

ÇALIŞMA HAYATININ

GELECEĞİ

Editör: Betül YILMAZ



ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ



kitaβevi

"En İyi
Akademi, Bir
Kitaplıktır."

ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ

Editör: Betül YILMAZ

ORCID: 0000-0002-3532-6479

© Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

ISBN • 978-625-7727-11-2

Baskı • Ekim, Ankara 2020

Dizgi/Mizanpaj • Gazi Kitabevi

Kapak Tasarım • Gazi Kitabevi

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 44884

Merkez

- 📍 Bahçelievler Mah. 53. Sok. No: 29 Çankaya/ANKARA
- ☎ 0.312 223 77 73 - 0.312 223 77 17
- 📞 0.544 225 37 38
- 📠 0.312 215 14 50
- 🌐 www.gazikitabevi.com.tr
- ✉ info@gazikitabevi.com.tr

Mağaza

- 📍 Döğol Cad. No: 49/B Beşevler/ANKARA
- ☎ 0.312 213 32 82 - 0.312 213 56 37
- 📠 0.312 213 91 83

Sosyal Medya

- 📘 gazikitabevi
- 📧 gazikitabevi
- 📺 gazikitabevi

Vadi Grafik Tasarım Reklam Ltd. Şti.

Sertifika No: 47479

Matbaa

- 📍 İvedik Organize Sanayi Bölgesi 1420. Cadde
No:58/1 Yenimahalle / ANKARA
- ☎ 0.312 395 85 71

ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ

Editör
Betül YILMAZ



TEŐEKKÜR

Bu kitabın yazılmasında katkısı olan, yoğun bir çalışma programı içinde olunmasına karşın desteğini ve emeğini esirgemeyen başta Prof.Dr. Levent ŞAHİN hocamıza ve meslektaŐlarımız Dr. Abdullah EROL'a, Öğr.Görevlisi Ahmet Cem ESENLİKÇİ'ye, Araş.Gör. Ali İhsan BALCI'ya, Araş.Gör. Bilal COŞAN'a, Öğr.Görevlisi Bilal ILKAYA'ya, Öğr.Görevlisi Ebru ERSOY'a, Dr.Öğr.Üyesi Elvin DİNLER'e, Araş.Gör. Gizem Burcu KARAALI'ye, Dr.Öğr.Üyesi Mehmet GÜLER'e, Araş.Gör. Merve İLOğLU YÖRÜBULUT'a, Dr.Öğr.Üyesi Yasin YILMAZ'a sonsuz teŐekkür ediyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Betül YILMAZ

ÖN SÖZ

Değişen ve gelişen teknoloji, hayatımızın her alanında yerini almıştır. Yapılması gereken ise bu duruma hemen adapte olmaktır. Teknolojinin bugün geldiği nokta, sadece bireysel ve sosyal hayatımızı etkilemekle kalmayıp, özellikle; yoğun mesai harcadığımız, hatta günümüzün büyük çoğunluğunu geçirdiğimiz işyerlerinde; çalışanı, işvereni, yöneticileri kısaca tüm çalışma hayatını ve aktörlerini de etkilemektedir. Bugün ismini sıkça duyduğumuz Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 kavramları ile ortaya çıkan fırsatlar ve tehditlerin, günümüzün ve geleceğin çalışma hayatını şekillendireceği açıkça görülmektedir. Bugün, teknolojide geline nokta, insan yerine geçen robotların hayatımıza sağladığı konforla birlikte çalışma hayatında, üzerinde önemle durulması, çözülmesi gereken birtakım problemleri (işsizlik, istihdam, işgücü yapısının değişmesi,..gibi) de ortaya çıkarmıştır.

“Çalışma Hayatının Geleceği” isimli bu kitapta; özellikle çalışma hayatı içerisinde yer alan önemli konuların, değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte nasıl şekilleneceği ele alınmaktadır. Kitabın birinci bölümünde; Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 kavram ve içeriği, ikinci bölümünde; çalışma kavramının değişen anlamı, üçüncü bölümünde; geleceğin meslekleri, dördüncü bölümünde; değişen çalışan yapısı ve geleceğin işgücü yetkinlikleri, beşinci bölümünde; istihdamın geleceği, altıncı bölümünde; teknoloji ve işsizlik, yedinci bölümünde; teknolojik gelişmelerin iş hukuku üzerindeki etkileri, sekizinci bölümünde; sosyal güvenliğin dün,

bugünü ve yarını, dokuzuncu bölümünde; iş sağlığı ve güvenliğinin geleceği, onuncu bölümünde; sendikaların örgütlenme yapısındaki değişimler, onbirinci bölümünde ise insana yakışır iş konuları, detaylı şekilde ele alınmaktadır.

Bu kitabın çalışma hayatında yer alan; çalışanların, işverenlerin, yöneticilerin, sendikaların, çalışma hayatının geleceğinde var olan/olabilecek değişim ve gelişimleri bilmeleri adına, önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda, çalışma hayatı ile ilişkilendirilen konulara ilgi duyan, kariyerinin henüz başında olan ya da kariyer tercihini henüz yapmamış herkes için önemli bir kaynak niteliğindedir.

Günümüz neslinin, geleceğin nesline karşı sorumlulukları oldukça büyüktür. Bu kitabın günümüz ve geleceğin nesline faydalı olmasını diliyorum..

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1: ENDÜSTRİ 4.0 VE TOPLUM 5.0.....1-29

Dr. Öğr. Üyesi Elvin DİNLER

**BÖLÜM 2: ÇALIŞMA KAVRAMININ DEĞİŞEN ANLAMI:
ESNEKLİK VE GÜVENCE BİR ARADA MÜMKÜN MÜ?31-77**

Araş. Gör. Gizem Burcu KARAALI

BÖLÜM 3: GELECEĞİN MESLEKLERİ.....79-123

Dr. Öğr. Üyesi Betül YILMAZ

**BÖLÜM 4: DİJİTALLEŞMENİN ETKİSİ ALTINDA DEĞİŞEN
ÇALIŞAN YAPISI GELECEĞİN İŞGÜCÜ YETKİNLİKLERİ ..125-171**

Dr. Öğr. Üyesi Yasin YILMAZ

BÖLÜM 5: İSTİHDAMIN GELECEĞİ.....173-216

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜLER

**BÖLÜM 6: ENDÜSTRİ 4.0'DAN TOPLUM 5.0'A
TEKNOLOJİ VE İŞSİZLİK217-254**

Araş. Gör. Bilal COŞAN

**BÖLÜM 7: TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN İŞ HUKUKU
ÜZERİNDEKİ MEVCUT VE MUHTEMEL ETKİLERİ.....255-310**

Dr. Abdullah EROL

**BÖLÜM 8: ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ AÇISINDAN
SOSYAL GÜVENLİĞİN DÜNÜ BUGÜNÜ YARINI.....311-383**

Öğr. Gör. Bilal ÇILKAYA, Öğr. Gör. Ebru ERSOY

BÖLÜM 9: ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELECEĞİ.....385-454
Öğr. Gör. Ahmet Cem ESENLIKCI

BÖLÜM 10: YENİ DÜZENDE SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME YAPISINDAKİ DEĞİŞİM: GENEL ve ÖZEL NEDENLER ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME455-509
Prof. Dr. Levent ŞAHİN, Araş. Gör. Ali İhsan BALCI

BÖLÜM 11: ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİNDE İNSANA YAKIŞIR İŞ511-548
Araş. Gör. Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

BÖLÜM 10

YENİ DÜZENDE SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME YAPISINDAKİ DEĞİŞİM: GENEL VE ÖZEL NEDENLER ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Levent ŞAHİN

1980 yılında İstanbul'da doğan Şahin, aynı şehrin farklı okullarında ilk, orta ve lise öğrenimini tamamlamıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimini Çanakkale Onsekiz Mart; doktora eğitimini ise İstanbul Üniversitesinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında yapan Şahin, halen İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde öğretim üyeliğine devam etmektedir. Levent Şahin, an itibarıyla İstanbul Üniversitesi Rektör Yardımcılığı ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesinin Dekanlık görevlerini yürütmektedir.

Arş. Gör. Ali İhsan BALCI

1991 yılında Isparta'da doğan Balcı, aynı şehrin farklı okullarında ilk, orta ve lise öğrenimini tamamlamıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimini İstanbul Üniversitesinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında yapan Balcı, halen İstanbul Üniversitesinde doktora eğitimine devam etmekte ve aynı üniversitenin İktisat Fakültesinde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

YENİ DÜZENDE SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME YAPISINDAKİ DEĞİŞİM: GENEL VE ÖZEL NEDENLER ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Levent ŞAHİN*

Ali İhsan BALCI**

Küreselleşme ve yeni teknolojilerin üretimde kullanılması, başka bir ifade ile Endüstri 4.0'a geçiş ile birlikte endüstri ilişkileri de bir değişim/dönüşüm sürecine girmiştir. Küreselleşmenin getirmiş olduğu yoğun rekabet ortamı, standart dışı çalışma şekilleri, verimliliğin en önemli konu haline gelmesi ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler endüstri ilişkilerinin başat aktörlerinden olan sendikaların etki alanlarının daralmasına neden olmuştur.

Aynı zamanda küreselleşme süreci ile birlikte iletişim ve ulaşım tekniklerinin akıl almaz gelişimi dünyayı adeta küçük bir köy haline getirmeye başlamıştır. Küresel köy hegemonyasındaki yeni dünya düzeninde farklı talepler ve beklentiler ortaya çıkmıştır.

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, levent.sahin@istanbul.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-2648-7825>

** Araş. Gör., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, abalci@istanbul.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-9695-732X>

Bu talep ve beklentiler insanların daha çok kendi istekleri doğrultusunda hareket etmelerine ve bireyselleşme eğilimlerinin artmasına neden olmuştur. Dolayısı ile kolektif bir yapıya sahip olan sendikalar, bireysel beklentileri karşılamada bazı güçlükler yaşamaya başlamış ve yapısal birtakım değişiklikleri hayata geçirmekte zorlanmışlardır. Çalışma hayatında, robotik ve teknoloji yoğun üretim yapısına geçiş olarak ifade edilen; üretimde insan gücüne yer vermeyen Endüstri 4.0 ile birlikte gücünü kolektivizmden alan sendikalar, örgütlenme konusunda zorluk yaşayacaklardır. Özellikle niteliksiz işgücüne olan talebin azalması ve onun yerine bilgi teknolojilerini daha iyi kullanabilen, kalifiye işgücünün tercih edilmesi, istihdamın yapısının değişmesine neden olmuştur. Dolayısı ile kol gücü gerektiren ve sendikalaşmanın yoğun olarak görüldüğü alanlarda istihdam azalırken sendikalaşma oranlarının düşük olduğu hizmet sektöründeki istihdam artışı sendikaların güç kaybı yaşamalarına neden olmuştur. Küreselleşme ile başlayan değişim süreci günümüzde Endüstri 4.0 ile devam etmektedir.

Çalışma ilişkilerine bakıldığı zaman tarihsel süreçte hep bir çıkar farklılığı gözlemlenmektedir. Bu çıkar farklılığının temelinde ise işverenin daha fazla kâr elde etmek istemesi, işçinin ise daha iyi koşullarda çalışmak istemesi yer almaktadır. Özellikle sanayi devrimiyle birlikte çalışma ilişkilerindeki çıkar farklılıkları oldukça ciddi ve belirgin bir hal almaya başlamıştır. İşçilerse içinde buldukları durumdan kurtulabilmek, en azından daha iyi çalışma şartları elde edebilmek ve işveren karşısında daha güçlü olabilmek için “sendikalar” altında örgütlenmişlerdir.

Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar, küreselleşme sürecinin getirdiği Endüstri 4.0 ile birlikte örgütlenme düzeylerinde değişime zorlanmaktadır. Bunun nedeni klasikleşen endüstri ilişkileri sisteminin değişen ve dönüşen çalışma yaşamına uyum sağlayamamasıdır. Klasik endüstri ilişkileri sisteminde, standart ve tam süreli çalışma ile sermaye yoğun üretim görülmekte ve buna bağlı olarak mavi yakalı işgücünün yoğun olduğu bir yapı ortaya çıkmaktadır.

1970’li yıllarda gelişen yeni bilgi teknolojilerinin, mikro bilgisayarların kullanıldığı üretim yöntemleri “dijital devrim” başka bir deyişle üçüncü sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır (Soylu, 2018). 2010’lu yıllardan itibaren internet teknolojilerinin üretim süreçlerine girmeye başlaması, Endüstri 4.0 olarak ifade edilen dönemin teknik alt yapısını oluşturmuştur. (Taş, 2019:48).

