaebollerde işçiler ve işverenler arasındaki bağıllık düzeyi dikey örgütlenme modelinin baskın olması nedeniyle düşüktür.

Amsden (1989: 9) İkinci Dünya Savaşı öncesinde Japonya'daki zaibatsu* sisteminin büyüklük ve çeşitlilik açısından chaebol sistemine benzediğini ifade etmiştir. Buna rağmen, Whitley (1992: 44-5), chaebollerdeki aile bağları ve karar alma mekanizmalarının zaibatsu sisteminden bile daha güçlü olduğunu iddia etmektedir. Chang (2003: 171) ise Japon firmalarında görülen profesyonel yönetim anlayışının chaebollerde olmadığını ve başkanın gerektiğinde iş gruplarına bağlı ve yasal olarak bağımsız olan firmaların kararlarına bile etki edebildiğini söylemektedir.

Whitley (2007: 44), baskın devlet mekanizmasının Güney Kore'de işçi sendikalarının örgütlenme şekline etki ettiğini öne sürmektedir. Güney Kore devleti endüstri düzeyinde sendikacılığın önüne geçerek, işletme düzeyinde sendikacılığı teşvik etmiş ve işçi sendikalarının, devletin chaebollerin gelişimi üzerindeki politikalarını tehdit etmesini engellemiştir. Lee (2011: 291) Samsung, LG gibi chaebollerin sendikasızlaştırma politikalarını benimsediğini ifade ederek, işçi sendikalarının etkisizleştirildiğini ortaya koymaktadır.

* Zaibatsu, Meiji döneminden (1868) İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar olan dönemde Japonya ekonomisinde etkili olan finans ve sanayi şirketlerini tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

Tablo 1. Kapitalizmin Türleri Yaklaşımı ve Güney Kore

	LPE	KPE	Güney Kore
Toplu Pazarlık	Firma düzeyinde	Endüstri Düzeyinde(Japonya hariç)	Karma sistem
Firmalar arası İlişkiler	Rekabetçi	İşbirliğine dayalı	Rekabetçi
Sendikalaşma oranı	Düşük	Yüksek	Orta düzeyde
Eğitim ve Geliştirme	Genel eğitim anlayışı	Endüstri odaklı eğitim sistemi	Karma sistem
Çalışanlarla ilişkiler	Kâr odaklı	İşbirliği odaklı	Kâr odaklı
İş Sözleşmesi Süreleri	Kısa vade	Uzun vade	Orta vade
Şirket Yönetimi	Tek taraflı-merkezi-Hiyerarşik karar alma mekanizması	Vasıflı çalışanlar ve orta kademe çalışanlar karar alma sürecinde etkin	Tek taraflı-Kurucu başkanın karar alma önceliği
Ücretlendirme	Peformans odaklı	Kıdem odaklı	Karma Sistem(Kıdem daha önemli)

Kaynak: Bu tablo Hall ve Soskice (2001), Whitley (1999, 2007) ve Amable'dan (2003) yararlanılarak tarafımızdan oluşturulmuştur.

Witt (2014: 217-8), Güney Kore iş sisteminin Japon sistemiyle benzerlikleri olmasına rağmen, iki sistem arasındaki üç temel farklılığa işaret etmektedir. Bunlardan ilki Güney Kore devletinin chaebollerin gelişim sürecindeki baskıcı yapısının, Japonya'dan daha güçlü olmasıdır. İkincisi, chaebollerin yapılanma stratejilerinin büyük aile oluşumlarına dayanmasıdır. Üçüncüsü ise, Güney Kore'deki devlet güdümlü bankacılık sisteminin

Japonya ile karşılaştırıldığında sermaye bölüşümü üzerinde daha doğrudan bir etkiye sahip olmasıdır.

Amable (2003: 22) ise, beş kapitalist modelden biri olarak ifade ettiği Asya kapitalizminin içine Güney Kore'yi de dahil etmektedir. Bu kategoriye dahil olan ülkelerin bilgisayar, elektronik ve makine alanında karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olacaklarını savunmaktadır. Bununla birlikte, emek-ücret bağlamında Asya kapitalizminde çalışanlara istihdam güvencesi sağlandığını belirtmiştir. Bu genelleme Güney Kore bakımından geçerlilik taşımamaktadır. Japon firmalarındaki hayat boyu istihdam anlayışının chaeboller tarafından benimsenmemesi ve chaebollerin otorite hiyerarşisine önem vermeleri Güney Kore'de çalışanlar açısından istihdam güvencesi olmadığını göstermektedir (Whitley, 1992: 48; Whitley, 2007: 94).

Witt (2014: 224), chaebollerin hayat boyu istihdam anlayışının Japon firmalarına oranla daha esnek bir modelini uyguladıklarını ifade etmiştir. Ancak 1997 yılında yaşanan Asya Krizi sonrasında bu modelin tamamen terk edildiğini öne sürmektedir. Chaebollerin çalışanlarıyla kısa ve orta dönemli iş sözleşmeleri yaptıkları, Japon firmalar ile karşılaştırıldığında sözleşme sürelerinin çok kısa olduğu, ABD firmalarıyla karşılaştırıldığında ise sözleşme sürelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. 2010 yılında kısa ve orta dönemdeki iş sözleşmelerinin ortalama süresi ABD'de 4.4 yıl olarak belirlenmişken, Güney Kore'de bu süre 6.2 yıldır (ABD Çalışma Bakanlığı 2010 ve Güney Kore Çalışma ve İstihdam Bakanlığı 2012'den aktaran Witt, 2014: 224).

Whitley (1999) altı sınıfa ayırdığı iş sistemi modellerinden devlet temelli iş sistemlerinin içine Güney Kore'yi dahil etmiştir. Chaebollerin devlet destekli kredi alımlarını ve devlet-chaebol ilişkisinin güçlü olduğunu ifade etme amacıyla yaptığı bu sınıflandırma 2000'li yılların başına kadar olan dönemde açıklayıcı olmasına rağmen, inovasyon sistemlerinin önem kazanması ve organizasyon yapılarının sürekli değişen yapısının etkisiyle geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Whitley'in (2007), devlet temelli iş sistemlerini kendi yaklaşımından çıkarması ve yerine eklemiş olduğu üç yeni sistem bu durumla yakından ilişkilidir.

Amable'ın (2003: 91), 21 OECD ülkesini baz alarak yapmış olduğu analiz ise Asya kapitalizminin genel özelliklerini açıklama konusunda yetersiz kalmaktadır. OECD ülkeleri kısıtını koyması araştırmayı Avrupa ülkeleri açısından işlevsel kılmasına

rağmen, Asya kapitalizmini Japonya ve Güney Kore örnekleri üzerinden açıklamaya çalışması araştırmanın en temel sorunlarından biri olarak görülebilir. Bununla birlikte Asya kapitalizmini Japonya merkezli düşünerek hareket etmesi, Güney Kore için geçerli olmayan genellemeler yapmasına neden olmuştur.

Kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımları çerçevesinde Güney Kore iş sistemini karşılaştırmalı olarak incelemek, kapitalist ekonomiler içinde Güney Kore'nin yerini saptamayı kolaylaştırmaktadır. Buna rağmen, Hall ve Soskice'in yaklaşımı sınıflandırmayı iki ekonomik modele indirgediğinden Güney Kore iş sistemini bu ekonomik modeller içerisinde değerlendirmek mümkün olmamıştır. Buna rağmen, firmaların koordinasyon sorunlarını çözmek amacıyla beş alanda geliştirmeleri gereken ilişkiler chaeboller açısından değerlendirildiğinde, Güney Kore iş sisteminin hem liberal piyasa ekonomilerinin hem de koordineli piyasa ekonomilerinin özelliklerini taşıdığı belli alanlar görülmüştür. Bu yüzden, kapitalizmin türleri yaklaşımına göre Güney Kore'yi iki ekonomik modelin de bazı özelliklerini taşıyan karma bir model olarak değerlendirmek mümkündür.

Whitley'in ulusal iş sistemleri yaklaşımı ve Amable'ın kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımı, kapitalizmin türleri yaklaşımına göre Güney Kore açısından daha geniş bir değerlendirme imkanı sunmuştur. Whitley'in geliştirmiş olduğu sekiz model çerçevesinde iş sistemlerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmek Güney Kore iş sisteminin dinamiklerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmuştur. Amable'ın kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımında yaptığı sınıflandırma, Whitley ile karşılaştırıldığında Asya ülkelerinin analizi açısından yetersiz kalmıştır. Amable'ın Japonya merkezli Asya kapitalizmi modeli ortaya koyması, Asya'nın diğer gelişmiş kapitalist ekonomilerini devre dışı bırakmasına neden olmuştur. Buna rağmen beş kurumsal alanda yapmış olduğu analiz ve Güney Kore'yi de bu analiz içinde değerlendirmesi, kapitalist ekonomileri karşılaştırmalı olarak inceleme fırsatını sunmuştur.

BÖLÜM 2: GÜNEY KORE’NİN SİYASİ, EKONOMİK VE TOPLUMSAL YAPISI VE GENEL ÖZELİKLERİ

2.1. Güney Kore’nin Siyasi Yapısı

Kore^{*}, etnik kimliğini, sınırlarını, dilini ve kültürel yapısını uzunca bir süre koruyabilmiş ve istikrarlı bir şekilde bu yapıyı sürdürebilmiş olan köklü bir devlettir. Çin, Kore üzerinde belli dönemlerde siyasi ve kültürel anlamda baskı kurmuş olmasına rağmen, Kore bağımsız yapısını sürdürebilmiş ve kendi değerlerini muhafaza edebilmiştir. İnsan, kültür ve dil anlamında homojen bir yapı arz eden Kore, coğrafi konumu itibariyle Çin ve Japonya gibi güçlü devletler tarafından çevrelenmiştir (Cumings, 2010: 39; Tiku, 2008: 195).

Kore’nin yakın tarihine bakıldığında, özellikle 19. yüzyılın ortalarına kadar, küresel anlamda siyasi, ekonomik ve toplumsal ilişkilerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Bu döneme kadar Doğu Asya’yı ayrı bir yerde tutarsak, dünyanın geri kalan kısmının Kore lider ve elitleri için pek bir önem arz etmediği söylenebilir. 19. yüzyılda uluslararası güçlerin iç işlerine müdahale etmesini engelleyen Kore, Çin ile kültürel anlamda etkileşim içinde olmasına rağmen dünyanın geri kalanıyla ilişkilerini sınırlandırmıştır (Moore, 2007: 79; Seth, 2010: 9).

Bu sınırlı ilişkileri ve dış dünya ile bağlarının zayıf olması sebebiyle soyutlanmış krallık olarak isimlendirilen Kore, 20. yüzyılda siyasi, iktisadi, kültürel ve toplumsal anlamda hızlı ve köklü değişimler yaşamıştır. Kore’nin modernleşme sürecine girmesi, geleneksel yapısında değişimler yaşamasını gerektirdiğinden, bu dönüşüm bir hayli zor olmuştur. Bu dönem iç savaş, yoksulluk, ideolojik uyuşmazlıklar ve sömürü gibi sorunları beraberinde getirmiştir (Kim, 2006: 9).

2.1.1. Chosun Feodal Sistemi

14. yüzyıldan 1910 yılındaki Japon işgaline kadar olan dönemde Yi Hanedanlığı tarafından katı Konfüçyanist kurallarla yönetilmekte olan ve toplumsal yapısında

* Çalışmanın bazı bölümlerinde kullanılan Kore ifadesi bölünmeden önceki Kore’yi ifade etmek ya da Kore toplumunun genel yapısı hakkında bilgi vermek adına kullanılmıştır. Bu çalışma Güney Kore temelinde şekillenmesine rağmen, Kore ifadesi uluslararası literatürde de bu yönde kullanıldığından Türkçe kullanımının da bu yönde olması uygun görülmüştür.

Konfüçyanizmin etkileri fazlasıyla hissedilen Kore bir Chosun feodal krallığıydı. Chosun feodal sisteminin yapısı hiyerarşik, otoriter ve sınıfsal bir özellik arz ederken, bu sistemde hiyerarşik olarak en tepeden en aşağıya doğru yangban (hükmeden sınıf), chungin veya seoin (orta sınıf), sangmin (köylü çiftçiler ve zanaatkarlar) ve chonmin (sosyal haklardan mahrum kişiler) sınıfları bulunmaktaydı. 1392-1910 yılları arasında hüküm süren Chosun Hanedanlığı'nın benimsediği devlet sistemi ve sosyal sistem Konfüçyanist temelli bir yapı arz etmiştir (Kwon ve O'Donell, 2001:16; Tiku, 2008: 195).

Sivil ve askeri güçler şeklinde iki gruptan oluşan yangban sınıfı Koryo döneminin sonları Chosun döneminin başlarında şekillenmiş ve Chosun döneminin ortalarında, ülkedeki siyasi ve sosyal liderlik kavramıyla birlikte anılır olmuştur. Orta sınıf olarak tabir edilen chungin, vergi memurları ve muhasebeciler, sanatçılar, mimarlar ve doktorlar gibi sınıfları içine almaktaydı. Yangban sınıfı, chungin sınıfının yeteneklerine bağlı bir konumdaydı. Nüfusun önemli bir kısmı sangmin diye tabir edilen halk tarafından oluşmaktaydı. Bu sınıftaki kişiler ise madenciler, yapı ustaları, askerler, çiftçiler ve sokak tüccarları gibi meslek gruplarından oluşmaktaydı ki Konfüçyanizme göre devletin oluşmasında bu grup önemli bir etki yaratmıştır. Bu sınıfların en altında ise chonmin denilen grup bulunmaktaydı. Bu grubun üyelerini ise hamallık, hayat kadınlığı, cellatlık ve yer altı işçiliği gibi mesleklere sahip kişiler oluşturmaktaydı (Pratt, 2006: 154-5).

2.1.2. Japon İşgali Yılları

1868 yılına kadar süregelen Tokugawa dönemi boyunca Japonya Kore'ye müdahale etmemesine rağmen, Kore'yi her zaman gözetimi altında tutmuştur. Kore'nin 1910 yılında Japonya tarafından işgal edilmesiyle Kore halkı için sömürge yılları başlamıştır (Moore, 2007: 80).

Kore, Chosun hanedanlığının yıkılmasıyla 35 yıl sürecek olan Japon hakimiyeti altına girmiştir. Bu süre içinde Japon sömürü politikasının farklı boyutları ortaya çıkmıştır. Öyle ki, ilk on yıllık dönem Japon askeri hükümetinin katı uygulamalarıyla geçmişken, ikinci on yıllık dönem ilk on yıllık döneme oranla daha rahat geçmiş, son on beş yıllık dönem ise özellikle İkinci Dünya Savaşı dönemine denk geldiğinden hem Japon

vatandaşları hem de Kore vatandaşları için siyasi ve toplumsal olarak çok sıkıntılı geçmiştir (Peterson ve Margulies, 2010: 141-2).

Kore'nin 1910-1945 yılları arasındaki dönemi Japon sömürgeci olarak geçirmesi, 20. yüzyılda Kore'nin gelişimi ve değişimi üzerinde önemli etkiler bırakmıştır. Japonya sömürgeci rejimi süresince ekonomi, eğitim ve yönetim anlamında Kore'yi baskı altında tutmuştur. Japon egemenliğinin ilk on yıllık dönemi, siyasi ve kültürel baskılar sebebiyle Kore halkı tarafından karanlık dönem olarak anılmaktadır. Bu dönemde sıkı bir denetim mekanizması altında kalan Kore halkı, siyasi anlamda herhangi bir organizasyona katılma ya da alenen siyasi düşünce ifade etme konusunda büyük sıkıntılar yaşamıştır (Seth, 2010: 43-45).

Japon işgali, Koreliler tarafından sömürü ve baskı dönemi olarak adlandırılmasına rağmen, işgal dönemi içinde Kore'nin modernizasyonu açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bir diğer deyişle Japonlar, Kore'yi sömürge altında tuttukları dönemde, Kore'nin modernizasyon sürecini hızlandırmışlardır (Peterson ve Margulies, 2010:145).

Bu açıdan değerlendirildiğinde, Japon işgali dönemindeki modernizasyon çalışmalarının Kore'ye olumlu katkılar yaptığı söylenebilir. Kore'nin Japon sömürgeci olduğu dönemde, karayolu ve demiryolu yapımı hızlanmış, sanayileşme teşvik edilmiş, mevcut finans ve posta hizmetleri düzenlenmiştir. Bunlara ek olarak, telefon ve telgraf ağı genişletilmiş ve limanlar modernize edilmiştir. Bu alanlarda yapılan düzenlemeler Kore'nin gelişim süreci hızlandırmıştır. Aynı zamanda Kore'nin madencilik, kimya, hidroelektrik gibi endüstri sahalarına yatırım yapan Japonya, 1921 yılında 49.000 olan Kore'deki fabrika işçilerinin sayısının, 1925'te 80.000'e, 1930 yılı itibarıyla da 102.000'e çıkmasını sağlamıştır (Moore, 2007: 81; Pratt, 2006: 211).

Japonya'dan bağımsızlığını kazanmasının ardından, Kore tarihinin en acı olaylarından birini yaşayarak bölünmeye gitmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası oluşan iki kutuplu dünya temelinde, bölünmesinde tohumları atılmış ve Kore Savaşı patlak vermiştir (Seth, 2010: 83).

2.1.3. Kore Savaşı

Kore'nin Japonya'dan bağımsızlığını kazanması 1945 yılının Ağustos ayında gerçekleşmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın Kore yarımadasında yaşanmamış olması, bombaların savaş sonrası yaratacağı tahribatın önüne geçmiştir. Bununla birlikte Kore

halkı, savaşın yaşandığı ve etkilerinin had safhada hissedildiği bölgelerde yaşamak zorunda olduklarından savaşın olumsuz havasından etkilenmişlerdir (Peterson ve Margulies, 2010: 179).

Kore'nin bağımsızlığını elde etmiş olması olumlu bir durum gibi gözükmesine rağmen, ülkenin bölünmeyle sonuçlanacak bir dönemin içine girmesi bağımsızlığını kazanmasının ardından hızlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından müttefiklerin arasındaki anlaşmazlıklar, ABD ve Sovyetler Birliği'nin arasında oluşan rekabet ortamı ve Kore ulusal hareketinin dağınık yapısı bölünmeye götüren nedenler olarak özetlenebilir. 1953 yılında savaşın sona ermesiyle birlikte, Güney Kore* hem siyasi arenada hem de toplumsal anlamda bir çok zorlukla karşı karşıya kalmıştır (Chung, 2007: 12; Seth, 2010: 83).

Kore 7. yüzyıldan bu yana üniter yapısından ödün vermediğinden dolayı bölünme Koreliler için öngörülen bir durum olarak görülmemiştir. Bununla birlikte bölünmenin ardından Kore milliyetçi hareketi kendi içinde bölünmüştür. Komünizm yandaşı vatandaşlar, Japonya tarafından bastırılmış, tutsak edilmiş ve ölümlerle cezalandırılmıştır. Kore Savaşı hem bir iç savaş niteliğine bürünmüş hem de Soğuk Savaş döneminde uluslararası platformda birbirleriyle yarışan süper güçlerin çatışması şeklinde ortaya çıkmıştır. Savaşın sonuçları yalnızca savaşa dahil olan kesimi etkilememiş, savaş sonrası dünyaya gelmiş olanlar dahil olmak üzere bütün Kore halkı savaşın sonuçlarından olumsuz yönde etkilenmiştir. Savaşın iki tarafı da, bir diğer deyişle hem Güney Kore hem de Kuzey Kore savaştan ağır bedeller ödeyerek ayrılmış ve bölünmenin ardından siyasal, sosyal ve ekonomik anlamda farklı yapılanma modelleri sergilemişlerdir (Peterson ve Margulies, 2010: 208; Seth, 2010: 85).

2.1.4. Modern Güney Kore

Hızlı değişim, Güney Kore'nin tarihsel, ekonomik ve toplumsal anlamda gelişmesini sağlayan ana faktörlerden bir tanesidir. Bunu daha somut bir şekilde ifade edecek olursak, Japonya'nın 90 yılda ulaştığı olduğu üretim düzeyine, Güney Kore 25 yılda

* Uluslararası kaynaklarda Kore Cumhuriyeti ifadesine de fazlasıyla yer verilmiş olmasına rağmen, bu çalışmada Güney Kore ifadesi tercih edilmiştir. Buna ek olarak, Güney Kore ifadesi genel olarak 1948 sonrası süreçteki gelişmeleri, bir diğer deyişle Kuzey ve Güney olarak Kore'nin iki ayrı idari yapılanmaya gittiği dönemden sonrasını anlatmak için kullanılmıştır.

ulaşmış ve önemli bir gelişim örneği sergilemiştir. Güney Kore'nin göstermiş olduğu bu hızlı gelişmenin arkasında farklı faktörler bulunmaktadır. Devletin ekonomiye aktif bir şekilde müdahil olduğu bir dönemde, ihracat odaklı büyüme sağlanmış ve bu durum Güney Kore'nin ekonomik yükselişini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde Güney Kore'nin gelişiminin arkasındaki temel öğeler milliyetçi ekonomik gelenek, devletin ekonomik gelişim sürecine büyük ölçüde müdahale etmesi, oligopol iç ekonomik dinamiklerin gücü ve neo-merkantilist politikalar olarak özetlenmektedir. Bu yapının ülkenin gelişimine ön ayak olan ana faktörleri oluşturduğu ifade edilmektedir (Kim, 2006: 10; Li, 2002: 20).

Kore Savaşı'nın ardından Güney Kore devleti, ülke ekonomisini tamamen kontrol altına alarak politikalarını bu doğrultuda gerçekleştirmiştir. 1948 yılında ülkenin başına geçen ve 1960 yılına kadar iktidarda kalan Syngman Rhee yönetiminde, devlet baskı rejimi temelinde siyasi bir yapılanmaya gitmiş, 1961 yılında Park Chung Hee'nin başkanlık görevini devralmasıyla büyük aile şirketleri olan chaebollerin kurulmaları teşvik edilmiş ve bu şirketlere finansal destek sağlanması Güney Kore'nin hızlı ve ihracata dayalı sanayileşme hamlesi gerçekleştirmesine katkı sağlamıştır (Feenstra ve Hamilton, 2006: 56; Pratt, 2006: 264-5).

Buna rağmen, Güney Kore'de siyasi anlamda 1980'li yılların sonlarına kadar demokratikleşme adına somut adımların atılmadığı görülmektedir. 1987 yılında Demokratikleşme Bildirisi ilan edilmiş ve 1988 yılında Roh Tae Woo'nun yönetime geçmesiyle Güney Kore yeni bir döneme girmiştir. 1992 yılında Kim Young Sam'in başkanlığa seçilmesiyle Güney Kore tarihinin ilk askeri geçmişe sahip olmayan başkanını seçmiş ve bu dönemde teknolojik gelişim ve inovasyon temelinde ekonomik dönüşüm hamlesi yapılmıştır. 1997 Asya ekonomik krizini takiben demokratik reform sözüyle göreve gelen Kim Dae Jung, yaşanan yolsuzluk olaylarının üzerine gitmiş ve chaebolleri kontrol altına almak adına bir dizi politikalar uygulamış ve Güney Kore siyasi tarihinin önemli değişimler yaşamasını sağlamıştır. 2003 yılında Roh Moo Hyun'un başkanlık koltuğuna oturmasıyla birlikte geçirilen siyasi dönem, büyük oranda siyasi çekişmelere sahne olmuş ve bu dönemde Güney Kore adına olumlu bir tablo oluşmamıştır. 2008 yılında yönetimi devralan Lee Myung Bak ekonomiyi daha iyiye götürme ve Kuzey Kore'ye karşı katı bir tutum benimseme sözünü vermiş ve bu yönde politikalar uygulamaya çalışmıştır. Lee Myung Bak döneminde etkili devlet politikaları

dahilinde inovasyon ve eğitim alanında atılımlar gerçekleştirilmiştir (Peterson ve Margulies, 2010: 232-244; Schüller vd., 2012: 119).

2.2. Güney Kore'nin Ekonomik Durumu

Güney Kore'nin ekonomik gelişim süreci farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. 1960'lı yılların başından itibaren Güney Kore'nin göstermiş olduğu ekonomik başarı, devletin politikalarına, dış faktörlere, chaebollere, yönetim anlayışına ve iyi eğitilmiş nüfusa kadar bir çok faktöre bağlanmıştır. Bununla birlikte, zaman içinde bu faktörlerin bazılarının daha çok etkili olduğu bazılarının ise dönemsel değişiklikler doğrultusunda etkisini kaybettiğini söylemek mümkündür.

Güney Kore'nin ekonomik gelişim dönemleri incelendiğinde üç temel dönem göze çarpmaktadır. Bu dönemler ihracata dayalı sanayileşme dönemi, demokratikleşme dönemi ve Asya Krizi sonrası dönemdir.

2.2.1. İhracata Dayalı Sanayileşme Dönemi

20. yüzyılda Kore, ekonomik ve toplumsal anlamda inişler ve çıkışlar yaşamıştır. Japon sömürgesi olduğu dönemde ulusal bağımsızlığını kazanmak adına milliyetçi bir anlayış benimseyen Kore toplumu, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Kuzey Kore ve Güney Kore olarak ikiye bölünmüş ve bu dönemden sonra Güney Kore anti-komünist bir yapılanma içine girerek Soğuk Savaş dönemi boyunca bu doğrultuda hareket etmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Güney Kore ekonomisinin kırılgan bir yapı arz etmesi, devletin kontrolü eline almasına ve baskın ideoloji olarak neo-merkantilizmin benimsenmesine neden olmuştur. Bu dönemde otoriter devlet yapısı, stratejik ekonomik politikalar, neo-merkantilist ve neo-Konfüçyanist yapı, ucuz ve vasıflı işgücü ön plana çıkmıştır (Kim ve Bae, 2004: 3-12).

