

ÜRETİM İLİŞKİLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM SONUCUNDA TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKACILIĞINDA YENİ VİZYON ARAYIŞLARI

AS A RESULT OF THE TRANSFORMATION IN PRODUCTION RELATIONS, THE SEARCH FOR A NEW VISION IN TURKISH LABOR UNIONISM

Dr. Sedat AYYILDIZ

Dr. Öğretim Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü. Eposta 1: ay_yildiz.sedat@hotmail.com
eposta 2: sayyildiz@ybu.edu.tr, Ankara/Türkiye,
Orcid Kodu: 0000-0003-0317-5247

ÖZET

Sanayi devrimiyle beraber insanlığın gündemine giren sınıfsal siyasal mücadelenin barışçı bir duruma evrilmesi kaygısıyla ortaya çıkmış olan sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi 1950-2000 yılları arasında yarım asırlık altın dönemini yaşadktan sonra var olma ve işlev bunalımı yaşamaya yüz tutmuştur. Çalışma ilişkileri ve işletme yönetim anlayışında yaşanan değişim, modern insan kaynakları yönetim teknikleri ile çalışma ve üretime bakış açısında yaşanan değişim sendikacılık ve toplu pazarlık sisteminin yeniden üretilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşme, uluslararası rekabet, küçük işletmelerin kitlesel üretime yenik düşmesi beraberinde sendikal tekelciliği ve hantal örgütleri ortaya çıkarmıştır. Sendikal örgütler temsil ettikleri insan kaynağı vizyonunun gerisine düşerek ücret sendikacılığı tuzağında solmaya başlamışlardır. Bu durum sendikacılığın yapılaş biçiminde değişim eğilimine yol açmış fakat yeni sendikacılığın bileşenleri yerli yerine oturmamıştır. Üretimdeki fiyat-kalite-satış performansının karşısına ücret maliyetlerinin konulması sayesinde yaşam alanı bulabilen geleneksel toplu pazarlık sistemi bu döngünün sorgulanmaya başlamasıyla kendini yeniden ifade etmek durumunda kalmıştır.

Sendikacılığın yapılaş biçimindeki temel kaygılar şu şekilde değişmiştir. Sendikacılığın, kavga odaklı olmaktan ziyade barış odaklı, tartışma odaklı olmaktan ziyade uzlaşma odaklı, sorun odaklı olmaktan ziyade çözüm odaklı, ücret odaklı olmaktan ziyade gelişme ve yaşam odaklı, pazarlık odaklı olmaktan ziyade strateji ve istihdam odaklı olması hayati önem kazanmıştır. Dolayısıyla, özellikle işçi sendikacılığında, sendika yöneticilerinin nitelik ve seçilme sürelerinden başlayıp esnek çalışma modellerinin yönetilmesine oradan uluslararası şirket ilişkilerinin doğru algılanıp doğru yorumlanmasına uzanan ve girişimciliğin önünü açan bir "Sendikacılık ve Topluk Pazarlık Sistemi Reformuna" ihtiyaç olduğu gün gibi ortadadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikacılık, Toplu Pazarlık, İşgücü, Endüstri İlişkileri, Verimlilik, İnovasyon, İnsan Kaynakları

SUMMARY

After experiencing its half-century golden period between 1950-2000, the system of trade unionism and collective bargaining, which arose with the concern of turning the class political struggle, which entered the agenda of humanity into a peaceful situation, faced a crisis of existence and function. A change in the understanding of Labor Relations and Business Management, a change in the perspective of working and production with modern human resource management techniques, has led to the need to reproduce the system of trade unionism and collective bargaining.

Article Arrival Date	01/06/2021	Article Type	Published	: 28.09.2021
DOI:		Research Article	Date	

Globalization, international competition and small businesses succumbing to mass production have led to trade union monopolism and cumbersome organizations. Trade union organizations have fallen behind the human resource vision they represent and have begun to fade in the trap of wage unionism. This led to a trend of changes in the way trade unionism was conducted, but the components of new trade unionism did not fall into place. The traditional collective bargaining system, which can find a living space thanks to the introduction of wage costs against the price-quality-sales performance in production, has had to express itself again as this cycle begins to be questioned.

The main concerns about trade unionism have changed as follows: It has become vital that unionism is peace-oriented rather than fight-oriented, compromise-oriented rather than debate-oriented, solution-oriented rather than Problem-Oriented, Development and life-oriented rather than wage-oriented, strategy and employment-oriented rather than bargaining-oriented. Therefore, especially in trade unionism, it is clear that there is a need for “trade unionism and community bargaining system reform”, which begins with the qualifications and election times of trade union managers and extends to managing flexible working models and from there to the correct perception and correct interpretation of international company relations and paves the way for entrepreneurship.

Keywords: Trade Unionism, Collective Bargaining, Labor, Industrial Relations, Productivity, Innovation, Human Resources

Giriş

Endüstri devrimiyle beraber modern devletin ve kapitalizmin doğuşu sınıflı yapıyı ve onun kurumlarını ortaya çıkarmaya başlamıştır. 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ise sosyo-politik yeniden yapılanmayı başlatmış bunun sonucunda da refah devleti anlayışı doğmuş ve gelişmeye başlamıştır. Ancak refah devleti anlayışı da teknolojik devrimle beraber sorgulanmaya başlanmış, doğu blokunun çöküşüyle beraber küreselleşme sürecine girilmiş ve insanlık ciddi bir olgunluk dönemi bunalımına girmiştir. İşte tüm bu süreç içinde sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi de paralel bir bunalımı yaşamaya başlamıştır. Bu süreç sendikal yapıların işlevinin ve yapısının sorgulanması ve yeni vizyon arayışları ile neticelenmiştir. Devlet kuramının bunalımı beraberinde çalışan-çalıştıran iş birliğini ve bu iletişimi vesayet altına alma olasılığı olan kurumlaşmaların sorgulanmasını getirmiştir.

Bilindiği üzere ticari işletmeler, ulusal ekonomilerin ve özellikle istihdam olanaklarının olmazsa olmazlarıdır. Sanayileşme hamlesinde geri kalmış olan ülkemiz emek-yoğun işletmelerin ağırlıklı olduğu bir iktisadi yapı ile gayri safi milli hasılasını büyütme çalışmaktadır. İthal teknoloji ile tanışan emek piyasasının üretim ilişkileri hormonlu veya amorf diyebileceğimiz yapılar ile karşı karşıya kalmıştır.

Rekabet genel anlamını aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında, ulusal ve uluslararası düzeyde ortaya koyar. Ancak talebin türetilmediği, reklam ve enformasyon yoluyla yeni ihtiyaçlar yaratılabildiği göz önüne alındığında pastadan pay alma açısından sektörler arası rekabetten de söz etmek mümkündür. Bu nedenle her halükârda artan iç ve dış

rekabet hem kamuda hem de özel sektörde işletme merkezli bir ilişki sisteminin önemli zorlayıcılarından olmuştur.

Endüstri ilişkilerindeki, üretim şekillerindeki ve işletme yapısındaki değişim sendikacılık anlayışını ciddi boyutta etkilemiştir. Sendikalara ise sadece; ya bu süreci anlamak ve yeni perspektif geliştirmek ya da bu sürece yenilerek kenara çekilmek şeklinde iki seçenek kalmış bulunmaktadır. Ancak inovatif işletmeciliğin ve yapay zekanın kullanılmaya başlandığı ve endüstri 4.0 tartışmalarının yapıldığı günümüzde kendi inovasyonunu yaratmış bir sendikacılık yerine yaşanmış yorgun yöneticileri, tüketilmiş argümanlarıyla sendikalar sadece az sayıda yönetici grubunun çıkar paylaştığı hantal alanlar haline gelmişlerdir.

Endüstri devrimi ve beraberinde ortaya çıkan endüstriyel ilişkiler, işletme yapısında profesyonel yönetim ve rasyonel davranış biçimini ortaya çıkarmıştır. Özellikle işletmelerde sahiplik ve yöneticilik sıfatlarının ayrılması, işletmelerin çok uluslu ve çok sektörlü tarzda faaliyet göstermesi nedeniyle işletme kararlarının profesyonel kurullar tarafından verilmesi, işletmenin rekabet edebilme gücünün kârlılığının ve verimliliğinin artırmasını amaçlayan kararlarda çalışanların yönetime ortak olması, 'iş' in 'işletme' den daha belirgin hale gelmesi ve bilgisayarlaşma çalışma yaşamında sendikanın yerinin tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Ancak bu duruma sendikal yapıların verdikleri adaptasyon tepkileri, toplu pazarlık mücadelesi perspektifi dışına çıkılamadığından çok yetersiz kalmış ve gecikmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde; küreselleşme ve endüstri ilişkilerindeki yeni gelişmeler karşısında sendikaların durumunu değerlendireceğiz. İkinci bölümde; üretim modelindeki değişimi ve sendikaları kimi zaman uzaklaştıran kimi zaman neredeyse üretim sürecine sokan yapıyı ele alacağız. Makalemizin üçüncü ve son bölümünde ise iktisadi yapının önemli aktörleri olan işletmelerin yapısındaki değişimi ve bu yapının sendikalizm üzerindeki etkisini ele alacağız.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETİM MODELİNDEKİ DEĞİŞMELER KARŞISINDA SENDİKA