Küreselleşmenin sonuçlarına bakıldığı zaman temelde teknolojik gelişmelerin en önemli faktör olduğunu söylemek mümkündür. Teknolojinin üretimde ve ulaşımda kullanılmaya başlanması, özellikle çalışma ilişkilerinde yeniliklerin ve değişimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma kapsamında Dünya’da ve Türkiye’de meydana gelen yapısal değişim ve teknolojik dönüşümler değerlendirilerek sendikal örgütlenme yapısı üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Son 40-50 yıllık dönemde toplumsal olayları, toplumlarda görülen değişim ve/veya dönüşümü anlatmak amacıyla yapılan çalışmaların hemen hepsinde küreselleşme kavramı ve unsurları açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle toplumsal olayları açıklamak için önemli bir mihenk taşı olan bu kavram üzerinde oldukça fazla tartışmaların

yapıldığı, fikir ayrılıklarının görüldüğü, kimi zaman sevimli gösterilen, kimi zamansa adeta bir canavara dönüştürülen bir argüman olarak kullanıldığı görülmektedir.

Küreselleşme kavramının farklı ideolojilere sahip yazarlar (ILO, 2000) (Hirst & Thompson, 1998) (Ekin, Küreselleşme ve Gümrük Birliği, 1999, s. 47) (Giddens, 2010) (Stiglitz, 2006) (Friedman, 2003) (Tokol A. , Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2014, s. 133) (Zengingönül, 2005) (Özdemir, 2007) tarafından fazlaca tanımlanmıştır. Bu tanımların ortak özelliği ise küreselleşmenin net sınırlar içerisinde bir tanımının yapılamayacağı şeklindedir (Özdemir, 2007) (Zengingönül, 2005). Bunun altında yatan sebep ise küreselleşmenin anlaşılmasında ve yorumlanışında kültürel, siyasi ve ekonomik faktörlerin etkili olmasıdır. Ancak küreselleşme için yapılan tanımlamaların herhangi birisine yanlış denilmemelidir (Özdemir, 2007). Bu tanımların göze çarpan ortak noktası ise küreselleşmenin uluslararası sınırları ortadan kaldırdığı, ülkelerin ekonomilerini bütünleştirdiği ve uluslararası ticareti daha akışkan ve serbest bir hale getirdiğidir. Bunun yanında küreselleşmenin ulus devletlerin güçlerini azalttığı, uluslararası rekabeti güçlendirdiği de bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası rekabetin gelişmesi ile birlikte gelişmiş ülkeler ellerindeki ekonomik gücü kullanarak gelişmemiş olan ülkelerdeki ucuz işgücünü kötü şartlarda çalışmaya zorlamakta, işçilere oldukça düşük ücretler vermektedirler (Gökdere, 2001) (Karakaş, 2010) (Şenses, 2017). Bu durumda da küreselleşmenin kimi ülkelerin refahını artırırken kimi ülkeleri yoksulluğa ittiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

SENDİKA VE SENDİKACILIĞI ANLAMAK

18. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan sanayi devrimi, sosyal politika literatüründe oldukça önemli bir yere sahiptir. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan en önemli kavramlardan birisi de “sendika” olmuştur. Buhar makinesinin tekstil sanayisinde kullanılmaya başlanması ile kitle üretimi oldukça önemli bir boyuta ulaşmıştır. Daha fazla üretim sonucunda daha çok kâr elde etmeyi planlayan işverenler ise işçilerin çalışma şartlarını göz ardı etmişlerdir. Bu durum, işçiler için çok zorlu çalışma şartlarını ve düşük ücretleri ortaya çıkarmıştır. İşçiler, işverenler için daha çok çalışırken devlet ve işverenler işçilerin çalışma şartları ile ilgilenmemiş ve liberalizm toplumda genel kabul görmeye başlamıştır (Önsal, 2010, s. 59). Devletin ve işverenlerin, işçilerin kötü çalışma şartlarını görmezden gelmeleri, işçilerin seslerini duyurabilmek adına birleşmelerini gerekli kılmıştır. Bunun sonucu olarak, sendikaların ilk oluşumu 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren İngiltere’de yaşanan süreçle ilişkilendirilmiştir (Yazıcı, Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri, 2015, s. 292). Sendikal hareket ve sendikacılık için gerekli olan unsurlar demokrasi ve sanayileşmedir. Bu iki unsurun bir arada bulunduğu ülke ise sanayi devriminin başlamış olduğu İngiltere olarak gösterilmektedir (Tokol A. , 1984). Dolayısı ile sendikaların ilk ortaya çıkışını İngiltere ile ilişkilendirmek yanlış olmayacaktır. Fakat İngiltere’de sanayi devriminden önceki ekonomik sistem içerisinde küçük zanaatkârlardan oluşan usta-kalfa-çırakların arasındaki ilişkiyi düzenleyen “lonca” sistemi mevcuttu ve bu sistemde kalfaların ustalara karşı kesin bir bağımlılığı söz konusuydu (Ekin, 1987). İlk dönemlerde usta ve kalfalar arasındaki bu bağımlı ilişki durumu sorun teşkil etmezken tek-

nolojik gelişmeler ve üretim tekniklerinde yaşanan değişimlerle birlikte usta ve kalfalar arasında çatışmalar başlamıştır. Kalfalar, sosyal güvencelerini sağlayabilmek için “dostluk dernekleri ve meslek kulüpleri” kurmuşlardır (Özkiraz & Talu, 2008). Lefrance ve Sülker de ilk örgütlenme girişimini bu şekilde tanımlamakta ve sendikaların tamamen sanayileşmenin bir ürünü olmadığını ve temel çıkış noktalarının emek sömürsünün önüne geçme isteği olduğunu belirtmektedirler (Lefrance, 1966).

Sonuç olarak “sendikacılık ücretlilik düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır”. Sanayi devrimi üretimde birtakım değişiklikler ortaya çıkarmış özellikle teknolojinin üretime entegre edilmesi seri üretimi geliştirmiştir. Bunun sonucunda kapalı ekonomik sistemlerde olduğu gibi artık bir kişi üretim araçlarının tek başına sahibi olamayacaktır. Artık küçük işyerleri, esnafılık ve zanaatkarlık hızla geride kalmaya başlamıştır. Sanayi devrimi rekabetçi bir piyasa düzeni ortaya çıkarmıştır. Küçük işletmeler, büyük işyerleri ile rekabet edebilmek için sürekli kar elde etmeyi hedeflemiş ve böylece daha fazla işgücüne ihtiyacı olmuştur. Kısaca sürekli kâr elde edebilmek ve daha çok üretim yapabilmek için emek ve sermayenin birbirlerinden ayrılması gerekmektedir (Işıklı, 2003).

Bu gibi gelişmelerin sonucunda işçiler, kendi hak ve çıkarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelmiş, emek sömürsünün önüne geçebilmek ve işverenlere karşı daha güçlü durabilmek için örgütlenmeye başlamış ve sendika çatısı altında birleşmişlerdir.

Sendikaların ortaya çıkışına kısaca değindikten sonra “Sendika Tanımları” başlığı altında literatürdeki sendika tanımlarına değinilecektir.

Sendika Tanımları

Sendika teriminin Roma uygarlığına kadar uzanan bir tarihi geçmişi vardır. Roma ve Yunan hukuk sisteminde sitelerin temsilcilerini ifade etmek için kullanılmıştır. Epistemolojik olarak bakılırsa kavramın kökeni “syndic” kelimesinden oluşmaktadır. Aynı kelimedenden türetilmiş olan ve temsil etme faaliyetini ifade eden kelime ise “syndicat” kelimesidir. Zamanla Yunan ve Türk toplumu arasındaki etkileşimle birlikte kelimenin Türkçe literatüre geçmiş olduğu düşünülmektedir (Özmen, 2014). Sendika kavramı ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Örneğin Fransızca’da “syndicat”, İngilizce’de “trade (labour) Union” kelimeleri sendika kavramını ifade etmektedir. İngiltere, Amerika, Almanya gibi ülkelerde kavram işçi örgütlerini ifade ederken, Türkiye’de böyle bir ayrıma gidilmemekte işçi ve işveren kuruluşlarını ifade etmektedir (Tokol A. , 2002). Fakat toplumumuz da sendika nedir diye sorulduğunda bireylerin aklına ilk gelen şey işçi sendikaları olmaktadır. Bunun nedeni ise işçi sendikalarının işveren ve kamu çalışanlarının sendikalarına göre daha eski ve daha sert mücadele vermiş olmalarıdır.

Sendika kavramı ile ilgili literatüre geçen ilk tanım “Fabian Ekolünün” öncülerinden Sidney ve Beatrice Webb tarafından yapılmıştır (Mahiroğulları, 2011). Bu tanımda sendikalar “...,işçilerin çalışma şartlarını geliştirmek ve korumak için kurulan sürekli bir topluluk” olarak tanımlanmıştır (Webb & Webb, 1920, s. 1).

Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanım ise “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurduk-

ları birlik” şeklindedir (TDK, 2017). Bir başka tanımda ise sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmeler şeklindedir. İşçiler rasyonel bireylerdir, her bireyin kendine göre bir ideolojisi vardır ve bu yüzden farklı sendikal mücadele çeşitleri ortaya çıkar (Koç, 2003). Fakat hepsinin ortak noktası; emeğin sömürsüne karşı direnç göstermektir. Literatürde geçen diğer sendika tanımlarına da bakılacak olursa;

Gordon Marshall’ın sosyoloji sözlüğünde yapmış olduğu sendika tanımı; “çalışanların, emek piyasasında bireysel pazarlıklarının yerine, toplu pazarlık uygulamasını geçirmek ya da geçirmeye çalışmak için kurdukları bir örgüt” şeklindedir (Marshall, 1999).

Richard Hyman’a göre, “sendikacılık işçilerin emeğinden artı değer çekilip çıkarılması demek olan ekonomik sömürüye karşı bir tepkiyi ifade eder.” Sendikalar ise işçilerin emek piyasasında çalıştığı koşulları düzenlemek ve çalışma şartlarını iyileştirmek için mücadele eden birliklerdir (Hyman, Sendikal Bilincin Sınırları, 1987). Literatürde geçen bu tanımların yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki sendika tanımını da belirtmek gerekir. Bu tanıma göre sendika;

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluştur.

Yukarıda değinilen tanımlar farklı ideolojilere sahip bireyler tarafından yapılmış olsa da hemen hepsinde göze çarpan ortak

nokta, sendikaların, işçilerin işverenler karşısında hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan, işçilerin işverenler karşısında daha güçlü olmalarını sağlayan bir örgüt olmasıdır.

Özetle; dünyada sendikaların günümüzdeki anlamıyla kullanılması sanayi devrimi sonucunda işçi sınıfının ortaya çıkması ile yaygınlaşmıştır. İşçiler, ekonomik ve sosyal olarak hak ve çıkarlarını işverenlerin tehditlerine karşı korumak ve geliştirmek adına bir araya gelmişlerdir. Kimi zaman adları “yardımlaşma sandığı, dernek vs.” olarak kullanılsa da işverenlere ve hükümete karşı işçinin hakkını koruma amacı güden kuruluşlar “sendika” olarak adlandırılmıştır (Koç, 2003). Nitekim sendika kavramı ilk defa İngiltere’de aynı şehirdeki ve bölgedeki kalfaların haklarını korumak için kurulan dostluk örgütlerine verilmiştir. Tokol’a göre 1839 yılından itibaren bu dostluk örgütlerine “sendika odaları” adı verilmiş ve sendikalar günümüzdeki anlamını kazanmaya başlamıştır (Tokol A. , 2015).

Ekonomik, siyasi ve toplumsal şartlarda meydana gelene değişiklikler işçi sınıfının çıkarlarını ve ihtiyaçlarını değiştirebilir. Sendikalar da bu değişime ayak uydurarak işçi sınıfının çıkarında aleyhine oluşan değişimi onların lehine çevirmeye çalışır. Bu nedenle “sendikalar geçmişte geçerli olan kuruluşlardır; günümüzde geçerliliğini yitirmiştir; sendikacılık tarih oldu” gibi ifadeler gerçeği yansıtmamaktadır (Koç, 2003).

İKİ KUTUPLU DÜNYA DÜZENİ SON MU BULDU?