Güney Kore devletinin, özellikle 1960'lı yılların başından itibaren uygulamış olduğu, endüstriyel gelişimi teşvik, ihracat temelli sanayileşme, chaebol adı verilen büyük aile şirketlerini kurma, iç piyasada ucuz ve vasıflı işgücü istihdam etme ve yatırımları ulusal çıkarlar ve uluslararası rekabetçilik temelinde yönlendirme politikaları, 1980'li yılların sonuna kadar ülkenin gelişiminde büyük rol oynamıştır (Holliday ve Wilding, 2003: 28). Buna rağmen bu dönem uluslararası literatürde, ihracat odaklı sanayileşme dönemi olarak adlandırıldığından, bu başlık altında gelişmeler özetlenecektir.

Kore'nin sanayileşme sürecine girmesinin başlangıcı olarak sömürge dönemi görülmektedir. İlk modern fabrikalar, ulaşım sistemleri ve okullar, Kore'nin Japon sömürgesi olduğu dönemde inşa edilmiştir. Batı sömürgeciliğinin aksine Japonya, sömürgelerine altyapı ve gelişen endüstriler anlamında büyük katkı sağlamıştır. Bağımsızlığını kazanmış olduğu 1948 yılından 1980 yılına kadar olan dönemde, Güney Kore gelişimini farklı modeller çerçevesinde şekillendirmiştir. Kore Savaşı'na rağmen az da olsa gelişim ve büyüme sağladığı 1948-1958 yılları arasındaki on yıllık dönem, Güney Kore adına ekonomik kalkınma adına ilk adımların atıldığı dönem olarak değerlendirilmektedir. Savaşta büyük kayıplara ve endüstriyel kapasitenin zarar görmesine rağmen, savaşın sona erdiği 1953 yılından itibaren, Birleşik Devletler'in de yardımıyla birlikte Güney Kore ekonomisi toparlanmaya başlamıştır (Vu, 2010: 30-1).

Güney Kore'nin ihracata dayalı ekonomik gelişiminin temel sebeplerinden bir tanesi örgütlü ve güçlü bir işçi grubuna sahip olmamasından kaynaklanmıştır. Konfüçyanizm örgütlenmiş işçi hareketinin oluşmasını engelleyen faktörlerden bir tanesi olmuştur. İhracata dayalı üretim ve sanayileşme stratejileri doğrultusunda işçi örgütlenmeleri iyice zayıflatılmış, yeni düzende istihdam edilecek yeni nesil işçilerin daha iyi çalışma koşullar oluşturmak için hayata geçirmeye çalıştıkları her türlü örgütlenmenin önüne geçilmiştir (Koo, 2001: 23-4).

1960'lı yılların başında Park Chung Hee'nin yönetime geçmesiyle beraber, devletin liderliğinde ihracata dayalı sanayileşme hamlesi gerçekleştirilmiştir. Bu ekonomik ve siyasi atılım, 1961-1972 yılları arasında emek-yoğun bir yapı arz ederken, 1973 sonrası dönemde sermaye-yoğun şekilde gelişim göstermiştir. Park Chung Hee'nin 1961 yılının Mayıs ayında gerçekleştirmiş olduğu askeri darbe ve sonrasında devletin başına geçmesi, Güney Kore'nin gelişimi bakımından bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. 1961-1966 yılları arasında, askeri darbe sonucu başa geçmiş olan General Park Chung Hee ülkenin ilk beş yıllık ekonomik kalkınma planını yürürlüğe koymuştur. Park Chung Hee bu dönemde, fiyat istikrarını amaçlayan, ticaret serbestisi sağlayan ve ihracatı teşvik eden bir dizi makroekonomik politikayı yürürlüğe koymuştur (Landsberg, 1993: 26; Landsbury ve Wailes, 2005: 324; Vu, 2010: 31).

Bu dönemden sonraki on beş yıllık süre zarfında, Güney Kore ekonomisi yüksek oranda büyüme kaydetmiştir. 1965 ve 1980 yılları arasında GSYİH 16 kat artmış, bu on beş

yılın sekiz yıllık döneminde çift haneli büyüme oranları yakalanmıştır. Park döneminde gemi yapımı, kimya ve çelik gibi ağır sanayi hamleleri yapılmış ve bu alanlara önemli ölçüde kaynak sağlanmıştır. 1979 yılında Park Chung Hee'nin suikaste uğradığı döneme kadar, Güney Kore ekonomik anlamda kendine yeten bir ülke olmayı başarabilmiştir. 1973-1979 yılları arasındaki Park rejimi döneminde yüksek ekonomik büyüme ve Kuzey Kore'ye karşı ulusal güvenliği sağlayabilmek adına baskıcı devlet politikaları devam ettirilmiştir (Rhee, 1994: 59; Vu, 2010: 31).

Güney Kore'nin hızlı büyüme ve sanayileşmesindeki önemli faktörlerden bir tanesi de serbest ticaret politikalarına dayalı ihracat odaklı gelişim hamlesidir. Güney Kore'nin ekonomik gelişim sürecinde önemli bir rol oynamış olan ihracat odaklı sanayileşme hamlesinin ilk aşamasının en önemli hedefi, ucuz ve çok sayıda emeğin, hafif üretim sanayi için emek-yoğun üretim temelinde kullanılmasından ileri gelmiştir. Emek yoğun biçimde faaliyet yapmakta olan hafif sanayi çoğunlukla basit teknolojilerin kullanıldığı küçük işletmelerden müteşekkil bir yapı arz etmiştir. Bu küçük işletmelerin birbirleriyle fazlaca rekabet içinde olmaları, devletin önünde örgütlü iş grupların oluşmasını engellemiş ve devlet böylelikle politikalarını uygulama adına fazlaca manevra alanı bulmuştur. İhracata dayalı gelişimin ikinci aşamasında ise, ağır sanayi ve kimya sanayi ön plana çıkmıştır. 1973 yılından itibaren ağır sanayi ve kimya sanayi, bağımsızlık ve ekonomik dengenin sağlanması anlamında devlet tarafından teşvik edilmeye başlanmıştır. Ekonomik hedeflere ulaşma doğrultusunda yeni doğmakta olan sanayi kuruluşlarını koruma amaçlı düzenlemeler yapılmış ve devlet tekelci üretim anlayışını cesaretlendirmiştir (Landsberg, 1993: 30; Lee ve Lee, 2004: 143-4).

Devletin ekonomik anlamda büyüme hedefi güttüğü 1972-1980 yılları arasındaki dönemde, Güney Kore dünyadaki en üretken ekonomilerden biri olma yolunda büyük bir yol katetmiştir. Bu dönemde yaşanan petrol krizi Güney Kore ekonomisi üzerinde de etkisini göstermiş ve ekonomik büyümeyi yavaşlatmıştır. Bu dönemde GSYİH yıllık büyüme oranları ortalamaları değerlendirildiğinde, Güney Kore % 4 büyüme oranıyla her ne kadar dönemin ilk yıllarıyla kıyaslandığında daha yavaş bir gelişim kaydetmesine rağmen, bir çok ülkeye göre yüksek bir büyüme eğilimi göstermiştir (Chung ve Elchengreen, 2007: 14).

Tablo 2.**Güney Kore'nin 1960-1980 Yılları Arasındaki GSMH Göstergeleri**

Yıl	Kişi başına GSMH (ABD\$)	GSMH(Milyar ABD\$)	GSMH Büyüme Oranı (%)	İşsizlik Oranları (%)
1960	80	1.95	1.1	11.7
1961	82	2.10	5.6	12.2
1962	87	2.31	2.2	9.8
1963	100	2.72	9.1	8.2
1964	103	2.88	9.6	7.7
1965	105	3.01	5.8	7.4
1966	125	3.67	12.7	7.1
1967	142	4.27	6.6	6.2
1968	169	5.23	11.3	5.1
1969	210	6.63	13.8	4.8
1970	243	7.99	7.6	4.5
1971	285	9.37	9.1	4.5
1972	316	10.57	5.3	4.5
1973	396	13.50	14.0	4.0
1974	535	18.55	8.5	4.1
1975	591	20.85	6.8	4.1
1976	800	28.65	13.4	3.9
1977	1,028	37.43	10.7	3.8
1978	1,406	51.96	11.0	3.2
1979	1,662	62.37	7.0	3.8
1980	1,597	60.00	-4.8	5.2

Kaynak: Kwong ve diğ., 2001: 119-120.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, genel GSMH ve kişi başı GSMH 1960 yılından 1980 yılına kadar artış göstermiştir. Genel GSMH ve kişi başı GSMH’de düşüş yaşanan tek yıl 1980’dir. GSMH büyüme oranları, 1960 yılından 1980 yılına kadar dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, 1980 yılı dışarıda tutulduğunda negatif bir gelişim sergilenmemiştir. İşsizlik oranları ise 1961 yılından 1979 yılına kadar azalma eğilimi göstermiş, 1961 yılında % 12.2 olan işsizlik oranı 1978 yılında % 3.2’ye kadar düşmüştür. Tablo 2’deki göstergeler ile ilgili genel bir değerlendirme yapıldığında, 1980 yılına kadar GSMH ve işsizlik oranları açısından olumlu gelişmeler yaşandığı söylenebilir. 1980 yılında GSMH oranlarında düşüş görülmesi ve GSMH büyüme oranının negatif bir eğilim

sergilemesi ve 1979-1980 yıllarında işsizlik oranlarında artışların yaşanmasının temel nedeni olarak Güney Kore’de yaşanan siyasi huzursuzluk ortamı ve 1979 yılında ikinci petrol krizinin patlak vermesi gösterilebilir.

1980’li yılların başlarında Güney Kore ekonomisi yavaş büyüme, yüksek enflasyon ve dış borçlanmada meydana gelen artışlarla sarsılmıştır. Devlet bu dönemde piyasa güçleri ve özel teşebbüslere daha fazla önem vermeye başlamış ve nihayetinde bu durum liberalizasyon sürecinin önünü açmıştır. Bu bağlamda devlet bankaların yönetimi üzerindeki kontrolünü kaldırmış ve banka hisselerini kamuya satma yoluna gitmiştir. Bununla birlikte 1980’li yılların başından itibaren Güney Koreli üretici firmalar, gerek hammadde ihtiyaçlarını rahatça karşılamak gerekse dış piyasalara kolay erişim sağlayıp ihracat ağlarını genişletmek amacıyla yurtdışına açılmaya başlamışlardır (Guillen, 2001: 48; Kwong ve diğ., 2001: 134).

2.2.2. Demokratikleşme Dönemi

Demokratikleşme dönemi öncesi ele alındığında Güney Kore devletinin ekonomi politikalarında önemli bir rol üstlendiği ve otoriter bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu dönemde devlet ekonomik gelişim ve büyüme adına katı politikalar uygulamış, işverenler ve işçiler devletin denetimi altında kalmışlardır (Kim ve Bae, 2004: 12)

Güney Kore demokratikleşme dönemiyle birlikte ekonomik olarak yeni bir yapılanmaya gitmiştir. Bu dönemde chaebollerin gücünü denetim altına almak ve işçiye daha özgür bir hareket alanı yaratmak isteyen devlet, demokratikleşme adına düzenlemeler yapmıştır. Aynı zamanda teknolojinin Güney Kore’nin ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırılması ve ekonomik büyüme amaçlı karma bir ekonomik model benimsenmesi bu dönemin başında yaşanan önemli gelişmelerdir. 1990 yılında geliştirilen 7 yıllık ekonomik plan çerçevesinde yüksek teknolojiyi teşvik etmek ve büyüme sağlamak demokratikleşme döneminde devletin benimsediği ana gündem maddeleri olmuştur (Bedeski, 1994: 81).

Tablo 3.
Demokratikleşme Sürecinde Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve GSYİH Büyüme Oranları

Yıl	Kişi Başına Düşen Milli Gelir (\$)	GSYİH Büyüme Oranı (%)
1989	5,418	6.8
1990	6,147	9.3
1993	8,177	6.3
1996	12,197	7.2
1997	11,176	5.8

Kaynak: Bank of Korea, The Korean Economy, May 2014.

Demokratikleşme döneminin beraberinde getirdiği diğer bir önemli gelişme de Güney Kore'nin ekonomik performansı yükseltmek adına bir dizi yenilikçi politikayı uygulaması olmuştur. 1991 yılından itibaren ekonominin yeniden canlanmasını sağlamak ve rekabetçiliği artırmak, Güney Kore'nin ulaşması gerekli olan hedefler olarak belirlenmiştir. Kim Young Sam hükümetinin 1994 yılında ekonomik gelişim ve yönetim modelini eski yapısından kurtarmak amacıyla sunmuş olduğu küreselleşme modeliyle birlikte ekonomi politikalarında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu dönemde devletin ekonomik alandaki yanlışlarının önüne geçmek ve Güney Kore ekonomisinde devletin etkisini azaltmak amacıyla ekonomik anlamda liberal politikalar uygulanmıştır. Bununla birlikte demokratikleşme dönemi, Güney Kore devletinin chaeboller ve diğer işletmelerin arasında oluşan ekonomik eşitsizlikleri azaltmak adına çaba gösterdiği bir dönem olmuştur (Li, 2002: 190).

Bu dönemde vuku bulmuş ve küresel ölçekte etkileri olan gelişmelerden Gümrük Sözleşmeleri ve Ticaret Anlaşmasının 1 Ocak 1995 tarihinde Dünya Ticaret Örgütü'ne dönüşmesiyle daha serbest bir düzenleme alanı yaratılmış ve üye ülkelere, ulusal ekonomilerin daha rekabetçi olabilecekleri bir yapı sunulmuştur. Bununla birlikte Güney Kore devlet başkanı Kim Young Sam'in, Güney Kore'yi OECD'nin önde gelen ekonomilerinin arasına katma düşüncesiyle yürütmüş olduğu aktif projeler başarıya ulaşmış ve Güney Kore'nin OECD'ye üyeliği 1996 yılında resmen başlamıştır (Lee and Lee, 2003: 506-7).

1997 yılına kadar olan dönemde Güney Kore ekonomisi adına olumlu gelişmeler yaşanmışken, Asya krizinin yaşanması sonucunda bu olumlu tablo sarsılmış ve Güney

Kore ekonomisinin IMF’den kurtarma paketi alacak duruma gelmesi itibar kaybı olarak nitelendirilmiştir (Kim ve Bae, 2004: 4).

2.2.3. Asya Ekonomik Krizi Sonrası Dönem

Güney Kore’nin ekonomik gelişim seyrine etki eden en önemli gelişmelerden biri 1997 yılında patlak vermiş olan Asya ekonomik krizidir. Krizle beraber ortaya çıkan genel düşüncelerden bir tanesi, Güney Kore ekonomik modelinin, piyasa ekonomisi mantığıyla hareket etmekten ziyade ulusal çıkarlar temelinde devlet müdahaleciliğini savunan anlayışının geçerliliğini yitirdiği olmuştur. Buna karşın bir diğer karşıt görüş, Güney Kore’nin yanlış zamanda ve aşırı bir şekilde liberalizasyon sürecine girmesinin doğru bir yaklaşım olmadığını ortaya atmıştır. 1997 yılında Güneydoğu Asya’da başlayan ve sonrasında Güney Kore’nin de içinde bulunduğu diğer Asya ülkelerine sıçrayan ekonomik kriz, Güney Kore’nin büyük bir ekonomik daralma sürecine girmesine sebep olmuştur. 1990’lı yılların sonunda Güney Kore ekonomisi krizin etkisiyle giderek daha zayıf bir duruma gelmiştir (Lynn, 2007: 64-5; Tiku, 2008: 206).

Güney Kore’nin krizden etkilenmesine neden olan en önemli sebeplerden biri olarak chaebollerin finansal yapılarının istikrarsız olması ve kötü yönetim şekilleri gösterilirken, diğer bir sebep olarak ise yüksek oranda kısa dönem borçlanma gösterilmiştir (Feenstra ve Hamilton, 2006: 56; Tiku, 2008: 206). Mc Lean (2001: 61), Güney Kore ekonomisinin krizden etkilenmesinin temel nedeni olarak chaebollerin finansal anlamda kötü yönetilmelerini göstermektedir.

Chaebollerin ekonomik olarak güçlü bir yapıya sahip olmaları ve başarısızlığa uğramalarının mümkün olmadığı görüşü, Asya ekonomik kriziyle beraber sarsılmıştır. 1997 Asya ekonomik krizi öncesi dönem mercek altına alındığında, karşılıksız kredi alımının ve dış borçlanmanın hızlı bir şekilde artması ve finansal dengenin kısa dönem borçlanma ile sağlanmaya çalışılması sonucunda Güney Kore ekonomisinin krizin etki alanı içine girdiği görülmektedir. Kriz sonrası dönemde IMF ile yapılan stand-by anlaşması sonucunda makroekonomik istikrar, yapısal reform, sermayenin liberalizasyonu gibi bir dizi uygulama Güney Kore tarafından uygulamaya konulmuştur. (Li, 2002: 215).

IMF’nin kurtarma paketi, Güney Kore ile beraber 1990’lı yılların başında Doğu Asya ekonomik mucizesinin önemli aktörlerinden olan ve Asya ekonomik krizinden etkilenen

Tayland ve Endonezya’da da uygulanmıştır. Buna rağmen, Güney Kore o dönemde dünyanın en büyük on birinci ekonomisi olması ve Japonya dışarıda tutulduğunda 1996 yılında Asya ülkelerinin içinde OECD’ye üye olan ilk ülke olması sebebiyle IMF’nin kurtarma paketinden yararlanması şaşırtıcı bir durum olarak görülmüştür (Shin, 2003: 171).

Asya krizi sonrası IMF tarafından sunulan bu paket, geleneksel Güney Kore ekonomik modelinin tam anlamıyla dönüşüme uğraması anlamına gelmiştir. Bir diğer deyişle bu dönemde, Güney Kore’den reformist bir ekonomik anlayışla dönüşüm yaşaması beklenmiş ve devlet-şirket arasındaki yakın bağın kopması, uluslararası finansal piyasalarla ulusal ekonominin bütünleşmesi, Güney Kore chaebol sisteminin büyümesinin önündeki engellerin kaldırılması ve iç piyasalara yabancı yatırımların girmesinin kolaylaştırılması gibi bir takım hedefler konulmuştur (Crotty ve Lee, 2007: 74).

Bütün bu olumsuz koşullara rağmen makroekonomik düzeyde alınan önlemler, daha olumlu bir finansal atmosfer yaratma ve hızlı bir ekonomik restorasyon amacıyla uygulanan politikalar sonucunda, Güney Kore ekonomisi tekrardan yükselişe geçmiştir. Kriz sonrası dönemde uluslararası standartlara uyum sürecinin hızlanması, chaeboller başta olmak üzere şirketlerin uyum sürecinde finansal yapılarını sağlamlaştırılmaları mümkün olmuştur. Aynı zamanda şirket içi dinamiklerin daha şeffaf temeller üzerine oturtulmaya başlanması ve tedricen yasal düzenlemelerin ekonomik sistemle daha bütünleşik bir yapı arz etmesiyle beraber hukuki olarak ilerlemeler kaydedilmiş ve krizin olumsuz etkileri giderilmeye çalışılmıştır (Tiku, 2008: 207-8).

Güneydoğu Asya’da başlayan ve sonrasında Güney Kore’yi de etkisi altına alan Asya ekonomik krizi, Güney Kore’nin içinde bulunduğu ekonomik sistemi sorgulamasına neden olmuş ve ülkenin reformist adımlar atarak uluslararası sistemle daha uyumlu programlar yürütmesine yol açmıştır. 1997 Asya ekonomik krizi, Güney Kore’nin 2000’li yıllara farklı ekonomik politikalar geliştirerek girmesi ve daha küresel bir anlayışla hareket etmesini sağlayan önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 4.

Asya Krizi Sonrası Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve GSYİH Büyüme Oranları

Yıl	Kişi Başına Düşen Milli Gelir (\$)	GSYİH Büyüme Oranı (%)
1998	7,355	-5.7
1999	9,438	10.7
2000	10,841	8.8
2001	11,180	4.5
2004	15,898	4.9
2007	23,033	5.5
2008	20,463	2.8
2009	18,303	0.7
2010	22,170	6.5
2011	24,302	3.7
2012	24,696	2.3
2013	26,205	3.0

Kaynak: Bank of Korea, The Korean Economy, May 2014.

2.3. Güney Kore'nin Toplumsal Yapısı

Güney Kore'nin en belirgin ve en ayırt edici özelliklerini toplumsal yapısında bulmak mümkündür. 1392 yılından 1910 yılına kadar süregelen hanedanlık döneminde yaşanan yönetsel istikrar, yabancı müdahalesine karşı Kore'nin korunmasını ve Konfüçyanizmin etkili olmasını olanaklı kılmıştır. Konfüçyanizmin bürokratik sistemin içinde her zaman yer alması, ideolojik bir araç olarak kullanılması ve patrimonyal yapıyı desteklemesi, Kore'nin toplumsal yapısını bir hayli etkilemiştir. Bir diğer deyişle, Kore sosyal yapısının inşasında patrimonyal düşünce ve yönetim tarzı büyük bir rol oynamıştır. Patrimonyal yapı hem ulusal yapının şekillenmesinde hem de modernizasyon sürecinde toplumsal yapı üzerinde etkilerini göstermiştir (Kim, 2006: 32).

Kore kültürünün ve toplumsal yapısının üzerinde Çin uygarlığının büyük bir etkisi olmuştur. Uzak Doğu inanç sistemleri olan Budizm, Konfüçyanizm ve Taoizm Kore'nin kültürel ve toplumsal gelişimine etki etmiştir. Buna rağmen uzunca bir müddet Japon işgali altında kalan Kore'nin, Japonlar tarafından toplumsal anlamda fazla etkilenmediği görülmektedir. Bunun sebebi olarak Japonların, Kore vatandaşlarının eğitim anlamında ilerlemelerinin önünü kapatmaları gösterilmektedir. Bununla birlikte, Güney Kore'nin bağımsızlığını ilan etmesiyle başlayan ve sanayileşme hamlesi gerçekleştirmesiyle

devam eden dönemde, Batı kültürünün Güney Kore'nin toplumsal yapısına önemli ölçüde etki ettiği görülmektedir (Lee, 2010: 266-7).

Güney Kore toplumsal yapısının değişimine ve hızlı bir dönüşüm sürecine girmesine sebep olan bir olgu da dini özgürlük kavramıdır. Bu anlamda yapılan ilk düzenlemeler, 1945 yılında dini bağlantıları olan eğitim kurumlarının hızlı bir dönüşüme uğramasıyla gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, farklı dinlerin Kore toplumunun şekillenmesine etki ettiğini söylemek mümkündür. Kore toplumunun üzerinde etkili olmuş olan Şamanizm özellikle Japon sömürgesi altında bulunulan yıllarda baskı altına alınmış olmasına rağmen, sömürge döneminin bitmesinin ardından tekrardan canlanmıştır. 1961 yılında devletin Budizm'e finansal destek sağlaması bu inancın Güney Kore toplumu üzerinde nüfuzunu bir hayli artırmıştır. Aynı zamanda, Protestan ve Katolik inançları Batı uygarlığının bir parçası gibi gözükmelerine rağmen, Güney Kore'nin toplumsal yapısının şekillenmesine katkıda bulunmuşlardır (Bedeski, 1994: 104).

Güney Kore toplumunun genel anlamda aile bağlarına verdiği büyük önem, Konfüçyanizmin Güney Kore toplumunda etkisinin bir hayli fazla olduğunu gözler önüne sermektedir. Öyle ki Güney Kore vatandaşlarının, toplumu geniş anlamda büyük bir aile olarak görmesi, Konfüçyanizmin Güney Kore'nin değerler sistemine olan etkisini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, Güney Kore toplumunun materyalist anlayıştan ziyade tinselliğe verdiği önem, Konfüçyanizmin toplumsal yapıya olan etkisini doğrulamaktadır. Güney Kore toplumunun sevgi, saygı, sadakat ve işbirliği gibi duyguları ön planda tutan yapısı, tinsellik kavramının kültürel yapıyla bütünleşmesini sağlamaktadır (Lee, 2010: 267).

Güney Kore toplumsal yapısının üzerinde etkili olan farklı anlayışların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, 14. yüzyılın sonlarından bu yana süregelen ve zaman içerisinde değişime uğramasına rağmen toplumsal yapı üzerinde etkisini hissettiren temel yapının Konfüçyanizm olduğunu söylemek mümkündür. Kore'nin Çin ile olan ilişkileri neticesinde yaşanan kültürel ve toplumsal etkileşimler günümüzde Güney Kore'nin toplumsal yapısının şekillenmesine etki etmiştir. Batı uygarlığının Doğu Asya'da etkilerini hissettirmeye başlamasıyla birlikte ise Güney Kore toplumsal yapısı ve değerler sisteminde değişimler yaşanmış ve modern Güney Kore toplumu farklı düşünce sistemleri çerçevesinde şekillenmiştir.

Güney Kore'nin toplumsal ve kültürel değerlerinin şekillenmesinde duygusal düzen, hiyerarşi, grup dışındaki kişilere ayrımcılık, bir arada olma ve anlayışa dayalı iletişim kavramları önemli bir yere sahiptir. Duygusal düzen, kişiler arası ilişkilerin duygusal yönünü ön planda tutarken, hiyerarşi, Konfüçyanizm temelli cinsiyet, yaş ve statü gibi kavramların önemine işaret etmekte, grup dışındaki kişilere ayrımcılık Güney Korelilerin grup içi bağlara önem verdiğini grubun dışındakilere karşı ise egoist bir tavır sergilediklerini açıklamakta, bir arada olma akrabalık ve kan bağının önemini ifade etmekte ve anlayışa dayalı iletişim Güney Korelilerin düşüncelerini açık bir şekilde ifade etmek yerine üstü kapalı bilgilendirme yolunu tercih ettiklerini ortaya koymaktadır (Cho ve Yoon, 2001'den aktaran Kutanis ve Tunç, 2010: 69-70).

Güney Kore'nin nüfusu yapısı incelendiğinde 1990 yılından bu yana toplam nüfusun arttığı görülmektedir. Bununla birlikte nüfus artış oranı 1990'lı yılların başından itibaren genel olarak azalma eğilimi göstermiştir. Toplam nüfus, artış oranları, 2030 ve 2040 yıllarına ait bazı tahmini değerler Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5.