I. İşgücü Yapısında Değişim

1. Kavram Olarak İşgücü

Çalışma çağındaki nüfus miktarını belirleyen unsur nüfusun genel yapısıdır. Ancak fiilen ülkelerin iç hukuk çerçevesinde yapacakları düzenlemeler çalışma çağına bağlı olarak çalışan nüfus miktarını etkileyebilmektedir. ILO ve Milletlerarası İstatistikler açısından çalışma çağı 14-65 yaş arası olarak kabul edilmiştir. (ZAIM, 1990, s.108) Bir diğer deyişle iktisadi faaliyete emeğini hasredebilecek kesim toplam nüfusun çocuk ve yaşlılar dışında kalan yetişkin kesimidir. Çalışma çağındaki nüfustan çalışma arzu ve iktidarında olmayanları çıkardığımızda ise **işgücü** potansiyeline ulaşırız. İşgücünden açık işsizleri çıkardığımızda istihdam seviyesine, bundan da gizli işsizleri çıkardığımızda *produktif istihdam seviyesine* ulaşırız. O halde **işgücü**; 14-65 yaş grubu arasında bulunan (İş Kanunu'na göre 15 yaşından

küçük çocukların çalıştırılmaları yasak olmakla beraber; sağlık gelişmelerine, mesleki eğitim ve öğrenimden yararlanmalarına zarar vermeyecek şekilde ve hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.) Cari ücret seviyesinde çalışma arzu ve iktidarında olan (TUNA, O. YALÇINTAŞ, N., 1988, s.67) beşerî varlığı ifade eder. Ancak işgücü yaygın kullanımıyla 14-65 yaş grubu arasında bulunan ve halihazırda çalışmakta olanları ifade etmektedir. Çalışmamızda ifade ettiğimiz iş gücü daha ziyade *produktif istihdam seviyesi* anlamında ele alınacaktır. *İstihdam seviyesi* gizli işsizleri de kapsadığından çalışmamız açısından anlam ifade etmeyecektir.

2.Eğitilmiş ve Nitelikli İşgücünde Artış

İşgücünü sektörel anlamıyla tarım, sanayi, ticaret ve hizmetler olarak ayırabiliriz. İşgücünün her bir birimi bu dört gruptan birine dahildir. İşgücünün kesimlere bölünüşüne göre bir ülkenin gelişmişlik düzeyini tahmin etmek mümkündür. Örneğin sanayi ve hizmetler sektöründe yoğunlaşma varsa o ekonominin gelişmiş olduğunu; tarım sektöründe yoğunlaşma varsa o ülkenin daha düşük gelişme düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür. İktisadi gelişmenin safhalarını; işgücünün önce tarımda sonra sanayide daha sonra da hizmetler sektöründe yoğunlaşması şeklinde açıklayan teoriye *üç sektör kanunu* da denir. (ZAIM, 1990, s.136) Ancak günümüzde Hollanda gibi gelişmiş ülkelerde tarım ve tarım sanayii iç içe geçmiştir. Bu nedenle bu tarz katı ayrımların yeni sürecin algılanmasında güçlükler neden olacağı kanaatindeyim.

Teknolojik değişim gerek somut yaşamda gerekse sanal dünyada ulusal ve uluslararası, sektörel ve sektörler arası rekabeti artırmıştır. İşletmeler, yüksek karlılık ve rekabet avantajlarını gecikmeden elde edebilmek için yeniliklere süratle ayak uydurmakta ve kârlılığa giden yolda rasyonel davranarak faydalı gördükleri tüm birey ve kesimlerle iş birliği yapmaktadırlar. İşletmeler yeni çalışma sistemlerinde “geleneksel” ve “milli” kavramlarından uzaklaşmışlar, işgücü politikalarını da bu rasyonel ve iş merkezli yörüngeye oturtmuşlardır. Ulusal işgücü politikalarımızın ve sendikalarımızın bu duruma verecekleri en sağlıklı cevap dünyanın, işgücünün serbest dolaşımına hazırlandığı çağımızda işgücünü nitelikli hale getirmek ve daha yüksek standartlara ulaştırmak olmalıdır.

Hizmetler sektöründeki gelişmeler dünya ekonomisinin yeni can damarı olmuş, dünya yirmi yıl öncesinin ideolojik tartışmalarından büyük ölçüde arınmış, teknolojik değişim iş yaşamıyla beraber hayatın şeklini (aile ilişkileri, sanatsal beğeniler ve siyasal tercihlere kadar) değiştirmiştir. (YAZICI, 999, s. 41)

İşgücünün hizmet sektöründe yaygınlaşması, bilginin en pahalı girdi olmasıyla beraber bilhassa beyaz yakalı işçilerin kaynağını bilgiden alan pazarlık güçleri, aranan işin düzgün iş (Decent Work) olması yönündeki bireysel kaygılar, toplumsal refahın görece olarak artmasıyla beraber çalışanların; iş seçerken, mesai saatleri, boş zaman (leisure) ve ücret dışındaki iş tatminleriyle ilgilenmeye başlamaları işgücünün genel görünümünde sendikal yapıyı zorlayan önemli değişikliklere neden olmuştur.

İşçi; endüstrileşmeyle beraber artık çalıştığı organizasyonda tam olması gerektiği yerde olmak istemekte, yaptığı işin basit bir el kol hareketi olmadığına inanılmasını beklemektedir. (AKAT, 1984, s.206 vd.) Hatta kimi zaman bu saygınlık arayışını ücret beklentisinin önüne koymaktadır. Yaşam boyu eğitim yoluyla saygınlığını ve öz gerçekleştirmeyi katma değere dönüştürüp saygı görmeyi istemekte sendikal örgütünden en az işvereni kadar farkındalık beklemektedir.

Aşırı derecede büyük firmalar (bazı uluslararası şirketlerin ülkelerden daha büyük ölçekli olduklarını hatırlayalım) ve bu firmalarda çalışanların profesyonelleşmeleri, aldıkları yüksek ücretlerle bu firmaların küçük birer ortağı olmayı başarmaları, kimi işletmelerde kardan pay alma uygulamaları çalışanları firma hedefleriyle kendi hedeflerini uzlaştırmak ve profesyonelleşmek yönünde harekete geçirmiştir. Bu hareketin başarısı eğitim ile ilgilidir ve bu nedenle bazı profesyonel alanlardaki eğitimlerin adeta birer yatırım gibi pahalı oldukları gözlenmektedir.

3.Verimliliği Esas Alarak Çalışan İşgücü

Verimlilik genel anlamıyla, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Bu nedenle verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların (emek, sermaye, arazi, malzeme, enerji, bilgi) etkin kullanımınıdır. (PROKOPENKO 1992, s.1) Ancak verimlilik konusunda bir şey anlatılmak istenildiğinde verim, karlılık, ekonomiklik ve etkinlik gibi farklı kavramların da verimliliğin yerine kullanıldığını görmekteyiz. Dolayısıyla burada verimlilik yerine kullanılan ancak verimlilikten farklı olan diğer kavramlara da değinmekte yarar var. Verim (product, yield); yukarıda ifade edilen verimlilik (productvity) kavramından farklı bir kavram olup üretim sonucunda elde edilen çıktının büyüklüğünü ifade eder. Karlılık ya da Rantabilite (profitability, rentability) belirli bir dönem sonunda elde edilebilen karın bu dönem boyunca kullanılan sermaye değeri toplamına bölünmesiyle hesaplanan bir orandır. Ekonomiklik ise belirli bir dönem sonunda elde edilen satış hasılatının bu dönem boyunca yapılan harcamaların toplamına bölünmesiyle edilen orandır. Etkin olma (efficiency); herhangi bir çalışmanın başlangıcında tanımlanmış olan amaçlara ulaşma derecesini ifade eder. *Dolayısıyla işgücünün verimliliğinden sadece az miktarda işgücü ile daha fazla çıktı elde edilmesinin anlaşılması yeterli olmayıp, işgücünün karlılık, etkinlik gibi özelliklerinin de bu çerçevede ele alınması gerekir. Çünkü verimlilik düzeyi oldukça düşük olan bir işletmenin karlılık, ekonomiklik ya da etkin olma düzeyi yüksek olabilir. İşgücü istihdamındaki amaç da örneğin verimlilik değil etkinlik olabilir. Sendikalar verimlilik arayışında kendilerine de yer bulabilmek ve bu suretle varlık gerekçelerini daha da meşrulaştırmak gayret ve amacındadırlar.*

Geleneksel monopolist düşünce sendikaların tekeli ücret artışları ve kısıtlayıcı çalışma koşulları ile verimliliği olumsuz etkilediğini öne sürmüştür. Modern tepkici yaklaşım ise yüksek ücretlerin sermaye artırıcı etkisini, yüksek ücretle çalışacak işçilerin kalitesinin yükseleceğini ve sendikalar nedeniyle azalacak olan işten ayrılmaların verimliliği olumlu

etkileyeceğini iddia etmiştir. Ancak sendikal eğilimlerin verimliliğe olan etkisini ampirik olarak ölçmek oldukça zordur. Çünkü sendikal ve sendikasız yapılarda verimlilik üzerine olan etkinin hesaplanabilmesi, sistemde yer alan birden fazla değişken ve koşuldan dolayı mümkün olamamaktadır. (TURAN, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi, s.20 vd.) Dolayısıyla sendikaların sadece emeğin üretimden gelen gücünü değil verimli çalışma yoluyla yarattıkları katma değeri de pazarlık yapabilmesi ve bu amaçla evrilmeleri gerekmektedir.