Soğuk savaş döneminin öncesinde dünya üzerinde egemen güç olarak görülen ülkeler, ABD ve SSCB'dir. Soğuk savaş döneminin sona ermesi, SSCB'nin dağılması ve ABD'nin dünya üzerinde egemen bir güç olarak görülmesinde etkili olmuştur. Dolayısı ile artık yeni bir dünya düzeni oluşmaya başlamıştır. İki kutuplu düzende egemen güçlerden biri olan ABD, bu yeni dünya düzeninde başat haline gelmiştir. Fakat bu dönemde ABD'nin iki kutuplu sistemde olduğu kadar ülkeleri kendi istekleri noktasında ikna edemeyeceği gerçeği belirmektedir. Çünkü artık bu dönem çok taraflı bir dönemdir ve başta İngiltere, Rusya, Çin olmak üzere diğer ülkeler de dünya sistemi üzerinde söz sahibi olabileceklerini göstermişlerdir. Küreselleşme olarak ortaya atılan, ülkeleri sınırsız rekabet ortamına sokan, ülkelere serbestleşme, özgürleşme vaatleri sunan sistem aslında ülkelerin ekonomilerini birbirlerine bağlamakta ve ülkelerin kendi başlarına karar alabilmelerini engelleyen bir süreci temsil etmektedir. İşte bu yeni dünya düzeni küreselleşmenin bir uzantısı olarak Amerikan manipülasyonu altında oluşmaya başlamıştır. Yeni sistem pek çok alanda yeniliklerin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Yeni dünya düzeni veya küreselleşmenin devamı olarak nitelendirilebilecek bu yapı, ülkelerin kendi kararlarını kendileri alıp uygulayabilmelerini engelleyici bir durum arz etmektedir. Yeni dünya düzeni olgusunu açıklamak ve üzerinde tartışabilmek için öncelikle bu sistemden daha önceki sistemlere bakmak gerekmektedir.

İki Kutuplu Dünya Düzeni

II. Dünya Savaşı sonrasında 1990'lı yıllara kadar yaşanan soğuk savaş döneminde, ABD ve SSCB'nin iki ayrı kutup olarak tem-

sil ettiği dünya siyasal sistemi, iki kutuplu dünya düzeni olarak ifade edilmektedir (Arı, 2004, s. 521). İkinci Dünya Savaşında Japonya, Almanya ve İtalya'ya karşı birlikte savaşan devletler olan ABD, İngiltere, Fransa ve Sovyet Rusya savaşı kazanmış olsalar bile savaşın asıl kazananı ABD ve Sovyet Rusya olmuştur. Belirtilen diğer ülkeler ekonomik anlamda zarara uğramışken ABD ve Rusya askeri anlamda güçlenmiştir. (Arıkan, 2017). Buradan da anlaşılabilceği üzere iki kutuplu düzen ABD ve Rusya özelinde dünyaya hâkim olma çabası içerisinde geçmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan süper güç olarak çıkan bu iki devletin etrafında Doğu ve Batı Blokları olmak üzere iki blok oluşmuştur. Bu blokların arasındaki siyasi, ekonomik, bilimsel, teknolojik ve psikolojik gerilim ve çatışma durumuna da "soğuk savaş" dönemi denilmiştir (Emeklier, 2017). Bu anlamda iki kutuplu dünya düzenine ABD ve Rusya gibi güçlü iki kıta devletinin birbirleri ile mücadelesi olarak ifade etmek mümkündür.

Tek Kutuplu Dünya Düzeni

Tek kutuplu sistem kavramı, yaşadığımız yüzyıl için düşünülecek olursa oldukça ütopyik bir kavram olarak görülebilir. Zira ABD, İngiltere, Rusya, Çin, Hindistan ve AB ülkelerinin sistemi tek bir devlete bırakma ihtimali oldukça düşük görülmektedir.

Tek kutuplu sistem uluslararası ilişkiler sisteminde tek bir hâkim gücün olduğu, hâkim güç dışında kalan diğer devletlerin ve siyasal sistemlerin bu merkezi gücün hegemonyası altında yer aldığı sistemlerdir. Tek kutuplu sistemler için hiyerarşik sistemler de denilmektedir. Tek kutuplu sistemin en önemli örneklerinden biri İkinci Dünya Savaşı öncesindeki Büyük Britanya İmparatorluğudur. Zira

İkinci Dünya Savaşı temellerinde Britanya'nın yerine geçilme isteği yer almaktadır. Savaş sonrasında Britanya elinde bulunan gücü ABD ve SSCB'ye devretmek zorunda kalmıştır. Nitekim izleyen dönemde SSCB'nin dağılması ile ABD'nin tam olarak İkinci Dünya Savaşı öncesindeki Britanya'nın konumunu aldığını söylemek yanlış olmayacaktır (Arıkan, 2017). ABD tek kutuplu sistemdeki önderlik gücünü uzun süreler koruyamamıştır. Bunun sebeplerinden biri demokrasi ve barış getirmek hedefiyle müdahale ettiği yerlere acı ve şiddet dışında bir şey götürmemiş olmasıdır. Bunun sonucunda "Amerikan sempatanlığı" yavaş yavaş ortadan kalkmaya ve hatta yok olmaya başlamıştır (Arıkan, 2017).

Tek kutuplu sistemi yönetmede ABD'nin başarılı olamadığı düşünülse de ABD; küreselleşmenin itici gücü sayesinde ortaya çıkardığı "yeni dünya düzeni" kavramı ile içinde bulunduğumuz yüzyılın bayrak taşıyıcısı olarak nitelendirilebilir.

SANAYİ DEVRİMİ VE YENİ DÜNYA DÜZENİ

Sanayi devrimi Avrupa'nın yaşamış olduğu en önemli değişimlerden birisidir. Sanayi devrimi insan ve hayvan gücü yoğunluklu bir üretim tarzının geride kalmaya başladığı ve yerine makine gücünün ve teknolojinin kullanılmaya başlandığı bir değişim sürecini ifade etmektedir. Bu süreç üretimde daha kısa zamanda daha çok ürün üretilmesini sağlamış ve "işçi sınıfı" adıyla yeni bir sınıfın oluşmasına sebebiyet vermiştir (Küçükkalay, 1997). Sanayi devriminin bazı iktisatçılar için ekonomik büyüme olarak görülmesinin nedeni dünya genelinde nüfusun hızlı artışı ve bununla birlikte insanların hayat standartlarında yaşanan gelişmelerin yaşanmış

olmasıdır. (Braudel, 1991). Yeni teknolojilerin ortaya çıkarmış olduğu seri üretim daha fazla hammaddeye, tüketiciye, enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Bu yeni üretim süreci için küçük atölyeler yeterli gelmemekte ve daha büyük fabrikalara olan ihtiyaç ve buna bağlı olarak da daha fazla sermayesi olan satıcı ve bu sermaye sahipleri için çalışan insanlar artmaktadır (Braudel, 1991).

Şüphesiz 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de ortaya çıkan bu süreç sadece İngiliz toplumunu değil diğer bütün toplumları etkilemiştir. Sanayi devriminin zamanının belirlenmesi, sanayileşmenin hangi sektörlerde başladığı, nerede zirveye ulaştığı ve sanayileşmeye yol açan sebepler iktisat tarihçileri tarafından yoğun bir şekilde tartışılmıştır. Bu çalışma kapsamında tartışmalara yer verilmeyecek ve sadece sanayi devriminin nerede başladığına değinilecektir.

Literatürde sanayi devriminin İngiltere’de başladığı kabul edilmektedir. Peki Sanayi devrimi neden önce İngiltere’de ortaya çıkmıştır? Rostow sanayi devriminin İngiltere ile özdeşleştirilmesinde ülkedeki pek çok özelliğin bir araya gelmesinin önemli rolü olduğu söylenmektedir (Rostow, 1970). Peki Fransızlar bilim konusunda İngiltere kadar iyi değil miydi? Fransızların pamuklu dokuma için pazarları İngilizlerinkinden daha genişti, daha fazla nüfusa sahiptiler. Görünürde Sanayi Devriminin Fransa’da başlamaması için bir sebep yoktu. Fakat İngiltere, Fransa’dan donanma gücü olarak büyüktü ve oldukça geniş bir sömürge imparatorluğu kurarak kaynak ve pazar sorununun üstesinden gelmişti. İngiliz yöneticileri piyasadan gelen talepleri dikkate almıştı ve üreticiler için çeşitli fırsatlar sunmuştu. İngiliz bilim adamları ve alet yapımcılarının bir araya gelebileceği kulüpler mevcuttu. Bu sayede bilim adamları ve ma-

kine üreticileri bir araya gelebiliyor yeni teknolojileri üretime dâhil edebilmek için tartışabiliyordu (Rostow, 1970). Marks’a göre dönemin ticaret hacmindeki artış sebebiyle sanayi sektörüne geçen ticaret burjuvazisi sanayi devriminde önemli bir yere sahiptir (Rostow, 1970). Marks sanayi devriminin çıkış noktasını makineye odaklayarak:

“Sanayi Devrimi’nin çıkış noktası olan makine, tek bir aleti kullanan işçi yerine, çok sayıda benzer aletleri çalıştıran ve gücünün biçimi ne olursa olsun tek bir devindirici güç tarafından devindirilen bir mekanizmayı koyar. Burada şimdi elimizde bir makine vardır. Ama bu yalnızca makineli üretimin, basit bir ögesi durumundadır.” (Marks, 1996).

Sanayi Devrimi ile birlikte o güne kadar var olan sistemler adeta yerle bir olmuştu ve dünya artık yeni bir düzen içerisine girmekteydi. Bu düzen üretimin dev fabrikalarda gerçekleştiği, bağımlı iş ilişkilerinin olduğu, işçi sınıfı olarak yeni bir sınıfın olduğu düzendi.

Sanayi devriminden sonra yeni teknolojilerin icat edilmesi ve bu yeni üretim tekniklerinin üretimde uygulanmaya başlanması ile birlikte dünya küreselleşme adı altında yeni bir düzene doğru yöneldi.

Nedir Bu Yeni Dünya Düzeni?

İçinde bulunduğumuz yüzyıl ulusal sınırları, kültürleri ve ekonomileri ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Liberal yönetim şekilleri ön plana çıkmakta, teknoloji her geçen gün oldukça büyük bir hızla ilerlemektedir. Toplumlar yaşam düzenlerini gelişmiş toplumların

yaşam düzenlerine entegre etmeye çalışmakta kısaca, oldukça hızlı ve büyük bir değişim içerisine girmektedirler (Aktan & Şen, Globalleşme, Ekonomik Kriz ve Türkiye, 1999).

Teknolojik alanda yaşanan ilerleme hiç şüphesiz dünyada yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinin önderliğini yapmaktadır. Tarihsel sürece bakıldığında teknolojik olarak ilerlemeler her zaman siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda değişiklikler meydana getirmiştir. Günümüzde de kimilerine göre devrim olarak görülen “bilgi devrimi, bilgi çağı, teknoloji devrimi” olarak da adlandırılan “bilgi toplumu” ön plana çıkmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler üç ana sektör olan tarım, sanayi ve hizmetler ile bunların alt sektörlerini; toplumsal yapıda insanın daha fazla eğitime ihtiyaç hissetmesini; iletişim ve ulaşımdaki gelişmelerle verimlilik artışı ve toplumların refah düzeylerini etkileyecek sosyal yatırımları etkilemektedir. Bütün bunların yanında siyasal alanda bile teknolojide yaşanan gelişmelerin etkileri gözlemlenebilmektedir. (Aktan & Tunç, Bilgi Toplumu ve Türkiye, 1998).

Toplumsal etkileri oldukça fazla olan özellikle insan faktörünü en çok ilgilendiren ve tüm alanlarda bazı yapısal değişikliklerin oluşmasına sebep olan bu çağa “bilgi toplumu” (Aktan & Vural, 2016) “sanayi sonrası toplum” (Bell, 1973) ve “kapitalist-ötesi toplum, bilişim toplumu, bilgi ekonomisi” (Drucker, 1994) diye adlandırılan araştırmalar da mevcuttur. Ayrıca Toffler kitabında bu süreci tarım devrimini “birinci dalga”, sanayi devrimini “ikinci dalga”, enformasyon devrimini ve bilgi toplumuna geçişteki diğer gelişmeleri “üçüncü dalga” olarak nitelendirerek açıklamaktadır. Üçüncü dalganın ise siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik alanda yeni birer

yaşam biçimi getiren değişimi zorunlu kılan bir dönem olduğundan bahsetmektedir (Toffler, 1981).