Güney Kore'de Toplam Nüfus ve Nüfus Artış Oranları

Yıl	Toplam Nüfus(bin kişi)	Nüfus Artış Oranı (%)
1990	42,869	0.99
1995	45,093	1.01
2000	47,008	0.84
2005	48,138	0.21
2010	49,410	0.46
2012	50,004	0.45
2013	50,220	0.43
2030	52,160	0.01
2040	51,091	-0.39

Kaynak: Statistics Korea, Social Indicators in 2013.

Tablo 5'de görüldüğü üzere 1995 yılında % 1.01 olan nüfus artış oranı 2000 yılında 0.84'e, 2005 yılında ise % 0.21'e düşmüştür. 2010 yılında bu oran % 0.46'ya çıkmasına rağmen, 2013 yılında % 0.43'e gerilemiştir. Bununla birlikte Güney Kore nüfus artış oranındaki azalmaların ilerleyen yıllarda da devam edeceği ve 2030 yılında % 0.01'e kadar düşeceği tahmin edilmektedir. 2040 yılında ise nüfus artış oranının negatif değerlere düşeceği öngörülmektedir. Tablo 5'deki değerlerden hareketle Güney

Kore'deki genç nüfus oranının azalacağı ve yaşlı nüfusun artacağı öngörülebilir. Tablo 6'daki veriler bu öngörüğü doğrulamaktadır.

Tablo 6.
Yaş Gruplarına Göre Nüfus Dağılım Oranları (%)

Yıl	0-14 yaş	15-64 yaş	65 yaş ve üzeri
1980	34.0	62.2	3.8
1990	25.6	69.3	5.1
2000	21.1	71.7	7.2
2010	16.1	72.8	11.0
2012	15.1	73.1	11.8
2013	14.7	73.1	12.2
2030	12.6	63.1	24.3
2040	11.2	56.5	32.3

Kaynak: Statistics Korea, Social Indicators in 2013.

Tablo 6'da 1980'den 2013'e kadar olan dönemde 0-14 yaş grubundaki nüfusun azalma eğiliminde olduğu, 65 yaş ve üzeri nüfusun genel nüfus içindeki payının ise arttığı görülmektedir. Aynı dönem içinde 15-64 yaş grubundaki kişilerin oranı da artış göstermiştir. 1980 yılında 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranı % 34.0 düzeyindeyken, bu oran 1990 yılında % 25.6'ya, 2000 yılında % 21.1'e gerilemiştir. 2013 yılında % 14.7 olarak kaydedilen 0-14 yaş aralığındaki nüfusun 2040 yılında % 11.2'ye kadar düşeceği tahmin edilmektedir. 65 yaş ve üzerindeki nüfusun genel nüfusa oranı 1980 yılında % 3.8 düzeyindeyken, 1990 yılında bu oran % 5.1'e, 2000 yılında ise % 7.2'ye çıkmıştır. 2013 yılında % 12.2 olarak kaydedilen 65 yaş ve üzeri nüfusun genel nüfus içindeki payının, 2040 yılına gelindiğinde % 32.3'e kadar çıkacağı öngörülmektedir. Bu istatistikler Güney Kore'de yaşlı nüfusun genel nüfus içindeki payının artma eğiliminde olduğunu, genç nüfusun ise genel nüfus içindeki payının düşmekte olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM 3: GÜNEY KORE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

3.1. Çalışma İlişkilerinin Yasal Çerçevesi ve Devletin Aktörlere Yönelik Politikaları

Kore çalışma ilişkilerine yönelik ilk yasal düzenlemelerin 1945 yılında ABD Askeri Hükümeti'nin katkısıyla yapıldığı görülmektedir. Bağımsızlık döneminden sonra, 1953 yılında çıkarılmış Sendikalar Kanunu, İş Uyuşmazlıkları Düzenlemeleri Kanunu, Çalışma Komitesi Kanunu ve Çalışma Standartları Kanunu'nu kapsayan mevzuat, Güney Kore'nin çalışma ilişkilerinin aktörlerine yönelik ilk uygulamaları olarak değerlendirilmektedir (Kim, 1995: 20).

3.1.1. Yasal Çerçeve

Güney Kore'nin çalışma ilişkileri sisteminin temelini oluşturan hukuki yapının, 1948 yılındaki Güney Kore Anayasası ışığında şekillenen ve 1953 yılında Kore Savaşı sırasında oluşturulan İş Kanunu'ndan oluştuğu görülmektedir. Japon İş Kanunu'nun etkilerinin görüldüğü Güney Kore İş Kanunu, Amerikan Askeri Hükümeti tarafından yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun üzerinde, yürürlüğe girmiş olduğu 1953 yılından bu yana bir çok değişiklik yapılmıştır. Güney Kore İş Kanunu'nun içeriği incelendiğinde karma bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İş sözleşmeleri ve toplu pazarlık bağlamında Kıta Avrupası temelli bir yapı arz eden kanun, adil olmayan çalışma koşullarına karşı benimsediği işçi-işveren komisyonları yaklaşımıyla Birleşik Devletler sistemiyle de benzerlik göstermektedir.

Güney Kore çalışma ilişkilerine yönelik yasal düzenlemeler üç kısımda incelenmektedir. Bunlardan ilki iş sözleşmelerinin ve çalışma koşullarının düzenlendiği bireysel çalışma ilişkileri mevzuatıdır. İkincisi, işçilerin toplu pazarlık yapma hakkını garanti altına alan kolektif çalışma ilişkileri mevzuatıdır. Üçüncüsü, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin işbirliği çerçevesinde olmasını öngören dayanışmacı çalışma ilişkileri mevzuatıdır (Kim, 2004: 136-7).

Güney Kore Anayasası'nın 33. maddesinde çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu maddeyle, işçilerin toplu pazarlık yapma hakları güvence altına alınmış ve işsizlik sigortası, istihdam güvencesi, mesleki eğitim konularındaki düzenlemelerle mevzuat kapsamı genişletilmiştir. Buna rağmen kamu çalışanları ve savunma

endüstrilerinde çalışan işçilerin bu haklarına sınırlandırmalar getirilmiştir (Kim, 2004: 138).

3.1.2. Devletin Aktörlere Yönelik Politikaları

Kore Savaşı'nı izleyen dönemde Güney Kore devleti tarıma dayalı ekonomik yapıdan, endüstriyel gelişim temelli yapıya dönüşüm yaşama konusunda adımlar atmıştır. Bu bağlamda hem işveren hem de işçi taraflarını ilgilendiren politikaları yürürlüğe koymuştur. Devlet, ihracat temelli sanayileşme hamlesinin başladığı bu dönemde, emek-yoğun imalat endüstrisinin gelişimini teşvik edici politikalar uygulamıştır. Bu dönemde oluşturulan ve devlet tarafından desteklenen chaeboller, Güney Kore ekonomisini şekillendirmeye başlamıştır. Aynı zamanda, devlet kontrol altında tuttuğu bankalar aracılığıyla, chaebollerin gelişim sürecini hızlandırmak amacıyla vergi, faiz ve kredi oranlarını düşürmüştür (Watson, 1998: 231).

Güney Kore'de devletin çalışma ilişkilerinin aktörlerine yönelik politikaları, 1961 yılında Ekonomik Planlama Kurulu'nun kurulmasıyla birlikte değişmeye başlamıştır. İlk beş yıllık ekonomik planın hayata geçirilmesiyle birlikte, devlet temel endüstrilere ve ilişkili alanlara yönelik bir takım kanunlar çıkarmıştır. Bu kanunlar devletin, teşvik ve düzenlemeler, kamu teşebbüsleri ve genel bütçe, ekonomik etkinliği sürdürülebilir kılmak amacıyla ekonomiye müdahale ettiğini göstermektedir. Buna ek olarak, devlet bu müdahaleci yapıyı daha da sağlamlaştırmak adına, Ekonomik Planlama Kurulu'nun çatısı altında Kore Gelişim Enstitüsü, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'nın çatısı altında Kore Endüstriyel Ekonomi ve Teknoloji Kurulu'nu kurmuştur. Aynı zamanda Güney Kore devleti, tasarruf sahipleri ile yatırımcılar ve ithalatçılar ile ihracatçılar arasındaki piyasa güçlerini, aracı ve müdahaleci yapısıyla bu dönemde kontrol altında tutmuştur. Chaebollerin kurulmasında aktif bir rol üstlenmiş olan devlet, ihracat, yeni ürünler geliştirme ve AR-GE gibi alanlarda ulusal hedeflere ulaşılması halinde, chaebollere büyüme imkanı sağlamıştır (Li, 2002: 83-86).

Askeri darbe sonucu Güney Kore'nin başına geçen Park Chung Hee hükümetinin, 1961 yılında İş Güvenliği Kanunu'nu, 1963 yılında İş Kazalarına Yönelik Tazminat Sigortası Kanunu'nu ve Tıbbi Yardım Sigortası Kanunu'nu, 1973 yılında ise Mesleki Eğitim Kanunu'nu uygulamaya koymasıyla çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesi genişleyip şekillenmeye devam etmiştir. 1980 yılında ise bu uygulamalar, emek ve sermaye

arasında karşılıklı anlayış ve işbirliği çerçevesinde bir program geliştirme amacıyla İşçi-İşveren Konseyi Kanunu ile desteklenmiştir (Kim, 1995: 20).

Güney Kore'nin 1960'lı yılların başından 1980'li yılların sonuna kadar uygulamaya koyduğu politikalar, ülkenin hızlı ekonomik gelişiminde kilit rol oynamıştır. Devletin müdahaleci yapısı ve toplumsal dinamikler üzerindeki gücü, emek ve sermaye gruplarını kontrol altında tutma temelli anlayışı hayata geçirmesini olanaklı kılmıştır. Bu uygulamalar her ne kadar baskıcı bir nitelik arz etse de, Güney Koreli işçilerin büyük kısmının uygulamalar karşısında rıza göstermesi asgari oranda direnişle karşılaşılmasını sağlamıştır (Koo, 2005: 129).

Güney Kore devletinin çalışma ilişkilerinin aktörlerine yönelik politikalarının aşamaları değerlendirildiğinde, dört temel nokta göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki 1950'li yıllardaki ABD'nin yardımı temelinde gerçekleştirilen politikalar. 1960'lı yıllar ihracata yönelik, emek yoğun ve hafif imalat endüstrisinde uygulanan politikalar çerçevesinde şekillenmişken, 1970'li yıllarda bu iki politika karma bir nitelikte uygulamaya konulmuştur. Dördüncü aşama olarak ise, ekonomik liberalizasyon ve küreselleşme sürecinin başladığı 1980'li yıllar ve sonrası dönem gösterilmektedir (Li, 2002: 94).

Demokratikleşme dönemi, devletin çalışma ilişkilerini geliştirme ve reformlar yapma noktasında daha aktif bir rol üstlenmesini sağlamıştır. Güney Kore devletinin, Kore Üçlü Komisyonu (KTC), Kore Çalışma Enstitüsü (KLI) ve Merkezi-Bölgesel Çalışma İlişkileri Komisyonları gibi aracı kurumlarla işbirliği içerisinde etkili stratejik planlar geliştirmesi ve uygulamaya koyması Güney Kore çalışma ilişkilerinin 1997 Asya krizinden sonra toparlanmasına katkıda bulunmuştur.

Ulusal Çalışma İlişkileri Komisyonlarının sosyal diyalog sürecinde etkin rol üstlenmeleri çalışma ilişkileri adına ilerleme kaydedilmesini sağlamıştır. Çalışma ilişkileri komisyonlarının 1990'lı yılların sonunda sosyal diyalog sürecinde daha aktif bir rol üstlenmeleriyle bu alanda ilerlemeler kaydedilmiştir. Devletin uzlaştırıcı ve aracı görev üstlenip sosyal diyalog sürecine katılması hem işçi hem de işveren temsilcileri tarafından karşılık bulmuştur. 1998'de kurulmuş olan Kore Üçlü Komisyonu uygulamış olduğu politikalarla, Güney Kore'nin kriz sonrası dönemde toparlanmasına katkı sağlamıştır (Bacaro ve Lee, 2003: 13).

Kore Üçlü Komisyonu'nun kriz döneminin ardından geliştirdiği politikalar öncelikle krizin yaralarını sarmaya yönelik olmuştur. Komisyon, işgücü piyasalarını esnekleştirmek ve emeğin sosyal diyalog sürecine daha fazla katılmasını sağlamak için politikalar geliştirmiştir. Kore Üçlü Komisyonu'nun yasal bir statüye kavuşması ise 1999 yılında gerçekleşmiştir. 2000'li yılların başında sosyal diyalog sürecinin daha sistemli bir şekilde işlemeye başlamasıyla, Ulusal Meclis çalışma sürelerini azaltmaya yönelik kanunu 2003 yılında kabul etmiştir. Bu kanunla birlikte haftalık 44 saat olan çalışma süresi 40 saate düşürülmüştür. 2006 yılında kısmi süreli çalışan işçileri korumaya yönelik kanunun meclisten geçmesinde aktif bir rol üstlenen Kore Üçlü Komisyonu sosyal diyalog sürecinin geliştirilmesine önemli katkı sağlamıştır. 2007 yılında sosyal diyalog sürecinde daha etkin bir rol üstlenebilmek için bölgesel ve endüstriyel düzeyde alt komisyonlar kurulmuş ve Kore Üçlü Komisyonu 2007 yılında Ekonomik ve Sosyal Gelişim Komisyonu ismini almıştır. Ekonomik ve Sosyal Gelişim Komisyonu bu dönemden sonra esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmaya yönelik politikalarını artırmıştır (Han ve diğ., 2010: 295-298).

Komisyon, 2007 yılından 2013 yılına kadar önemli anlaşmalara imza atmıştır. 2008 yılında iş sigortasını, ücret sistemlerini, iş güvenliğini ve toplu pazarlığı geliştirme amaçlı dört ayrı anlaşmaya imza atarak uzlaştırıcı yapısını kormuştur. Bununla birlikte 2013 yılında iş kazalarını önleme sistemini geliştirmeye ve sosyal güvenlik ağını desteklemeye yönelik anlaşmaların kabul edilmesinde de önemli bir rol oynamıştır.

3.1.3. Emek Piyasası

Asya kaplanları olarak nitelendirilen Güney Kore, Tayvan, Hong Kong ve Singapur'un ekonomik gelişimlerinde, emek yapılarının çatışmacı olmaması önemli bir rol oynamıştır. Örgütlenme bakımından zayıf, siyasi faaliyetlerden soyutlanmış işçiler, bu ülkelerin ihracata dayalı sanayileşme gerçekleştirdiği yıllarda baskı altında tutulmuşlardır. Bu ülkelerdeki işçilerin çatışmacı bir karakter sergilememeleri üç temel faktöre bağlanmaktadır. Bu faktörler Konfüçyanist değerler, ekonomik refah ve devletlerin baskıcı yapısıdır (Koo, 2001: 5).

Konfüçyanizmin Doğu Asya toplumlarının bir parçası olması, bu ülkelerdeki işçilerin Konfüçyanist öğretilerden etkilenmelerine neden olmuştur. Konfüçyanizmin hiyerarşik düzeni desteklemesi, otoriteye bağlılığa verdiği önem, aile kavramını ön plana

çıkartması, bu toplumlardaki işçilerin çatışmacı tutum sergilemesini engellemiştir. Patrimonyal değerleri içselleştirerek çatışmadan ziyade devletle işbirliği yolunu seçen işçiler, dayanışma ve toplu hareket etme olgularından uzaklaşmıştır (Koo, 2001:6; Whitley, 2007:40).

Ekonomik refahın artması, işçilerin hayat standartlarının iyileşmesini sağlamıştır. Ekonominin iyiye gitmesiyle birlikte, ücret düzeylerinde ve diğer ödeneklerde artışlar yaşanmıştır. İşçi örgütleri ve işçilerin toplu hareket etmeleri devlet tarafından engellense de, Asya kaplanı ülkelerdeki ekonomik ilerleme, işçilerin devlete karşı tepkisiz kalmalarına neden olmuştur. Bununla birlikte, ilerleme ve bireysel gelişim şansı bulan işçiler sendikal faaliyetlere katılma konusunda isteksiz davranmışlardır.

Doğu Asya toplumlarında devletin rolü emek piyasasının şekillenmesine etki eden önemli faktörlerden bir tanesidir. Siyasi ve sosyal istikrarı sağlamak adına, denetim mekanizmalarını işlevsel şekilde kullanan devletler, emeğin hareket alanını sınırlamışlardır. İşçi örgütleri üzerinde sıkı denetim mekanizmaları inşa eden devletler, toplu pazarlığın büyük ölçüde sınırlandırılmasına, sendikaların devletin ve şirketlerin güdümünde kalmasına ve işçi eylemlerinin sert müdahalelerle bastırılmasına yol açmışlardır (Koo, 2001: 7).

Yukarıda belirtilen ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmeler, Asya kaplanları olarak nitelendirilen dört ülkenin emek yapılarının ve piyasalarının şekillenmesine etki etmiştir. Buna rağmen, Güney Kore işçi sınıfı diğer üç ülkenin işçi sınıfıyla karşılaştırıldığında daha dirençli bir yapı ortaya koymuştur. Koo (2001: 8), Güney Kore emek yapısının hızlı dönüşümünün, kültürel ve politik gelişmelerle yakından ilişkili olduğunu öne sürmektedir.

Kore işçi sınıfının doğması siyasi ve kültürel olarak olumsuz koşullarda gerçekleşmiştir. Chosun Hanedanlığı döneminde işçilerin genel olarak kölelerden oluşması, işçi sınıfının kültürel ve örgütsel altyapıdan yoksun olmasına neden olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'na kadar emeğin dönüşümü siyasi, ideolojik ve kültürel nedenlerle engellenmiş, Güney Kore'nin bağımsızlığını kazanmasıyla bu durum değişmiştir.

Bağımsızlığın kazanılmasının ardından iki grup, işçi hareketinin şekillenmesine önemli katkıda bulunmuştur. İlk olarak, Hristiyan kilise kurumları uluslararası ağı kullanabilmelerinin, ideolojik ve siyasi olarak güvence altında olmalarının avantajını iyi

kullanıp, işçi hareketine yön vermişlerdir. Bununla birlikte Güney Koreli öğrenciler, işçilerin örgütlenmesi ve işçi sınıfı bilincinin oluşturulması için aktif rol oynayan diğer grubu oluşturmuşlardır. Öğrencilerin siyasi eylemlerde bulunmaları ve işçi hareketini desteklemeleri, işçilerin bilinçlenmelerine katkıda bulunmuştur (Koo, 2001: 11-18).

Eder (1997: 21), 1960'lı ve 1970'li yıllarda Güney Koreli çalışanların temel şikayetlerinin, uzun çalışma saatleri, sürekli olarak fazladan çalışma ve iş güvencesinden yoksunluk olduğunu ifade etmektedir. Kore Çalışma Standartları Kanunu herhangi bir gerekçe göstermeksizin keyfi işten çıkarmaları yasaklamasına rağmen bu kanunun esnek yorumlanmaya açık olması, işten çıkarmaların kolay bir biçimde gerçekleşmesine neden olmuştur. İş güvencesinin olmamasının yanında Güney Kore'li işçilerin bu dönemde karşılaştıkları diğer bir problem, işten çıkarılmaları halinde işsizlik ödeneklerinden yararlanamamaları olmuştur. 1986 yılına kadar, asgari ücret 140\$ düzeyinde kalmış ve işçiler için asıl problem işten çıkarıldıklarında ortaya çıkmıştır. Demokratikleşme dönemine kadar, işten çıkarılan bir kişi, aynı alanda benzer bir iş bulduğunda, yeni işveren, diğer şirketten atıldığı gerekçesiyle o kişiyi işe alım konusunda genellikle olumsuz bir tavır sergilemiştir.

Eder (1997: 23)'e göre Güney Kore'de şirketlerin emeğe yönelik stratejilerini inşa etmelerinde, toplumun ataerkil yapısı ve şirketlerin kendi çıkarlarını düşünmeleri etkili olmuştur. Şirketler, işçilere ücretleri dışında, içinde ucuz yemek ve sübvansiyonlu konut imkanının sağlandığı bir takım haklar vermiştir. Buna rağmen, keyfi işten çıkarmaların önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yetersiz kaldığından ve işçiler kolaylıkla işten çıkarıldıklarından, bu haklar işçilerin refahını sağlamaktan ziyade şirketlerin çıkarlarına hizmet etmiştir. Baskı ve rızanın bir arada bulunduğu bu yapıdan Güney Kore şirketleri büyük oranda yararlanarak, işçiler üzerinde etkili denetim mekanizmaları kurmuşlardır. Chaeboller, işçilere sağlamış oldukları ucuz yemek, ek ödenek, ücretsiz yurt gibi imkanlarla her ne kadar işçilerin çıkarlarına yönelik hareket etmiş gibi gözükmelerine rağmen esasen firmalarının çıkarlarına yönelik politikalar yürütmüşlerdir.

Bu dönemde şirketlerin ücret ve işe alım noktasında uyguladığı politikalar mavi yakalı işçilerin yanında beyaz yakalı işçileri de etkilemiştir. Şirketler işe alım konusunda yetenek odaklı bir anlayış benimsemediklerinden işe girişte belirlenen ücretin ardından, ücret artışlarında kıdem derecesi, iş performansı ve verimlilikten daha önemli bir rol

oynamıştır. Aynı zamanda büyük şirketlerin işçiler üzerinde baskıcı politikalar uygulaması ve şirketlerin katı kurallar çerçevesinde hareket etmesi, işçilerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemiştir. Bu dönemde, işçiler doğrudan denetim mekanizmaları tarafından kontrol altında tutulmuşlardır. Şirketlerin denetim mekanizmalarını işler kılan yapı, üretim kademelerinin hiyerarşik düzeninin güçlü olmasıyla sağlanmıştır.

Emeğin siyasi bir güç olarak kullanılması, devlet denetiminin tedricen azalmaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. 1970'li ve 1980'li yıllar boyunca, Güney Koreli işçiler makro düzeyde işverenler tarafından temsil edilen bir yapının içerisinde bulunmuşlardır. Mikro düzeyde ise Güney Kore firmaları paternalist ve sadakata dayanan bir anlayışı şirket politikası benimsemiş buna rağmen üretim düzeyinde yönetim-işçi çatışmaları siyasi emek hareketinin oluşumunu hızlandırmıştır (Eder, 1997: 22-3).

Endüstriyel gelişimin ilk dönemleri olan 1960'lı yılların başında Güney Kore % 10'un üzerinde olan işsizlik oranlarını düşürmek ve tarım sektöründen gelen çalışanların endüstri sahasına girmelerini kolaylaştırmak için yeni iş alanı yaratma durumunda kalmıştır. Hızlı ekonomik büyüme sağlanmasıyla birlikte, 1963 yılı itibarıyla % 8.2 olan işsizlik oranı, 1970 yılına gelindiğinde % 4.5'e gerilemiş ve 1978 yılında % 3.2'ye kadar düşmüştür. 1988 yılından 1997 yılında yaşanan Asya ekonomik krizine kadar olan dönemde, işsizlik oranı % 3'ün altında kalmıştır (Kim ve Bae, 2004: 25-6).

Tablo 7.
1960-1980 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları

Yıl	İşsizlik Oranı (%)
1960	11.7
1961	12.2
1962	9.8
1963	8.2
1964	7.7
1965	7.4
1966	7.1
1967	6.2
1968	5.1
1969	4.8
1970	4.5
1971	4.5
1972	4.5
1973	4.0
1974	4.1
1975	4.1
1976	3.9
1977	3.8
1978	3.2
1979	3.8
1980	5.2

Kaynak: Kwong ve diğ., 2001: 119-120.

Demokratikleşme dönemi sonrası anayasal ve demokratik haklara yapılan vurgu Güney Kore emek hareketi açısından bir dönüm noktası olmuş ve bu dönemden sonra Güney Kore çalışma ilişkileri açısından olumlu gelişmeler yaşanmaya başlamıştır.

1987-1997 yılları arasında uzmanlaşma şirketler açısından önem kazanmış, bu dönemde kadınlar için eşit yükselme imkanları sunulması gündeme gelmiş, performans odaklı ücret sistemleri uygulanmaya başlamıştır. Demokratikleşme dönemi sonrası yaşanan bu gelişmeler ilerleyen yıllarda çalışanlara yönelik olumlu politikaların artırılmasını sağlamıştır (Kim ve Bae, 2004: 16). Tablo 8’de görüldüğü gibi 1987 yılında % 3.1 olarak belirlenen işsizlik oranı, 1998 yılına kadar % 3’ün altında kalmıştır.

Tablo 8.
Demokratikleşme Sürecinde İşsizlik Oranları

Yıl	İşsizlik Oranı (%)
1987	3.1
1988	2.5
1989	2.6
1990	2.4
1991	2.3
1992	2.4
1993	2.8
1994	2.4
1995	2.0
1996	2.0
1997	2.6
1998	6.8
1999	6.3

Kaynak: KLI, 1987-1999 Quarterly Labor Trends.

1997 Asya Krizi sonrası dönem incelediğinde ise emek piyasasında esnekliği artırmak için farklı uygulamalar benimsendiği görülmektedir. Bu dönemden sonra çalışma saatleri azaltılmış, fazla çalışmaya belli sınırlandırmalar getirilmiş, esnek çalışma saatleri ve kısmi zamanlı çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır. Buna ek olarak, işten çıkarmalar ve taşeron işçi çalıştırma azaltılmış, esas ücret, yan ödemeler ve ikramiyeler çerçevesinde finansal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Kim ve Bae, 2004: 17).