II. Üretim Biçiminde Değişim

1.Sanayi Devrimi Üretim Biçimi

Sanayi devrimiyle beraber tarımsal üretim ilişkileri yerini acemi ancak hevesli fabrikatif üretim ilişkilerine bıraktı. Daha çok üretmek amacıyla, kendi kendine yetmek yerine iş bölümü yapmak esas olmuştur. Bu dönemde Protestan ahlak Amerikalı iş insanları aracılığıyla sanayi devriminin kitlesel üretimine ciddi biçimde moral dopingi olmuştur. Darwinizm sosyal alana teşmil edilerek (Sosyal Darwinizm) doğal seçim (Natural Selection) sonunda güçlülerin yaşayıp zayıfların yok olacağı, bireysel mülkiyet motivasyonu ile üretimin ençoklaştırılacağı bir yapı ortaya çıkmıştır. Rekabet ve üstünlük sağlamak amacıyla ihtiyaç ya da talep yaratılmaya (Derived Demand) bu dönemde başlanılmış ve *yapın farklılaştırılmasıyla* pazarda daha güçlü olunmaya çalışılmıştır. Nitekim talep yaratma konusunda, daha sonraki yıllarda yüksek silah teknolojilerine yatırım yapmış olan ülkelerin savaş ihraç ederek talep yaratmaya çalıştıkları yönünde iddialar bile ortaya atılmıştır. Bu büyük akıl oyunu içinde emeğin ve sendikaların hem üretimin etkinliğindeki payı hem de politik konum belirlemedeki barışçıl tutumunun önemi oldukça büyüktür.

Mühendislik ve sanayicilik, sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan üretim biçimine damgasını vurmuş ve etkisini uzun yıllar sürdürmüştür. Bu dönemde Henry Towne, Henry Hathaway, James Mapes Dodge gibi sanayiciler ve F.W. Taylor, H.L. Church gibi mühendisler üretim biçimini şekillendirmişlerdir. (AKAT, İltar; A.g.e., s.159)

Üretim tarzı daha sonraki yıllarda değişime uğramış ve Taylorist modele ve Fordist Yaklaşımına küçümsenerek bakılmaya başlanmıştır. Çünkü Artık önemli olanın değişime uymak değil geleceği öngörerek değişimi yönetmek olduğu fikri ortaya atılmıştır. Geleneksel yönetici “kıt kaynakları nasıl dağıtabilirim” çabası içindeyken geleceğin yöneticisi “kaynakları nasıl etkin kullanabilirim” düşüncesini ön plana almıştır. (YAZICI, 1999, s.48) İnovasyon ve yapay zekâ süreçleri, yaratıcı ve makineye hükmeden ancak üretim çılgınlığının paradigmat sorgulamasını da yapabilen, çevreye ve sosyal sorumluluğa duyarlı, geleceği işverenle birlikte planlayan işgücü yapısını ve onun temsilcisi olan sendikal anlayışı elzem kılmıştır.

2. Yeni Üretim Tarzı ve Çalışma Yaşamında Esneklik

İnsanlık tarihinde birinci değişim tarımın keşfiyle başlamıştır. Endüstri devrimi ve fabrikaya dayalı kitle üretimi ikinci dalga olarak ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise bilgi devriminin yaşandığı üçüncü dalga değişimi ve onun yönetsel anlayışı yaşanmaktadır. Dördüncü değişim birçok şeyin paradigmatik olarak da tartışıldığı kaygılı bir ekolojik süreçtir. Bu süreç uzun süre tartışılarak devam edecektir. En az çalışma ve üretimin başarısı ve konforu kadar insanlığın ve gezegenin selameti de tartışılacaktır bu dönemde.

Günümüzde yaşamakta olan üçüncü evre, dikey bütünleşme ve ölçek ekonomisi anlayışlarından farklı olarak, dışarıdan kaynak sağlamak (outsourcing), ölçeğin asgariye indirilmesi, kar merkezleri ve şebekeler kurulması tarzında farklı örgüt modellerini esas almıştır. ((TÜZ, 2008, <http://iktisat.uludağ.edu.tr/dergi>) Bu dönemde “Fordist çalışma düzeninin kitlesel üretime yönelik tek bir model ve standart mal anlayışının yerini, yavaş yavaş esnek uzmanlaşmaya dayalı, esnek üretim sistemleri almaktadır.” (YAZICI, 1999, s.92) Esnek üretim ve buna bağlı olarak esnek çalışma iyi uygulanmadığında hem ‘Düzgün İş’ in önünde hem de sendikal denetimin önünde bir engel haline gelir.

İşletme düşünürleri; müşteriler, çalışanlar, yatırımcılar, tedarikçiler, çevre ve toplum gibi altı paydaştan oluşan modeller arayışına yönelmişlerdir. Bu çerçevede ortaya çıkan örgütleri; Akli Yoğun Örgütler (Polynoetic Örgütler), Şebeke Örgütler, Öğrenen Örgütler, Sanal Örgütler olarak ele alabiliriz. (YAZICI, 1999, s.48) Sendikalar bu örgütler içinde var olmak amacıyla temsil ettikleri işgücünün birkaç adım önünde olmalıyken fersah fersah gerisinde kalmışlardır.

Yeni üretim tarzına; kalıcılığın yerini geçicilik, evrenselliğin yerine durumsallık, durağanlığın yerine hareketlilik, sağlamlığın yerine esneklik, bütünlüğün yerine modülerizm (ölçü birimlilik), somutluğun yerine sembolizm hâkim olmuştur. Nitekim kimi zaman uluslararası para hareketlerini konu alan iktisadi değerlendirmelerde dünyaya hâkim ekonomiler dahi “sembol ekonomisi” yani somut iktisadi faaliyete dayanmayan ekonomiler olarak değerlendirilmiştir. (ŞAYLAN, 1995, s.97) Gelişmiş batılı ülkeler teknoloji ve know-how üreterek montaj ve üretimi üçüncü dünya ülkelerine yaptırmaya ve uluslararası finansın kontrolünü ellerinde tutmaya devam edebilecekler midir? Sendikalar endüstri 4.0 ve yapay çağın neresinde var olacaklardır? Bu soruların cevabı sadece akademisyenler tarafından değil sendikalar tarafından aranmalıdır. Aksi takdirde emek, çalışmanın süslü bir kölesi ve uzun yıllar bocalayacak olan değersiz bir süjesi haline gelecektir.

Makineleşme toprağa bağlı üretim biçimini fabrikatif üretim biçimine dönüştürmüş bulunmaktadır. Toprak işçileri ve küçük sanat erbabı üretim biçiminin kendilerinin dışında gelişen bir süreçle beraber değişmesi karşısında örgütlenme biçimlerini de yavaş yavaş değiştirip geliştirdiler. Loncalardan sendikal yapıya geçiş de böyle bir sürecin ürünüdür.

Üretimin ve piyasaların küreselleşmesi firmalar arasında artan rekabet yüksek nitelikte ve yetenek gerektiren yeni çalışma kategorileri, çalışma hayatını değiştirmiş kitle üretimine dayalı bir sistem ve o sistemin örgütlenme biçimi yaygınlaşmıştır. Savaş sonrası Avrupa kitle üretimi modeliyle inşa edilmiştir. Bu üretim sistemi verimlilik ve refah düzeyinin

yükselmesinde önemli işlevler üstlenmiştir. Ancak yüzyılın son çeyreğinde tarihsel misyonunu tamamlamıştır. Artık verimliliğe dönük eylem ve sistemlerin hâkim olduğu esnek üretim sistemleri ve örgütlenme biçimlerine yerini bırakmıştır.

Sanayi toplumunun ortaya çıkışıyla beraber üretim her alanda “temerküzleşmeyi” getirmiştir. İnsanlar önce büyük fabrikalarda toplanmışlar, sonra fabrikaların çoğunlukta buldukları şehirlere yerleşerek kentsel anlamda toplanmışlar, derken işletmeleri iktisadi gerekçelerle birbirine yakın kurup sanayi siteleri şeklinde toplanmışlardır. Bu dönemde çalışma ise tam gün mesaiye hatta daha fazla çalışma sürelerine, kalıpları belirlenmiş davranışlar şeklindeki çalışma tarzına dayanmıştır. Oysa teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma ilişkileri esnekleşmiştir.

Evde çalışma, evden çalışma, tele-çalışma, part-time çalışma gibi esnek çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır. Böylece özellikle ev ve aile kaybettiği önemi yeniden kazanmaktadır. Özellikle teknoloji yoğun ya da “cyber” diyebileceğimiz alanda dünya nüfusunun kayda değer bir kısmı işlerini evlerinde yaparak çalışmaktadır. Salgın hastalıkların dünya gündemine yoğun biçimde girdikleri günümüzde çalışma yaşamındaki bu değişim sendikalaşmayı hem tehdit etmekte hem de yeni bir forma girmeye zorlamaktadır. İşyeriyle fiziksel bağ kurmadan işlerini yürüten işçiler sendikaları ile ilişkilerini hangi zeminde sürdürecektir? Ya da çok miktarda işi herhangi bir mekâna ihtiyaç duymadan yapan iş görenler büyük mekanları olan ancak rekabette zayıf kalan yapıları sırtlarında taşımayı hangi şartlarla kabullenecekler?