Sanayileşmesini tamamlamış, gelişmiş ülkelerin teknolojik alanda ortaya çıkan yeni gelişmeleri üretimlerinde kullanması, toplumsal yapılarına yerleştirmeye başlamaları ile gelişmekte ve gelişmemiş olan ülkeleri yani sanayileşme sürecini tam olarak tamamlamamış olan ülkeleri hedef alarak ekonomilerini ve toplumsal şartlarını yaşıyan bu yeni sürece göre düzenlemeleri gerektiği yönünde manipüle etmektedir. Bu manipülasyon sürecinde ise emek faktörü başta olmak üzere tüm üretim faktörlerinin teknolojik gelişmeler karşısında yeniden yapılanmasını ve yeni bir dünya görüşü benimsemelerini gerekli kıldığına ikna ederek gerçekleştirmektedir. (Aktan & Vural, 2016). Bilgi toplumu gerçekten de sanayi toplumunda var olan ekonomik alandaki karar alma şekillerinin ve kurumların yapısının hızlı bir değişimini ve yeniden yapılanmasını gerektirmektedir. Bilgi teknolojilerinde yaşıyan hızlı gelişim sürecini yakalayabilmek için bu değişime ayak uydurabilecek bir toplum yapısına ihtiyaç vardır. Bunu yaparken özellikle sanayileşme sürecini tamamlamamış ülkelerin politika yapımcılarının, toplumun yapısını göz önünde bulundurarak, politika hedeflerini; bilgi üretimi ve üretilen bilginin kullanımı yönünde belirlemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde gelişmiş ülkelerin yakalamış olduğu seviyeye ulaşmaları oldukça zor görülmektedir. Zira her geçen gün bilgiyi üreten ve kullanan gelişmiş ülkelerde bilime, teknolojiye ve en önemlisi insana olan yatırım daha da fazla artmakta ve bu yatırım oldukça önemli görülmektedir. Bu durum elde bulundurulacak gücün sürekliliğini sağlamak için çok önemlidir. (Aktan & Vural, 2016). Bilindiği üzere bu yeni dönem, tüketicinin tercihlerine göre üretim

yapma imkânı sunmaktadır. Bu durum üretim sürecinde esnek olunma gereksinimini doğurmaktadır. Yani sanayi devrimi dönemindeki kitle üretiminden uzaklaşmayı gerekli kılmaktadır. Esnek üretim süreci küreselleşme olgusunun rekabet gücünü artırmak için ortaya çıkardığı bir kavramdır. Bu süreci başarı ile geçebilmek ve rekabet alanında kuvvetlenebilmek içinde sadece maliyetleri azaltmak değil sürekli olarak yenilik yapmak ve yeni teknoloji üretmek gerekmektedir. Çünkü tüketici tercihleri çok hızlı bir şekilde değişebilmekte ve bu değişime hızlı bir şekilde yanıt verebiliyor olmak gerekmektedir. (Alcorta, 1992).

Yeni dünya düzeni ABD'nin öncülüğünü yaptığı ve küreselleşmenin devamında ortaya çıkan, 1989 Berlin Duvarının yıkılması ve 1991 SSCB'nin dağılması ile daha kolay gelişip ve şekillenen, özellikle soğuk savaşın sona ermesi ile kendi koşullarını ortaya koyan bir süreci işaret etmektedir. ABD ve onun destekleyicileri soğuk savaş dönemi sonrasında toplumların daha çok demokratik olacağını, bireylerin daha serbestçe hareket edebileceğini, en önemlisi ülkeler arasındaki barışın sağlanacağını öne sürerek bir nevi küreselleşme tanımlarına yeni bir tanım ekleyerek diğer ülkeleri yönetimleri altına almak istemişlerdir. Özellikle ABD'nin bu tutumuna literatürde yeni düzeni yöneten mutlak otorite göndermesi yapılmaktadır (Hardt & Negri, 2014). Bazı yazarlar ve düşünürler, yaşanan dönüşüm sürecinde yoksulluğu tırmandıran, barış ve huzur ortamının oluşmasını engelleyen güç olarak ABD'yi göstermekte, kimileri ise daha pozitif bir yaklaşımla tanımların Amerikanlar tarafından ortaya atıldığını ancak meselenin ABD'nin çok ötesinde bir mesele olduğunu varsaymaktadır. Hardt ve Negri "Birleşik Devletler ve doğruyu söylemek gerekirse hiçbir ulus-devlet, içinde bulunduğumuz çağda

emperyalist bir projenin merkezini oluşturamaz. Emperyalizm bitmiştir. Modern Avrupalı ulusların olduğu tarzda, hiçbir ulus dünya lideri olmayacak.” (Hardt & Negri, 2014) demektedir. Bu durumun sebeplerini ise şu şekilde belirtmişlerdir:

“En önemlisi, üç dünyanın (Birinci, ikinci ve üçüncü) mekânsal bölünmesi birbirine karıştı, öyle ki sürekli olarak Birinci Dünya’yı Üçüncü’de, Üçüncü’yü Birinci ‘de bulmaya; İkinci Dünyayı ise neredeyse hiçbir yerde bulamamaya başladık.” (Hardt & Negri, 2014) şeklinde ifade etmektedirler. Yani zaman ve mekânın birbiri ile iç içe geçtiğini söylemektedirler.

Nasıl ki küreselleşme için tam bir tanım yapılamıyorsa, “yeni dünya düzeni” için de tam bir tanım yapılamamaktadır. Her toplum bilimci, her ekonomist, her siyaset bilimci başka bir pencereden süreci değerlendirmekte ve farklı sonuçlara ulaşmaktadırlar. Fakat yaygın olarak ifade edilen şey ise yeni dünya düzeninin isminde geçen “düzen” ifadesinin aslında bir düzensizlik, belirsizlik içerdiği ama bu belirsizliğin bile bazen kendi içinde uyumluluk içerdiğini ileri sürmektedirler. Bu noktada Rosenau’nun ifadesi oldukça değerlidir “...soğuk savaşın ve süper güç rekabetinin doğasında olan bir dengenin (istikrarı) sona ermesiyle beraber, dünyanın düzensizliği ve yerel meseleler yaygın belirsizliklere neden olmuştur.” (Rosenau, 2014).

Fakat merak edilen ve üzerinde bu kadar tartışılmasına sebep olan soru ise dünyanın yeni bir düzen içerisine girmeye başladığını mı yoksa ABD’nin sanal ortamda kurduğu imparatorluğu geliştirmeye çalıştığı bir dönem mi olduğudur? Nitekim soğuk savaş süresince dünyanın iki kutuplu düzeninde tabiri caizse dünyanın yarısı

Rusya'nın, diğer yarısı ise ABD'nin ağızından çıkacak iki kelimeye göre hareket ediyordu. Ülkeler o yakın durdukları ülkelerin politikalarına göre strateji belirliyor, o ülkelerin hedefleri için belki de kendi hedeflerinden vazgeçiyorlardı. Wallarstein: "Komünist bir ara fasıl mıydı söz konusu olan?" sorusu ile bu dönemin sona erdiğini (Wallerstein, 2012) belirtmiştir. Yeni düzen için ise Zakaria "yeni güçlerin kendi çıkarlarını daha güçlü koruyor olması, post-Amerikan dünyanın bir gerçeğidir." (Zakaria, 2013) ifadelerini kullanmaktadır.

İçinde bulunulan bu süreç, nasıl adlandırılırsa adlandırılırsın sistemin gelecekte ne getireceği muğlak bir durumu ifade etmektedir. Sistem kimilerine göre herkese kendini konumlandırabileceği pozisyonu sağlaması için bir şans vermekte; kimlerine göre ise toplumdaki bütün kesimlere bazı dayatmalarla kendi şartlarını dünyaya kabul çabası içerisinde olduğunu göstermektedir. Daha önce ifade edildiği gibi sistem, küreselleşme sürecinin devamında ortaya çıkan bir düzenin/düzensizliğin vücut bulmuş halidir. Bu görüşlerden ilkinde katılanlarca teknoloji, bilginin transferi, uluslararası ticaret, küresel finansı geliştirmek için çok uluslu şirketlerin devletlerle olan ilişkilerini düzenleyen bireylere yeni fırsatlar sunan ekonomik düzen olarak ifade edilmektedir. Fakat Strange'in ifade ettiği gibi yeni dünyanın ekonomik düzeni ulus devletlerin en pasif bırakıldığı düzendir, artık hiçbir ekonomi kendi başına hareket kabiliyetine sahip değildir. Bunun en çarpıcı örneklerini Güneydoğu Asya krizi ve 2008 Dünya krizi oluşturmaktadır. Hiçbir ekonomi artık tek başına hareket edememekte küreselleşme ile ekonomiler birbirlerine bağımlı hale gelmektedir. (Strange, 2014) .

Kazgan, yeni dünya düzeni için sınırsız teknoloji ve bu teknoloji sayesinde küresel ölçekte yepyeni kültürel kodların ortaya çıktığını ileri sürmekte, dünyanın küresel bir köy durumunda olduğunu ve artık insanların uzayda yer edinme yarışına girdiğini belirtmektedir. Kazgan küreselleşmenin iletişim hızına ayak uyduran bireyler için kendilerini geliştirme fırsatı sunduğunu önlerine yeni ufuklar açtığını bunun için gerekli enerjiyi harcayanların başarılı olabileceğini iddia etmektedir (Kazgan, 1997). Ona göre “... , yeni dünya ekonomik düzeninin hedefi, görünüşte, devletlerin “asli” görevleri dışında rolünün kalmadığı, sosyal devletin çok küçüldüğü ya da yok olduğu, özel girişimin dünya ekonomisiyle rekabet koşullarında bütünleştiği bir küresel ekonomik düzen yaratmak...”tır (Kazgan, 1997). Keyman’da, Kazgan’ın ifadelerini destekleyici şekilde “..son yıllarda artan global entegrasyonun en gelişmiş ve net bir şekilde görüldüğü alanın ekonomik globalleşme olduğunu söyleyebiliriz.” (Keyman, 2000) ifadelerini kullanmaktadır. Gerçekten de küreselleşme savunucularının söylediklerinin aksine küreselleşme bir serbestleşmeyi ortaya çıkarmamakta aksine ülkelerin ekonomilerini birbirlerine bağlamakta ve bunu da gelişmiş ülkelerin istediği şekilde yapmaktadır.

Yeni dünya düzeni olarak ifade edilen sistem eski düzende var olmayan bazı yenilikleri beraberinde getirmiş ve pek çok kez bu gelişmeler sınanma imkânı bulmuştur. Yeni düzenin koruyucuları NATO ve AB uluslararası güvenlik ve dünya barışını savunmak amacı doğrultusunda çeşitli sorumluluklar almaktadır. Drucker, böyle bir hareketin örneğinin daha önce olmadığına “...bu tür transnasyonel hareketlerin örneğine daha önce rastlanmamıştı.” (Drucker, 1994) ifadesi ile vurgu yapmaktadır.

Yeni Dünya Düzeninin Ortaya Çıkardığı Sonuçlar

Küreselleşme süreci ve Endüstri 4.0'a geçiş endüstri ilişkilerinde pek çok değişimi beraberinde getirmiştir. Özellikle işgücü yapısında, sendikalar ve toplu pazarlık üzerinde çeşitli değişimler meydana getirmiş hatta bu değişimlerin uygulanmasını zorunlu kılmıştır.

Endüstri ilişkileri en önemli değişimlerin ilkinin hiç şüphesiz “sanayi devrimi” ile yaşamıştır. Sanayileşme süreci ile birlikte yeni iş kolları, meslekler ve yeni iş sahaları ortaya çıkmıştır. Bu değişimler ve yeni meslekler birtakım yeni ihtiyaçlar doğurmuştur. Bu ihtiyaçların başında da işgücünün niteliğindeki değişim gelmektedir. Tarım toplumundaki işgücünden daha nitelikli bir işgücüne duyulan ihtiyaç sanayi devrimi ile birlikte artmıştır. Endüstri 1.0 olarak da ifade edilebilen bu süreç sendikalar için olumlu koşullar oluşturmuştur. Nitekim lonca düzeninde varolan usta-çırak ilişkisi yerini işçi-işveren ilişkisine bırakmıştır. Bu durum da işveren daha az maliyetle daha fazla üretim beklemiştir. Bir başka deyişle çalışma hayatında katı kurallar meydana gelmiş, düşük ücretle çalışan işçilerin sendikalaşma eğilimleri yükselmiştir (Mahiroğulları, 2011). Endüstri 2.0 ve sonrasındaki süreçlerde ise kol gücünün ikamesi olarak teknolojinin kullanılması sendikalar için olumsuz bir ortam oluşturmuştur. Küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmelerin hızlı ilerlediği ve Endüstri 3.0 olarak adlandırılan süreç ile birlikte artık sanayi devriminde istihdam edilen işgücünün vasıf seviyesi yetersiz gelmekte ve daha nitelikli işgücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Yeni çalışma hayatında vasıf seviyesi iyice yükselen işgücü, yeni üretim tekniklerinin ve yönetim tekniklerinin kullanımı ile birlikte yeni örgütlenme biçimlerine ihtiyaç duymaktadır (Işık, 2018).