1988 yılında % 2.5 düzeyinde seyreden işsizlik oranı 1998 yılı itibariyle % 6.8 düzeyine kadar çıkmıştır. Bu oran o dönemde OECD ülkelerinin işsizlik oranlarıyla karşılaştırıldığında bir hayli düşük olmasına rağmen, Güney Kore ekonomisi açısından büyük bir şok olarak nitelendirilmiştir. 1995 ve 1996 yıllarında % 2'ye kadar düşen işsizlik oranları, Asya ekonomik krizinin yaşanmasıyla 1997 yılında % 0.6'lık bir artış sergilemiş, 1998 yılında kriz Güney Kore'de etkisini çok daha fazla hissettirmiş ve bu durum işsizlik oranlarına yansımıştır. Asya ekonomik krizi, piyasalarda durgunluk yaşanmasına, bir çok firmanın iflasına neden olmuştur. Finansal sektör dahilindeki dört yüzden fazla iflas etmiş kurum ya kapatılmış ya da 2000 yılının başlarına kadar faaliyet

gösterememiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yanında, chaeboller de krizden etkilenmiş ve kriz sonrası dönemde çok sayıda çalışan işten çıkarılmıştır (Lee ve Lee, 2004: 148-9).

Tablo 9.
2000-2014 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları

Yıl	İşsizlik Oranı (%)
2000 Aralık	4.1
2001 Aralık	3.4
2002 Aralık	3.0
2003 Aralık	3.6
2004 Aralık	3.7
2005 Aralık	3.5
2006 Aralık	3.3
2007 Aralık	3.1
2008 Aralık	3.3
2009 Aralık	3.5
2010 Aralık	3.5
2011 Aralık	3.0
2012 Aralık	2.9
2013 Aralık	3.0
2014 Ekim	3.2

Kaynak: Statistics Korea, 2014.

Tablo 9’da görüldüğü gibi 2000 yılının Aralık ayından, 2014 yılının Ekim ayına kadar işsizlik oranları dalgalı bir seyir izlemiştir. Bununla birlikte 14 yıllık süre içinde işsizlik oranlarına bakarak Güney Kore ekonomisinin istikrarlı olduğu söylenebilir. 2000-2014 yılları arasındaki işsizlik oranlarının ortalaması alındığında yaklaşık % 3.4 değeri bulunmaktadır.

2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden 1997 yılındaki Asya ekonomik krizine oranla çok daha az etkilenen Güney Kore ekonomisi, önemli istihdam politikaları uygulayarak krizin yaralarını sarmayı başarmıştır. 2009 yılı itibariyle % 0.3 olan büyüme oranı, 2010 yılına gelindiğinde % 6.3 olarak kaydedilmiştir. Başka bir olumlu

gelişme ise istihdam edilen kişilerin sayısında yaşanmış ve 2009 yılında istihdam edilen kişilerin sayısı 2008 yılına oranla düşük olmasına rağmen, 2010 yılında 323.000 kişi olarak kaydedilmiş, 2012'nin ilk yarısına gelindiğinde ise bu rakam 430.000 düzeyine çıkmıştır. İstihdam edilen kişilerin sayısı, 2013 yılının Ekim ayında 348.000 kişi artış göstermiştir (ILO, 2012; KLI, 2013).

Bu artışların yaşanmasında ve istihdam oranının büyümesine katkı yapan faktörlerden biri kadın istihdamıdır. 2013 yılının Ocak ve Ekim ayları arasında, 2012'nin aynı dönemine oranla, erkek istihdam oranı % 0.1 düşüş yaşarken, kadın istihdam oranı ise aynı dönemde % 0.3'lük bir büyüme yaşamıştır (KLI, 2013).

Tablo 10.
Sektörlere ve Çalışma Biçimlerine Göre Çalışan Sayıları

(bin kişi)

	Ocak 2013	Aralık 2013
-Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1,040	1,167
-Maden ve imalat	4,204	4,281
-İnşaat	1,671	1,775
-Toptan ve perakende ticaret, konaklama ve gıda	5,610	5,799
-Enerji, ulaşım, haberleşme ve finans	2,996	3,067
-İşletme, özel, kamu ve diğer hizmetler	8,534	8,894
-Sürekli çalışanlar	11,292	11,938
-Geçici süreyle çalışanlar	4,791	4,871
-Günelik çalışanlar	1,498	1,605
-Kendi hesabına çalışanlar	5,452	5,474
-Ücretsiz aile işçileri	1,021	1,074
-Çalışmayan kişiler	847	774

Kaynak: Statistics Korea, Economically Active Population Survey 2014.

Tablo 10'daki göstergelere bakıldığında Güney Kore'de hizmet sektöründe çalışanların sayısının diğer sektörlerle karşılaştırıldığında daha fazla olduğu görülmektedir. Tarım,

ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde ise diğer sektörlerle oranla daha az kişi istihdam edilmektedir. Ocak 2013 ve Aralık 2013 arasında, Tablo 10’da belirtilen sektörlerin tümünde çalışan sayılarının arttığı görülmektedir. Çalışma biçimlerine göre çalışan sayıları incelendiğinde sürekli çalışanların sayısının en fazla olduğu göze çarpmaktadır. 2013 yılının Ocak ve Aralık ayları arasında bütün çalışma biçimlerinde istihdam edilen kişi sayısı artmıştır. Ayrıca bu dönemde çalışmayan kişilerin sayısında düşüş yaşanmıştır.

Tablo 11.
Ekonomik Olarak Aktif Nüfus Göstergeleri

(bin kişi, %)

	2009	2010	2011	2012	2013
Ekonomik olarak aktif nüfus	24,394	24,748	25,099	25,501	25,873
İşgücüne Katılım oranı	60.8	61.0	61.1	61,3	61.5
Çalışan sayısı	23,506	23,829	24,244	24,681	25,066
İstihdam Oranı	58.6	58.7	59.1	59.4	59.5
-Erkek	70.1	70.1	70.5	70.8	70.8
-Kadın	47.7	47.8	48.1	48.4	48.8
-Genç (15-29)	40.5	40.3	40.5	40.4	39.7
-Yaşlı (55-64)	60.4	60.9	62.1	63.1	64.3
İstihdam Oranı (OECD Standartları)	62.9	63.3	63.8	64.2	64.4
-Erkek	73.6	73.9	74.5	74.9	74.9
-Kadın	52.2	52.6	53.1	53.5	53.9

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014

Tablo 11’de görüldüğü üzere Güney Kore’de çalışan sayısı 2009-2013 yılları arasında artış göstermiştir. 2009 yılında çalışan sayısı 23.506.000 kişi olarak saptanmışken, bu sayı 2013 yılında 25.066.000 kişiye çıkmıştır. İşgücüne katılım oranlarında da 2009-2013 yılları arasında artışlar gözlemlenmektedir. 2009 yılında %60.8 olan işgücüne katılım oranı, 2013 yılında % 61.5’e çıkarak, % 0.7 oranında artış sergilemiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında artış eğiliminin 2009-2013 yılları arasında devam ettiği görülmektedir. 2009 yılında % 58.6 olan genel istihdam oranı 2013 yılına gelindiğinde % 59.5’e yükselmiştir. Bununla birlikte istihdam oranları OECD standartlarının altında yer almaktadır. İstihdam verileri Güney Kore genelinde 2009-2013 yılları arasında artış

eğilimi göstermiş olmasına rağmen erkek ve kadın istihdam oranları bu yıllar arasında OECD standartlarının altında kalmıştır. Güney Kore’de erkek istihdam oranı 2013 yılında % 70.8 düzeyindeyken, aynı yıl OECD ortalaması % 74.9 olarak belirlenmiştir. Kadın istihdam oranı da 2013 yılında % 48.8 ile OECD ortalaması olan % 53.9’un altında kalmıştır. Aynı şekilde genel istihdam oranlarının OECD standartlarının altında kaldığı Tablo 11’de görülmektedir. 2009-2013 yılları arasında Güney Kore’de genel istihdam oranları artış eğilimi göstermesine rağmen OECD standartlarının altında kalmıştır. Tablo 11’de 2013 yılındaki OECD genel istihdam oranı % 64.4 olarak görülürken, Güney Kore’de aynı yıl bu oran % 59.5 olarak belirlenmiştir.

Tablo 12.
2009-2014 Yılları Arasındaki Asgari Ücret Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Asgari ücret(saat başı, TL)	8,24	8,466	8,899	9,434	10,011	10,732
Yıllık artış oranı (%)	6.1	2.75	5.1	6.0	6.1	7.2
Uygulanan işçi sayısı (bin kişi)	15,882	16,103	16,749	17,048	17,510	17,734

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014.

Güney Kore’de son yıllarda asgari ücrette meydana gelen değişimler Tablo 12’de gösterilmiştir. Tablo 12’deki verilere göre 2009 yılından itibaren saat başı asgari ücret miktarları sürekli artış eğilimi göstermiştir. Aynı zamanda, asgari ücretin uygulandığı işçi sayılarında 2009 yılından 2014 yılına kadar olan dönem içinde sürekli artışlar görülmektedir. 2009-2014 yılları arasındaki asgari ücret artış oranları incelendiğinde 2010 yılı hariç diğer yıllarda artış oranının % 5’in altında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, 2009 yılında 8,24 TL düzeyinde saptanan saat başı asgari ücret, 2012 yılında 9,434 TL’ye yükselmiş, 2013 ve 2014 yıllarında 10 TL’nin üzerine çıkarak sırasıyla 10,011 TL ve 10,732 TL olarak belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle Güney Kore’de son altı yıl içinde asgari ücret oranlarında meydana gelen değişimlerin olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 13.
Nominal ve Reel Ücret Ortalamaları

	2009	2010	2011	2012	2013 Kasım
Nominal Ücret (aylık, bin TL)	5,430	5,800	5,858	6,169	5,831
Reel Ücret (aylık, bin TL)	5,590	5,800	5,632	5,805	5,409

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014.

Güney Kore’de 2009-2013 yılları arasında nominal ve reel ücretlerde meydana gelen değişimler Tablo 13’de gösterilmiştir. Yıllara göre aylık nominal ve reel ücret düzeylerindeki artışlar ve azalışlar genel olarak benzerlik göstermiştir. Bununla birlikte, aylık ortalama nominal ücret 2010 yılında artma eğilimi göstermesine rağmen, aynı yıl aylık ortalama reel ücret seviyesinde düşüş yaşanmıştır. 2012 yılında hem nominal ücret hem de reel ücret düzeyinde artış yaşanmıştır. 2013 yılının Kasım ayında hesaplanan oranlar ise hem nominal hem de reel ücretlerde düşüş yaşandığını göstermektedir.

Tablo 14.
Kurulan İş İlişisine Göre Çalışma Sürelerindeki Yıllık Değişimler
(ortalama saat)

	2009	2010	2011	2012	Kasım 2013
Tüm Çalışanlar	176.1	176.7	176.3	174.3	175.4
Toplam saat(düzenli çalışanlar)	184.4	184.7	182.1	179.9	181.9
Sözleşmelilerin çalışma saatleri (düzenli çal.)	169.3	168.3	168.5	167.2	169.5
Toplam fazla çalışma (düzenli çalışanlar)	15.1	16.4	13.6	12.8	12.4
Geçici çalışanlar	119.3	115.4	122.5	122.3	118.1

Kaynak: Ministry of Employment and Labor, Major Statistics 2014.

Tablo 14 kurulan iş ilişkisine göre çalışma saatlerinde 2009-2013 yılları arasında yaşanan değişimlerin aylık ortalamalarını göstermektedir. İncelenen beş yıl içinde tüm çalışanların aylık ortalama çalışma saatleri dalgalı bir seyir izlemiştir. 2012 yılında tüm çalışanların aylık ortalama çalışma süreleri 174.3 saatle beş yıl içindeki en düşük seviyeye gerilemiştir. Buna rağmen 2013 yılının Kasım ayında ortalama çalışma süreleri % 1.1’lik bir artış yaşayarak 175.4 saate çıkmıştır. Düzenli çalışanlar ayrı olarak değerlendirildiğinde çalışma saatleri bakımından tüm yıllarda artışlar görülmektedir. Tüm çalışanların aylık ortalama çalışma sürelerine benzer dalgalı eğilim düzenli çalışanlarda da görülmektedir. 2012 yılında düzenli çalışanların aylık ortalama çalışma saatleri 179.9 saatle beş yıl içindeki en düşük düzeye gerilemiştir. Buna rağmen sözleşmelilerin çalışma saatleri dikkate alındığında 2012 yılında 2013 yılına oranla fazladan çalışma saatlerinin aylık ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebebi olarak ise sözleşmesel çalışma saatlerinin 2013 yılındaki aylık ortalamasının daha fazla olması gösterilebilir. Geçici çalışanların yıllık çalışma sürelerinin ortalamaları dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, gözlemlenen beş yıl içindeki en düşük çalışma süresi ortalaması 115.4 saat ile 2010 yılına, en yüksek ortalama ise 122.5 saat ile 2012 yılına aittir.

Tablo 15.

2007-2013 Yılları Arasındaki İş Uyuşmazlıkları ve Kayıp İş Günü Sayıları

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İş Uyuşmazlıklarının Sayısı (vaka)	115	108	121	86	65	105	72
Yasa Dışı İş Uyuşmazlıklarının Sayısı (vaka)	17	17	11	14	8	13	2
Kayıp İşgünü Sayısı	536,285	809,402	626,921	511,307	429,335	933,267	637,738

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014.

Tablo 15’de 2007 ve 2013 yılları arasındaki iş uyuşmazlıklarının ve kayıp iş günü sayıları verilmiştir. İş uyuşmazlığı sayılarının yedi yıl içinde en yüksek değerinin saptandığı yıl 2009 yılı olmuştur. 2009 yılında Güney Kore genelinde 121 iş uyuşmazlığı gerçekleşmiş ve bunların 11 tanesi yasa dışı iş uyuşmazlığı olarak saptanmıştır. 2011 yılı ise incelenen yedi yıl içinde iş uyuşmazlıklarının en düşük

seviyede gerçekleştiği yıl olmuştur. 2011 yılında toplam 65 iş uyuşmazlığı gerçekleşmiş ve 8 tanesi yasa dışı nitelik arz etmiştir. Tablo 15'e göre yasa dışı iş uyuşmazlıklarının sayısının en fazla olduğu yıllar 2007 ve 2008 olmuştur. Bununla birlikte 2013 yılında toplam iş uyuşmazlıklarının yalnızca 2 tanesi yasa dışı nitelik taşımış ve 2013 incelenen yedi yıl içinde yasa dışı iş uyuşmazlığı sayısının en az olduğu yıl olarak saptanmıştır. Tablo 15'deki verilere göre en az iş günü kaybının yaşandığı yıl 2011, en fazla iş günü kaybının yaşandığı yıl ise 2012 olmuştur.

Tablo 16.

2009-2013 Yılları Arasında Sigorta Kapsamındaki alışanların Sayıları

	2009	2010	2011	2012	2013
Araştırmanın Kapsadığı Kuruluş Sayısı	1,385,298	1,408,061	1,508,669	1,610,713	1,747,928
Sigorta Kapsamındaki alışanların Sayısı	9,653,678	10,131,058	10,675,437	11,152,354	11,571,213

Kaynak: MOEL, Major Statistics, 2014.

Tablo 16'da 2009-2013 yılları arasında sigorta kapsamında çalışanların sayıları verilmiştir. İncelenen beş yıl boyunca sigorta kapsamında çalışanların sayısı düzenli olarak artma eğilimi göstermiştir. 2009 yılında 9,653,768 kişiye kapsayan sigortadan 2013 yılında toplam 11,571,213 kişi faydalanmıştır.

Tablo 17.
2008-2013 Yılları Arasında İşsizlik Ödeneği ile İlgili Göstergeler

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Yeni başvuruların sayısı (bin kişi)	839	1,704	979	906	902	922
Ödeneklerden Yararlananların sayısı (bin kişi)	990	1,301	1,239	1,202	1,187	1,210
Ödenen miktar (milyar TL)	5,901	8,478	7,595	7,335	7,554	7,996

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014.

Tablo 17’de işsizlik ödeneği ile ilgili bazı göstergeler 2008-2013 yılları arasındaki dönem için düzenlenmiştir. Tablo 17 incelendiğinde altı yıllık dönemde işsizlik ödeneği verilerinin dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Bununla birlikte işsizlik ödeneğinden yararlananların, işsizlik ödeneğine yeni başvuruların sayısı ve işsizlik ödeneği için ödenen miktar 2009 yılında en yüksek değerlere ulaşmıştır. Bu duruma neden olan faktörlerin başında 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz gösterilebilir. Son altı yıl baz alındığında işsizlik ödeneğine başvuran kişilerin sayısının ilk defa 2009 yılında bir milyonun üzerine çıktığı görülmektedir.

Tablo 18.
2007-2012 Yılları Arasındaki İş Kazaları Göstergeleri

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Endüstri Alanında Çalışan Sayısı (bin kişi)	12,529	13,490	13,885	14,199	14,362	15,548
Yaralı sayısı (kişi)	90,147	95,806	97,281	98,645	93,292	92,256
Ölüm Sayısı (kişi)	2,159	2,146	1,916	1,931	1,860	1,864
Kaza Oranı (%)	0.72	0.71	0.70	0.69	0.65	0.59

Kaynak: MOEL, Major Statistics 2014.

Tablo 18’de 2007-2012 yılları arasındaki bazı iş kazası verileri gösterilmiştir. 2007 yılından 2012 yılına kadar olan dönemde endüstri alanında çalışan sayısı düzenli olarak artış göstermiştir. Bununla birlikte iş kazaları sonucu yaralanan ve hayatını kaybeden kişilerin sayısı altı yıllık dönemde dalgalı bir seyir izlemiştir. İncelenen altı yıllık dönemde iş kazaları sonucunda en fazla yaralanma 2010 yılında, en az yaralanma ise 2007 yılında gerçekleşmiştir. Tablo 18’deki ölüm sayıları incelendiğinde ise en fazla can kaybının 2007 yılında, en az can kaybının ise 2011 yılında yaşandığı görülmektedir. Tablo 18’e göre 2007-2012 yılları arasında iş kazası oranları bakımından sürekli bir azalış görülmektedir. 2007 yılında % 0.72 olan iş kazası oranı, 2012 yılında % 0.59’a kadar gerilemiştir. İş kazası oranlarının son yıllarda istikrarlı bir azalma eğiliminde olması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından Güney Kore’de ilerlemelerin kaydedildiğini göstermektedir.

3.2. Sendikal Hareket

Güney Kore sendikal hareketi, çalışma ilişkileri ve ekonomik gelişimi birbiriyle yakından ilişkili bir yapıdadır (Rowley ve Yoo, 2008: 43). Bu sebeple Kore’nin sendikal gelişim tarihini incelemek çalışma ilişkilerine daha geniş bir perspektiften bakmamıza yardımcı olacaktır.

1898 yılında kurulmuş olan Seongjin liman sendikası Kore’nin bilinen ilk sendikasıdır. İlk sendikal oluşumlar, büyük oranda madencilik ve limancılık düzeyinde gelişim sağlamışken, ilk iş uyuşmazlıkları da 1890’lı yıllarda maden ve tersane işçilerinin iş koşullarındaki memnuniyetsizlikleri sonucu gerçekleşmiştir. Uyuşmazlıklar sonrası greve giden işçiler devletin ve işverenlerin sürece dahil olmasıyla herhangi bir sonuç elde edememişlerdir (Kim ve Bae, 2004: 66; Kwon ve O’Donnell, 2001: 17).

Japon işgali yıllarında, madencilik ve imalat sektörleri Japon işverenler tarafından sahiplenildiği için, Koreli çalışan sayısı bu sektörlerde bir hayli az olmakla beraber aynı dönemde Japonya’da uygulanan bir takım koruyucu yasaların Kore’de uygulanmayışı, Koreli işçilerin işverenler karşısında savunmasız kalmasına yol açmıştır. Kırsal kesimden gelen işçilerin büyük bir bölümünün işsiz olmaları sömürü ilişkisinin ağır koşullarda yaşanmasına neden olmuştur. İşçi sömürsünü önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin olmayışı işçilerin uzun süreli çalıştırılmasının, işçilere düşük ücret verilmesinin ve çocuk işçi çalıştırılmasının önünün açmıştır. Bu olumsuz koşulların

yanında aynı işte çalışan Japon işçilerin, Koreli emsallerine oranla iki kat daha fazla ücret almaları ve çok daha rahat koşullar altında çalışmaları, bu dönemin Koreli işçiler açısından oldukça olumsuz bir şekilde geçmesini beraberinde getirmiştir (Kim ve Bae, 2004: 66-7).

1 Mart Hareketi olarak bilinen 1919 yılındaki ayaklanmalardan sonra, 1922 yılında Kore İşçi Federasyonu ve 1924 yılında Kore Emekçi ve Çiftçi Federasyonu kurulmuştur. Bu dönemde sendikal faaliyetler Japon hükümetine karşı bir bağımsızlık hareketi olarak nitelendirildiği için, sendika liderleri ve sendikal faaliyetler baskı altında tutulmuştur. 1930'dan 1945 yılına kadar olan dönemde işçiler üzerindeki baskı iyice artmış, sendika liderleri hapse mahkûm edilmiş, sendikalar kapatılmıştır. 1938 yılında sendikaların faaliyetleri işyeri düzeyi dahil olmak üzere Japonya tarafından yasaklanmıştır. Bu dönemde işçi hareketleri, entellektüeller ve komünistler tarafından gizli bir şekilde yürütülmeye çalışılmıştır (Buzo, 2001: 21; Kim ve Bae, 2004: 68-9; Park ve Lee, 1995: 24; Rowley ve Yoo, 2008: 47).

Kore'nin 1945 yılında Japonya'nın sömürgesi olmaktan kurtulması ve özgürlüğünü kazanmasıyla radikal bir sendikal yapılanma başlamış ancak bu yapılanma yasal temellere dayanmadığı gerekçesiyle yerini daha devlet merkezli bir yapıya bırakmıştır. Bu dönemden sonra sosyalist hareketin etkisiyle, iş uyuşmazlıklarının ve işçi-işveren uyuşmazlıklarının sayısında artış yaşanmıştır. Chosun Komünist Partisi'nin desteğini arkasına alan Ulusal Sendika Konseyi (Chonp'yong) 1945 yılında kurulmuştur. Bağımsızlığın kazanılmasını takip eden üç ay içinde, bir çok sol eğilimli sendika, Ulusal Sendika Konseyi altında birleşmiştir. Ulusal Sendika Konseyi'nin kurulmasında işçiler aktif bir rol üstlenmişlerdir. Bununla birlikte Ulusal Sendika Konseyi, 1945 ve 1948 yılları arasında bir milyona yakın işçinin dahil olduğu 3000'in üzerinde grev organize etmiştir (Koo, 2001: 26; Kwon ve O'Donnell, 2001: 27-8).

İkinci Dünya Savaşı sonrası ilk sendikal oluşumlar halk komiteleri olarak yerel düzeyde oluşturulmuşlar ve kısa süre içerisinde Amerikan çıkarlarını tehdit ettiklerinden dolayı kapatılmışlardır. Bu dönemden sonra işçiler anti-Komünist sendikalara üye olmaya ve işletme düzeyinde örgütlenmeye teşvik edilmişlerdir. ABD askeri güçlerinin desteklediği sağ görüşlü gruplar, 1946 yılı itibariyle Kore Sendikalar Federasyonu adıyla yeni bir işçi sendikası organizasyonu kurmuşlardır. Bu sendikal yapılanmanın

arkasında yatan sebep işçi refahını artırmak veya işçilerin haklarını savunmaktan ziyade sol görüşlü sendikalarla mücadele etmek ve onları etkisiz kılmak olmuştur. Ulusal Sendika Konseyi'nin güçlü bir şekilde yapılanması ve üye sayısını kısa süre içinde artırması, Amerikan Askeri Hükümeti ve Koreli işverenlere karşı siyasi ve ekonomik arenada bir meydan okuma anlamına geldiğinden, kuruluş 1947 yılında Amerikan Askeri Hükümeti tarafından yasaklanmış ve yerini devlet güdümünde faaliyet gösterecek olan Kore Sendikalar Federasyonu'na bırakmıştır. Ulusal Sendika Konseyi'nin kapatılmasıyla Kore Sendikalar Federasyonu (FKTU), ulusal düzeydeki tek büyük sendikal kuruluş olarak kalmıştır (Eder, 1997: 8; Koo, 2001: 26; Kwon ve O'Donnell, 2001: 28).

FKTU, Kore Savaşı sonrası Rhee hükümetinin siyasi bir kanadı olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. Güney Kore devleti, 1950'li yıllarda sendikaların üzerinde denetim mekanizması oluşturarak, sendikaları tek bir konfederasyon çatısı altında toplanmaya mecbur bırakmıştır. 1953 yılında yapılan düzenlemelerle, sendikaların siyasi faaliyetlerinin önüne geçilmiş ve yeni sendikaların kurulması engellenmiştir. Kore Sendikalar Federasyonu, iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak adına, devlet denetimi altında bir aracılık mekanizması geliştirmiştir (Eder, 1997: 8).

1953 yılında Sendika Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla, sendikal faaliyetler yasal bir temel üzerine oturtulmaya çalışılmış ancak sendikalar siyasi sınırlamaların gölgesinde kalmaya devam etmişlerdir. Sendikaların, devlet destekli tek bir federasyon çatısı altında toplanması, işçilerin haklarını etkili bir şekilde savunmalarını engellemiştir.

Kore Savaşı sonrasında bölünmenin yaşanmasıyla ekonomi ve yönetim alanında etkisini fazlasıyla hissettiren otoriter yapı, çalışma ilişkilerinin ve sendikal faaliyetlerin alanına müdahil olmuştur. Askeri hükümetlerin beş yıllık ekonomik gelişim planları çerçevesinde, işçi hareketi devlet kontrolü altına alınmış ve işverenler, işçilerin ücret ve çalışma saatlerini özgürce belirleme imkanı bulmuşlardır (Rowley ve Yoo, 2008: 43-47).