İKİNCİ BÖLÜM

İŞLETME YAPISINDAKİ DEĞİŞİM KARŞISINDA SENDİKA

I. İşletme Yapısındaki Değişim

1.Yeni İşletme ve Toplam Kalite Yönetimi

Yetkinliklere dayalı insan kaynağı değerlendirmesi ve ücretlendirmenin buna bağlı olarak yapılması, işletme yönetiminin insana odaklanması sonucunu kaçınılmaz kılmıştır. Ve bu nedenle İKY, örgüt içinde bireyi yetkinliği ölçüsünde ücretlendirmeye ya da ödüllendirmeye odaklanırken onu, çalışma ilişkilerindeki müdafisi olan sendikasıyla bağımsız olarak ele almayı tercih etmiştir. Sendika, aynı pozisyonlar için eşit ücreti talep ederken modern işletme birey yetkinliklerine odaklı ücretlendirmeye yönelmiştir. Performans alanının, insani olan ücret tabanının üzerine inşa edilmiş prim sistemiyle değerlendirilmesi ve sendikaların da bu konuda süreci içinde yer alacak yetkinlikte olması önemli bir var olma meselesidir.

1990’lı yıllar işletmelerde yönetim ve organizasyon ile ilgili, düşünce ve yapılarda çok sayıda değişimlerin yaşandığı dönem olmuştur. Teknolojik gelişmeyle birlikte işletmelerin süratleri artmıştır. Bu süratli gelişim sonunda ortaya çıkan yalın üretim, toplam kalite

yönetimi, tam zamanında yönetim ve buna benzer yönetim tekniklerinin temel hedefi işletmenin çevreden gelen baskılara adaptasyonunu sağlamaktır. Zira işletmeler bilgi üreten ve tüketen üniteler olarak çevreye en açık ve çevre ile en etkileşimli yapılardır. Sosyal sorumluluk meselesi de buna eklenince, ilk olarak bireysel çıkarlar ile kamusal çıkarların ortaklaşması diğer yandan da piyasa sisteminin sosyalist sistem arayışına karşı korunması meselesi doğu bloğunun çöküşüne rağmen yeniden gündeme gelmiştir.

Günümüz yönetim anlayışının temel dinamiklerinden birisi **kalite yönetimi** anlayışıdır. Kaliteye ulaşmakta dikkate aldığımız performans, vasıflı olma, güvenilirlik, uygunluk, dayanıklılık, yararlılık ve algılanan kalitenin yükseltilmesi gibi ölçüler kaliteyi yaratan temel unsurlar olan teknoloji ve bilgiyi kullanan nitelikli emek dikkate alınmadan anlaşılabilirler. Bu emek tipi, işten farklılaşmış, beklentileri olan ve yeni sendikanın muhatabı olduğu emek tipidir. İşte yeniden yapılanmaya dair sorunlar bu noktada çıkmaktadır. Üstelik yeniden yapılanma süreçlerinde uluslararası danışmanlık şirketlerinden know-how ithal edilmesi ve ulusal üretim-tüketim kültürüne aykırılık teşkil eden hususların ortaya çıkmasıyla beraber durum daha da karmaşık hale gelebilmektedir.

2.Yeni İşletmede İnsan Kaynağına İlişkin Yeni Arayışlar

A. İnsan Kaynakları Yönetimi

İşgücü maliyetlerinin yaratacağı olumsuz etkileri ortadan kaldıracak olan öncelikli koşulu çalışma yaşamının tarafları olan işçi ve işveren arasında diyalog kurulmasıdır. Özellikle işçi işveren ilişkileri konusunda II. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan süreç planlama sistemlerinin hızla gelişmesine yol açmış milli iş birliği ve uygulama çalışmaları da bu çerçevede düşünülmeye başlamıştır. (EKİN, 1987, s.183)

Özellikle işgücüne yönelik politikaların belirlenmesinde insan unsuruna ilişkin düşünce ve yaklaşım biçiminin değişmiş olması büyük rol oynamaktadır. Çalışanların kurumsal bağlılığını, motivasyonu ve verimliliği artırmayı hedefleyen **İnsan Kaynakları Yönetimi** disiplininin önem kazanması “insan” unsurunun önem kazanmasının doğal bir sonucudur. (ÖZDİLLER, 2002, s.5 (www.isguc.org))

a) İşe Alma Teknikleri

İşletmede personel alımı; aday toplama, personelin seçimi ve yerleştirme aşamalarından oluşur. İşletmede personel seçimi ile ilgili personelin bu aşamalar hakkında bilgi sahibi olması büyük önem arz etmektedir. Bu konudaki yetkilerin personel alınacak departmanlara göçürilmeyip direkt olarak personel yöneticileri tarafından yapılması gerekir. (ALDEMİR 1986, s.54 vd.) İşe en uygun personelin seçimi, yerleştirme, adaptasyon ve eğitim giderlerinin azalması nedeniyle işgücü maliyetlerinin düşük olmasını sağlayacaktır. Tamamen işverenin inisiyatifinde olan bu husus aynı zamanda işe alımlarda, çalışanın, sendikal

örgütlenmeye olan ilginin tesadüflere bağlı olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla yeni işe başlayan personel ile ilgili olarak bilhassa işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla yapılan 'hoş geldin' ziyaretleri önemli olmakla beraber bunun ötesinde bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.

b) Personelin Eğitimi

Eğitimden tasarruf yapmak ülkenin geleceğinden tasarruf yapmak anlamına gelir. Eğitimdeki kamu harcamalarının dünya ortalamasının üzerine çıkarılması gerekir. Emek arz ve talebindeki değişmelere ilişkin projeksiyonlar yoluyla talebi olmayan meslekler için eleman yetiştirme anlayışına son verilmelidir. (BEDİR, 2002, s.63)

Mesleki eğitimde, mesleğe yöneltmede olduğu gibi iktisadi ve iktisat dışı sonuçlar, bireysel ve kamusal birlikte ele alınmalıdır. Oldukça geniş kapsamlı olan mesleki eğitim faaliyeti iktisadi gelişmede insan gücü siyaseti yönünden büyük önem arz etmektedir. İşletmelerdeki eğitim işlevi, iş görenlerin kişisel ve mesleki gelişmelerini sağlar ve örgütsel etkinliğin artırılmasına da katkı sağlar. Bir diğer ifadeyle mesleki farkındalık arttıkça sendikalar arayışlar da artar. Dolayısıyla sendikaların mesleki eğitime katılımı ve katkısı hayati öneme sahiptir.

B. İşletmede İş Değerlendirmesi ve Performans Yönetimi

a) İş Değerlendirmesi ve Görev Tanımları

Hasılaya dayalı ücret sistemlerinin başarısında en önemli husus ücret sistemlerinin iş etütlerine dayandırılmasıdır. Yani üretim sürecini teşkil eden iş birimlerinin tespit edilmesi ve her iş biriminin yapılabilmesi için gerekli olan zamanı, objektif ve ilmi esaslara göre organize edilmesidir. İş etütleri (work-study) usul etütleri (method-study) ve iş ölçümü (work-measurement) olmak üzere iki kısımdan oluşur. Bu etütler bir işin yapılabilmesi için gerekli olan malzeme ve insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılmasını sağlar. (ZAIM, 1990, S.254) Metot Etütleri işi kolaylaştırmak ve yapılışı ile ilgili daha ekonomik metotlar geliştirmeyi; iş ölçümleri ise işin ne kadar zamanda yapılacağını tespit etmeyi amaçlar. (ACAR, 1995, S.42)

İş değerlendirme, bir organizasyondaki bireysel bir işin, aynı organizasyon içindeki diğer işlere kıyasla değerinin de tayin edilmesini sağlar. İlk kademesini iş tahlilleri ikinci kademesini iş tarifleri oluşturur. Buradan elde edilecek sonuçlar çerçevesinde işlerin görece değerleri tespit edilir ve oluşturulan kademelere göre ücretler şekillendirilmeye çalışılır. İş etütleri normalde az ya da hiç sermaye yatırımı yapmaksızın verili miktardaki kaynaklardan elde edilebilecek çıktı miktarını artırmaya yönelik çalışmalar için de kullanılır. Ancak bunların dışında bu çalışmaların sendikalar örgütleri 'işçi' den önce 'iş' hâkim olmasındaki katkısı yüksektir.