İşgücü piyasası özelinde ortaya çıkan bu değişiklikler toplumsal olarak; tarım toplumundan sanayi toplumuna ve ardından da bilgi toplumuna geçişle birlikte yapısal ve köklü değişikliklerin meydana gelmesini sağlamıştır. Bu değişimleri; bölgeler arasında yapılan göçlerin yaygınlaşması, çok uluslu şirketlerin iyiden iyiye kendini hissettirmesi sonucu ortaya çıkan “uluslararası işgücü”, yoğun kentleşme, geniş aile yapısının değişerek çekirdek hatta tek ebeveynli ailelerin ortaya çıkması ve belki de en önemlisi toplumların bireysel değerlere verdikleri önemin artması şeklinde özetlemek mümkündür (Topalhan, 2015) (Yorgun, Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler, 2007) (Tokol A. , Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2014) (Yazıcı, Klasikten Küresel Endüstri İlişkileri, 2015) (Bozkurt, 2014) (Tokol & Alper, 2015) (Koray, Endüstri İlişkileri, 1996) (Hyman, The Europeanisation or the Euroasion of Industrial Relations, 2001).

Bahsedilen bütün özelliklere bakıldığı zaman işgücünün yapısal değişimi ile ilgili gerek tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte gerekse sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte teknolojik değişmelerin oldukça etkili olduğunu söylemek doğru olacaktır. Teknolojinin üretime entegrasyonunun gelişmesi işgücünün niteliğini artırmakta, hâkim sektörü değiştirmekte ve buna bağlı olarak kadın ve gençlerin de işgücüne katılımını artırmaktadır (Şenkal, 1999, s. 73-76).

Küreselleşme süreci ve bilgi toplumuna geçişle birlikte sanayi sektörü yerini hizmetler sektörüne bırakmaya başlamış bununla birlikte yeni istihdam biçimleri gündeme gelmeye başlamıştır. Özellikle standart çalışma şekillerinin yetersiz gelmeye başlaması

a-tipik çalışma şekillerini ortaya çıkarmış bu da kadınların ve gençlerin daha yüksek oranlarda işgücüne katılımlarını gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla işgücünün yapısı erkek egemenlikten uzaklaşarak daha karışık bir hâl almaya başlamıştır. Kimi yazarlar bu durum küreselleşmenin en temel hedeflerinden biri olan üretim maliyetlerini düşürmenin bir yansıması olarak değerlendirmektedirler. Zira kadın ve genç işgücünün istihdama dâhil edilmeye çalışılması, ücretler üzerinde negatif bir etki yaratarak ücretlerin düşmesine neden olmaktadır.

Kadınların işgücüne ekonomik anlamda dâhil olması küreselleşme sürecinin etkisi ile birlikte artmaktadır. Özellikle yeni çalışma şekilleri kadınların işgücüne katılımını artırmaktadır (Şenkal, 1999). İkinci dünya savaşı ile birlikte “you can do it” sloganı ve “Rosie the Riveter” kampanyası ile birlikte kadınlar işgücüne daha fazla dâhil edilmişlerdir (Omay, 2011). Kadınların işgücüne dâhil edilmesi ilk başlarda üretimin sürdürülmesi amaçlı iken sonraki yıllarda ücretler ve sendikalar üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulurken teşvik edilmiştir. Özellikle 1970’li ve 80’li yıllarda kadınların işgücü içerisindeki sayıları belirgin bir şekilde yükselmiştir (Selamoğlu, 1995, s. 49-52). Kadınların işgücünün sayısındaki artış özellikle yeni istihdam şekillerinin etkisi ile daha belirgin olmaktadır. Kadınlar hizmetler sektörünün gelişimi ile birlikte işgücü piyasasına daha çok entegre olmuşlar fakat servet dağılımında yine erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Bunun sebebi, kadının ikincil işgücü olarak görülmesi, evdeki çocuk bakımı vb. sorumluluklarından dolayı daha çok a-tipik istihdam biçimlerini tercih etmeleridir (Omay, 2011) (Sanal, 2008).

Gençlerin işgücüne katılımı da kadınların işgücüne katılımına benzerlik göstermektedir. Temelde ucuz işgücü olarak nitelendirilen genç ve kadın işgücü, küreselleşmenin getirmiş olduğu a-tipik istihdam şekillerini tercih etmektedir. Bu durum, işverenlerin istediği bir ortamı yaratmaktadır.

Daha öncede belirtildiği üzere küreselleşme ve bilgi toplumu ile birlikte küresel rekabette avantajlı duruma geçebilmek için işverenler vasıf seviyesi yüksek olan işçileri tercih etmeye başlamışlardır. İstihdamın yapısındaki değişimler sonucunda bir taraftan işçiler daha iyi şartlarda çalışmak için vasıf seviyelerini yükseltmeye çabalarırken öte yandan işverenler de daha fazla kâr edebilmek adına çalıştırdıkları işçilerin vasıf seviyelerini yükseltme gayretine girişmişlerdir (Şenkal, 1999). Bu durum işçilerin bireyselleşmelerine neden olmuştur. İşverenler de insan kaynakları uygulamaları ile çalışanları sendikal örgütlenmeden uzak tutabilmek adına işçileri üretimde ve yönetimde söz sahibi konumuna getirerek, sorumluluğu paylaşmak istemişlerdir. Çalışanları sanayi dönemindeki makinenin bir parçası olarak gören yapıdan “işletme için daha önemli oldukları” hissettirilmeye çalışılmıştır (Şenkal, 1999) (Akgeyik, 2000) ki bu politikanın üretim maliyetlerini düşürmek, örgütlenmelerini engellemek ve işçileri işverenin istediği ortama daha kolay adapte edebilmek için yapıldığını söylemek de mümkündür.

Küreselleşme ve bilgi toplumuna geçişle birlikte fiziksel emek yerini, zihinsel emeğe bırakmaktadır. Üretimde emek yoğun üretimin yerini bilgi yoğun üretim almaya başlamıştır. Bu durumu tetikleyen de şüphesiz yeni üretim şekli olan “esnek üretim” yapısıdır. Tam zamanında ve stoksuz üretim diye adlandırılabilen bu mo-

del, vasıfsız işçilerin yerini makinelerin aldığı, vasıflı işçilerin de üretimi yönlendirdiği model olarak ifade edilebilir (Odaman, 2002). Küreselleşmenin ortaya çıkardığı üretim şekli olan esnek üretim işgücünün yapısında vasıflı işçilerin artmasına neden olmakta vasıfsız olan işçileri ise işgücünün dışına itmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi sektörel olarak tarım sektöründen sanayi sektörüne oradan da hizmetler sektörüne bir geçiş olmuştur (Gündoğan, 2002). Hizmetler sektörünün payının giderek artması endüstri ilişkilerini doğrudan etkilemiştir. Sanayi sektöründe işçi sayısının oldukça fazla olması ve işçilerin çalışma koşullarının genellikle olumsuzluklar barındırması örgütlenmelerini, örgütlenme ise güçlü sendikaları oluşturmuştur. Ancak sektör hizmetlere doğru kaymaya başladığında küreselleşme ve bilgi toplumunun getirmiş olduğu “bireycilik” özelliklerinden dolayı işçiler örgütlenmek yerine bireysel pazarlıklara yönelmiş, bu durum sendikaların üye sayılarında bir düşüşe sebep olmuş ve neticesinde sendikalar güçsüzleşmeye başlamışlardır (Şenkal, 1999). Sendikaların güçsüzleşmesi veya üye kayıpları yaşamasını sadece işçilerin bireyselleşme eğilimlerine bağlamak bu makalenin yazarlarınca doğru bulunmamaktadır. Nitekim bilişim sektöründe çalışanlar örgütlenmek istemektedirler (EMO, 2009). Örgütlenememelerinin arkasında özellikle küresel pazar ve rekabet ortamının getirdiği tehditler görülmekte ve bu tehditlerin en başında da “işveren direnci” gelmektedir (Kelly, 1998).

Esneklik uygulamaları özellikle 1980’li yıllarla birlikte küreselleşme sürecini yönlendiren gelişmiş ülkelerde ve çok uluslu şirketlerde adeta bir zorunluluk olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu durumu ortaya çıkaran nedenler ise ekonomik büyümenin yavaşla-

ması, uluslararası rekabetin gittikçe sertleşmesi olarak belirtilebilir. Diğer taraftan anti-enflasyonist politikaların uygulanması ile birlikte işsizlik oranlarının artması, işsiz sayısındaki artışa hükümetlerin müdahale etmek istememesi sonucunda işsiz kalan bireylerin önüne gelen fırsatları değerlendirmek istemesi esnek istihdam uygulamalarının sürdürülebilirliğini artırmıştır (Tokol A. , 2014, s. 145-150). Esneklikle ilgili olarak çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Ancak bu sınıflandırmaların temelinde işçilerden ziyade işverenlerin çıkarları ön planda tutulmaktadır. Örneğin; sayısal esneklik ele alırsa işverenlerin işe alma ve işten çıkarmada sorun yaşamayacağı düşük vasıflı işçiler ön plana çıkmaktadır. İşin ihtiyacına göre gerekli işçi sayısını işveren istediği gibi belirleyebilmektedir. Esneklik uygulamaları işçiler için olumsuz sonuçlar doğuruyor olsa da iş piyasalarında yaygınlaşma eğilimi açık bir şekilde görülmektedir. Özellikle hizmetler sektörü bu eğilime en uygun ortamı barındırmaktadır (Tarcan, 2000). Küreselleşme süreci ile birlikte iyice yerini sağlamaştıran esneklik uygulamaları, işgücü için ne kadar kötü şartlar ortaya çıkarıyor olsa da özellikle kadın ve genç işçiler tarafından tercih edilmektedir. Bunun çeşitli nedenleri olmakla beraber kadınlarında özellikle ev içinde üstlenmiş oldukları sorumluluklar için daha fazla vakit ayırma istekleri, gençleri ise kendilerine daha fazla vakit ayırma istekleri ön plana çıkmaktadır (Tarcan, 2000).

Kısaca, çalışma hayatında ve özellikle çalışma sürelerinde uygulanan esneklik uygulamaları, rekabet şartlarının gerektirdiği şekilde müşteri taleplerine daha hızlı dönüş yapmak amacıyla işgücü ihtiyacının belirlendiği, işçilere karşı yasal yükümlülüklerin en aza indirildiği bir yapı arz etmektedir (Yıldırım, 2009).

Küreselleşme sürecinin bir başka sonucu da “insan kaynakları yönetimi” uygulamalarının ön plana çıkması olmuştur. Yeni yönetim anlayışı ve şekilleri, personel seçme ve geliştirmede yeni tekniklerin ortaya çıkması, performans değerlendirme, mükafatlandırma, performansa dayalı ücret yöntemleri ve motivasyon teşvikleri insan kaynaklarının en önemli hedefleri arasında yer almaktadır (Ekin, Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon, 2000). İnsan kaynakları yönetimini; insan odaklı, işçileri yönetimde söz sahibi konuma getiren, onların bir kurum kültürü etrafında çalışmasına yardımcı olan ve onlardan en verimli şekilde faydalanmayı hedefleyen bir yönetim biçimi olarak tanımlayanların (Keser, 2002) (Şenkalk, 1999) yanında insan kaynakları yönetimine şüphe ile yaklaşanlar ve onu “koyun postu giymiş bir kurt”, “kadife eldiven içindeki çelik bir yumruk” olarak tanımlayanlar da mevcuttur (Collings & Wood, 2009) (Greenwood, 2002). Şunu belirtmek gerekir ki insan kaynakları yönetimi işveren eksenli oluşturulmuş bir yapıdır ve işçileri dinlemenin dışında işçilerin çalışma koşullarında işveren eksenli düzenlemeler yapmaktadır.