General Park Chung Hee'nin 1961'de yönetime el koymasıyla birlikte, yeniden filizlenmekte olan sendikal hareket bir kez daha baskı altına alınmış, Kore Sendikalar Federasyonu 16 ulusal federasyon biçiminde yeniden yapılandırılarak, işletme düzeyinde örgütlenen sendikalar üzerinde denetim mekanizması kurulmuştur. Bu dönemden sonra, toplu pazarlıklar büyük ölçüde işletme düzeyinde kalmış ve kurulan

sendika-federasyon bağı devletin etkili bir denetim mekanizması tesis etmesine olanak sağlamıştır (Eder, 1997: 8-9; Han, 2011: 54).

Park Chung Hee hükümeti siyasi olarak işçi hareketini etkisiz kılabilmek için bir takım yaptırımlar uygulamıştır. Bu yaptırımlar grev hakkının yasaklanması, varolan bütün sendikaların faaliyetlerini durdurma ve bir çok sendika liderini tutuklama şeklinde tezahür etmiştir. Aynı zamanda, devletin kontrolünde faaliyetlerini sürdüren Kore Sendikalar Federasyonu Park Chung Hee döneminde resmiyet kazanmıştır. Bu gelişmelerin ardından Amerikan Askeri hükümetinin 1940'larda oluşturmuş olduğu İş Kanunu, sendikal hareketi sınırlamak ve denetim altına almak adına 1962-1963 yıllarında revize edilmiştir (Landsbury ve Wailes, 2005: 324).

1963 yılında İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle birlikte, sendikaların siyasi faaliyetler içerisinde yer almaları yasaklanmış ve buna ek olarak hem fabrika düzeyinde hem de ulusal düzeyde aynı meslek grubuna yönelik birden fazla sendika kurmanın önüne geçilmiştir. 1971 yılında, Ulusal Güvenlik Yasası çerçevesinde ise toplu pazarlık ve toplu olarak örgütlenme hakkı büyük ölçüde sınırlandırılmıştır (Lee ve Lee, 2004: 145).

1980-1988 yılları arasında görev yapan Chun Doo Hwan'ın başkanlık döneminde de sendikal haklar konusunda olumlu gelişmeler yaşanmamakla birlikte Sendika Kanunu'nu sınırlayıcı bazı düzenlemeler yürürlüğe konmuştur. Bu dönemde, yerel düzeyde faaliyetlerini sürdüren sendikaların, endüstri düzeyinde sözleşmeler yapmalarına izin verilmemiş, işçi hareketinin etkili olmasının ve endüstriyel düzeyde güçlü sendikaların kurulmasının önüne geçilmiştir. Endüstri düzeyinde sendikacılığın önüne geçilmesi, FKTU'nun işlevselliğini yitirmesine yol açmıştır. Kore Sendikalar Federasyonu ve diğer sendikalar, pazarlık gücünden yoksun olmaları nedeniyle bu dönemde etkisiz kalmışlardır. Demokratikleşme döneminden sonra sendikalar, çalışma ilişkilerinde etkili olmaya başlamışlardır. Bu dönemden sonra sendikalar, çalışma koşullarını geliştirmenin yanında, iş hukuku ve politikalarına yönelik düzenlemelerde de aktif bir rol oynamışlardır (Eder, 1997: 9-10; Kwon ve O'Donnell, 2001: 27).

1987 yılı Güney Kore için demokratik bir değişim ve dönüşümün yaşandığı yıl olarak ifade edilmektedir. Bu dönem içerisinde devlet karşıtı protestolar geniş ölçekte yankı uyandırmış ve baskıcı devlet mekanizmasını ciddi anlamda zayıflatmışlardır. 1987

yazında gerçekleşen 3000 civarındaki grev, üç yıl içerisinde ücretlerin iki katına çıkmasıyla sonuçlanacak olan gelişmelere zemin hazırlamıştır. Bu değişim sürecinde sendikal yapılanma daha siyasi ve radikal boyutlarda vuku bulmuştur (Lee ve Lee, 2004: 144).

Demokratikleşme Bildirisi'nin 1987 yılının haziran ayında dönemin başkan adaylarından Roh Tae Woo tarafından ilan edilmesinin hemen ardından büyük bir işçi hareketi patlak vermiştir. Ulusal düzeyde büyük bir etki yaratan bu hareket sonucunda, devlet destekli tek bir federasyon ve işletme düzeyinde sendikacılıktan, çift federasyonlu ve endüstri düzeyinde sendikacılığa geçiş konusunda değişimler yaşanmaya başlamıştır (Rowley ve Yoo, 2008: 43).

Demokratikleşme süreciyle birlikte sendikalara üyelik ve grev sayıları anlamında büyük bir artış yaşanmıştır. 1987-1989 yılları arasında sendikalara üye olan kişilerin sayısında yükselme görülürken, aynı dönemde sendikaların sayısı da neredeyse iki katına çıkmış, sendikal örgütlenme konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır (Landsbury ve Wailes, 2005: 325).

Tablo 19.
1987-1997 Yılları Arasında Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Üye olan kişi sayısı (bin kişi)	Üye işçilerin toplam işçi sayısına oranı (%)	Sendika Sayısı
1987	1267	13.8	4103
1988	1707	17.8	6164
1989	1932	18.6	7883
1990	1887	17.2	7698
1991	1803	15.9	7656
1992	1735	15.0	7527
1993	1667	14.2	7147
1994	1659	13.5	7025
1995	1615	12.6	6606
1996	1599	12.2	6424
1997	1484	11.5	5733

Kaynak: KLI, 1987-1997 Quarterly Labor Trends.

Güney Kore’de 1987 ve 1990 yılları arasında 30 yıldır süregelen askeri hükümetlerin baskıcı ve otoriter kimliğini sonlandırmada, yeni filizlenmeye başlayan sendikalar önemli rol oynamıştır. Güney Kore sendikalaşma oranları 1989 yılında en yüksek değerine ulaşmış ve tüm çalışan kesimin %18.6’sı herhangi bir sendikal oluşumun içerisinde yer almışlardır. Buna rağmen, 1990’lı yıllarda şirket yönetimlerinin sendikalara karşı tutumu, sendikal hareketin etkisizleşmesi, 1990’lı yılların sonunda sendikal örgütlenme oranının %11 düzeylerine inmesine neden olmuştur (Visser, 2003: 386).

Demokratikleşme sürecinde işçi hareketinin gösterdiği en büyük tepkilerden biri büyük ölçekli kimya ve ağır sanayi kuruluşlarındaki vasıflı erkek işçilerin sendikalara üye olanların sayısında yaşanan artış olmuştur. Bununla birlikte, sendikal örgütlenme ve grev sayılarında meydana gelen artışlar, işveren tahakkümü altındaki çalışma ilişkilerini sürdürmenin mümkün olmadığını ve sendikaların ulusal ekonomi ve siyasette önemli roller üstlenmelerinin gerekliliğini gözler önüne sermiştir (Lee ve Lee, 2004:144; Rowley ve Yoo, 2008: 47).

1990’lı yıllarda Doğu Asya işgücü piyasaları genel olarak bir daralma süreci içerisine girmiştir. Bu dönemde Doğu Asya ülkelerinin bir çoğunda sendikal örgütlenme konusunda ilerlemeler kaydedilmiş ve önemli gelişmeler yaşanmıştır. Güney Kore’de bu dönemde hız kazanmış olan bölgesel ve endüstriyel alandaki bağımsız sendikal hareket, ilerleyen dönemde kurulacak olan Kore Sendikalar Federasyonu’nun doğuşuna zemin hazırlamıştır (Landsbury ve Wailes, 2005: 325; Visser, 2003:384).

Demokratikleşme döneminden sonra Güney Kore sendikaları, işletme sendikacılığından endüstri sendikacılığına geçiş konusunda istekli bir yapı arz etmişlerdir. Sendikaların bu değişimi yaşamak istemelerinin altında yatan temel sebep 1987 yılında bağımsız sendikaların hayata geçirilmesiyle oluşan işçi dayanışmasıdır. İşçilerin ülke genelinde örgütlenmeye başlaması, Güney Kore işçi hareketini bu dönemde etkili kılmıştır (Bacaro ve Lee, 2003: 4).

Demokratikleşme sürecinde yaşanan başka bir gelişme de, tek bir ulusal sendika merkezi yönetimine karşı benimsenen karşı tutumdur. İşletme düzeyinde faaliyet gösteren sendikaların, pazarlık güçlerini arttırma, finansal ve somut ilişkiler inşa etme çabası, bölgesel düzeyde sendika kuruluşları ve konseyleri kurulmasına ön ayak

olmuştur. Seul genelinde başlayan ilk oluşumlar, bölgedeki diğer büyük endüstri bölgelerine tedricen yayılma eğilimi göstermişlerdir. Bilgi paylaşımı ve karşılıklı destek temelinde kurulan bu kuruluşlar, Kore Sendikalar Kongresi'ni* hayata geçirmişlerdir. Buna rağmen, devlet tarafından baskı altında tutulan bu kuruluşun liderleri tutuklanarak, sendikal hareketin içinde bulunmaları engellenmiştir (Rowley ve Yoo, 2008: 49).

Roh Tae Woo hükümetinin 1990 yılında seçimleri ezici bir oy çokluğuyla kazanmasının ardından, devletin iş uyuşmazlığı süreçlerine çok daha fazla müdahil olabileceği hükümlere İş Kanunu'nda yer verilmiştir. Bu dönemde Kore Sendikalar Federasyonu ile resmi bir sendikal merkez ve siyasi bir ortak ilişkisi sürdürme hedefi güdülmüştür.

Güney Kore'nin 1991 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olmasıyla ve OECD'nin bir üyesi olabilmek adına göstermiş olduğu çabayla beraber, Roh Tae Woo hükümetinin, sendikaların taleplerine yönelik olumlu revizyonlar yapacağı konusunda beklentiler yükselmiştir. Buna rağmen, işverenler bu değişimlere karşı bir tutum sergileyerek işgücü piyasalarında esnekliği artırıcı düzenlemeler yapılmasını istemişlerdir.

Ekonomik atmosferde yaşanan olumsuz gelişmeler, devletin ücretlerdeki artışları sınırlamayla ilgili bir takım tedbir esaslarını uygulama yoluna gitmesine neden olmuştur. Buna rağmen, büyük şirketlerde sendikalaşmanın yüksek oranda gerçekleşmesi ve Güney Kore'nin toplu pazarlık yapısının adem-i merkeziyetçi olması, bu esasların uygulanabilmesini hem işverenler hem de devlet adına olanaksız kılmıştır.

Rekabet ortamında yaşanan düşüşlere bir karşılık olarak, Güney Koreli işverenler, performansa dayalı ücret sistemlerinin, kısmi süreli işçi çalıştırmanın ve çoklu görev anlayışının da içinde bulunduğu bir dizi değişim gerçekleştirmek istemişlerdir. Bu değişimlere bağımsız sendikalar direniş göstermiş, 1993 yılına kadar olan dönemde ücreti ve iş koşullarını belirleme konusunda işletme düzeyinde toplu pazarlık anlayışı hakim olmuş ve yönetim ve işçi arasında ilişki, yüksek düzeyde çatışma zemininde sürdürülmüştür.

1993-1998 yılları arasında görev yapmış olan Kim Young Sam hükümeti döneminde devlet otoriter kontrol anlayışını değiştirerek neo-liberal yapılanmaya gitmiştir. Bu dönemde, bağımsız sendikalar, çoklu sendikacılığa izin verilmesini ve kamu sektörü

* Korea Trade Union Congress.

çalışanlarına sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı sağlanmasını talep etmişlerdir (Landsbury ve Wailes, 2005: 325-6).

Kore Sendikalar Federasyonu'nun devletle yakın ilişkiler kurması, bir çok sendikanın bünyesinden ayrılmasına ve Kore Sendika Temsilcileri Konseyi (KCTUR)'ne katılmasına yol açmıştır. KCTUR bu dönemde çalışanların haklarını devlete ve şirketlere karşı korumuştur. Bir çok işkolu sendikasını ve işletme düzeyinde faaliyet gösteren sendikayı çatısı altında toplamayı başaran KCTUR toplam sendika üyeliğinin %26'sını oluşturan 862 sendikadan ve 420.000 üyeden oluşan bir çatı kuruluş inşa etmeyi başarmıştır. Kore Sendika Temsilcileri Konseyi, Kore Sendikalar Kongresi'nin baskı altında olduğu dönemde faaliyetlerini sürdürmüş ve 1995 yılında Kore Sendikalar Konfederasyonu (KCTU)'nun kurulmasına ön ayak olmuştur (Rowley ve Yoo, 2008: 49).

Endüstri İlişkileri Reformuna Yönelik Başkanlık Komisyonu^{*}, 1996 yılında kurulmuştur. İşçi sendikaları ve işverenler arasında, bağımsız sendika hareketinin yasal durumu hakkında bir çözüm sunma ve anlaşma zemini sağlamaya yönelik müzakereler başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Kim Young Sam hükümetinin işveren merkezli yaklaşımı ve İş Kanunu'nda yapılan işveren odaklı düzenlemeler, devlet ve chaebol arasındaki ilişkiyi daha iyi bir hale getirmiştir. Otoriter hükümetlerin sergilemiş olduğu tutumdan farklı olarak, bu dönemde bir çok chaebol uluslararası piyasalara doğrudan erişimine olanak sağlanmış, chaeboller piyasa serbestisi içinde daha rahat hareket etme imkanı yakalamıştır.

İşverenlerin ve büyük şirketlerin çıkarlarıyla örtüşen bu reformların, Ulusal Meclis'te muhalefet partisinin olmadığı bir gece oturumunda sunulmasını takiben, Kore tarihinin en büyük genel grevine 1997 yılında tanık olmuştur. Bu dönemde, KCTU ve FKTU beraber hareket ederek, İş Kanunu'na karşı tutum benimsemişler, devletin İş Kanununun yeni düzenlemelerini geri çekmesi, yönetsel sebeplerle işten çıkarılmaların sonraya bırakılması ve kamu sektörünün pazarlık hakları noktasında yeniden revize edilmesi yönünde baskı uygulamışlardır. Bu durum, siyasi arenada daha fazla söz sahibi olan sendikal hareketin, etkili bir güç olabileceğini ve Güney Kore'de

* Presidential Commission on Industrial Relations Reform.

böyle bir ihtiyacın var olduğunu gözler önüne sermiştir (Landsbury ve Wailes, 2005: 326-7).

Rowley ve Yoo (2008: 49-60) demokratikleşme sürecinde yaşanan sendikal gelişmeleri işveren sendikacılığını da dikkate alarak açıklamaktadır. Bu dönemde Güney Koreli işverenler işçi sendikalarına karşı toplu olarak örgütlenebilecekleri bir yapı oluşturmak istemişlerdir. Bu yüzden Kore Sanayi Kuruluşları Birliği'ni 1989 yılında kurmuşlardır. Buna rağmen, başarılı bir örgütlenme ve karşı tavır sergileme konusunda yetersiz kalan kuruluş 1992 yılında faaliyetlerine son vermiş ve bu dönemden sonra Kore İşverenler Federasyonu (KEF) ulusal düzeyde örgütlenmeye başlamıştır.

KCTU uzun bir süre yetkili bir kuruluş olarak görülmemesine, bir diğer deyişle yasal olarak tanınmamasına rağmen, KCTU temsilcilerinin 1996 yılındaki çalışma ilişkileri ile ilgili reformda Başkanlık Komisyonu'nda ve 1998 yılında Üçlü Komisyon'da yer alması, KCTU'nun fiilen tanınması anlamına gelmiştir. 1998 yılında İş Kanunu düzenlemeleriyle çoklu sendikacılık ulusal düzeyde yasalaşmış ve KCTU 2000 yılında meşruiyetini kazanmıştır. Buna ek olarak, FKU'yla kıyaslandığında yönetimden tamamen bağımsız bir şekilde yapılanan KCTU, işçileri bu yapıyla kendisine çekerek büyümüştür. Öyle ki, 2004 yılında 1,537,000 olan toplam sendika üyesi işçinin %43.5'lik kısmı KCTU üyesi olarak kayıtlara geçmiştir.

Bu dönemde endüstri düzeyinde sendikacılığın oluşturulmak istenmesinin altında yatan temel neden ise işletme düzeyinde kalan sendikal hareketin sadece bütçe kısıtının olması değil aynı zamanda örgütlenme noktasında sıkıntı yaşamasından kaynaklanmıştır. Buna rağmen, 1996 yılına kadar olan dönemde, sadece dört sendika endüstriyel alanda örgütlenebilmiştir. İşletme düzeyinden endüstri düzeyine geçişi başlatan hareket 1998 yılında KCTU tarafından, Kore Hastahane Sendikaları Federasyonu'nun dönüşümüyle gerçekleştirilmiştir. Bu hareket öncesinde 1989 yılında hayata geçirilmiş olan ve endüstriyel düzeyde faaliyet gösteren Kore Öğretmenler ve Eğitim Çalışanları Sendikası bulursa da, bu hareket 2000 yılına kadar yasal bir yapıya kavuşmamıştır. Endüstriyel sendikacılığa doğru dönüşüm, Gazeteciler Sendikası, Bankacılık ve Finans Sendikası ve Demiryolu İşçileri Sendikası gibi örgütlenmelerle devam etmiştir.

İşkolu sendikacılığı geçmişine bakıldığında ise Ulusal Bilim ve Teknoloji Sendikası ve Bölgesel Sağlık Sendikası'nın 1994 yılında bu alanda kurulan ilk sendikalar oldukları

görülmektedir. Bu sendikaların kurulmasını takiben, 1996 yılında Ulusal Üniversite Çalışanları Sendikası ve 1997 yılında da Araştırma ve Fikir İşçileri Sendikası gibi sendikalar kurulmuştur.

Bu gelişmelere ek olarak, 1998 yılında Meksika’da işçiler, işverenler, devlet ve çiftçiler arasında yapılan sosyal anlaşmayı ve Meksika’nın bu yönde göstermiş olduğu çabaları incelemek adına Meksika’ya bir ziyaret gerçekleştiren dönemin Güney Kore iktidar partisinden bir grup delege, ziyaret dönüşünde Güney Kore’de de benzer bir anlaşma ortamı sağlamışlardır. Güney Kore Üçlü Komisyonu’nun kurulması KCTU’nun yasal bir statü kazanmasını sağlayan gelişmelerden bir tanesidir. Bu dönemden sonra FKTU ile birlikte Üçlü Komisyon’da bulunma hakkını elde etmiş olan KCTU’nun tüzel kişiliği, Güney Kore devleti tarafından tanınmıştır (Choi ve Kim, 2004: 219-220).

KCTU işletme düzeyindeki sendikal örgütlenmenin endüstri düzeyine ulaşmasını sağlamak amacıyla çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalar sonucunda 2005 yılında içlerinde büyük otomobil şirketlerinin de bulunduğu bazı firmalar önceleri çok katı bir karşı tutum benimsedikleri metal endüstri sendikacılığına doğru bir dönüşüm yaşayacaklarını 2006 yılında belirtmişlerdir.

Bu gelişmelere rağmen işçilerin endüstri düzeyinde örgütlenmesi Güney Kore devleti tarafından uzunca bir süre desteklenmemiş, devlet çoklu sendikacılığı teşvik etmemiş ve işçilerin tek bir sendikal çatı altında örgütlenmelerini uygun görmüştür. Bunun altında yatan temel sebep ise, birden çok sendikanın olmasının işçi hareketini güçlendireceği ve çalışma ilişkilerinde uyuşmazlıklara ve bölünmelere yol açacağı düşüncesi olmuştur (Rowley ve Yoo, 2008: 51).

Güney Kore’nin sendikal gelişim tarihine bakıldığında demokratikleşme dönemine kadar sendikaların etkisiz oldukları görülmektedir. Demokratikleşme öncesinde FKTU ve bünyesindeki sendikalar devletin baskısına maruz kalmışlardır. Bu dönemde uygulanan politikalar genel anlamda devletin denetimi ve finansal desteği doğrultusunda gerçekleşmiş, FKTU devletin vermiş olduğu finansal destekten fazlasıyla yararlanmışır. Bu dönemde sendikaların özerk bir yapı arz etmemeleri ve yönetimden bağımsız örgütlenmemeleri ‘sarı sendika’ oldukları yönünde bir takım eleştirilerin gelmesine yol açmıştır.

Demokratikleşme dönemi sonrası, sendikaların özerkliklerini kazanmaları ve devletten bağımsız bir teşkilatlanmaya gitmeleri açısından büyük önem arz etmektedir. Çalışma ilişkilerinin aktörlerinin eşitlik temelinde örgütlenmeye başlaması anlamında hayati bir öneme sahip olan demokratikleşme sürecinde, Güney Kore sendikaları faaliyet ve strateji bakımından üç eğilim sergilemişlerdir. Bunlardan ilki sendika liderlerinin, rekabetçi uluslararası piyasalarda devamlılıklarını sağlayabilmek için yönetimle kurmuş oldukları bağı çatışma temelinden işbirliği temeline taşımak olmuştur. İkincisi, sendikaların faaliyet ve politikalarında bazı birleşme ve ortak paydada buluşma eğilimi görüldüğünden, iki büyük ulusal sendika vasıtasıyla endüstri düzeyinde sendikacılık hareketi daha güçlü bir işçi örgütlenmesi kurulması adına teşvik edilmiştir. Böyle bir yol izlenerek uzun süredir hakim olan ve kökleşmiş işletme düzeyinde sendikacılığın tedrici olarak dönüşüme uğraması planlanmıştır. Üçüncü eğilim ise, çalışma ilişkilerinde tüm tarafların kazanması için özellikle 1997 yılından sonra devlet, işveren ve işçi taraflarının sosyal diyalog temelinde çalışma ilişkilerini geliştirici ve tüm tarafların süreçten kazançlı çıkmasını sağlayacak olan üçlü mekanizmayı desteklemesi olmuştur. 1998 yılında kurulmuş olan Kore Üçlü Komisyonu'nda yapılan sosyal anlaşma sonucunda tarafların beklentileri tam anlamıyla karşılanmamış olmasına rağmen tüm taraflar ilerleyen dönemde sosyal ortaklık olgusunu çeşitli yollarla desteklemeye çalışmışlardır (Rowley ve Yoo, 2008: 58-9).

Güney Kore'de sendikacılık anlayışında son dönemde de önemli gelişmeler yaşanmıştır. 2011 yılının Temmuz ayından itibaren çalışma ilişkilerinin yapısında önemli bir gelişme olarak görülebilecek, işletme düzeyinde birden çok sendikanın kurulmasının önü açılmıştır. Bu gelişmeyle birlikte, toplu pazarlık sürecinde işçilerin güçlenmeleri hedeflenmiş ve bu yönde olumlu adımlar atılmıştır. Aynı zamanda 2011 yılı sonrası ulus genelinde iki büyük konfederasyon olan Kore Sendikalar Federasyonu ve Kore Sendikalar Konfederasyonu arasında ortak çalışma noktasında ileriye dönük planlamalar yapılmıştır. 2011 yılında sendikal hareket bağlamında yaşanan önemli bir gelişme de Kore Sendikaları Konfederasyonu (KLUC)'nun üçüncü bir çatı organizasyon olarak kurulması olmuştur (Korea Labor Foundation, 2013).

Tablo 20.
Güney Kore'deki Çatı Sendikal Kuruluşlar

Güney Kore'deki Çatı Sendikal Kuruluşlar	Kuruluş Yılı
Kore Sendikalar Federasyonu (FKTU-uzlaşmacı)	1960
Kore Sendikalar Konfederasyonu (KCTU-çatışmacı)	1995
Kore Sendikaları Konfederasyonu (KLUC)	2011

Kaynak: Korea Labor Foundation, Labor Situation in Korea 2013.

Tablo 21.
1989-2012 Yılları Arası Sendikalaşma Oranları

Yıl	Sendikalaşma Oranı (%)	Sendikalara Üye olan Toplam Kişi Sayısı (bin kişi)
2000	12	1527
2002	11.6	1606
2004	10.6	1537
2005	10.3	1506
2006	10.3	1559
2007	10.8	1688
2008	10.5	1666
2009	10.1	1640
2010	9.8	1643
2011	10.1	1720
2012	10.3	1781

Kaynak: Korea Labor Foundation, Labor Situation in Korea 2013.

3.3. Toplu Pazarlık ve Grevler

Cho (2013: 1), toplu pazarlık kavramını genel olarak toplu bir uzlaşma sağlayabilmek adına, iş koşulları ve ilişkili meselelerde işveren ya da işveren kurumları ve bir işçi sendikası arasındaki müzakere süreci olarak tanımlamaktadır. Toplu pazarlık bu açıdan, çalışma koşullarının geliştirilmesi ve sürdürülebilir kılınmasını ve işçinin ekonomik ve sosyal refah düzeyini artırmayı hedefleyen bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Güney Kore'nin toplu pazarlık uygulamalarının farklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İşçilerin toplu pazarlık yapabilme ve bağımsız olarak örgütenebilme hakları anayasal güvence altına alınmış olmasına rağmen, geçmiş dönemde işletme düzeyinde birden çok sendika kurma ve endüstri düzeyinde sendikacılık üzerine bir takım yasaklamalar getirildiğinden, toplu pazarlık farklı bir yapılanma süreci geçirmiştir. Bununla birlikte 2011'in Temmuz ayında işletme düzeyinde birden çok sendika kurmaya yönelik yasak kaldırılmış olmasına rağmen işverenlerin sendikaya karşı olan önyargılı tutumları, toplu pazarlık sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine engel olmaktadır (Cho, 2013: 1-2)

Anayasanın 33. maddesi, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme, toplu pazarlık, toplu hareket ve bağımsız kuruluşlar kurabilme haklarını belirterek, bütün vatandaşların bu yöndeki özgürlüklerini garanti altına almıştır. Bu düzenlemelerle birlikte, devletin sendikal oluşum ve faaliyetler üzerindeki rolü de sınırlandırılmak istenmiştir. Şu anda yürürlükte olan Sendikalar ve Çalışma İlişkileri Kanunu toplu pazarlığa yönelik şekil şartı koymamıştır. Toplu pazarlık endüstri düzeyine ya da sendikaların yapısına bağlı olarak farklı şekillerde yapılmaktadır. Bununla birlikte sendikaların büyük çoğunluğu işletme düzeyinde örgütlendiğinden Güney Kore'de toplu pazarlıklar genel olarak işletme düzeyinde gerçekleşmektedir (Cho, 2013: 4; Eder, 1997: 23-4).