İş Analizleri sadece işgücü maliyetlerinin olumsuz etkilerini azaltıcı etki yapmaz aynı zamanda başlangıçta yapılan iş analizleri personel talebinin belirlenmesinde önemli işlev

üstlenerek olası olumsuzlukları da asgariye indirir. İş analizleri diğer personel işlevlerini de güçlendirerek sinerji yaratır. (ALDEMİR C., ATAOL, A.,1986, s.44)

b) Başarım (Performans) Değerlendirmesi 'ne Göre Ücretlendirme

Personel başarımı, personelin işletmenin amaçlarına yaptığı katkının ölçümlenmesidir. Çeşitli isimler altında başarım değerlemesi yapılabilir. Örneğin liyakat değerlendirme, iş gören boylandırması vs. başarım değerlendirme yöneticilerinin takdirlerine göre yapılan bir değerlendirmedir. Dolayısıyla öznel olup politik değerlendirmelere açıktır. Bunun dışında işin türü, yasalar ve çalışanların tutum ve tercihleri gibi unsurlardan etkilenir. (ALDEMİR C., ATAOL, A.,1986, s.155) Ancak günümüzde personel başarısını değerlendirmeye yönelik objektif teknikler de gelişmiş olmasına rağmen bu konu özellikle gelişmekte olan işgücü piyasalarında istismara açık yapısını korumaya devam etmektedir. Bu durum işçi sendikacılığına da yansıyan olumsuz bir gelişme olarak varlığını korumaktadır.

Emeğin etkinliği, işgücü arzına etki ettiğinden ücretler genel seviyesi üzerinde de etkili olmaktadır. Yoksul ülkelerde genel sağlık ve beslenme şartları emeğin etkinliğine olumsuz olarak yansır. Emek birimlerinin farklı etkinliklerde oluşu performansa dayalı ücretlendirmeyi gerekli kılar. Bu durum aynı zamanda sendikal örgütleri başarı değerlendirmelerini yakından izlemeye, objektif koşulların oluşmasına katkı sunmaya zorlar.

C. İşletme Yönetim Anlayışında Değişim

İşçi işveren ilişkileri, gelişmiş örgütsel değerler, normlar ve verimlilik kültürü için gerekli ve önemlidir. Verimliliğe giden yolda işçi-işveren ilişkileriyle ilgili olarak Japon Verimlilik Merkezi'nin yaptırdığı bir araştırmaya göre hem işgücü hem de yönetici temsilcilerinin büyük bir çoğunluğunun (işçiler %82, yönetim %80), işçi-yönetim ilişkilerini eskiye göre daha ciddiye aldıklarını ortaya koymuştur. (Prokopenko, 1992, MPM Yayını, s.321)

İşçi-yönetim ilişkileri, bugüne kadar olduğu gibi yalnızca ücret veya çalışma koşulları ile ilgili sorunların çözümünde değil; verimlilik, etkinlik, dijital iş süreçleri ve çevresel konularda da bir öğrenme kurumu olarak ele alınmalıdır. Bu süreçte yer almak hem işçi hem de yönetim için iyi bir fırsattır. Verimlilik çalışmalarında özellikle işçilerin katılımını garanti etmek oldukça önemlidir. Verimlilik bu nedenle işçi sendikalarının da küreselleşen dünyada yeni perspektif oluşturmalarında da anahtar rol oynamaktadır.

Özellikle işgücüne yönelik politikaların belirlenmesinde insan unsuruna ilişkin düşünce ve yaklaşım biçiminin değişmiş olması büyük rol oynamaktadır. Çalışanların kurumsal bağlılığını, motivasyonu ve verimliliği artırmayı hedefleyen **İnsan Kaynakları Yönetimi** disiplininin önem kazanması "insan" unsurunun önem kazanmasının doğal bir sonucudur.

Article Arrival Date	01/06/2021	Article Type	Published	: 28.09.2021
DOI:		Research Article	Date	

Yönetim, entelektüel bir uğraşı olup, teşebbüs ve endüstri içindeki genel düzenleme faaliyetlerinden farklıdır. Yönetim felsefesi, sosyal ve ekonomik uğraşı ve kurumların isteklerine göre belirlenebilen işlevleri içermektedir. Yönetimsel bilgi yapısı yeni üretim tarzında profesyonel davranışlarla bütünleşmiştir. (AKAT, 1984, s.162)

II. Yönetime Katılma

Yönetime katılma ya da birlikte karar verme (co-determination), endüstri ilişkileri sistemi içinde ve sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmış batılı bir kavramdır. Yönetime katılma; işçinin işçilik pozisyonunu korurken yönetimin alanına giren bazı görevleri dolaylı ya da dolaysız olarak üstlenmesi ve karar alma mekanizmasında söz sahibi olması durumudur. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı kitlesel üretim ve buna bağlı üretim ilişkileri içinde önceleri çalışanlarla yönetenlerin fonksiyonları çelişki arz etmiştir. Bu durum yöneticiliğin profesyonel bir alan oluşuyla birlikte daha da keskinleşmiştir. Ancak işçi sendikalarının profesyonel hale gelmesi ve yeni perspektif arayışları, işverenlerin piyasada oluşan konjonktürel risklere işçileri de temsilcileri aracılığıyla ortak ederek konjonktüre aykırı ücret taleplerini önleme çabaları yönetime katılmayı çalışma hayatımıza ciddi biçimde sokmuştur. Ancak işçinin işverenle iş birliği yapması anlamına gelen bu ilişki biçimi; bu iş birliğinin kapsamı, seviyesi ve şekli hakkındaki soruların da gündeme gelmesine neden olmuştur.

İşçilerin yönetime katılmasındaki siyasal-sosyal amaç; sınai demokrasinin gerçekleştirilmesi, ekonomik amaç; etkinliğin, verimliliğin ve refahın artırılması, moral amaç ise; çalışanların işlerinden moral tatmin duymalarını sağlamaktır. (TALAS, Cahit; Sosyal Politika, s.436 vd. Kuşkusuz tüm bu amaçlar maliyet ve verimliliğe doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkiler yapar.

Değişen dünyada sendikal hareketlerin iki seçeneği var: Birincisi sadece kazanılmış mevzileri savunmak amacıyla direnmek ve konservatif duruma düşmek ikincisi ise yeni iktisadi ve sosyal düzen içinde kendine yeni bir misyon aramaktır. Bu misyonun elbette uyumlu olmak adına teslimiyetçi olması beklenemez. Lakin işçi ve işverenin üretimden gelen akrabalığının ihtiyaç gösterdiği rekabet türü sadece refahtan pay alma rekabeti değil aynı zamanda gelişen dünyada entelektüel ve bilimsel rekabet de olmak durumundadır.

İşyerlerinin yapısındaki büyüme eğilimine rağmen ülkemiz ekonomisinde küçük ve orta boy işletmeler hakimdir. Bu işletmelerde çalışanların ücretleri ise genellikle daha büyük işletmelerde çalışanların ücretlerinden daha düşüktür. (TÖRÜNER, M; LORDOĞLU, K; s.99) Bir ekonomideki hâkim işletme yapısı ücret düzeyini belirleyen önemli bir unsurdur. Bu durum aynı zamanda sendikalaşma düzeyini de olumsuz etkilemektedir. Aile şirketleri ve geleneksel yönetim anlayışının değişmesi ve dijitalleşme işçi sendikaları açısından çok sorulu ve çok yönlü bir bakış açısını dayatmıştır. Özellikle ülkemizde işletmelerin ömürlerinin kısa olması ve sürdürülebilirlik sorunu yaratmıştır. (YILDIRIMER, 2007, S.11)

18 yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren başlayan ve yaklaşık çeyrek yüzyıl aralarla ortaya çıkan; tekstil, demir çelik, ulaşım, kimya, elektrik, benzin ve otomasyon devrimleri endüstri ilişkilerine yön vermiştir. Yeni işletme yapıları, yeni yönetim ve organizasyon anlayışları ortaya çıkmış ve sürekli bir dönüşüm geçirmiştir. Bilgisayar ve telekomünikasyon alanındaki gelişmeler, hizmetler sektöründeki gelişmeler dünya ekonomisinin yeni can damarlarıdır. Bu gelişmelerin karlı sektörler haline gelmesi, global değişim sürecine katkıda bulunmaları bazı önemli sonuçlar doğurmuştur. Bu sonuçlardan en önemlisi çalışanları ideolojik ve düşünsel çatı arayışından vazgeçmesidir.