Özetlemek gerekirse küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan esnekleşme uygulamaları çalışma ilişkilerinde köklü birtakım değişimlere sebep olmuştur. Bu değişiklikler de ortaya yeni kavramların çıkmasını sağlamıştır. Buna göre “... işletmede ve gönüllü katılıma dayanan ve çatışma yerine uzlaşmayı esas alan bir işletme kültürünün yaratılması, çalışanların yaptıkları iş ve süreçlere daha etkin katılımlarını sağlamak üzere yetkili kılınmaları, sorumluluk alanlarının genişletilmesi, yaratıcılıklarını açığa çıkaracak koşulların oluşturulması, çalışanların gelişimini süreklileştirmek için sürekli eğitim ve çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artı-

rilmasıdır. İnsan kaynağının sınırsız yeteneklerini geliştirebilmek ve bu kaynağı işe koşabilmek gerekliliği insan ögesini yönetimin merkezine almakta ve personel yönetimi anlayışı insan kaynakları yönetimi anlayışına dönüşmektedir” (Yılıgör, 2009).

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı bir diğer sonuç ise işgücü piyasalarının birleşmesidir. Dünyanın çeşitli yerlerindeki farklı işgücü piyasaları, küreselleşme süreci ile birlikte eklenmektedir. Küreselleşme, ulusal sınırları ortadan kaldırmakta ülkeler arasında sermayenin daha rahat dolaşımını sağlamak ve ülkelerin birbirlerine olan bağımlılıklarını artırmaktadır. Ulusal sınırların ortadan kalkması ile birlikte sermaye serbestçe dolaşırken işçilerin aynı kudrette serbest dolaşım hakkına sahip olduklarını söylemek mümkün değildir. Bu durumsa sermaye için birden fazla işgücü piyasasına ulaşabilme imkânını ortaya çıkarmıştır. “... küresel işgücü piyasasının varlığı göz önünde bulundurulduğunda sermaye bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı değildir. Bu süreçte işgücü piyasalarının küreselleşmesi, uluslararası hareketliliği serbest olan sermaye bakımından değişik ülkelerdeki işgücünün açık rekabete girdiği tek bir uluslararası işgücü piyasası fonksiyonu ortaya çıkarmaktadır. Küreselleşme sürecinde işletmeler niteliksiz işgücünün kullandığı üretim aşamalarını düşük ücretli, çalışma standartlarının tam olarak uygulanmadığı az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke’ye aktararak maliyetlerini düşürmektedir. Diğer yandan sermaye uluslararası hareketliliğini kullanarak gelişmiş ülkelerdeki işgücü üzerinde, işçilerin pazarlık gücünün sınırlanması, ücret düzeylerinin düşürülmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesi yönünde baskı uygulama imkanı bulmaktadır.” (Taş & Yıldırım, 2007). Bu durum işverenlerin bir taraftan işçi karşısındaki güç ve etkinliğini öte yan-

dan da devletin yasa koyucu hüviyetine baskı gücü oluşturmalarına neden olmaktadır.

YENİ DÜNYA DÜZENİNİN SENDİKA VE SENDİKACILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ NEDENLER VE SONUÇLAR ÜZERİNDEN TARTIŞMAK

Daha öncede ifade edildiği üzere Endüstri 3.0 ile birlikte çalışma hayatında otomasyonun önemi ve küreselleşme sürecinin getirdiği beyaz yakalı çalışana olan ihtiyaç artmıştır. Beyaz yakalı çalışanların, bireysel pazarlık güçlerinin olması onların, mavi yakalı çalışanlara göre sendikalaşma eğilimlerinin daha az olmasına neden olmuştur. Bireyselleşme eğilimlerinin artması, toplumsal çıkarların ikinci planda kalmasına, bireylerin öncelikli olarak kendi çıkarlarını düşünmelerine yol açmıştır. Bu durum, sendikalar için üye potansiyelinin azalmasına dolayısı ile güçsüzleşmesine neden olmuştur (Işık, 2018). Endüstri 3.0 da görülen bireyselleşme eğilimleri Endüstri 4.0'a geçişle birlikte yoğunlaşmış, çalışma hayatında otomasyonun artan önemi ile birlikte de sendikaların yok olup olmayacağı üzerine sıkça tartışmalar yapılmaya başlanmıştır.

Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar küreselleşme süreci ve Endüstri 4.0 ile birlikte örgütlenme düzeylerinde değişime zorlanmaktadır. Bunun nedeni klasikleşen endüstri ilişkileri sisteminin değişmeye başlayan yapısından kaynaklanmaktadır. Klasik endüstri ilişkileri standart çalışma şekilleri olan, sabit bir işyerinde üretimin yapıldığı, işçiler arasında dayanışmanın olduğu ve işçi-işveren ilişkilerindeki çıkar çatışmasına dayalı bir sistemdir. Küreselleşme süreci ile bilgi toplumuna geçiş

endüstri ilişkilerindeki pek çok kurumu değişime zorlamıştır. Bu değişimden hiç şüphesiz en çok etkilenen kurum sendikalar olmuştur. Sendikaların yeni dünya düzeninde örgütlenme yapılarını değişime zorlayan nedenler ilerleyen başlıklar altında incelenecektir. Sırası ile ilk olarak sendikal örgütlenmeyi değişime zorlayan esneklik uygulamaları, hizmetler sektörünün hacminin artması, çok uluslu şirketlerin etkisi ve sendikalar arasındaki rekabet başlıkları altında özel nedenler açıklanacaktır. İkinci olarak ise sendikaların yapısında meydana gelen değişime neden olan genel nedenler aktarılacaktır.

Özel Nedenler

Sanayi devrimi işçi kesimi için olumsuz şartlar ortaya çıkarmıştır. Sanayileşmeye bağlı olarak ortaya çıkan kötü koşullara karşı işçiler birlikte hareket etmeye ve örgütlenmeye başlamışlardır. İşçilerin örgütlenmeleri ilk dönemlerde geçici birtakım özellikler göstermesine rağmen sonraları toplumdaki ekonomik ve siyasi süreci etkileyecek bir şekilde büyümüş ve gelişmiştir. Sendikaların temel hedefi işçilerin, işverenler karşısında daha güçlü olabilmesi, hak ve çıkarlarını koruyabilmesidir. Bu açıdan düşünüldüğü zaman endüstri ilişkilerinde işveren örgütlenmeleri de görülse bile sendikacılık için temelde işçi mücadelesidir demek yanlış olmayacaktır (Koray, Sosyal Politika, 2000, s. 70).

Batı Avrupa toplumlarında sendikacılık Türkiye'dekinden farklı bir seyir izlemiştir. Batıda işçi sınıfı çıkar çatışmasına bağlı olarak kanlı mücadeleler sonucu sınıf çatışması temeline dayalı olarak oluşmuştur. Türkiye'de ise sendikacılık hareketi kanlı çatışmalar sonucunda gerçekleşmemiştir. Daha çok yasal düzenlemelerle bir-

likte Batı'nın takip edilmesi neticesinde sendikacılık geliştirilmeye çalışılmıştır (Sarı Gerşil & Aracı, 2007, s. 157). Türkiye'deki sendikacılık hareketinin çatışma ve mücadele üzerine kurulmamasının çeşitli nedenleri vardır. Gerek Batı toplumlarındaki gibi bir işçi sınıfının olmaması gerekse sendikaların ve üst kuruluşların izlediği politikaların yumuşak olması buna gerekçe olarak gösterilebilir.

Küreselleşme sürecinin toplumları etkilemesi ve yapıları değişime zorlaması sanayi devrimindekinden çok daha hızlı bir etki göstermiştir. Sanayileşme süreci Türk işçi sınıfını Batı'daki gibi oluşturamazken küreselleşme süreci bütün dünya ile birlikte Türkiye'de de etkilerini hızlı bir şekilde göstermiştir. Bilgi toplumunun istediği çok vasıflı çalışan tipi ve bu çalışanların bireyselleşme düzeylerini yüksek olması Türk işçi sınıfını da etkilemiştir. Bu durumun bir ispatı olarak 274 ve 275 sayılı Kanunlar döneminde artan sendikalaşma oranlarının ve sayılarının günümüze geldikçe azalması gösterilebilir.

Küreselleşme süreci ve işçi sınıfının değişen yapısından bahsedilirken genellikle üretim sürecinde yaşanan esnekleşme ve buna bağlı olarak ortaya çıkan "standart dışı iş" şekilleri ele alınmaktadır. Bu bakış açısı hemen hemen her ülke için geçerlilik göstermektedir. Küreselleşme sürecinin getirmiş olduğu sermayenin serbest dolaşımını buna karşın emeğin serbestçe hareket edememesi ve rekabetin sınırları aşması sonucu işçilerin geçmiş dönemlerde elde ettiği haklarında bir düşüş yaşamalarına sebep olmuştur. Özellikle işletmelerin zorunlu olarak gördükleri çekirdek işgücü olarak adlandırılan küçük bir kısım işçi dışında diğer işçiler küreselleşmenin ortaya çıkardığı, esneklik, kuralsızlaşma, bilgi teknolojilerinin üre-

timde yoğun kullanımı ve örgütsüzleştirme çalışmalarından olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu durum sendikaların en önemli gücü olan üye sayısının azalmasına neden olmuş ve dolayısı ile toplu pazarlıklarda tavizler vermesini gerekli kılmıştır. Artık sendikalar öncelikli olarak geçmişte kazanmış oldukları çalışma şartları ve ücretler seviyelerini koruma derdine düşmüşlerdir (Koray, Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış...).

Sendikaların örgütlenme başarısının azalmasında hiç şüphesiz üye sayılarında meydana gelen azalış önemli bir yer tutmaktadır ancak neo-liberal istihdam politikaları, özelleştirmeler, işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluk, sendika ve siyaset ilişkisi ve sendikaların arasındaki rekabet gibi faktörler de sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu faktörlere çalışma dâhilinde detaylı olarak değinilmeyecektir ancak küreselleşme sürecinin sendikaların yapısına olan etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için kısaca değinmekte fayda görülmektedir.

Esnekliğin Etkisi

Esnekliğin sendikalar üzerinde olumsuz etkileri düşünüldüğünde iki faktör ön plana çıkmaktadır. Bu faktörlerin ilki; özellikle yabancı sermayeyi ülkeye çekebilmek adına yasalarda yapılan esnekleştirme ve kuralları azaltıcı düzenlemelerdir. İkincisi ise istihdamın yapısının esnekleşmesi ile birlikte “atipik” istihdam şekillerinin işgücü piyasalarındaki etkinliğinin artmasıdır.

Sendikaların örgütlenme yapıları klasik endüstri ilişkilerindeki standart işçi ve işveren ilişkileri üzerine kurulmuştur. Sendikalar,

üyelerinin haklarını korumak için toplu pazarlık mekanizmalarını kullanarak, işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyip, üyelerine daha iyi çalışma şartları ortaya çıkarmaktaydı. Bunları yaparken sendikaların en büyük yardımcıları ise yasalar olmaktaydı. Yani Türkiye'deki gibi sendikalar güçlerini yasalardan ve üye sayılarından almaktaydı. İşgücü piyasalarının esnekleşmesi ile birlikte yasaların esnekleşmesi sendikaların toplu pazarlıklardaki güçlerini kaybetmelerine neden olmuştur. Çünkü eski yasalar klasik işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde etkinliği işçiyi koruma politikasını göz önünde bulundurarak düzenlerken esnekleşme uygulamaları ile birlikte durum değişmeye başlamış standart dışı çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Öcal, 2005, s. 565-570). Diğer neden ise standart olmayan bir şekilde istihdam edilen işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük, birbirleri ile rekabetlerinin yüksek olmasıdır. Esnekleşme uygulamalarının getirmiş olduğu esnek ücret modeli ile işçiler yaptıkları işlerinde diğer işçilerle bir rekabet içerisindedir. Sürecin yaratmış olduğu rekabet ortamı sayesinde işlerin arasındaki iletişim azalmış aynı zamanda da standart çalışma şekillerindeki gibi belli bir iş yerinde çalışmadıkları için birlikte hareket etme eğilimleri düşüş göstermiştir. Bireysel pazarlıkların ön plana çıkması da işçilerin sendikalara üye olma isteklerini azaltan etkilerdendir (Yavuz, 1995, s. 80-85).