Güney Kore Anayasası kamu çalışanlarına ve öğretmenlere de toplu pazarlık hakkını sağlamaktadır. 2006'da yürürlüğe konan kanun ile birlikte kamu çalışanlarının toplu pazarlık haklarını genişletilmiştir. Buna rağmen bu kanunun kamu çalışanları üzerinde belli sınırlamaları bulunmaktadır. Kamu çalışanlarına yönelik kanun toplu pazarlık hakkını garanti altına almış ancak çalışanların grev hakları yasaklanmıştır. Bununla birlikte Güney Kore'de kamu çalışanları sendikalarının sayısı işyeri düzeyinde örgütlendiklerinden işçi sendikalarının sayısından daha fazladır.

Kamu hizmetlerinde çalışma ilişkileri, toplu pazarlık süreçlerinin sınırlandırılması ve grevlerin genellikle yasaklanmasından dolayı farklı bir yapı arz etmektedir. Kamu okullarının ve özel okulların, ilk ve orta dereceli düzeylerinde görev yapmakta olan öğretmenlere sendika kurma hakkı 1999 yılında sağlanmıştır. Buna rağmen genel olarak işçilerle kıyaslama yapıldığında çalışma hakları bağlamında belli sınırlamalar bulunmaktadır. Öğretmenlerin üye oldukları sendikaların grev dahil olmak üzere sendikal hakları yasaklanmıştır (Cho, 2013: 29-32).

Tablo 22.

Kamu Çalışanları Sendikalarının 2007-2011 Yılları Arasındaki Örgütlenme Göstergeleri

Yıl	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Toplam Sendika Sayısı içindeki payı
2007	98	173,125	59.7
2008	95	215,537	72.1
2009	95	158,910	53.1
2010	96	164,147	55.6
2011	99	165,566	56.1

Kaynak: Cho, 2013: 30.

Toplu pazarlık hakkı öğretmenler için ayrı bir yasayla düzenlenmiştir. 1999 yılında çıkarılan yasayla ilk, orta ve lise düzeyindeki okul öğretmenlerine toplu pazarlık hakkı sağlanmışken, üniversitede görev yapan öğretim üyeleri bu yasanın dışında tutulmuşlardır. Buna ek olarak kamu çalışanları gibi öğretmenler de grev hakkından faydalanamamaktadırlar.

Tablo 23.

Öğretmen Sendikalarının 2007-2011 Yılları Arasındaki Örgütlenme Göstergeleri

Yıl	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Toplam Sendika Sayısına Oranı
2007	9	98,649	24.0
2008	10	92,877	22.2
2009	11	82,324	20.7
2010	11	75,425	19.0
2011	11	74,465	18.0

Kaynak: Cho, 2013: 32.

Güney Kore’de demokratikleşme dönemi işçiler açısından grev ve toplu pazarlık bilincinin yerleşmesini sağlamıştır. Bu dönemden önce grev ve toplu pazarlık hakkı devletin baskıcı tutumu neticesinde işçiler tarafından etkili bir şekilde kullanılamamıştır.

Park Chung Hee hükümetinin 1960’lı ve 1970’li yıllarda uyguladığı politikalar çalışan kesimin sendikal anlamda örgütlenememesine ve grev ve toplu pazarlık hakkından yararlanamamalarına neden olmuştur. 1972-1981 yılları arasındaki dönemde sendika kurma anlamında işçilere belli haklar tanınmış olmasına rağmen bu dönemde işçiler grev ve toplu pazarlık haklarından yoksun kalmışlardır.

1980-87 ve 1987-1990 dönemleri karşılaştırıldığında grev ve iş günü kaybı sayılarında çarpıcı değişimler gözlenmektedir. 1980-87 yılları arasında gözlemlenen toplam grev sayısı 1,232 ve toplam iş günü kaybı 266,000 gün iken, 1987-1990 döneminde toplam grev sayısı 6,428’e, toplam iş günü kaybı ise 233,186,000’e çıkmıştır.

1987 yılında başlayan demokratikleşme dönemi grev, iş uyuşmazlıkları ve iş yavaşlatmaların sayısında büyük bir artış yaşanmasını beraberinde getirmiştir. Demokratikleşme dönemiyle birlikte yeni kurulan sendikaların sayısında büyük bir artış yaşanmış, 1986 yılında 276 olan iş uyuşmazlığı sayısı ise 1987 yılında 3749’a yükselmiş ve ulus genelinde grev ve iş yavaşlatma eylemleri gerçekleştirilmiştir.

Bu dönemde grevler zaman zaman şiddetli çatışmaları ve kaosu beraberinde getirmesine rağmen, Güney Kore’de büyüyen emek hareketinin bir göstergesi olmuş ve bağımsız sendikal temsil hakkının özgürce dile getirilmesini sağlamıştır (Eder, 1997: 9-24).

Demokratikleşme döneminde bir çok sendikada özerklik anlamında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Sendika içi yapılanma ve toplu pazarlık anlayışı demokratikleşme süreciyle bağlantılı olarak düzelmeye başlamasına rağmen büyük ölçekteki firmaların sendika yöneticileri endüstriyel düzeyde örgütlenmenin ve toplu pazarlığın kendi güç ve etkilerini azaltacağı endişesiyle bu duruma karşı çıkmışlardır.

Bu dönemde İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeyle sendikaların kurulması için gerekli olan asgari üyelik sayısı kaldırılmış ve toplu pazarlık hakkı güvence altına alınmıştır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak yasal olarak tanınan sendika sayısında ve sendika üyeliğinde bir artış meydana gelmiştir.

Bu dönemde Güney Kore ekonomisinin az sayıda chaebol ve çok sayıda küçük ve orta ölçekli firmadan müteşekkil bir yapı arz etmesi toplu pazarlığın şirket büyüklüğüyle bağlantılı olarak farklılaşmasına neden olmuştur. Büyük firmalar, küçük ve orta ölçekli firmalarla kıyaslandığında ekonomik anlamda daha güçlü bir yapıda olduklarından çalışanlarının sosyal ve ekonomik refahını sağlama konusunda avantajlı durumdadırlar. Bununla birlikte küçük ve orta ölçekli Güney Kore firmalarında çalışan işçiler, çalışma koşullarını daha iyiye götürebilmek adına pazarlık gücünden nispeten yoksundurlar. Bu durum, büyük ve daha küçük ölçekteki firmalar arasındaki işçi refah düzeyleri arasındaki aralığın artmasını beraberinde getirmiştir. Firmalar arası ücret ve refah düzeyindeki farklılıkların siyasi işçi hareketinin bütünleşik yapısını bozacağından bu durum işçiler tarafından olumsuz karşılanmıştır. Bununla birlikte bu dönemde işçi sendikaları, işyeri sendikacılığının sınırlılığını ortadan kaldırmak ve işçilerin siyasi gücünü arttırmak amacıyla, endüstri ölçeğinde yeniden yapılanmayı hedeflemiştir (Lee ve Lee, 2004: 145-147).

Güney Kore Anayasası ve iş kanunları demokratikleşme dönemi öncesinde, işçiler için toplu pazarlık hakkını güvence altına almıştır. Buna rağmen işçiler ve yönetim arasındaki pazarlık ilişkisinin gelişim kaydetmesi demokratikleşme döneminde gerçekleşmiştir. Sendikaların toplu pazarlığa 1987 yılından sonra daha fazla vurgu yapması, daha önceki yıllarda toplu pazarlığın ne yönetim ne de işçiler tarafından tam

manasıyla uygulanamamış olmasından kaynaklanmıştır. 1987 ve 1989 yılları arasındaki dönemde iş uyuşmazlıkları, 'önce grev sonra toplu pazarlık' temelinde şekillendiğinden bu dönemde yaşanan iş uyuşmazlıkları, 1990'lı yıllarda toplu pazarlığın ücret ve çalışma koşullarını belirlemede temel mekanizma görevini üstlenmesini sağlamıştır (Rowley ve Yoo, 2008: 51).

Demokratikleşme dönemiyle başlayan gelişmeler, sendikacılık anlayışına yeni bir soluk getirmiştir. Güney Kore'de bu dönemden itibaren yaşanan değişim ve dönüşüm, etkilerini sendikal faaliyetler üzerinde hissettirmiş ve firma düzeyinde sendikalaşmadan, endüstri düzeyinde sendikalaşmaya doğru dönüşümün temelleri atılmıştır. Bununla birlikte toplu pazarlık ve grev hakları bu dönemden sonra çıkarılan kanunlar ve İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Güney Kore devletinin toplu pazarlık ve grevle ilgili yasal düzenlemeleri genişletmesine neden olan diğer dönüm noktası, 1997 yılında yaşanan Asya ekonomik krizi olmuştur (Bacaro and Lee, 2003: 3).

1996 yılında Güney Kore İş Kanunu'nda yapılan yeniden düzenlemeyle birlikte çoklu sendika ilişkileri yasalaşmış, sendikaların siyasi aktiviteler içerisinde yer almalarına izin verilmiş ve üçüncü tarafın sözleşmeye dahil olmasını yasaklayan hüküm, toplu pazarlık ve diğer ihtilaflı anlaşma süreçlerinden çıkarılmıştır. Bununla birlikte yeni iş kanunuyla firmalar için iki yıllık süreyle yönetimsel sebeplerden ötürü işten çıkarmalar yasal hale getirilmiş, esnek çalışma saatleri sunulmuş ve kısmi süreli çalışmayla ilgili olarak hükümler eklenmiştir.

Güney Kore devletinin 1996 yılında İş Kanunu'nu yeniden düzenlenmesiyle hem işverenlerin hem de işçilerin taleplerinin karşılanması amaçlanmıştır. Buna rağmen iki tarafın istekleri kanun kapsamında tam anlamıyla karşılanmamış, işçi ve işveren taraflarının bekledikleri düzenlemeler yapılmamıştır. İşverenler yasanın yeteri kadar esneklik sunmadığını ve işyeri sendikaları bulunduğu sürece işten çıkarmaların çok zor olacağını ileri sürmüşlerdir. İşçi tarafı ise kanun hükümlerinin iş güvencelerini bir hayli zayıflattığını ve kanunun hükümlerinin yeteri kadar kapsamlı olmayıp kamu hizmetlileri ve öğretmenlere toplu pazarlık ve grev hakkı sunmadığını dile getirmiştir.

İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler Güney Koreli işçiler tarafından olumlu karşılanmamış ve şirketlerin finansal olarak zor durumda olmalarından dolayı işçi

çıkarmaya başlamaları 1997 yılında ulus genelinde grevlerin yapılmasına sebep olmuştur. Bu genel grev hareketi ve yaşanan gelişmelerin ardından, devlet işçiler arasındaki artan huzursuzluk ortamının etkilerini azaltmak amacıyla bir takım iyileştirmeler yoluna gitmiş ve firmaların işten çıkarma koşullarına belli sınırlandırmalar getirilmiştir (Lee ve Lee, 2004: 147-8).

1997 Asya Krizi sonrasında küçük ve orta ölçekli firmalarda istihdam edilen işçilerin, yönetimin adaletsiz uygulamalarına karşı mücadele etmelerinin ve pazarlık yapmalarının işletme düzeyinde sendikal örgütlenerek oldukça zor olduğu ve endüstri düzeyinde örgütlenmelerinin toplu pazarlık koşullarının iyileştirilmesi açısından önemli olduğu anlaşılmıştır. Asya krizi sonrası işçiler ve sendika liderleri, yönetim karşısında daha güçlü bir pazarlık gücü elde edebilmek ve endüstriyel anlamda daha örgütlü bir yapı oluşturabilmek için, endüstri sendikacılığına geçiş yaşanmasını istemişlerdir (Bacaro and Lee, 2003: 4).

Buna rağmen Güney Kore’de işletme düzeyinde şekillenmiş bir toplu pazarlık yapısı hakim olduğundan endüstri sendikacılığı anlamında bir gelişim uzunca bir süre görülmemiştir. Asya krizinin Güney Kore ekonomisini kötüye götürmesi ve bu dönemde işçilerin işverenler tarafından işten çıkarılmaları endüstriyel anlamda dönüşüm yaşanmasını kaçınılmaz kılmıştır. İşletme düzeyinde örgütlenen işçi sendikalarının, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmede ve toplu pazarlık süreçlerinde yetersiz kalmaları, sendika liderlerinin endüstri düzeyinde örgütlenmeye başlamalarına yardımcı olmuştur. Böyle bir değişimin yaşanmasında, Güney Kore’nin iki büyük ulusal işçi federasyonu da aktif roller üstlenmişlerdir. Buna rağmen, KCTU daha ılımlı bir politika izleyen FKTU’ya oranla toplu pazarlığın endüstri düzeyinde yapılması noktasında daha fazla çaba sarfetmiştir. Asya krizi sonrası endüstri düzeyinde toplu pazarlık sistemi kurma adına önemli adımlar atılmış olmasına rağmen Güney Kore’de toplu pazarlık genel olarak işletme düzeyinde kalmıştır.

Güney Kore devleti 1960’lı yılların başından itibaren otoriter bir tutum benimseyerek toplu pazarlık süreçlerine fazlasıyla müdahale etmiştir. İşletme düzeyinde toplu pazarlık sisteminin kurulmasında da başat aktör otoriter devlet olmuştur. İş Kanunu’nda yapılan düzenleme ve değişikliklere rağmen toplu pazarlık sisteminin devlet denetimindeki yapısı 1997 yılındaki Asya ekonomik krizine kadar değişmemiştir. 1998-2003 yılları

arasında görev yapan Güney Kore devlet başkanı Kim Dae Jung zor durumdaki ekonomiyi iyileştirmek için işçilerin toplu pazarlık ve grev haklarının geliştirilmesiyle ilgili çalışmalar yürütmüştür. Krizin yaralarını sarmak için IMF'nin sunmuş olduğu kurtarma paketini neo-liberal politikaları çerçevesinde uygularken sendikalarla işbirliği içinde bir yol izlemiştir. 1998 yılında kurulmuş olan Kore Üçlü Komisyonu devlet, işçi ve işveren taraflarının sistematik bir biçimde yürütülmesine olanak sağlamıştır (Lee, 2009: 3-4).

1997 yılından günümüze toplu pazarlıkla ilgili olarak Güney Kore'de işçi ve işveren taraflarının sergilemiş oldukları tutumlar farklı olmuştur. Ulusal düzeyde işçileri temsil etme hakkına sahip olan iki büyük kuruluş olarak FKTU ve KCTU, işveren tarafını temsilen de KEF arzuladıkları ücret artış oranlarını toplu pazarlık sürecinde sunmaktadırlar. İşçi sendikalarının ücret belirlemede kentsel yaşam maliyetlerini temel alan yaklaşımına karşın, işveren tarafının işçi başına ulusal verimlilik oranlarını veri olarak kullanması, ortaya çıkan sonuçların güvenilir olmamasına ve öneriler arasında büyük farkların olmasına neden olmaktadır. Bunun yanında, chaebollerin toplu pazarlık süreçlerinde diğer firmaları büyük ölçüde etkilemesi Güney Kore toplu pazarlık sisteminin temel problemlerinden biri olarak görülmektedir. Aynı endüstrideki şirketlerin farklı toplu pazarlık sistemlerini benimsemeleri işçi sendikalarının güçlü bir yapılanmaya gitmesine engel olmaktadır.

3.4. Güney Kore'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi

Güney Kore yönetim anlayışı üzerinde köklü geleneklerin ve düşünce sistemlerinin rolü büyüktür. Binlerce yıl önce eski Çin uygarlığında ortaya çıkmış olan öğretiler, Doğu Asya toplumlarını düşünsel, kültürel ve yönetsel açıdan etkisi altına almıştır. Bu öğretilerden Konfüçyanizmin Çin toplumu üzerinde bıraktığı etki zamanla diğer Asya toplumlarında da görülmüştür. Güney Kore de bu öğretilerden etkilenen uluslardan bir tanesi olmuştur.

Konfüçyanizm geleneksel Güney Kore yönetim tarzının gelişmesine önemli katkı sağlamıştır. Yönetimin, yasal sınırlamalar ve zorlamalar yoluyla değil ahlak ve eğitim yapısını iyileştirme yoluyla daha güçlü olacağını öne süren Konfüçyanist öğretiler, aile yapısına, kollektivist kültüre ve hiyerarşik düzene vurgu yaparak Güney Kore'nin geleneksel yönetim tarzını şekillendirmiştir (Zhu ve Warner, 2004: 196-7).

1990'lı yıllara kadar, çoğunluğu şirketlerinin ilk kurucuları olan bir çok Güney Koreli işveren otoriter ve emir komuta zincirini benimseyen yönetim sistemlerini benimsemişlerdir. Bu dönemde, işverenler işçilerle diyalog kurmaktan mümkün olduğunca uzak durmuşlar ve işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili isteklerini önemsememişlerdir. İşletmenin yönetimi, ücret artışı ve ödemelerle ilgili konulara sendikaların müdahale etmesi sonucunda, Güney Koreli işverenlerin ellerindeki kontrolü kaybedecekleri düşüncesi onların sendikalara ve sendikal faaliyetlere karşı düşmanca bir tavır takınmalarına sebep olmuştur.

1990'lı yıllardan sonra bir çok işveren ücret artışları ve güçlü sendikal oluşumlara karşı politikalar geliştirerek çeşitli esneklik stratejileri geliştirmiştir. Güney Koreli işverenler işgücü maliyetlerini düşürmek için otomasyonu hızlandıran teknikler geliştirmiş, kıdeme dayalı ücret sisteminden performansa dayalı ücret sistemine geçerek ücretlerde esnekliği artırmış, işten çıkarmalar yoluyla küçülmelere gitmiş, sürekli istihdam sisteminden ziyade geçici işçi kullanım yoluna gitmiş, firmalarda alt işverenlik olgusunu geliştirerek asıl işin haricindeki işleri bu yönde uygulamalarla gerçekleştirmiş, düşük ücretin hakim olduğu ülkelere üretimi taşımış ve dış yatırımları artırmışlardır. Bu durum sabit iş olgusunun eski önemini yitirmesine, işsizliğin artmasına ve ücret dağılımında eşitsizliklere yol açmasına rağmen, bazı işverenler işçilerle diyalog ortamını ve bilgi paylaşımını geliştirerek işçi-yönetim ortaklığını benimseme yoluna gitmişlerdir (Rowley ve Yoo, 2008: 60).

Güney Kore modern yönetim tarzının gelişiminin başladığı dönem olarak 1960'lı yıllar gösterilmektedir. 1960'lı yılların başından itibaren hızlı bir sanayileşme dönemine giren Güney Kore, yönetim tarzını bu dönemden sonra oturtmaya başlamıştır. Güney Kore yönetim tarzının, büyük firmaların etkisiyle bu dönemde kurumsallaştırılmaya başladığı ifade edilmektedir. 1960'lı yılların başından itibaren Güney Kore'de geleneksel insan kaynakları yönetimi sisteminin, kıdeme dayalı ücret, yeni mezunların işe alınması gibi bazı özel yapılar çerçevesinde şekillendiği belirtilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin gelişim aşamaları incelendiğinde, ülkenin üç ayrı dönemde farklı gelişim modelleri sergilediği görülmektedir. Bu dönemler 1987 öncesi dönem, 1987-1997 yılları arasındaki 10 yıllık dönem ve 1997 Asya Krizi sonrası dönem olarak ifade edilmektedir (Kim ve Bae, 2004: 135; Rowley ve Bae, 2004: 35).

İKY ile ilgili kurallar ve düzenlemeler, 1960'lı yılların başından itibaren, zorunlu ve opsiyonel ayrımı yapılarak büyük firmalarca şekillendirilmeye başlamıştır. Bu firmalara örnek gösterebileceğimiz LG, o dönemdeki adıyla Lucky Goldstar, 1960'lı yılların sonlarında, disiplin, terfi ve performans değerlendirme standartları, personel, ofis ve günlük çalışma uygulamaları gibi bir çok düzenlemeyi içeren kuralları hayata geçirmiştir (Kim ve Bae, 2004: 136).

İnsan kaynakları yönetiminin ilk aşaması olarak değerlendirilen 1962-1987 dönemi, Güney Kore'de kıdem odaklı İKY anlayışının hakim olduğu bir dönemdir. Bu dönemde işe alım, iş değerlendirme, terfi, eğitim, ücret ve işten çıkarma gibi konularda kıdem, İKY uygulamalarına yön veren önemli bir olgu olup, Güney Kore İKY sisteminin dayanak noktasını oluşturmuştur. Bu durum çalışanların firmalara uzun süre bağlı kalmalarını beraberinde getirmiş ve Güney Kore'de İKY anlayışı bu yönde şekillenmiştir. Kıdeme dayalı İKY anlayışını benimseyen şirketler, dönemin ileri ekonomilerinin teknolojik ve örgütsel yeterlilik düzeylerine ulaşabilmek için taklitçi politikalar izlemişlerdir. Aynı zamanda chaebol sisteminin oluşmaya başladığı bu dönemde, geniş iş tanımları yapılmış, yeni mezunların işe alımı sağlanmış, geleneksel değerlendirme metotları uygulamaya konmuştur (Kim ve Bae, 2004:14; Rowley ve Bae, 2004: 35-38).

Tablo 24.
Demokratikleşme Dönemi Öncesi ve Sonrası Güney Kore İKY Sisteminin Özellikleri

Özellikler	Demokratikleşme Dönemi Öncesi	Demokratikleşme Dönemi Sonrası
Ekonomik Gelişim	-Hızlı büyüme -İhracata dayalı	-İstikrarlı büyüme -Küresel rekabet
Ücret ve İşçi Tedarik	-Göreceli olarak düşük ücret -Çok sayıda işçi istihdam etme	-Göreceli olarak yüksek ücret -Daha az sayıda işçi istihdam etme
Rekabet Üstünlüğü Sağlama	-Düşük maliyet -Toplu üretim	-İnovasyon, kalite, hız -Kişiye göre üretim
Temel Yönelimler	-Geleneksel -Sabit iş	-Geleneksel olmayan -Esneklik temelli
Önemli Faktörler	-Yaş, eğitim geçmişi ve kıdem	-Yetenek ve performans
Temel İdeoloji	-Kurumu bireyin önünde tutma -Kollektif eşitlik -Toplum odaklı	-Bireye saygı temelinde -Bireysel eşitlik -Piyasa odaklı
İnsan Kaynağı Akışı	-Yeni mezunların toplu işe alımı -İş güvencesi -Uzmanlaşmayı ikinci plana atma	-Talebe bağlı işe alım -Kariyer fırsatları -Uzmanlaşmaya önem verme
Çalışma Sistemleri	-Hiyerarşik yapı -Hat temelli örgüt yapısı -Pozisyona göre iş değerlendirme -Geniş iş tanımları	-Yatay yapı -Takım sistemleri -Kaliteye göre iş değerlendirme -Yetenek odaklı iş tanımları
Değerleme ve ücretlendirme	-Kıdem(yaş, iş süresi) odaklı aylık maaş -Ücret eşitliği temelli -Tek kişiden geri bildirim -Değerleme geri bildirim yok -Meslekte ilerleme adına değerlendirme	-Yetenek ve performans odaklı yıllık ücret -Başarıya odaklı ücret -Ücrette artış için değerlendirme -Değerleme geri bildirim var -360 derece değerlendirme(çoklu değerlendirme)
Yönetime Katılma	-Düşük seviyede	-Daha yüksek oranda

Kaynak: Kim ve Bae, 2004: 152.

Demokratikleşme dönemi sonrasında, firmalar performans tanımları geliştirerek performansa dayalı sistemi benimsemeye başlamışlardır. Bu yeni anlayışla beraber adalet ve etkinlik olguları temelinde bir yapılanmaya gidilmesine rağmen, esneklik ve kaynak sağlama anlamında yetersiz kalınmıştır. 1997 yılı Asya Krizi sonrasında, firmaların yenilenme ve İKY sistemlerini yeniden yapılandırma çabaları temelinde, esnekliği ön planda tutan ve performansa dayalı anlayışın daha fazla hakim olduğu bir değişim yaşanmıştır (Rowley ve Bae, 2004: 36).

1990'lı yılların başından itibaren, rekabetçi koşulların etkilerini giderek daha fazla hissettirmesiyle birlikte, firmalar yeni personel şemaları geliştirmeye ve yönetsel olarak daha esnek bir yapılanmaya gitmeye başlamışlardır. Japon İKY anlayışına benzer şekilde uygulanmaya çalışılan ve terfi, değerlendirme ve performans odaklılık gibi yeni yöntemleri bünyesinde barındıran düzenlemeler, bir çok şirkette çalışanların hoşnutsuz olmaları nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Lee ve Lee, 2003: 516).

Demokratikleşme dönemiyle birlikte Güney Kore İKY sisteminde önemli değişimler gerçekleşmiştir. 1987 yılından önce geleneksel İKY yöntemlerinin hakim olduğu Güney Kore, demokratikleşme dönemiyle birlikte performans odaklı İKY sistemine doğru geçiş yapmaya başlamış ve bu anlamda önemli değişimler yaşamıştır. 1997 yılında yaşanan Asya krizi sonucunda, geleneksel İKY modelleri sorgulanarak esneklik temelli, kısmi ve geçici süreyle çalışanların istihdamını artırmaya yönelik ve performansa dayalı ücret anlayışının hakim olduğu politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Kim ve Bae, 2004: 151).

Kim ve Bae (2004:169) 1910 yılından günümüze kadar olan dönemde, Güney Kore'de İKY'nin gelişimini 5 dönem halinde incelemektedir. Bu dönemleri sömürge dönemi, yeniden inşa dönemi, sanayileşme dönemi, yeniden yapılanma dönemi ve kriz sonrası dönem olarak adlandırmaktadır.