Bilgi toplumlarında eğitimin önemi giderek artmış ve insan kaynağının ekonomik kalkınmanın itici gücü olduğu anlaşılmıştır. İnsan gücüne yapılan yatırımlar şirketlerin verimlilik yoluyla rekabet gücünü artırmakta ekonomik kriz dönemlerini daha az kayıpla kapatmalarını sağlamaktadır. (BEDİR, 2002, s.58) Üretim maliyetlerinin artışı, talebin aşırı olmadığı bir ortamda enflasyonist etki yaratır. Maliyet enflasyonu adını verdiğimiz bu enflasyon türü, bir üretim unsuru olan emeğin fiyatı olan ücretlerdeki artış ile de ortaya çıkabilmektedir. Savaş sonrası İngiltere de bazı işgücü türlerindeki maliyet artışı maliyet enflasyonuna neden olmuştur. (STEWART, 2000, s.189) Bu nedenle işgücü maliyetleri işletmeleri hem direkt hem de maliyet enflasyonu nedeniyle dolaylı olarak etkiler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞLETME YAPISI VE ÜRETİM BİÇİMİNDEKİ DEĞİŞİM SONUCUNDA ORTAYA ÇIKAN ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER KARŞISINDA SENDİKA

I. Endüstri İlişkileri ve Küreselleşme

1. Endüstri İlişkilerinde Değişim

Teknolojik üretim araçlarının değişim hızı 1800-2000 Yılları arasındaki iki yüz yıl içinde en yüksek hızına ulaşmış modern sendikalar bu süre içinde varlık göstermişler ve yine bu süre içinde varlık bunalımına düşmüşlerdir. Endüstri 4.0 süreci ile kapısına dayandığımız robotların dünyası ve akıllı üretim süreci, insanın çalışma odaklı olduğu kadar sosyal yaşam odaklı olmaya başlaması, üretim çılgınlığının ekolojik kaygılarla sorgulanmaya başlanması çalışanların örgütlerine yeni bir misyon yüklemektedir. Bu misyon; kavga odaklı olmaktan ziyade barış odaklı, tartışma odaklı olmaktan ziyade uzlaşma odaklı, sorun odaklı olmaktan ziyade çözüm odaklı, ücret odaklı olmaktan ziyade gelişme ve yaşam odaklı, pazarlık odaklı olmaktan ziyade strateji ve istihdam odaklı bir misyondur. Otomasyona dayalı imalat süreci olan üçüncü endüstri devrimi yerini siber-robotik üretime dayalı dördüncü endüstri devrimine bırakmış ve bu üretim biçiminin kapsama alanındaki tüm etkileşim süreçlerinin; ekonomik, mühendislik, hukuki ve sosyolojik alanlarda yeniden değerlendirilmesi ve sorgulanması gerekmiştir.

Kentleşme ve sanayileşme dalgaları altında ezilen 'mikro işletme' faaliyetleri, vasıflı işçileri zanaat hayatından vasıfsızları ise kırsal bölgelerden devşirmeye başlayan hızlı bir yapı

dönüşümü, yeni sanayi işçisinin yeni mutsuzluğu olan “yabancılaşma” endüstri ilişkilerinin hızla değişmeye başladığı toplumsal yapının temel karakteristikleri olmuştur. Çok uzun iş müddetleri, düşük ücretler, kadın ve çocuk istismarı, iş kazaları ve hastalıklar bu dönemdeki istihdam şartlarıydı. Ancak bu şartların çalışanlara özgü olan bir kısmı mutlak yoksullukla mücadele ve çalışanların düzgün iş (Decent Work) arayışları sonucunda olumlu yönde değişmekle beraber üretim ve satış çılgınlığı ya da yarışının kendisine köle ettiği tüketim çılgınlığı çalışma yaşamına ilişkin yeni paradigma arayışlarını büyük ölçüde baltalamaya devam etmektedir. Çünkü endüstrileşen toplumda sosyo-kültürel yapı da önemli ölçüde değişmekte insan-zaman-mekân ilişkilerini uzun erimli olarak varoluş nedenimizle barışık halde tutmak zorlaşmaktadır. Bu nedenle kurallar ve anlamlar sürecine yeniden ve farklı bir gözle bakmak, gerçeğin görünür halinin dışında da endüstriyel yaşama bakabilmek gerekmektedir.

2.Küreselleşme ve Küresel İşgücü Piyasası

On sekizinci yüzyılın ilk yarısından başlamak üzere günümüze uzanan süreç neredeyse insanlığın en hızlı geliştiği süreçtir. Teknolojinin inkişaf edip bugünkü doruk noktasına ulaştığı bu süreç genel kullanımıyla endüstri devrimi olarak ifade edilmekte, tekstil, elektrik, demir çelik, ulaşım, kimya, benzin ve nihayet otomasyon ile doruk noktasına ulaşan bu sürecin yarattığı üretim ilişkileri de genel olarak endüstri ilişkileri olarak ifade edilmektedir. Dünya bütünsel bir değişim sürecini yaşamakta ve bu değişim ekonomik ve toplumsal yaşamın her alanında kendi detaylarıyla tezahür etmektedir. Bu değişimden en önemli payı alan ve ekonomik ve sosyal hayatta ciddi belirleyiciliği olan çalışma yaşamıdır.

Teknolojik imkânların, iletişim ve enformasyonun dünyayı giderek küçülttüğü, üretime dönük davranış ve kuralların standartlaştığı, gezegenimizin askeri açıdan tek kutuplu ancak ekonomik açıdan üç kutuplu hale geldiği, dünya ekonomik dengesinin Asya ve Pasifik'e doğru yöneldiği, yapay zekânın bir hedef değil olgu haline geldiği, sanayi devriminin makinesinin yerini yeniden insanın aldığı ve ulvi değerlerin tekrar toplumsal ve düşünsel alanın gündemine girdiği ancak tüm bunlara rağmen yoksulluk, savaş ve ekolojik tehlikelerin insanlığı ciddi biçimde tehdit ettiği karmaşık ve çok değişkenli bir konsept olan küreselleşme sendikalizm ve toplu pazarlık sistemini de ciddi biçimde etkilemiştir. Sendikalizmi yeniden yaratmak ve yeni misyonunu zaman ve mekân kavramına uygun biçimde yenilemek zor bir problem olarak orta yerde durmaktadır.

Dünyayı saran küreselleşme ile ekonomik sınırlar ortadan kalkarken, yaşanan büyük rekabet aynı bölgede yaşayan ülkeleri dayanışma içine sokarak güçlerini birleştirme olgusunu ortaya çıkarmıştır. Ülkelerin iktisadi anlamda bir araya gelmelerini kutuplaşma ya da bölgeselleşme olarak ele almaktayız. Ancak bu durum rekabetin ortadan kaldırılmasına değil daha centilmence koşullar altında gerçekleşmesine yönelik olarak algılanmalıdır. Küreselleşme özellikle çok uluslu şirketler aracılığıyla rekabetin daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur. Farklı ulusal işgücü piyasalarının birbirlerini etkilemesi, ülkelerin uluslararası camiaya entegre olmaları sonucunda sermaye sahiplerinin bir ülkenin işgücü

piyasasına mahkûm olmadığı küresel bir işgücü piyasası çıkmıştır. Bu durum sermayeyi ucuz emek rezervlerine yöneltmiştir.

II. Yeni Endüstri İlişkileri ve Sendikalar

1.Uluslararası Standartlaşmaların Sendikaların Bazı Faaliyet Alanlarını Nötralize Etmesi

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra emeğin milletlerarası organizasyon süreci başlamış ve bu durum temel hak ve hürriyetlere paralel olarak çalışanların haklarının (Workers' Rights) uluslararası standartların ve kurumlaşmaların adeta güvencesi altına girmesini sağlamıştır. Nitekim 1916 yılında kuruluş çalışmaları başlayan Milletlerarası Çalışma Örgütü (İLO) 1919 yılında kurulmuştur. İLO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı karakterlerini dünyadaki birçok çağdaş devletin Anayasasına yansıtarak çalışma ilişkilerinde adeta bir standartlaşma sağlamışlardır.

İşletmelerin Uyması gereken Kuralların Uluslararası Standart Haline Gelmesi tüm dünyada yaşanan standartlaşmanın ve çalışma yaşamını insanileştirme gayretlerinin önemli bir sonucu da asgari ücret uygulamasıdır. Asgari ücret hükümetlerin düşük ücret piyasaları üzerindeki manipülasyonları, ekonomik, organizasyonel ve hukuki kurumların itici etkisi, müktesep hakların korunması yönündeki kolektif hareketler, iş yaşamındaki rakip işverenlerin asgari ücret üzerindeki olumlu baskıları ve ulusal ekonomilere yapılan sınır ötesi ve çevresel baskıların neticesinde kurumlaşmış ve kökleşmiştir.

Ücret konusuna işletme açısından bakıldığında ücretlerin maliyetlerin tespitinde önemli bir konu olduğu görülür; maliyet üzerine olan etkisiyle ücretler, işletmeler arası, sanayiler arası ve milletlerarası rekabeti de etkiler. Çalışma yaşamındaki verimlilik eksenli yaklaşım zamana dayalı ücret sistemlerinden ziyade, parça başına ücret ve prim sistemleri gibi verimliliğe dayalı ücret sistemlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve esnek çalışma modelleriyle adeta çağdaş 'akort ücret' sistemine geçilmiştir. Özellikle salgın hastalık dönemlerinde bu durumun sakıncaları yakın tarihte devletler tarafından görülmüş ve devlet bu sisteme müdahale etmiştir.

2.Sendikalar ve Ücret

Sendikaların temel amaçları toplu pazarlık yoluyla üyelerine ekonomik hak ve menfaatler kazandırmaktır. Sendikalar bu temel faaliyet alanlarını yıllarca sürdürmüşlerdir. Hatta bu anlayış öylesine yerleşmiştir ki geleneksel ücret sendikacılığı ciddi eleştirilere maruz kalmıştır.

Sendikalar ücret düzeyini değiştirdiklerinde hem iş piyasasındaki hem de işletmedeki ücret düzeyine etki etmektedirler. Şöyle ki. Sendikalar ücret düzeyini pazarlık güçlerini kullanarak ve işverenin rızası hilafına değiştirdiklerinde işveren toplam ücret giderlerini artırmamak amacıyla yeni olan ve yüksek bulduğu ücret düzeyinde daha az sayıda işçi

çalıştırarak bir miktar işsizliğe neden olmaktadır. Bu işsizler ise diğer sektörlerde işgücü arzını artırdıklarından emeğin fiyatının yani ücret düzeyinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum sendikalı sektörlerdeki her ücret artışının, işsizlik ve diğer sektörlerdeki ücret düşüşleri toplamı kadar bir olumsuzluğa neden olmaktadır. (TURAN, 1996, s.3 vd.)