Hizmetler Sektörünün Etkisi

Küreselleşme süreci ile birlikte üretimde sanayi sektörünün ağırlığını hizmetler sektörüne bırakmaya başlaması, sendikalar açısından olumsuzluklar ortaya çıkarmıştır. Sendikalar açısından ortaya çıkan bu olumsuzlukları işçilerin vasıf düzeylerinin artması,

işyerlerinin parçalı yapıya bürünmesi ve kadın ve genç işçi sayısının her geçen gün artması şeklinde sıralamak mümkündür.

İşgücünün vasıf düzeyindeki artışlar birlikte bireyselleşme eğilimlerinin daha fazla ön plana çıktığı ve bireysel pazarlık ortamının oluştuğunu söylemek mümkündür. Sanayi sektöründe olduğu gibi birlikte çalışan, çalışma zorluklarını birlikte yaşayan işçiler var olan dayanışma ve iş birliğinin azalmasına sebep olmuştur. Bu durum literatürde işçiler arasında “çıkarcı birliği”nin azalması ile ifade edilmektedir. Yüksek vasıflı işçiler arasındaki çıkar birliğinin azalması ve işçilerin bireysel pazarlıkta daha iyi şartlar elde edebileceklerini düşünmeleri sendikalaşma eğilimlerini düşürmekte ve onlar için olumsuz bazı şartları ortaya çıkarmaktadır (Erdem, 2010).

Bilgi toplumunun ortaya çıkardığı bu yeni işçi tipi klasikleşen işyeri kavramını da değiştirmiş ve işyerleri parçalı bir yapıya bürünmüştür. Bu durum sendikaların işçilere ulaşmalarını güçleştirmeye başlamış ve işçilerin örgütlemelerini zorlaştırmıştır (Kurtulmuş, 1997, s. 95-96). Üçüncü neden ise işgücüne katılımında kadın ve genç işçi sayılarının artış göstermesidir. Kadın ve genç işçilerin daha çok part-time ve kayıtdışı istihdam şekillerini tercih etmeleri, işverenler için ucuz işgücü olarak görülmeleri ve aynı zamanda sendikalaşma oranlarının düşük olması sendikaların bu işçileri örgütlemelerini zorlaştıran nedenlerdendir (Kurtulmuş, 1997) (Erdem, 2010).

Çok Uluslu Şirketlerin Etkisi

Çok uluslu şirketler sendikalaşma üzerine köken ülke ve gidilen ülkede farklı şekillerde etkiler ortaya çıkarmaktadır. Köken

ülkede vasıflı işgücüne olan ihtiyacın yüksek olması ve düşük vasıf gerektiren üretimin ucuz işgücü olan ülkelere taşınmasından dolayı sendikaların üye sayılarında ve potansiyel üye bir düşüşe neden olmaktadır. Gidilen ülkede ise yasal düzenlemelerle sendikaların etkinliklerinin azaltılması istenmekte ve eğer bu istekleri karşılanmazsa yatırımlarını başka ülkelere çekeceklerini belirterek bir tehdit mekanizması oluşturulmaktadır. Eğer yapılan yasal düzenlemelerle sendikaları ortadan kaldıramadıysa işyerinde uzlaşmacı bir sendikanın var olmasını istemektedirler (Cooke & Noble, 1998) (Colling, 2008). Günümüzde çok uluslu şirketlerin uyguladıkları bu sendikasızlaştırma politikalarındaki en önemli yardımcıları da hiç şüphesiz “insan kaynakları yönetimi”dir. Çok uluslu şirketler insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanarak sendikaları işletmelerden uzaklaştırmaya çalışmaktadır. Bunun yanında işçilerin sendikalara ihtiyaç duymamaları için işçileri sendikaların onlara sunacağından daha iyi fırsatlar sunabileceklerine ikna etmeye çalışmaktadırlar (Tokol A. , Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2013).

Sendikalar Arası Rekabet

Üyelerinin hak ve çıkarlarını en iyi derecede savunabilmek için sendikalara özgür bir ortam gerekmektedir. Nitekim sendikalar ülkelerde demokratik bir ortamın oluşmasına da katkıda bulunmaktadır. Demokratik hakların kısıtlı olduğu ülkelerde özgür bir sendikacılık hareketinden söz edebilmek oldukça güçtür (Güven, 1995, s. 93). Demokratik bir ortamda hareket eden sendikalar üyelerine daha iyi bir temsil kabiliyeti sunarlar. Sendikalara yaratılan

demokratik ortam sendikaların bağımsızlığını, sendikal özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkelerinin uygulanabilirliğini artırır. Sendika çokluğu ilkesi bir işkolunda, bir işletmede veya bir meslek dalında aynı anda birden fazla sendikanın kurulabilmesini ve faaliyetlerini sürdürebilmesini ifade etmektedir (Çelik, 1994, s. 299). İşçi ve işverenlerin kendi görüşlerine en yakın sendikayı seçebilmesi, eğer kendi görüşlerine hitap eden bir sendika yoksa diğer işçi ve işverenlerle bir araya gelerek bir sendika kurabilmelerini ifade eden sendika özgürlüğü (Güngör, 1998) ve sendika çokluğu ilkeleri ortaya sendikalar arası rekabet kavramını çıkarmaktadır. Sendikalar arası rekabet kavramını “... *sendika özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkelerinin bir sonucu olarak, aynı işyerinde, aynı meslek dalında veya aynı işkolunda faaliyet gösteren ya da çok sektörlü ve çok meslekli sendikaların görüldüğü iş piyasalarında farklı işkolları ve farklı meslek dallarında faaliyet gösteren birden çok sendikaların, çeşitli sosyal, ekonomik ve ideolojik nedenlerle bir rekabet ortamı içinde olmaları*” (Uçkan, 2000, s. 7) şeklinde tanımlamak mümkündür.

Sendikalar arası rekabetin oluşması endüstri ilişkileri sistemi için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemine yaptığı katkılardan birisi belki de en önemli sendikaların hizmetlerinin kalitesinin artmasıdır. Sendikalar arası rekabet gereğince daha fazla üyeyi çekmek ve yetki alabilmek için sendikaların sunduğu hizmetlerin kalitesi ve çeşitliliği artmaktadır (Edmund, 1996, s. 180-182).

Sendikalar arası rekabetin olumsuz sonuçları ise; sendikaların finansal yapılarının zayıflaması, toplu iş sözleşmesi şartlarından

tavizde bulunulması, sendikasızlaşmanın artması, sendikaların temsil etkinliğinin azalması, sendikal birlikteliğin ve dayanışmanın zayıflaması, sendikaların siyasal etkinliklerinin zayıflaması, devlet müdahalesinin artması şeklinde sıralanabilir (Uçkan, 2000).

Sendikalar birbirleri ile üye sayılarını artırma rekabeti içindedir. Bu durumda kendilerine üye çekebilmek adına üyelik aidatlarını düşürmektedir. Böylelikle sendikaların en önemli gelir kaynağı olan üyelik aidat gelirleri azalmakta ve sendikalar finansal olarak güçsüz duruma düşmektedirler. (Uçkan, 2000). Bu durum toplu pazarlık esnasında sendikalar için önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır. Sendikaların işverenler karşısında en önemli kozlarından birisi grevdir. Grev için gerekli finansmanın bir kısmı üyelere toplanan aidatlardan oluşturulduğu için aidatların düşmesi greve katlanma süresini kısaltacaktır. Sendikalar pazarlık esnasında bunu düşünerek işverenin daha düşük ücret artışına razı gelebilmektedirler.

Sendikalar arası rekabetin sonucunda parçalanmış bir sendikal yapı oluşur. İşçi ve işverenler küçük ve sendika yoğunluğu az olan çok sayıda sendika oluşturabilir. Bu durum sendikal birlik ve beraberliğin önüne geçerek işçilerin çeşitli ideolojik gruplara ayrılmasına sebep olabilir. İdeolojik olarak meydana gelen bu ayrışma ise sendikaların potansiyel sendika üyelerini kendi sendikalarına çekme ihtimallerini zayıflatmaktadır. Özellikle yaşanan bu sendikal rekabet iş yeri seviyesine indiği zaman üyeler, iş yerindeki küçük gruplar arasındaki parçanın bir tarafı olmayı tercih etmemekte ve dolayısı ile sendikaya üye olmaktan ziyade mevcut üyeliklerinden ayrılmayı seçmektedirler (Uçkan, 2000).

Sendikalar arasındaki rekabet, sendikal demokrasinin bir gereği olması bakımından önemlidir. Ancak sendikalar birbirleri ile rekabet ederken yenilikçi politikaları tercih etmeli, “küresel düşünüp yerel hareket” kabiliyetine sahip olmalı, yaşanan küreselleşme sürecinin getirdiği şartlara uyum sağlayarak üyeleri ve üye potansiyeli olan kişilerle iletişimlerini artırmaları ve sendikaların işçiler tarafından sahiplenmelerini ve benimsenmelerini sağlamalıdır. Kısacası sendikalar arası rekabet sadece işyerinde yetkili sendika olabilmek için değil, işçileri daha iyi örgütlemek için yapılmalıdır (Yorgun, Endüstri İlişkileri).

Genel Nedenler

Keynesyen iktisat politikalarının krize girdiği özellikle 1973’ten sonra ortaya çıkan ekonomik daralma, kayıt dışı sektörün artışı, neo-liberal iktisat politikalarının etkinliğinin artması işgücünün yapısını değişime uğratmaya başlamıştır. Küreselleşme süreci ile birlikte uluslararası rekabet daha önce hiç görülmediği kadar yükselmiş, çok uluslu şirketlerin artışı ve bu şirketlerle rekabet edebilmek adına yerel firmaların küçülmeleri, yönetim ve üretim şekillerinde değişimler yaygınlaşmıştır. Kadınların düşük ücretlerle iş gücü piyasasına girişleri, gelişmiş ülkeler tarafından yapılan bireyselleşme manipülasyonları ve sendikaların değişime hızlı bir şekilde ayak uyduramaması ise sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiştir (Akad, 2003).

Küreselleşme sürecinin, sendikalar için ortaya çıkardığı en önemli sorunlardan birisi de (deregülasyon) kuralsızlaşmadır. Sermayenin serbest dolaşabiliyor oluşu, ülkelerin yabancı sermaye-

leri kendilerine çekebilmek adına işgücü piyasalarını kuralsızlaştırmaları hem işçiler için kötü çalışma koşulları ve düşük ücretleri doğurmuş hem de sendikalar açısından örgütlenme zorluğu ortaya çıkarmıştır (Ataman, 1999, s. 3-4). Böyle bir ortam sendikaların istemediği, sendikaları birer maliyet unsuru olarak gören işverenlerin ise oldukça işine gelen bir ortamdır. 1980’li yıllarla birlikte küreselleşme sürecinin etkisi ile dünyanın hemen her yerinde sendikalar için olumsuz şartlar oluşmuş ve sendikalaşma oranları düşüş göstermiştir. Daha öncede belirtildiği üzere bunun temel nedeni işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması, devletin müdahalesinin azaltılması, özelleştirme uygulamaları ve yeni üretim sisteminin ortaya çıkardığı esnekleşme uygulamalarıdır. Üretim sisteminde ve işgücü piyasalarında böyle köklü bir dönüşüm yaşanırken sendikalar bu dönüşüme ayak uyduramamıştır. Stollt ve Meinert’in ifade ettiği üzere sendikalar küresel olarak düşünmeye başlamış ancak eylemlerini ulusal sınırlar dâhilinde yapmaya devam etmişlerdir (Stollt & Meinert, 2011, s. 125).

1980’li yıllardan sonraki gelişmelere bakıldığında zaman sermaye sahiplerinin işçiler ve sendikalar karşısında tarihsel süreçte belki de hiç olmadıkları kadar güçlü bir konuma geldiğini söylemek mümkündür. Özellikle işçilerin haklarını sınırlamak ve maliyetleri düşürmek için işverenler tarafından ileri sürülen görüş ise uluslararası rekabetin boyutunun yüksekliğidir. Küresel piyasalarda artan rekabet, işçilerin kazanılmış hakları üzerinde bir baskı oluşturmakta ve işçiler için şartları iyice zorlaştırmaktadır (Koray, Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış...).