Tablo 25.
Güney Kore İKY Sisteminin Gelişim Dönemleri

Dönem	İKY Düzeyi	Özellikler
Sömürge Dönemi (1910-1945)	Basit Personel Yönetimi	-İşe alım ve ücretlendirme gibi bazı personel fonksiyonları ortaya çıkmıştır. -Personel Birimleri kurulmaya başlamıştır.
Yeniden İnşa Dönemi (1945-1961)	Büyük Şirketler hariç Basit Personel Yönetimi	-Çeşitli İş Kanunları (1953) çıkarılmıştır. -Amerikan Askeri Personel Yönetimi yerini kamuya ve sonrasında özel şirketlere bırakmıştır.
Sanayileşme Dönemi (1962-1987)	İlk dönemlerde Personel Yönetimi Sonrasında İnsan Kaynakları Yönetimi	-Bir çok firma bağımsız İKY birimleri oluşturmuştur. -İKY resmileştirilmeye başlanmıştır. -1960'lar ve 1970'lerde İKY fonksiyonları bireysel olarak geliştirilmiştir. -1980'lerde düzenli İKY sistemleri ortaya çıkmıştır. -Kıdeme dayalı sistem kurumsallaştırılmıştır.
Yeniden Yapılanma Dönemi (1987-1997)	İKY ve Kısmen Stratejik İKY	-Kıdeme dayalı sistem güç kaybetmeye başlamıştır. -Performansa dayalı sistem benimsenmeye başlamıştır. -Yeni İKY sistemi uygulamaları denenmeye başlamıştır.
Kriz Sonrası Dönem (1997 sonrası)	Stratejik İKY'ye Dönüşüm	-Emek piyasasında esneklik sağlanmaya çalışılmıştır. -İKY'nin şirketlerin hedefleri ve stratejileriyle olan bağlantısına vurgu yapılmıştır. -İKY uzmanlarının yeni rolleri tanımlanmış İK yöneticilerine yönelik eğitim programları uygulamaya konulmuştur.

Kaynak: Kim ve Bae, 2004: 169.

3.5. Güney Kore’de İKY Süreçleri

Güney Kore İKY sistemini anlayabilmek için İKY süreçlerine hakim olmak önemlidir. Geleneksel İKY yöntemleri demokratikleşme sürecinden sonra sorgulanmaya başlamış ve Güney Kore İKY anlayışında değişimler yaşanmıştır. Asya krizinden sonra ise şirketler İKY yapılarını yenilemeye ve performansa dayalı İKY sistemlerini benimsemeye başlamışlardır.

3.5.1. İşe Alma ve Yerleştirme

Güney Kore’de işe alma ve yerleştirme, 1990’lı yılların başına kadar geleneksel İKY modeli çerçevesinde yapılanmıştır. Geleneksel İKY sisteminde işe alma ve personel seçme, güz ve bahar dönemlerinde olmak üzere yılda iki kez yapılmış ve seçim yapılan kesim çoğunlukla yeni mezunlardan oluşmuştur (Lee ve Kim, 2006: 6-7). Küçük işletmeler, işe alımda profesyonel seçim yöntemlerini kullanmak ve dış piyasaları kapsamlı bir taramaya tabi tutmaktan ziyade özellikle mavi yakalı çalışanların istihdam edilmesini, kişisel bağlantıların devreye sokulmasıyla gerçekleştirilmişlerdir. Bu yüzden arkadaş çevresi, aile üyeleri ve akrabalar işe alımda önemli referans kaynakları olarak görülmekte ve sosyal ağ bu açıdan önemli bir rol oynamaktadır (Chandrakumara, 2013: 7-8). Geleneksel İKY modeli çerçevesinde, büyük firmalar işe alım hususunda dış işgücü piyasalarını tercih etmek yerine, terfi sistemiyle gerekli görülen ve ihtiyaç duyulan firma içi pozisyonları doldurma yoluna gitmişlerdir (Park ve Yu, 2000: 5-6). Bu bağlamda, geleneksel İKY modelini tercih eden Güney Koreli firmaların işe alım konusunda sosyal ağları merkeze koyan bir anlayış benimsediği görülmektedir (Self ve diğ., 2011: 46).

Tablo 26.

1984 Yılında Samsung, Hyundai, LG ve Daewoo Şirketlerinin İşe Alım Kriterleri

Şirket adı	Temel Başvuru Şartları	Seçim Süreci	İşe Alınacak Kişi Sayısı
Samsung Group	<p>-1 Ocak 1957'den sonra doğmuş olmak.</p> <p>-Belirtilen alanla ilgili uzmanlık sahibi ve yüksek okul mezunu olmak.</p> <p>-Askerlik yükümlülüğü olmamak.</p>	<p>-Uzmanlık ve İngilizce yazılı sınavları</p> <p>-Mülakat ve sağlık testi</p>	1,600
Hyundai Group	<p>-1 Ocak 1956'dan sonra doğmuş olmak.</p> <p>-Belirtilen alanla ilgili uzmanlık sahibi ve yüksek okul mezunu olmak.</p> <p>-Askerlik görevini yapmış veya askerlikten muaf olmak.</p> <p>-Yurtdışına çıkış yasağı bulunmamak.</p>	<p>-İngilizce yazılı sınav</p> <p>-Mülakat ve sağlık testi</p>	1,600
LG Group	<p>-1 Ocak 1957'den sonra doğmuş olmak.</p> <p>-Dört yıllık bir üniversiteden mezun olmak.</p> <p>-Askerlik görevini yapmış olmak veya askerlikten muaf olmak.</p>	<p>-Uzmanlık ve İngilizce yazılı sınav</p> <p>-Mülakat</p>	1,500
Daewoo Group	<p>-1 Ocak 1957'den sonra doğmuş olmak</p> <p>-Üniversite mezunu olmak.</p> <p>-Belirtilen alanda dört yıllık bir üniversite bitirmiş olmak.</p>	<p>-Başvuranların belgelerinin incelenmesi</p> <p>-Mülakat ve sağlık testi</p>	1,600

Kaynak: Kim ve Bae, 2004: 140.

Ulusal ve küresel ölçekte yaşanan değişimler neticesinde işe alım konusunda önemli gelişmeler meydana gelmiştir. 1987 yılında yaşanan demokratikleşme hareketi sonrası bir çok Güney Koreli firma yeni işe alım uygulamalarını benimsemeye başlamış ve talebe yönelik işe alımlar gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde yeni işe alınacak kişiler, bu dönemden sonra uzun süre aynı işte kalma düşüncesinden uzaklaşarak, alternatif meslek ve kariyer yollarına yönelmeye başlamışlardır. Teknolojik değişim, küresel rekabet ve uzmanlaşmanın giderek önem kazanması, işe alma konusunda firmaların esnek bir model benimsemelerine ve bu çerçevede yapılanmalarına yol açmıştır (Lee ve Kim, 2006: 6).

Güney Kore’de işe alım konusunda yaşanan gelişmeler incelendiğinde, 1987 yılı sonrası yaşanan değişimlerin, 1997 yılında Asya kriziyle beraber daha da hızlandığı söylenebilir. Yeni mezunların toplu işe alımı, işe alımda sosyal ağlara verilen önem gibi geleneksel İKY yöntemlerinin, ulusal ve küresel gelişmeler sonrası değişime uğradığı ve talebe bağlı ve uzmanlaşma temelinde işe alım yöntemlerinin benimsenmeye başladığı görülmektedir (Kim ve Bae, 2004: 152-3).

3.5.2. Eğitim ve Geliştirme

Performans kavramının İKY’de giderek önemini artırması sonucunda, Güney Kore İKY sistemi bu yönde önemli gelişmeler yaşamıştır. Bu gelişmeler, Güney Koreli bir çok firmanın uzmanlaşmaya yönelik uygulamalara önem vermesine ve şirket stratejisiyle uyumlu eğitim ve geliştirme programlarını uygulamasına sebep olmuştur. Demokratikleşme süreciyle beraber çalışanların performanslarını artırmaya yönelik uygulanan programlar, 1997 yılında yaşanan Asya kriziyle beraber farklı bir boyuta taşınmış ve yeni eğitim ve geliştirme modelinin bir parçası olarak, şirketin uzun dönem hedefleriyle örtüşen nitelikte bir yapı arz etmiştir. Küresel piyasalarda yaşanan rekabet, şirketlerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerine daha fazla önem vermesini ve çalışanların eğitimi noktasında daha fazla bütçe ayırmasını beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda Güney Koreli firmalar, eğitime ve geliştirmeye ayırdıkları bütçenin uzun dönemde kendilerine yüksek oranda kâr olarak döneceğini düşünerek bu yönde uygulanan politikaları yaygınlaştırmışlardır (Lee ve Kim, 2006: 7).

Güney Koreli şirketlerin uzun dönem başarıyı hedeflemeleri ve rekabetçi piyasa koşulları, insan faktörünün daha önemli hale gelmesini beraberinde getirmiştir. Bu

bağlamda, çalışanların becerilerini geliştirmeye yönelik olarak uygulanan iş başı eğitim ve iş rotasyonu gibi uygulamaların yanında, kişisel becerileri geliştirici ve teknik kabiliyeti artırıcı eğitim ve geliştirme yöntemlerine başvurulmuştur (Chandrakumara, 2013: 8-9).

Güney Koreli şirketlerin üniversitelerle iş sahası arasında ortak bir zemin oluşturma adına uygulamaya koydukları programlar da eğitim ve geliştirme açısından önemli gelişmeler kaydedilmesini beraberinde getirmiştir. Bir çok şirket, çalışanlarının daha yetkin olabilmesi ve ilerleme kaydedebilmesi adına, ulusal ve ulus aşırı ölçekte eğitim programlarına büyük bütçeler ayırmıştır. Samsung firmasının, yetenekli çalışanlarını bölgesel uzmanlık kazanmaları için yabancı ülkelere bir yıl süreyle göndermesi ve bu eğitim programına büyük bütçe ayırması, eğitim ve geliştirmenin Güney Kore'de giderek önem kazandığına örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca chaeboller, özel eğitim merkezleri kurarak çalışanlarını geliştirmektedirler. Bu sebeple kurulan merkezlerde teknik eğitiminin yanında, kuruluşun tarihi, kültürü ve vizyonu ile ilgili de eğitimler verilmektedir (Choi, 2004: 15; Kim ve Bae, 2004: 159).

3.5.3. Ücret Yönetimi

Güney Kore'de geleneksel İKY anlayışı kapsamında ücret, çoğunlukla kıdeme dayalı olarak belirlenmiştir. Bu anlayışa göre işe alınan bir kişinin başlangıçtaki ücreti, eğitim durumuna göre belirlenmekte ve yıllık ücret artışları genellikle kıdeme dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. (Chandrakumara, 2013: 9-10; Choi, 2004: 17).

Geleneksel Güney Kore ücret sistemi, esas ücretin üzerine ikramiye ve primlerin eklenmesiyle oluşmuştur. Bu sistem dahilinde çalışanlar, işe yeni başladıkları dönemde katkılarıyla doğru orantılı olarak ücretlendirilmemekte, kariyerlerinin ileriki yıllarında ücretlerinde artış yaşamaktadırlar. Hayat ve çalışma koşulları, ikramiyelerin belirlenmesinde ana etkenler olarak değerlendirilmektedir. Çalışma koşullarıyla ilişkili ikramiyeler genellikle çalışanın yetkinliğine ve şirketteki zor görevleri başarıyla sonuçlandırıp sonuçlandıramamasına göre belirlenmektedir. Hayat koşullarıyla ilişki ikramiyeler ise çalışanın günlük yaşantısındaki gereksinimlerine göre belirlenmektedir.

Kıdeme dayalı ücret anlayışı, bir çok Güney Kore firması tarafından benimsense de, şirketlerin ve çalışanların performanslarını yansıtmadığından dolayı eleştirilmiştir. 1990'lı yılların başından itibaren şirketler, kıdeme dayalı ücret anlayışından

performansa dayalı ücret anlayışına geçiş yapmaya başlamışlardır. 1997 Asya ekonomik krizinden sonra, performansa dayalı ücret yaklaşımı şirketler tarafından daha fazla uygulanmaya başlamıştır (Lee ve Kim, 2006: 7-8).

Kıdeme dayalı ücret sisteminin demokratikleşme döneminden sonra sorgulanmaya başlamasıyla, şirketler performansa dayalı ücret sistemlerine geçiş yapmaya başlamışlardır. Kıdeme dayalı ücret sisteminin çalışanların üzerinde teşvik edici bir etki yaratmaması ve şirketlerin rekabet üstünlüklerini olumsuz yönde etkilemesi, performansa dayalı ücret sistemlerini ön plana çıkarmıştır. Buna rağmen günümüzde genel olarak karma yöntem benimsenmektedir.

Güney Kore’de esas ücreti belirlemede kıdeme dayalı, yetenek odaklı ve iş odaklı ücret sistemleri kullanılmaktadır. Kıdeme dayalı sistemde esas ücret çalışanın yaş, eğitim ve deneyim gibi özelliklerine göre belirlenmektedir. Ücretler, çalışanın hizmet süresi arttıkça yükselmektedir. Yetenek odaklı sistemde esas ücret, çalışanın beceri düzeyine göre belirlenirken, iş odaklı sistemde esas ücret bilgi, beceri, çalışma koşulları, işin önemi ve zorluk derecesi gibi unsurlar göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Bu sistemler genellikle karma olarak kullanılmakla birlikte, içlerinde en fazla paya sahip olan kıdeme dayalı sistemdir.

Primler belirlenirken ise iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki sabit prim, diğeri ise değişken prim yöntemidir. Sabit prim performans değerlemelerinden bağımsız olarak esas ücretle ilişkili olarak artmaktadır. Bir diğer deyişle, esas ücrette meydana gelen artışlarla doğru orantılı olarak artış göstermektedir. Değişken prim ise performans değerlendirme sonuçlarıyla ilişkili olarak belirlenmektedir. Toplam ücret içindeki oranları dikkate alındığında, sabit primin payının daha büyük olduğu söylenebilir. İş Standartları Kanunu’nda koşulları belirlenen ikramiyeler ise farklı durumlara göre ödenmektedir. İkramiyeler, teşvik amaçlı ve çalışma koşullarıyla bağlantılı olabileceği gibi enflasyon, aile durumu, konut giderleri gibi çalışanın hayat standartlarını ilgilendiren diğer konularla bağlantılı olarak da belirlenebilmektedir (Park ve Park, 2011: 23-31).

3.5.4. Performans Değerlendirme

Geleneksel Güney Kore İKY sisteminde performans değerlendirme uygulamalarına önem verilmemiştir. Buna rağmen, Güney Koreli firmalar hem çalışanların gelişimini sağlamak hem de ücretleri belirlemek için performans değerlendirme yöntemlerini

benimsemişlerdir. Demokratikleşme süreciyle birlikte performans değerlendirme yöntemleri önem kazanmaya başlamış, 1997 yılında yaşanan Asya ekonomik krizi sonrası firmalar performans değerlemeye daha çok önem vermişlerdir. Geleneksel İKY yöntemlerinin karlılık ve rekabet açısından yetersiz kalmasıyla bir çok Güney Koreli firma, ücret ve terfilerle ilişkili kararlarında performans değerlendirme yöntemlerine başvurmuşlardır (Lee ve Kim, 2006: 8).

Geleneksel İKY sisteminde ücretler ve terfiler kıdeme bağlı olarak belirlendiğinden, bireysel teşvikler ve performans değerlendirme göz ardı edilmiştir. Buna rağmen, 1990'lı yıllarda küreselleşmenin önem kazanması ve Asya krizinin yaşanmasıyla birlikte, ücret ve terfileri belirlemede performans değerlendirme yöntemlerine önem verilmeye başlanmıştır. Adil ve güvenilir bir değerlendirme sistemi inşa etmek için performans değerlendirme yöntemleri bu dönemde ön plana çıkmıştır.

Performans değerlendirme sistemleri ilk olarak firmalardaki denetçilerin, çalışanların gelişimleri, şikayetleri ve performansları ile ilgili yönetim raporları oluşturmasıyla başlamıştır. Aynı zamanda yönetim raporları çalışanlarla paylaşılarak genel performans değerlendirmeleri yapılmıştır. 360 derece geri bildirim yöntemini firmaların benimsemesiyle, Güney Koreli çalışanlar iş arkadaşları, yöneticileri, kendilerine doğrudan rapor veren denetçiler ve müşteriler tarafından gelen bilgiler ışığında değerlendirilmeye başlamışlardır. Buna ek olarak, performans değerlendirme görüşmeleri Güney Kore'nin geleneksel İKY yapısının değişiminde önemli bir rol oynamıştır. Performans değerlendirme görüşmelerinin ilk aşamasında denetçi, çalışanın belli bir dönemdeki performansı ile ilgili değerlendirmeler yapmaktadır. İkinci aşamada çalışanla ilgili kapasite değerlendirilmesi yapılarak görüşme sonlandırılmaktadır. Bu görüşmeler çalışan ve denetçinin fikir alışverişinde bulunarak sağlıklı sonuçlara ulaşmasına olanak sağlamaktadır. Geleneksel olarak bürokratik ve hiyerarşik yapılanmaya önem veren Güney Koreli firmalar, performans değerlendirme sistemlerinin uygulamaya konmasıyla bu yapılarında değişimler yaşamışlardır (Choi, 2004: 20).

Performans değerlendirme yöntemi Güney Kore'de ücret belirlemede kıdeme dayalı sistemle birlikte kullanılmaktadır. Ücretler genel olarak kıdeme dayalı olarak belirlenmesine rağmen, firmalar performans değerlendirme yöntemlerini son yıllarda daha çok tercih etmeye başlamışlardır (Self ve diğ., 2011: 46-47).

3.6. İKY ve Sendikalar

Güney Kore'nin bağımsızlığını kazandığı 1948 yılından demokratikleşme dönemine kadar emek ve sendikal hareket devletin kontrolünde olmuştur. Güney Kore İKY sistemi 1987 yılına kadar kıdeme dayalı ücret, yeni mezunların toplu işe alımı gibi özellikleri olan geleneksel yapısını korumuştur. Demokratikleşme dönemi hem sendikal hareket hem de İKY anlayışının değişimini beraberinde getirmiştir. Bu dönemden sonra Kore Sendikalar Federasyonu'na alternatif bir sendika konfederasyonu kurulması ihtiyacı hissedilmiş ve performansa dayalı İKY anlayışı sendikaların güçlenmesiyle birlikte Güney Koreli şirketler tarafından daha çok benimsenmeye başlamıştır (Kim ve Bae, 2004: 159).

Küresel rekabetin 1990'lı yıllarda etkilerini daha fazla hissettirmeye başlamasıyla, Güney Koreli şirketler yeni personel şemaları geliştirmeye başlamışlar ve esnek çalışma biçimlerini uygulamaya koymuşlardır. Bununla birlikte, 1989 yılında sendikalaşma oranının % 18.6'ya ulaşarak en yüksek değerini alması, işverenleri ve büyük şirketleri memnun etmemiş, bu dönemden sonra performansa dayalı İKY sistemleri yaygınlık kazanmıştır (Lee ve Lee, 2003: 510; Visser, 2003: 386).

1997 Asya Krizi'nden sonra esnek çalışma biçimlerinin Güney Koreli şirketler tarafından performansa dayalı İKY sistemiyle birlikte daha fazla tercih edilmesi, sendikalaşma oranlarının 2000'li yıllarda % 10 seviyesinde seyretmesine neden olmuştur. Sendikalaşma oranı 2012 yılında % 10.3 olarak belirlenmiştir (Korea Labor Foundation, 2013).

Bu verilerden hareketle demokratikleşme döneminden sonra güçlenen sendikal hareketin, şirketlerin performansa dayalı sistemleri benimsemeye başlamasıyla 1990'lı yılların sonunda güç kaybetmeye başladıkları söylenebilir. 2000'li yıllarla birlikte performans ve esneklik temelli çalışma tarzının daha fazla yaygınlık kazanması ise Güney Kore sendikalarının gücünü iyice azaltmıştır.

3.7. Güney Kore İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli

İnsan kaynakları yönetiminin ABD'de doğup gelişen bir sistem olması, Asya ülkelerinde uygulanabilirliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Doğu Asya'da Japonya başta olmak üzere Güney Kore, Tayvan, Singapur ve Hong Kong gibi ülkelerin rekabetçi iş piyasalarına sahip olmaları, insan kaynakları yönetimini bu ülkeler için

önemli kılmaktadır. Birliktelik, bilgi paylaşımı, iş başında eğitim, sadakat ve takım çalışması gibi Japon yönetim uygulamaları diğer Doğu Asya ülkelerini de etkilemiş ve Asya tipi bir İKY anlayışının olabileceğini göstermiştir.

Rowley ve Bae (2004: 38), Güney Kore İKY sistemine etki eden faktörleri, siyaset, ulusal kültür, iş çevresi olarak değerlendirmektedir. Güney Kore'nin Japonya ile İkinci Dünya Savaşı öncesinde ve sonrasında siyasi, ekonomik ve sosyal ilişkiler kurması, Güney Kore İKY sisteminin Japon İKY uygulamalarından etkilenmesine neden olmuştur. Kıdeme dayalı ücretlendirme sistemleri Güney Koreli firmalar tarafından benimsenmiş, Japonya'daki gibi sistematik bir şekilde olmamasına rağmen uygulama alanı bulmuştur. Ayrıca İkinci Dünya Savaşı sonrası ABD'nin askeri ve ekonomik yönden Güney Kore'yi desteklemesinin, ABD yönetim tarzının Güney Kore yönetim tarzını biçimlendirdiği söylenebilir.

1997 yılında gerçekleşen Asya Ekonomik Krizi geleneksel Güney Kore İKY modelinin dönüşümüne yol açmıştır. Güney Kore ekonomisinin krizden etkilenmesi, Güney Kore İKY anlayışının sorgulanmasına neden olmuştur. Kriz sonrası Güney Kore İKY sisteminin dört önemli alanda dönüşüm yaşamıştır. Bu alanlar işe alma, performans değerlendirme, eğitim-geliştirme ve esnekliktir. İşe almada yeni mezunların toplu işe alımından talebe bağlı işe alıma dönüşüm yaşanmış, performans değerlendirmede kıdemden çok performans önem kazanmış, eğitim ve geliştirme kötü performansa sahip kişileri belirlemede önemli hale gelmiş ve esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır (Rowley ve Bae, 2004: 55).

SONUÇ

Kapitalizmin dünya üzerinde egemen ekonomik-politik sistem olması ve dünyanın değişik ülkelerinde farklı biçimlerde gelişim göstermesi, çalışma ilişkilerinin de zaman içinde dönüşüme uğramasını beraberinde getirmektedir. Güney Kore çalışma ilişkilerini incelemeye yönelik olarak yürütülen bu çalışmada, Güney Kore çalışma ilişkilerinin özellikleri kapitalizmin türleri, ulusal iş sistemleri ve kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımları çerçevesinde açıklanmaya ve Güney Kore’de yaşanan siyasi, ekonomik, toplumsal gelişmelerin ve çalışma ilişkilerinin gelişiminin dinamikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Doğu Asya kapitalizminin kendine has özellikler sunması ve Doğu Asya ülkelerinin toplumsal ve kültürel yapılarının farklılığı, bu ülkelerin diğer gelişmiş kapitalist ülkelere ayrılmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte bu ülkelerin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapıları incelendiğinde benzer yönlerinin yanında, birbirlerinden ayrılan yönleri de dikkat çekmektedir. İlk bölümde, belirtilen üç yaklaşım çerçevesinde yapılan karşılaştırmalı literatür taraması sonucunda, Güney Kore çalışma ilişkilerinin yapısının ve iş sisteminin farklılıkları açıklanmaya çalışılmıştır.

Güney Kore, kapitalizmin türleri yaklaşımı çerçevesinde karşılaştırmalı olarak incelendiğinde, yaklaşımın sunmuş olduğu iki ekonomik modelle de Güney Kore’nin benzer ve farklı yönleri ortaya çıkmaktadır. Hall ve Soskice oluşturdukları iki model içerisinde de Güney Kore’ye yer vermemelerine rağmen, belirledikleri şablon Güney Kore çalışma ilişkileri ve iş sisteminin özelliklerini daha net kavramamızı sağlamıştır. Hall ve Soskice’in belirlemiş olduğu ve firmaların koordinasyon problemlerini çözmek için endüstri ilişkileri, mesleki eğitim ve geliştirme, şirket yönetimi, firmalar arası ilişkiler ve firmaların çalışanlarla ilişkilerini içine alan beş alanda geliştirmeleri gereken ilişkiler chaebol sistemiyle ilişkilendirmeye çalışılmış ve sonucunda Güney Kore’nin karma bir sisteme sahip olduğu görülmüştür. Liberal piyasa ekonomileri ve koordineli piyasa ekonomileriyle benzer ve farklı yanları olan Güney Kore’nin bu iki ekonomik modele de tam olarak uymadığı görülmüştür.

Kapitalizmin türleri yaklaşımı çerçevesinde oluşturulan iki ekonomik modelin en büyük dezavantajlarından bir tanesi Asya ülkelerinin üzerinde sınırlı bir değerlendirme imkanı sunmasıdır. Bu yaklaşımda, sunulan iki model içerisinde incelenen tek Asya ülkesi

Japonya'dır. Doğu ve Güneydoğu Asya'daki bir çok gelişmiş ekonomi inceleme kapsamı dışında tutulmuş ve böylelikle sunulan ekonomik modeller Anglosakson ülkeler ve Kıta Avrupası ülkeleri temelinde şekillenmiştir. İncelenen beş alan karşılaştırmalı değerlendirme imkanı sunmasına rağmen, Asya ülkelerinin genel anlamda ihmal edilmesi, yaklaşımın kapitalist ülkelerin yapılanmalarının farklılıklarını tam olarak yansıtamamasına neden olmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, kapitalizmin türleri yaklaşımı Güney Kore'yi açıklama noktasında yetersiz kalmıştır.

Whitley'in (1999, 2007) ulusal iş sistemleri ve Amable'in (2003) kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımları Güney Kore çalışma ilişkileri ve iş sistemi yapısını değerlendirirken daha geniş bir değerlendirme alanı sunmuşlardır. Buna rağmen bu iki yaklaşımda da eleştirilmesi gereken noktalar bulunmaktadır.