Endüstri toplumu ile ilgili ile ilgili diğer önemli bir olgu da sendikalaşmanın, makro ekonomik sonuçlarına bağlı olarak ücrete olan etkisidir. Genel değerlendirme sendikalaşmanın toplu pazarlık sistemine toplu pazarlık sisteminin de makro ekonomik dengelere etki ettiği yönündedir. Oysa sendikaların yeni perspektif arayışlarına yönelmelerinde de etkili olan bazı bulgular, sendikalaşma oranı-toplu pazarlık sisteminin kapsamı-ücretler genel seviyesi arasında her zaman doğru orantılı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Özellikle 1970 Dünya Petrol şokundan sonra çalışma yaşamının temel unsurları olan bu unsurların makro ekonomik sonuçlarına çok daha farklı ve dikkatli bakma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Örneğin Sendikalaşmadaki yoğunluk ile toplu pazarlık sisteminin kapsamı arasında ters ilişki dahi mümkün olabilmektedir. Fransa da sendikalaşmadaki yoğunluk 1980 de %18 iken toplu pazarlık kapsamı %85; 1994'te sendikalaşmadaki yoğunluk %9 iken toplu pazarlık kapsamı %95 olmuştur. (FLANAGAN, Stanford, 1998, s.5) Yani sendikasız toplu pazarlık ve hak arayışı ancak diğer yandan sendikaların yaptığı toplu pazarlık imkanlarından sendikasız biçimde yararlanma geleneği de sendikalaşma sürecini olumsuz etkilemiştir. Bir dönem altın çağını yaşayan sendikacılık günümüzde yeni gelişmeler karşısında başarılı bir sınavdan geçmek durumundadır. Sınavı geçmenin yolu da güçlü ve misyonlu kurumlardan, işletme-çalışan ilişkilerinin yeniden ve daha üst düzeyde tanımlanmasından geçmektedir.

3.Sendikalaşma Eğiliminde Olumsuz Değişim

İşgücünün çiftçi, esnaf veya zanaatkar olarak kendi başına çalışması durumunda ortaya bir çalışan-çalıştıran ilişkisi çıkmamaktadır. Bu nedenle bu tarz çalışmalarda işgücü maliyetleri belirli parametrelere bağlı olarak stabil bir yapı izlerler. Ancak bu durum Türkiye açısından bu sektöre yönelik ölçme ve değerlendirme imkânlarının azlığından ve kayıt dışı istihdamın büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. İşgücünün kendi başına değil de belirli bir istihdam ilişkisi için de çalışması durumunda ise sendikalı ya da “sendikalılaşabilir” olması işgücü maliyetleri açısından önemli bir husustur. Sendikalıların genellikle sendikasızlardan daha yüksek maliyetli olduğu, “sendikalılaşabilir” olanların ise işverenlerini daha yüksek ücrete razı edebildikleri görülmüştür. Zira sendikacılık alanındaki hızlı değişim ve yenileşmeye karşın, sendikanın temel işlevlerinden en önemlisi olan işçi sınıfının ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması işlevi devam etmektedir. Bu haklı ve önemli işlev başarıya ulaştıkça sendika yöneticilerinin buldukları yerlerde aşırı uzun süreli olmaları ve güncelliklerini yitirmeleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bu da Proaktif Sendikacılığın önünü tıkamıştır.

Sektör içi ve firmalar arası rekabetin iki önemli aracı **fiyatlar** ve **kalitedir**. Kalite farkını ortaya koymak şansı her zaman gerçekleşemeyebilir. Dolayısıyla en önemli rekabet aracı olarak fiyatlar karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan büyük rekabet fiyatları düşürmeyi ve bunun yolu olarak maliyetleri düşürmeyi gerekli kılmakta bu durum hem işverenleri hem de devletleri meşgul etmektedir. Rekabetçi satış fiyatları için üretim maliyetlerinin ve en başta işgücü maliyetlerinin düşürülmesi amaçlanmakta ve bunun önünde sendikalar birer engel olarak görülmektedir.

Gerek devletlerin ve gerekse işverenlerin sendikalara bakış açıları zamanla olumlu değişmiştir. Hatta kamu sektöründe devletler sendikalaşmaya yer yer öncülük etmişlerdir. Bu durum işçi sınıfının siyasal mücadelesiyle doğrudan ilişkili değildir. Ancak bu kez çalışanlar sendikalara farklı bakmaya başlamışlardır. İşgücünün eğitim düzeyi, üretimdeki etkinliği ve verimliliği, vasıflı ya da vasıfsız oluşu, esnek çalışma biçimleri gibi unsurlar işgücünün maliyetini önemli ölçüde etkilemiş ve sendikalaşma eğiliminde eski nedenlerden farklı bir biçimde azalış ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Ülkemiz işletme yapısının bilhassa özel sektörde; maliyet eksenli olması, görece işletme yapısının küçük olması, profesyonellikten uzak akraba işletmeleri olması, işletme yapısının kısa ömürlü olmasının en önemli sonuçlarından biri kayıt dışı istihdam diğeri de sendikasızlaştırmadır. Ancak dünyada olduğu gibi ülkemizde de işverenlerin ve devletlerin sendikalara bakış açıları zamanla değişmiş, endüstri ilişkileri alanındaki yeni arayışlar çerçevesinde sendikalara, karşı güç yerine düzenleyici ve hatta destekleyici güç olarak bakılmaya başlanmıştır. Ancak bu kez de sendikaların çalışma yaşamındaki etkinliklerinin rutin toplu pazarlık performansına indirgenmesi ve işçi sendikacılığındaki entelektüel erozyon sendikalarda işlevsel bunalıma yol açmıştır. Tüm bunların nedeni sadece hükümetlerin antidemokratik uygulamaları ve ideolojik tercihlerinden kaynaklanmamaktadır. Çalışmamızda sendikal sürecin politik cephesine değinilmemiş olmakla beraber görülmektedir ki sendikal yapıdaki işlev erozyonu sadece politik tercihlerin bir yansıması değildir.

Bir diğer soru ise şudur: Sendikalizmin sefaleti, toplumsal yaşam ile çalışma yaşamının endüstri devriminden sonra savrulduğu noktada ve günümüzde gelinen üretim ilişkileri biçimden kaynaklanan doğal ve kaçınılmaz bir süreç midir? Sendikacılığı kurtarmaya ya da daha agresif biçimde var olmalarını sağlamaya çalışmak beyhude ve biraz da ve romantik bir çaba mıdır? Dünya geneline bakıldığında üretim ve işletme yapısında yaşanan köklü değişim sendikacılık üzerinde etkili olan en önemli unsurdur. ***Doğu blokunun çöküşüyle beraber ortaya çıkan ideolojik sürecin etkili olması güçlü bir olgu olmakla beraber asıl nedenin üretim biçim ve süreçlerinde yaşanan büyük değişime sendikaların ayak uyduramaması olduğu ortaya çıkar.*** Çalışanların örgütlerinin çalışanların gerisine düşmemesi adına yapılabilecek olan her meşru faaliyet de bu sorunun çözümüne katkı anlamına gelecektir.

İşgücü maliyetleri ile çalışanlara ödenen ücret arasında bir ilişki kurmak her zaman mümkün değildir. Bunun nedeni de işçinin cebine giren ücret ile işçinin işverene olan maliyeti arasındaki kayda değer farktır. Devlet işçi çalıştırmadan dolayı işverene yüklediği ek yükümlülüklerle yoğun işsizlik yaşanan ülkemizde işgücü maliyetlerini yükselterek işçi ve işvereni karşı karşıya getirmekte, kamu gelirlerini artırmak amacıyla kayıt dışı istihdama neden olmakta ve potansiyel kamu gelirlerinden mahrum kalmaktadır. Bu kısır döngü hem sendikacılığı toplu pazarlık sürecine mahkûm etmekte hem de çalışanların örgütsel yapısındaki yönetime ve üretime katılım süreçlerindeki inovasyonu engellemektedir.

İşverenlerin firma rekabet gücünü artırmak amacıyla öncelikli olarak işgücü maliyetlerini düşürmesinin sadece işçi ve işveren açısından değil ulusal ekonomi açısından da ciddi sonuçları mevcuttur. Çünkü ücret toplumsal geliri, toplumsal gelir düzeyi talebi, üretimi ve üretim fiyatlarını belirler. Bu yönüyle ücretin refah artırıcı pozitif etkisi kaçınılmazdır. Dolayısıyla insani ücretlerin tüm dünyada nihai hedef olduğu ve gelişmişlik endekslerinde önemli yer tuttuğu gerçeği göz önüne alındığında sendikaların ve emek temsilcisi örgütlerin çalışma yaşamında var olma biçimlerine ilişkin önemli revizyonlara ihtiyaç olduğu ve bu revizyonların var olmak ya da olmamak anlamına gelecek kadar önemli olduğu gerçeği ortadadır.

Diğer yandan üretim maliyetlerinin artışı talebin aşırı olmadığı ortamda enflasyonist (maliyet enflasyonu) etki yaratır. Dolayısıyla üretim maliyetlerini doğrudan etkileyen işgücü maliyetleri sadece işçi-işveren açısından değil ulusal ekonomi açısından da ciddi önem taşır. İşgücü maliyetleri işletmeleri hem direkt hem de maliyet enflasyonu nedeniyle dolaylı olarak etkiler. Özellikle günümüzde yaşanan maliyet enflasyonu sorunu ve yarattığı kısır döngünün aşılması, istihdam sorununa çözüm bulunması hususunda yüzlerin yeniden çalışanların örgütlerine dönülmesi önem arz etmektedir.

Özellikle emek yoğun sektörlerde kâr ciddi biçimde emeğin fonksiyonudur. Bu tarz sektörler doğası gereği ciddi işgücü maliyetlerine katlanmaktadır. İşletmecilik açısından maliyetlere pozitif ya da negatif anlamlar yüklememize neden olan kârlılıktır. Maliyetin kârlılığa olan pozitif ya da negatif etkisidir. İşletmelerde kar maksimizasyonu esas olmakla beraber, belli dönemlerde işletmeler düşük kârlılıkla sosyal gayeler güdebilir ya da kârlılık aşamasına gelinceye kadar belirli işletme amaçlarına ulaşmayı hedefleyebilirler. Böyle durumlarda işgücü maliyetleri ihmal edilebilir.

Ülkemiz Avrupa ülkeleri arasında işgücü verimlilik düzeyi en düşük olan ülkedir. Bu durum uluslararası rekabet gücümüzü olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla uluslararası rekabet gücümüzü artırmak gayesiyle verimliliği bir yana bırakıp sadece işgücü maliyetlerine yüklediğimizde uluslararası rekabet düzeyimiz bu kez de işgücünün refah düzeyinin düşüklüğü nedeniyle düşük kalacaktır. Bu kısır döngünün aşılmasında çalışanların örgütlerinin katkı sağlayacağı çözümler oldukça önemlidir. İşgücü maliyetleri, verimlilik ve rekabet düzeyi konularında işçi-işveren iş birliği ve yönetime katılmanın önemi oldukça fazladır. Bu nedenle işçilerin özellikle 1970 dünya petrol şokundan sonra yönetime katılmayı

Article Arrival Date	01/06/2021	Article Type	Published	: 28.09.2021
DOI:		Research Article	Date	

(co-determination) tercih ettikleri, ücretlerinde toplu pazarlık sistemini seçtikleri ancak bunun yolu olarak ise sendikalaşmayı görmedikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum sendikaları yeni vizyon arayışlarına yöneltmiştir. Ülkemizde de işgücü maliyetlerinin sektörler itibarıyla dağılımında toplu pazarlık sisteminin etkili olduğu Toplu İş Sözleşmesi yapan pazarlık gücü yüksek sektörlerde ücretler genel seviyesine bağlı olarak işgücü maliyetlerinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında genelde çalışanların örgütleri özelde de sendikacılık için çalışmamızda şu hususlarda öneri ya da öneri başlıkları geliştirilmiştir. Öneriler detaylandırılmamıştır.

- ✓ Sendika üst düzey yöneticilerinin ve profesyonel sendikacıların seçilme sürelerinin iki dönemle sınırlandırılması ve görece daha genç çalışanların yönetime getirilmesi,
- ✓ Sendika işyeri temsilciliği kurumunun işler hale ve nitelikli hale getirilmesi, sendikaların aidat gelirlerinden eğitime ayırdıkları payın artırılması ve eğitimlerin işlevsel hale getirilmesi,
- ✓ Uzun yaşamlı ve sürdürülebilir girişimcilik anlayış ve süreçlerinin devlet tarafından 'hükümete yakınlık' kriterlerinin dışında profesyonel bir biçimde desteklenmesi ve sendikaların bu süreçte paydaş olarak yer alması
- ✓ İşyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın sağlık ve psikoloji birimlerinin kurulması, Sendikalarda "mobbing" ve istismar izleme kurullarının oluşturulması,
- ✓ İşveren temsilcilerinin toplu sözleşme dışında da periyodik olarak sendika temsilcilerinin daveti ile sendikal toplantılarda taraf olarak yer alması,
- ✓ İşletmenin sosyal sorumluluğu hususunda farkındalık yaratmak amacıyla işçi-işveren sendikaları ortaklığında kurullar oluşturulmasının yasal düzenlemeye bağlanması,
- ✓ Profesyonel, "Esnek çalışma ve Düzenli İş Takip Sistemleri'nin" kurulması ve takibinin bir profesyonel sendikal alan haline getirilmesi,
- ✓ Çalışma yaşamında; Lojistik, Moto-Kurye, Müzik Çalışanları, Kafe-Bar-Restoran Çalışanları gibi yoğun ve örgütsüz alanların örgütlenmelerinin sağlanması ve bu alanda yaşanan karmaşanın sendikalar tarafından giderilmesi ve dijital yeteneklerden yararlanılarak perakende sendikal faaliyetlerin güçlendirilmesi,
- ✓ Tekil global pazarda ve dünyadaki yeni üretim sistemi ekseninde ulusal ekonomilerde artan entegrasyon ulusal ve uluslararası sendikacılık açısından güçlü bir koordinasyon ve dayanışma talebini ortaya çıkarmıştır. Bu durum geleneksel sendikacılığın karşısına

Article Arrival Date	01/06/2021	Article Type	Published	: 28.09.2021
DOI:		Research Article	Date	

yeni ve büyük bir mücadele alanını dayatmıştır. Geleneksel sendikacılığın bu sürece uyum sağlayamaması özellikle gelişmekte olan ülkelerin sendikalarını yok olmakla yüz yüze bırakacaktır.

- ✓ Yukarıda ifade edilen hususlara ilave olarak ‘E-sendikalizmin’ z kuşağı ve alfa kuşağı tarafından şekillenebilmesine dönük evrensel alt yapı çalışmalarının oluşturulması da büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR:

ACAR, Nesime; Üretim Planlaması Yöntem ve Uygulamaları, MPM Yayınları:280, B.4, Ankara, 1995

AKAT, İlter; Endüstri Toplum Bilimi, Ege Basım, İzmir, 1984

ALDEMİR Ceyhan, ATAOL, Alpay; Personel Yönetimi; Bilgehan Basımevi, İzmir, 1986

BEDİR, Eyüp; Yirmi Birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi adlı Makale, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, G.Ü. İİBF Yayını, Özel Sayı, Ankara, 2002

EKİN, Nusret; Endüstri İlişkileri, B.4, Venüs Ofset, İstanbul, 1987

FLANAGAN, Robert J.; Makroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective, Stanford University Research Paper Series:1542, Stanford, 1998

Milanovic, Branco.,(2003), 'The Two Faces of Globalization:Against Globalization As We Know it:', 0303007, Economics Archive at WUSTLE

ÖZDİLLER, İlhan; “İnsan Kaynakları Yönetimi İçin Önemli İki Mevzuat Dönemeci” adlı makale, İş Yaşamı Dergisi, Sayı 5, Kasım 2002 (www.isguc.org)

PROKOPENKO, Joseph; Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, (Çev. Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan) MPM Yayın No:476, Ankara 1992

RAMASAMY, Nagiah; The Future Of The Trade Union Movement In Malaysia, Malaysia, 2008

SELAMOĞLU, Ahmet; Sendikacılığın Gücündeki Değişim adlı Doktora Tezi; İstanbul, 1994

SCHMIDH, Verena; Trade Union Responses To Globalisation, *Global Union Research Network, ILO, 2007*

STEWART, Frances, (2000), 'Income Distribution and Development', Queen Elizabeth House Working Paper Series, No.37.

Article Arrival Date	01/06/2021	Article Type	Published	: 28.09.2021
DOI:		Research Article	Date	

ŞİMŞEK, Birgül; “İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi ve Küresel İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri” adlı Makale (www.isguc.org/birgull.htm)

TAK, Bilçin; SAYILAR, Yücel; KAYMAZ, Kurtuluş; Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ücretlendirme Sistemi Üzerine Bir İnceleme, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, İzmir, 2007

TALAS, Cahit; Sosyal Politika, Ankara, 1992

TÖRÜNER, Mete; LORDOĞLU, Kuvvet; Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1991

TUNA, Orhan; YALÇINTAŞ, Nevzat; Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1988

TURAN, Güngör; “Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri” Adlı Makale, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi

TÜZ, Melek; “Yeni Örgüt Modelleri” Adlı Makale, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (<http://iktisat.uludağ.edu.tr/dergi/>), Bursa, 2008

YAZICI, Erdinç; Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları, Şeker-İş Yayınları No:96, Ankara 1999

Yeldan, Erinç, (2003), 'Neoliberalizmin ideolojik bir söylemi olarak küreselleşme', 'Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar'ın içinde, Derleyenler: A. H. Köse, F.Şenses, E.Yeldan, İletişim Yayınları.

YILDIRIMER, Behzat; Şirketlerde Uzun ve Sağlıklı Yaşam Sırları, TİM Danışmanlık, İstanbul, 2017

ZAİM, Sabahattin; Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, B.8, İstanbul, 1990