Whitley (1999) ilk olarak altı sınıfta topladığı yaklaşımda Güney Kore'yi devlet temelli iş sistemleri içerisinde değerlendirmiştir. Bu iş sistemi temelinde bir değerlendirme yapmasının en önemli nedenlerinden bir tanesi devlet ve chaebollerin yakın ilişkisine vurgu yapmaktır. Buna rağmen, 1997 Asya Krizi'nin ardından yaşanan gelişmeler, Güney Kore'nin hem siyasi hem de ekonomik anlamda dönüşüm yaşamasını beraberinde getirmiştir. Chaebollerin devletle olan bağları bu dönemden sonra zayıflamış ve uluslararası piyasalarla ulusal ekonominin bütünleşmesi sonucunda chaebollerin büyümesinin önündeki engeller azaltılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde Whitley'in (1999) devlet temelli iş sistemleri modeli günümüz chaebol sistemiyle örtüşmemektedir. Whitley (2007) bu değişimi açıklamak amacıyla geliştirdiği yeni modelden devlet temelli iş sistemlerini çıkartmış ve üç yeni sistem ekleyerek iş sistemlerini sekiz sınıfta toplamıştır. Yeni sınıflandırmasında chaebolleri birleşik iş grupları içinde değerlendirmiş, sahip-yönetici kontrolünün, sektörel çeşitliliğin ve yan kuruluşlarla olan örgütsel bütünleşmenin yüksek olmasının chaebollerle benzer özellikler ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Sınıflandırmayı sekiz gruba ayırması ve yeni eklenen iş sistemi modelleri, Güney Kore'nin siyasi ve ekonomik yapısında yaşanan dönüşümü açıklamaktadır. Whitley'in iş sistemleri yaklaşımının en güçlü yanlarından bir tanesi ise daha geniş bir karşılaştırmalı değerlendirme imkanı sunması olmuştur. Kapitalizmin türleri yaklaşımıyla karşılaştırıldığında Asya ülkelerine daha fazla odaklanması, Güney Kore chaebol sisteminin dinamiklerini açıklamayı kolaylaştırmıştır.

Amable (2003) ise, beş kurumsal alanda beş farklı kapitalizm türü ortaya koymuş ve Güney Kore'yi Asya kapitalizmi içinde değerlendirmiştir. Asya kapitalizminin özelliklerini açıklarken genel bir çerçeve oluşturması, Güney Kore iş piyasasının ve iş sisteminin özelliklerini tam olarak yansıtamamasına neden olmuştur. 21 OECD ülkesini değerlendirmeye alması ve bu ülkelerin içinde Asya'dan sadece Japonya ve Güney Kore'nin bulunması, Asya kapitalizmi genellemesini sadece iki ülke üzerinden yapmasına neden olmuştur. Ayrıca Asya kapitalizminin özelliklerini açıklarken Amable'ın Japonya merkezli düşünmesi, Japonya için geçerli olan kapitalizm modelinin Güney Kore için de geçerli olacağı izlenimini yaratmaktadır. Bu durum kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımının Güney Kore çalışma ilişkilerinin ve iş sisteminin özelliklerini yansıtmaktan uzak olduğunu göstermektedir. Güney Kore'nin kapitalist Asya ülkeleriyle ve Anglo-sakson ülkelerle karşılaştırıldığında önemli farklılıklarının olması, kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımında yapılan Asya kapitalizmi genellemesinin açıklayıcılığını yitirmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte, Asya kapitalizminde ücret-emek bağlamında kıdeme dayalı ücret politikasının hakim olduğu ve ürün piyasası rekabeti alanında büyük firmaların piyasada baskın oldukları gerçeği, kapitalizmin kurumsal çeşitliliği yaklaşımının Güney Kore ile örtüşen yönleri olarak görülmektedir.

Güney Kore'nin 1960'lı yılların başından itibaren uygulamış olduğu ihracata dayalı sanayileşme modeli ekonomik açıdan kalkınmanın ilk adımları olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte baskıcı devlet politikalarının 1960'lı yılların başından itibaren artması ve chaebollere tanınan ayrıcalıklar ekonomik gelişimi hızlandıran diğer önemli faktörler olmuşlardır. 1960'lı yılların başından itibaren devlet desteğiyle kurulan chaeboller, ülke ekonomisinin kalkınmasına etki eden en önemli faktörlerden biri olmuştur. Devlet ve chaebol arasındaki yakın bağ, ekonomik gelişimin ana etkenlerinden biri olarak görülmesine rağmen, çalışanlar açısından değerlendirildiğinde olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır. Devletin ekonomik kalkınma amacıyla 1960'lı yılların başından itibaren yürüttüğü politikalar ekonomik gelişimi hızlandırmasına rağmen çalışanların demokratik haklarını kullanmalarının önündeki en büyük engellerden bir tanesi olmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde ihracata dayalı sanayileşme dönemindeki ekonomik gelişim, aynı dönemde Güney Kore'de çalışan haklarının göz ardı edilmesine neden olmuştur.

Devletin sendikaların üzerinde sıkı denetim mekanizması kurması, sendikaların devletin ve şirketlerin güdümünde kalması bu dönemde işçi hareketinin etkisiz olmasını beraberinde getirmiştir. Ulusal düzeyde faaliyet gösteren Kore Sendikalar Federasyonu'nun devletin bir organı gibi hareket etmesi ve alternatif bir çatı sendikal örgütlenmenin 1995 yılına kadar olmaması, çalışanların haklarının etkili bir şekilde savunulamamasının en önemli nedenlerinden bir tanesidir. Demokratikleşme dönemine kadar Güney Koreli çalışanların sendikal örgütlenme, grev ve toplu pazarlık anlamında çatışmacı yapıda olmamalarında toplumsal olarak içselleştirilmiş inanç sistemlerinin de rolü büyüktür. Konfüçyanizmin inanç ve değerler sistemi, toplumu bir arada tutan ve toplumun kenetlenmesini sağlayan en önemli faktörlerden biri olarak görülmesine rağmen Konfüçyanizm, işverenlerin çalışanlar üzerinde baskı kurmalarını, devletin ve işverenlerin sömürü politikalarını meşrulaştırmalarını sağlamıştır. Bu bağlamda kültürel ve toplumsal altyapı, çalışanların sendikal örgütlenmelerinin önündeki en büyük engellerden bir tanesi olmuştur.

Güney Kore'de demokratikleşme dönemiyle birlikte çalışma ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi anlayışı dönüşüm yaşamıştır. 1987 yılında Demokratikleşme Bildirisi'nin ilan edilmesiyle başlayan süreç, çalışanların haklarının iyileştirilmesinin önünü açmıştır. Bu döneme kadar ekonomik gelişim üzerine odaklanan ve çalışan haklarını ihmal eden Güney Kore devleti, bu dönemden sonra çalışan haklarını iyileştirmeye yönelik adımlar atmıştır. Bu dönemde artan sendikalaşma oranları, İKY sisteminin dönüşümünü beraberinde getirmiştir. Demokratikleşme dönemine kadar kıdeme dayalı İKY sistemini benimseyen Güney Koreli şirketler, sendikalaşma oranlarının artmasıyla birlikte performansa dayalı İKY sistemine geçiş yapmaya başlamışlardır. Buradan yola çıkarak sendikal hareketin 1980'li yılların sonunda Güney Kore'de etkili olmasının şirketlerin İKY stratejilerini etkilediği söylenebilir. Bir diğer ifadeyle demokratikleşme döneminde sendikal hareketin güçlenmesi, şirketlerin performansa dayalı İKY anlayışını benimsemeye başlamasına neden olmuştur.

Demokratikleşme dönemi, genel olarak çalışanların haklarını iyileştirmeye yönelik önemli bir adım olarak görülmesine rağmen, 1990'lı yılların başından itibaren firmaların performansa dayalı İKY sistemini benimsemeye başlaması, çalışanların işverenler karşısındaki gücünü azaltmaya yönelik bir hal almış ve çalışanların haklarına

yönelik iyileştirmeler yapılmasına rağmen işveren-işgören arasındaki sömürü ilişkisinin sadece boyutunu değiştirmiştir.

1997 yılında Asya Krizi'nin yaşanmasının sendikal hareketten çok Güney Kore İKY sistemine etki ettiğini söylemek doğru olacaktır. Kriz sonrası dönemden 2012 yılına kadar olan dönemde incelenen sendikalaşma oranlarında büyük değişimler görülmemektedir. Buna rağmen 1990'lı yılların başından itibaren dönüşüm yaşamaya başlayan Güney Kore İKY sistemi, kriz sonrası daha hızlı ve köklü değişimler yaşamıştır. Chaebollerin güçlü finansal yapılarının kriz sonrasında sarsılması ve ekonominin genel olarak daralma sürecine girmesi, küresel rekabet içinde olan firmaların İKY politikalarında köklü değişim yaşamalarına neden olmuştur. Güney Koreli firmaların kriz sonrası dönemde performansa dayalı İKY anlayışını yaygınlaştırmalarının temel sebeplerinin arasında rekabet üstünlüğü sağlamak bulunmaktadır.

1960'lı yılların başından 1980'li yılların sonuna kadar olan ihracata dayalı sanayileşme dönemi, Güney Kore ekonomisinin hızlı gelişim sürecinin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Büyük kriz dönemleri dışarda tutulduğunda, Güney Kore ekonomisi ihracata dayalı sanayileşme döneminden itibaren istikrarlı bir gelişim sergilemiştir. Buna rağmen, doğrudan ekonomik göstergelere odaklanmak, devlet-işveren merkezli düşünerek işgörenlerin karşılaştığı sorunları görmezden gelmek demektir. Devlet-chaebol işbirliği Güney Kore'nin ekonomik kalkınmasının en önemli faktörlerinden biri olarak görülürken, işgören perspektifinden bakıldığında çalışan hakları ve sosyal hakların önündeki en büyük engellerden bir tanesi olmuştur. İşçi sendikalarının bile uzun bir süre devlet güdümünde kalması, çalışan hakları bakımından sıkıntılar yaşanmasına neden olmuştur. Demokratikleşme dönemi sendikalaşma ve çalışanlara sağlanan haklar konusunda bir dönüm noktası olarak ifade edilmesine rağmen, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bu dönemden itibaren giderek performansa dayalı olarak yapılandırılması, çalışanlardan çok işverenlerin ve firmaların işine yaramıştır. Güney Kore çalışma ilişkilerinin 1990'lı yılların başından itibaren sosyal diyalog bakımından gelişim kaydettiğini söylemek mümkündür. Buna rağmen Güney Kore çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi ve eşitlik temelinde yürütülmesi, devlet-işveren merkezli düşünmekten ve ekonomik başarıya fazlaca vurgu yapmaktan çok çalışanların haklarını geliştirmekle yakından ilişkilidir.

KAYNAKÇA

- AMABLE, Bruno (2003), *“Diversity of Modern Capitalism”*, Oxford University Press, New York.
- AMSDEN, Alice H. (1989), *“Asia’s Next Giant: South Korea and Late Industrialization”*, Oxford University Press, New York.
- BACCARO, Lucio ve LEE, Chang-Hee (2003), *“Strengthening Industrial Relations and Social Dialogue in the Republic of Korea”*, Technical Note, International Labour Office, Geneva.
- Bank of Korea (2014), *“The Korean Economy”*.
- BEDESKI, Robert E. (1994), *“The Transformation of South Korea: Reform and reconstruction in the Sixth Republic under Roh Tae Woo 1987-1992”*, Routledge, London.
- BUZO, Adrian (2002), *“The Making of Modern Korea”*, Routledge, London.
- CHANDRAKUMARA, Anil (2013), *“Human Resources Management Practices in Small and Medium Enterprises in Two emerging economies in Asia: Indonesia and South Korea”*, 26th Annual SEAANZ Conference Proceedings, 11-12 July, Sydney.
- CHANG, Sea-Jin (2003), *“Financial Crisis and Trnsformation of Korean Business Groups:The Rise and Fall of Chaebols”*, Cambridge University Press, Cambridge.
- CHO, Sang-kyun (2013), *“The Legal System of Collective Bargaining in Korea: An Introductory Guide”*, Korea Labor Institute, Seoul.
- CHOI, Jong-Tae (2004), *“Transformation of Korean HRM based on Confucian Values”*, Seoul Journal of Business, Vol: 10, No: 1, ss: 2-26.
- CHOI, Young-Ki ve KIM, Dae Il (2004), *“Changes in the labor markets and industrial relations”*, The Korean Economy Beyond the Crisis İçinde, Edt. Duck-Koo Chung, Berry Elchengreen, Edward Elgar, Cheltenham, ss: 218-239.

- CHRISTOPHERSEN, Susan ve CLARK Jennifer (2007), “*Remarking Regional Economies: Power, Labor, and firm strategies in the knowledge economy*”, Routledge, New York.
- CHUNG, Duck Koo ve ELCHENGREEN, Barry (2007), “*The Korean Economy Beyond the Crisis*”, Edward Elgar, Cheltenham.
- CROTTY, James ve LEE Kang-Kook (2007), “*From East Asian miracle to neoliberal mediocrity: the effects of liberalization and financial opening on the post-crisis Korean economy*”, *Global Challenges and Local Responses: The East Asian experience* İçinde, Edt. Jang-Sup Shin, Routledge, New York, ss: 73-95.
- CUMINGS, Bruce (2010), “*The Korean War*”, Modern Library, New York.
- EDER, Mine (1997), “*Shop Floor Politics and Labor Movements: Democratization in Brazil and South Korea*”, *Critical Sociology*, Vol: 23, No:3, ss:3-31.
- ESTEVEZ-ABE, Margarita, TORBEN, Iversen ve SOSKICE David (2001), “*Social Protection and the Formation of Skills: Reinterpretation of the Welfare States*”, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Competitive Advantage* İçinde, Edt. Peter A. Hall, David Soskice, Oxford University Press, New York, ss:145-183
- FEENSTRA, Robert C. ve HAMILTON, Gary G. (2006), “*Emergent Economies Divergent Paths: Economic Organization and International Trade in South Korea and Taiwan*”, Cambridge University Press, New York.
- FREGGE, Carola (2007), “*Employment Research and State Traditions: A Comparative History of Britain, Germany and the United States*”, Oxford University Press, New York.
- GUILLEN, Mauro F. (2001), “*The Limits of Convergence: Globalization and Organizational Change in Argentina, South Korea and Spain*”, Princeton University Press, New Jersey.
- HALL, Peter A. ve SOSKICE, David (2001), “*Introduction*”, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Competitive Advantage* İçinde, Edt. Peter A. Hall, David Soskice, Oxford University Press, New York.

- HAN, Chonghee, JANG, Jiho ve KIM, Sunhyuk (2010), “*Social dialogue and industrial relations in South Korea: Has the tripartite commission been successful ?*”, Asia Pacific Viewpoint, Vol: 51, No: 3, ss: 288-303.
- HAN, Yong-Sup (2011), “*The May Sixteenth Military Coup*”, The Park Chung Hee Era: The Transformation of South Korea İçinde, Edt. Byung-Kook Kim, Ezra F. Vogel, Harvard University Press, Massachusetts, ss: 35-58.
- HOLLIDAY, Ian ve WILDING, Paul (2003), “*Tiger Social Policy in Context*”, Welfare Capitalism in East Asia: Social Policy in the Tiger Economies İçinde, Edt. Ian Holliday, Paul Wilding, Palgrave Macmillan, New York, ss: 18-37.
- ILO (2012), Global Employment Trends, “*Regional Economic and Labour Market Developments*”.
- KIM, Chi Sun (1995), “*South Korea*”, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations İçinde, Edt. R. Blanpain, Kluwer Law International, ss: 1-156.
- KIM, Dong-One ve BAE, Johnkseok (2004), “*Employment Relations and HRM in South Korea*”, Ashgate Publishing, Aldershot.
- KIM, Kyong Ju (2006), “*The Development of Modern South Korea: State formation, capitalist development and national identity*”, Routledge, New York.
- KIM, Soh-Yeong (2004), “*Korean labor law reform: evaluation and future prospects*”, Legal Reform in Korea İçinde, Edt. Tom Ginsburg, Routledgecurzon, London, ss: 134-148.
- KOO, Hagen (2001), “*Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*”, Cornell University Press, New York.
- KOO, Hagen (2005), “*Social Contradictions of the Korean state*”, Asian States: Beyond the developmental perspective İçinde, Edt. Richard Boyd, Tak-Wing Ngo, Routledgecurzon, Oxon, ss: 129-145.
- Korea Labor Institute (1987-1999), “*Quarterly Labor Trends*”.
- Korea Labor Institute (2013), “*Labor Market of Korea: 2013 Review and 2014 Outlook*”.

- Korea Labour Foundation (2013), "*Labor Situation in Korea*".
- KWON, Seung-Ho ve O'DONNELL, Michael (2001), "*The Chaebol and Labour in Korea: The Development of Management strategy in Hyundai*", Routledge, London.
- KWONG, Kai-Sun, CHAU, Leung-Chuen, LUI, Francis T. ve Qui, Larry D. (2001), "*Industrial Development In Singapore, Taiwan and South Korea*", World Scientific Publishing, London.
- KUTANİS, Rana Ö. Ve TUNÇ, Tülin (2010), "*Güney Kore Örgüt Kültürü: Konfüçyanizm'in Etkileri Açısından Bir Değerlendirme*", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 35, ss: 55-75.
- LANDSBERG, Martin Hart (1993), "*The Rush to Development: Economic Change and Political Struggle in South Korea*", Monthly Review Press, New York.
- LANDSBURY, Russell D. ve WAILES, Nick (2005), "*Social Partnership in Korean Industrial Relations*", Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, s.323-330.
- LEE, Byoung-Hoon (2011). "*Employment Relations in South Korea*", International and Comparative Employment Relations: Globalisation and Change, Edt. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury and Nick Wailes, Sage, London, ss:281-306.
- LEE, Eun-Suk ve KIM, Seongsu (2006) "*Best Practices and Performance Based HR System in Korea*", Seoul Journal of Business, Vol: 12, No: 1, ss: 3-17.
- LEE, Joohee (2009), "*Collective Bargaining in Transition: Disorganized Centralization in South Korea*", 15th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), 24-27 August, Sydney Convention & Exhibition Center, Australia.
- LEE, Won-Duck (2004), "*Industrial Relations in Korea: Recent Changes and New Challenges*", Labour Relations in the Asia-Pacific Countries İçinde, Edt. Roger Blanpain, Kluwer Law International, Hague, ss:83-88.

- LEE, Won-Duck ve LEE, Byoung-Hoon (2003), “*Korean Industrial Relations in the Era of Globalisation*”, The Journal of Industrial Business, Vol: 45, No: 4, ss: 505-520.
- LEE, Won-duck ve LEE, Joohee (2004), “*Will The Model of Uncoordinated Decentralization Persist ?: Changes in Korean Industrial Relations After the Financial Crisis*”, The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization İçinde, Edt. Harry C. Katz, Wonduck Lee, Joohee Lee, Cornell University Press, New York, ss:143-166.
- LEE, Yang-Im (2010), “*A Comparison of the Japanese and South Korean mindset: similar but different management approaches*”, Managing Cultural Diversity in Asia İçinde, Edt. Jawad Syed, Mustafa F. Özbilgin, Edward Elgar, Cheltenham, ss: 248-278.
- LI, Kui-Wai (2002), “*Capitalist Development and Economism in East Asia: The Rise of Hong Kong, Singapore, Taiwan and South Korea*”, Routledge, London.
- LYNN, Hyung Gu (2007), “*Bipolar Orders: The Two Koreas since 1989*”, Zed Books, London.
- MCKENDRICK, David G. (2004), “*Leveraging Locations: Hard Disk Drive Producers in International Competition*”, Locating Global Advantage: Industry Dynamics in the International Economy İçinde, Edt. Martin Kenney, Richard Florida, Stanford University Press, California, ss: 142-174.
- McLEAN, Gary N. (2001), “*On Human Resource Development and Human Resource Management in the Chaebols of South Korea in Response to a National Economic Crisis*”, Advances in Human Resource Management in Asia İçinde, Edt. John B. Kidd, Xue Li, Frank- Jürgen Richter, Palgrave, New York, ss: 61-79.
- Ministry of Employment and Labor (2014), “*Major Statistics*”.
- MOORE, Phoebe (2007), “*Globalisation and Labour Struggle in Asia: Neo-Gramscian Critique of South Korea’s Political Economy*”, Tauris Academic Studies, London.

- NİSA, Syeedun ve WARSI, Khurshid Anwar (2008), “*The Divergent Corporate Governance Standards and the Need for Universally Acceptable Governance Practices*” Asian Social Science, Vol:4, No:9, ss: 128-136.
- PARK, Joon-Sung ve PARK, Eui Kyoung (2011), “*Pay in Korea: An Introductory Guide*”, Korea Labor Institute, Seoul.
- PARK, Woo-Sung ve YU, Gyu-Chang (2000), “*Transformation and New Patterns of HRM in Korea*”, International Conference on Transforming Korean Business and Management Culture, 19-20 September, Michigan State University, USA.
- PARK, Young-bum ve LEE, Michael Byungnam (1995), “*Economic development, globalization, and practices in industrial relations and human resource management in Korea*”, Employment Relations in the Growing Asian Economies İçinde, Edt. Anil Verma, Thomas A. Kochan, Russell D. Landsbury, Routledge, London, ss: 23-55.
- PETERSON, Mark ve MARGULIES, Phillip (2010), “*A Brief History of Korea*”, Infobase Publishing, New York.
- PRATT, Keith (2006), “*Everlasting Flower: A History of Korea*”, Reaktion Books, London.
- RHEE, Jong-Chan (1994), “*The State and Industry in South Korea: The limits of the authoritarian state*”, Routledge, London.
- ROWLEY, Chris ve BAE, Johnseok (2004), “*HRM in South Korea*”, Managing Human Resources in Asia-Pacific İçinde, Edt. Pawan Budhwar, Routledge, London, ss: 35-61.
- ROWLEY, Chris ve YOO, Kil-Sang (2008), “*Trade Unions in South Korea: transition towards neocorporatism ?*”, Trade Unions in Asia: An economic and sociological analysis İçinde, Edt. John Benson, Ying Zhu, Routledge, New York, ss: 43-63.
- SCHÜLLER, Margot, CONLE Marcus ve SHIM David (2012), “*Korean Innovation Governance Under Lee Myung-BAK: A Critical Analysis of Governmental Actors’ New Division of Labour*”, Korean Science and Technology in an

- International Perspective İçinde, Edt. Jörg Mahlich, Werner Pascha, Physica-Verlag, Berlin, ss: 109-129.
- SELF, Robin, SELF, Donald R. VE HAYNES, Janel Bell (2011), “*Intercultural Human Resource Management: South Korea and The United States*”, International Journal of Management and Information Systems, Vol: 15, No: 1, ss: 41-48.
- SETH, Michael J. (2010), “*A Concise History of Modern Korea: From the Late Nineteenth Century to the Present*”, Rowman and Littlefield Publishers, Lanham.
- SHIN, Dong-Myeon (2003), “*Social and Economic Policies in Korea: Ideas, networks and linkages*”, Routledgecurzon, London.
- SOSKICE, David (2000), “*Explaining changes in institutional frameworks: Social patterns of business coordination*”, Embedding Organizations İçinde, Edt. Marc Maurice, Arndt Sorge, John Benjamins Publishing, Amsterdam, ss: 167-185.
- Statistics Korea (2013), “*Social Indicators*”.
- Statistics Korea (2014), “*Economically Active Population Survey*”.
- TAMAKI, Taku (2010), “*Deconstructing Japan’s Image of South Korea*”, Palgrave Macmillan, New York.
- THELEN, Kathleen (2001), “*Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies*”, Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Competitive Advantage İçinde, Edt. Peter A. Hall, David Soskice, Oxford University Press, New York, ss:71-103.
- TIKU, Pran (2008), “*Six Sizzling Markets: How to Profit from Investing Brazil, Russia, India, China, South Korea ve Mexico*”, Wiley and Sons, Hoboken.
- VISSER, Jelle (2003), “*Unions and Unionism around the World*”, International Handbook of Trade Unions İçinde, Edt. John T. Addison, Claus Schnabel, Edward Elgar, Cheltenham, ss: 366-415.
- VU, Tuong (2010), “*Paths to Development in Asia: South Korea, Vietnam, China and Indonesia*”, Cambridge University Press, New York.

- WAILES, Nick, BAMBER Greg J. ve LANSBURY Russell D. (2011), “*Introduction*”, International Comparative Employment Relations: Globalisation and Change, Edt. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury, Nick Wailes, Sage, London, ss:1-35.
- WATSON, Laura (1998), “*Labor Relations and The Law in South Korea*”, Pacific Rim Law and Policy Association, Vol:7, No:1, ss: 229-247.
- WHITLEY, Richard (1992), *Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies*, Sage Publications, London.
- WHITLEY, Richard (1999), “*Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems*”, Oxford University Press, New York.
- WHITLEY, Richard (2007), “*Business Systems and Organizational Capabilities: Institutional Structuring of Competitive Competences*”, Oxford University Press, New York.
- WITT, Michael A. (2014), “*South Korea: Plutocratic State-Led Capitalism Reconfiguring*”, The Oxford Handbook of Asian Business Systems İçinde, Edt. Michael A. Witt, Gordon Redding, Oxford University Press, New York, ss:216-237.
- ZHU, Ying ve WARNER, Malcolm (2004), “*HRM in East Asia*”, International Human Resource Management İçinde, Edt. Anne-Wil Harzing, Joris Van Ruysseveldt, Sage Publications, London, ss: 195-221.

ÖZGEÇMİŞ

Semih ERGELEN, 1989 yılında Adapazarı'nda doğdu. İlköğretimini Adapazarı Atatürk İlköğretim Okulu'nda, liseyi Adapazarı Yenikent Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2012 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında 2012 yılında yüksek lisans programına başladı. Halen Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.