Waddington küreselleşme sürecinin sendikaların yapısında

meydana gelen değişimleri savaş sonrasındaki yirmi yıl içerisinde Keynesyen politikalar terk edilerek yerine sendikaların örgütlenmelerini ve faaliyetlerini zorlaştıracak olan neo-liberal iktisat politikaları uygulanmaya başlanması olarak göstermektedir. İşgücü için olumsuz şartlar ortaya çıkaran kuralsızlaştırma uygulamaları, toplu pazarlığın kapsamının daraltılması ve iş güvencesizliği yaratan sayısal esneklik uygulamaları ön plana çıkarılmıştır. Böylelikle yasalarca kabul edilen ve hala var olan standart iş tipi uygulamaları terk edilerek yerine esnek istihdam politikaları geliştirmeye başlanmış. Sendikaların en önemli örgütlenme yerleri olan kamu sektöründe devletin küçültülmesi gereğince uygulanan özelleştirme politikası sendikaların etkinliğini ve yönetime dâhil olabileme imkânlarını sınırlamıştır (Waddington & Hoffmann, 2000, s. 28).

Dünyanın pek çok ülkesi Keynezyen krizden kurtulabilmek adına neo-liberal iktisat politikalarını uygulamaya almıştır. Bu durumun Türkiye'ye yansımaları ise 24 Ocak kararları olarak hatırlanan süreçte gerçekleşmiştir. Bu dönem Türkiye'nin küreselleşmenin sorunları ile tanışmaya başladığı dönem olarak kabul edilebilir. Türkiye, 24 Ocak kararları ile birlikte sermaye hareketleri ve sermaye birikiminin önünde engel teşkil eden bütün kuralları kaldırırken, neo-liberal politikaların gereği özel ve kamusal alanlarda da özelleştirmeler yoluyla küçülmeye gitmiştir. Fakat krizin etkisi neo-liberal politikaları uygulamaya koyarak yavaşlatılmak istense bile enflasyon ve işsizlik hızla artış göstermiştir. Bu durumun sorumlusu olarak işverenler tarafından işçilerin elde ettikleri haklar olarak gösterilmiştir. Krizden kurtuluş için gerekli olan reçete ise işçilerin kazanılmalarını sınırlamak olarak gösterilmiş ve emek piyasaları esnekleştirilmesi ön plana çıkartılmıştır. Emek pi-

yasalarının rekabetin şekline göre yapılandırılması, işçilere yapılan sosyal harcamaların kısıtlanması, ücretin esnekleştirilmesi ve ücret artışlarının sınırlandırılması için işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen yasal mevzuatın da esnekleştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Hatman, 2003).

Daha öncede belirtildiği üzere küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu sınırsız rekabet sonucunda sermayenin hareketliliği serbestleştirilirken emeğin hareketliliği sınırlandırılmıştır. Bu durum sermaye sahiplerine hangi ülkede daha kuralsız, daha güvencesiz, daha ucuz işgücü varsa oraya yönelme ve üretimin bir kısmını orada gerçekleştirme olanağı sağlamıştır (Schutz, 2007).

DEĞERLENDİRME

1970’li yıllara kadar sendikalar altın çağlarını yaşarken üye sayılarının azalması ve yeni çalışan tiplerinin ortaya çıkması ile birlikte güç kaybetmeye başlamışlardır. Sendikaların güç kaybetmelerinin özel nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Bilgi çağına geçişle beraber ortaya çıkan esneklik uygulamalarının yasalarda ve çalışan şekillerinde değişim meydana getirmesi ile birlikte sendikalaşma eğilimi düşük bireyselleşme isteği yüksek olan vasıflı işçi sayısını artırması sendikaların bu iş gücünü örgütlemekte zorlanmasıdır.
- Hizmetler sektörünün üretimdeki ağırlığının artması ile birlikte sendikaların örgütlenmelerini zorlaştıran üretimin parçalara ayrılması dolayısı ile işgücünün de parçalı bir yapı haline gelmesidir. İşgücüne endüstriyel dönemdeki gibi kolay

bir şekilde ulaşamayan sendikalar işyerlerinde örgütlenme zorluğu yaşamaktadır.

- Çok uluslu şirketlerin küreselleşme süreci ile birlikte sayı ve etkinliklerini artırması sendikalar açısından olumsuz bir tablo ortaya çıkarmıştır. Çok uluslu şirketler gerek köken gerekse de gittikleri ülkelerde sendikalaşma eğilimlerini azaltıcı politikalar uygulamakta, sendikasız bir endüstri ilişkilerini tercih etmektedir.
- Sendikalar arası rekabet, sendikal hizmet kalitesini artırmaya yönelik avantajlar ortaya çıkarsa da birbirleri ile olan rekabetlerini üyelerinin yararları için kullanmaları gerekmektedir. Aksi takdirde sendikaların arasındaki çekişmelerden dolayı potansiyel sendika üyelerinin, sendikalara üye olmaktan vazgeçme olasılığı yükselmektedir.

1980'li yıllarla birlikte hükümetlerin uygulamış olduğu neo-liberal iktisat politikaları, devletin endüstri ilişkilerine olan müdahalesini en aza indirmesini gerektirmiş, özelleştirmeler yoluyla da devletin küçülmesini gerekli kılmıştır. Endüstri ilişkilerinin üç aktöründen ikisinin işgücü piyasasında işveren gibi davranması işçileri ve sendikaları olumsuz yönde etkileyerek sendikaların güçlerini negatif yönde etkilemektedir. Endüstri 4.0'ın gelişi ve otomasyon teknolojilerinin öneminin artması ile eğitim ve vasıf düzeyi düşük, kol gücüne dayalı olarak çalışan işçi istihdamına duyulacak ihtiyacın azalacağı hatta biteceği ön görülmektedir. Bu tür vasıf gerektirmeyen işlerde makine ve robotların kullanılması, insan gücüne olan ihtiyacın en az seviyeye gelmesine sebep olacaktır. Dolayısı ile klasik çalışma ilişkileri de yerini yeni dünya

düzenindeki çalışma ilişkilerine bırakacaktır. Yeni dünya düzeni karşısında klasik sendikacılığın yapılamayacağı oldukça açık bir şekilde görülmektedir.

Endüstri 4.0 ile birlikte gelişen yeni çalışma biçimleri işgücünün ve istihdamın yapısını değişime zorlamaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi esnek üretimin artan önemi ve beyaz yakalı çalışan nüfusunun işgücü piyasasında artışı sendikalaşma oranlarında negatif etki yaratmıştır. Bu noktada sendikalar geçmiş dönemlerde izledikleri politikalardan vazgeçerek içinde bulunulan dönem şartlarına göre işçi haklarının nasıl korunabileceği üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmalıdır. Daha çok a-tipik istihdamı benimseyen genç ve kadın işgücü, sendikaların kendilerini yeterince temsil edemediğini düşünmektedir. Bu düşüncenin temelinde aynı işkoluna giren farklı mesleklerin aynı sendika çatısı altında örgütleniyor olması yer almaktadır. Bunun karşısında sendikaların meslek sendikacılığı yapılabilmesi konusunda hükümetlere baskı yapmaları gerekmektedir. Nitekim değişen çalışma koşullarının getirdiği farklı sorunlara cevap verebilmek için sendikaların da işin niteliğine göre örgütlenebilmeleri önemlidir. Başka bir ifade ile sendikaların içinde buldukları krizden kurtulabilmek adına yaşanan sürece ayak uydurmaları gerekmekte, örgütlenme stratejilerini paydaşlık yerine daha sert mücadele üzerine kurmaları, işgücü piyasasının yeni çalışanları olan kadın ve genç işgücü üzerine örgütlenme çalışmalarını gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Sendikaların yerel sınırları aşıp küresel ölçekte “örgütsüzlerin örgütlenmesi”ni benimsemeleri gerekmektedir (Selamoğlu, 2016). Sendikalar artık sadece büyük ölçekli firmalarda, sanayi sektöründe, belirsiz süreli

iş ilişkisi ile çalışan işçileri odağına almaktan ziyade a-tipik istihdam biçimlerinde çalışanları da örgütlemeyi hedeflemelidirler. Özellikle genç ve kadın işçilere yönelmeli onların sendikal tutum ve davranışlarını pozitif yönde etkileyecek sendikal politikalar benimsemelidirler. Diğer bir ifade ile sendikaların artık daha kapsayıcı olması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akad, Z. G. (2003). Sendikaların Örgütlenme Kapasiteleri. *Petro-İş Yıllığı*(85), s. s.y.
- Akgeyik, T. (2000). Teknolojik Değişim, Postfordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar. *Çimento İşveren Dergisi*, 14(3), 3-17.
- Aktan, C. C., & Şen, H. (1999). *Globalleşme, Ekonomik Kriz ve Türkiye*. Ankara: TOSYÖV Yayınları.
- Aktan, C. C., & Tunç, M. (1998). Bilgi Toplumu ve Türkiye. *Yeni Türkiye Dergisi*, Ocak-Şubat, 118-134.
- Aktan, C. C., & Vural, İ. (2016). Bilgi Toplumu, Yeni Temel Teknolojiler ve Yeni Ekonomi. *Yeni Türkiye*, 1(88), 1-37.
- Alcorta, L. (1992). The Impaact of New Technologies on Scale in Manufacturing Industry: Issues and Evides. *UNU/INTECH Working Paper*(5).
- Arı, T. (2004). *Uluslararası İlişkiler ve Dış Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arıkan, A. (2017, Eylül 27). *21. Yüzyıl Dünyası Çok Kutuplu Bir Dünyaya Mı Evriliyor?* Stratejikortak: <https://www.stratejikortak.com/2017/05/21-yuzyil-dunyasi-cok-kutuplu-bir-dunyaya-mi-evriliyor.html> adresinden alındı
- Ataman, B. C. (1999). *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Yayını.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post Industrial Societies*. New York: Basic Books.
- Bozkurt, V. (2014). *Ensütriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Braudel, F. (1991). *Maddi Medeniyet ve Kapitalizm*. (M. Özel, Çev.) İstanbul: Ağaç Yayınları.
- Colling, D. (2008). Multinational Corporations and Industrial Relations Research: A Road Less Travelled. *International Journal of Management Reviews*, 2(10), 173-193.
- Collings, D., & Wood, G. (2009). Human Resource Management: A Critical Approach. D. Collings, & G. Wood içinde, *Human Resource Management: A Critical Approach* (s. 1-16). New York: Routledge.
- Cooke, W., & Noble, D. (1998). Industrial Relations Systems and US Foreign Direct Investment Abroad. *British Journal of Industrial Relations*, 4(36), 581-609.
- Çelik, N. (1994). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beya Yayınevi.
- Drucker, P. (1994). *Kapitalist Ötesi Toplum*. (B. Çorakçı, Çev.) İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Edmund, H. (1996). The New Unionism. I. Bearwell içinde, *Contemporary Industrial Relations A Critical Analysis* (s. 175-203). Oxford: Oxford University Press.
- Ekin, N. (1987). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Venüs Ofset Yayıncılık.
- Ekin, N. (1999). *Küreselleşme ve Gümrük Birliği* (Bs. 2 b.). İstanbul: İTO yayınları.
- Ekin, N. (2000). Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon. *Kamu İş Dergisi*, 5(3), 161-172.
- Emeklier, B. (2017, Eylül 27). *Soğuk Savaş Sonrası Uluslararası Sistemin Analizi*. <http://www.bilgesam.org/incele/1901/-so-guk-savas-sonrasi-uluslararasi-sistemin-analizi/#.Wc0HpsbB-K8U> adresinden alındı

- EMO. (2009). *Bilişim Çalışanları Anketi*. Ankara: EMO Ankara.
- Erdem, Z. (2010). Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(49), 541-566.
- Friedman, T. L. (2003). *Lexus ve zeytin ağacı* (Bs. 3 b.). (E. Özsayar, Çev.) İstanbul: Boyner Yayınları.
- Gökdere, A. (2001). Küreselleşmeye Genel Bir Bakış. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 71-101.
- Gündoğan, N. (2002). Hizmetler Sektöründe İstihdam. *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), s.y.
- Güngör, Y. (1998). Sendika Çokluğu. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, 3, 18. İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Güven, S. (1995). *Sosyal Politikanın Temelleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Giddens, A. (2010). *Modernliğin Sonuçları* (Bs. 4 b.). (E. Kuşdil, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Greenwood, M. (2002). Ethics and HRM: A Review and Conceptual Analysis. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 261-278.
- Hardt, M., & Negri, A. (2014). *İmparatorluk Olarak Küreselleşme*. (D. Held, A. McGrew, Dü, & C. Poyraz, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınları.
- Hatman, Ü. (2003). 2003 Türkiye’inde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkisi. *Petrol-İş Yayınları*(85), s.y.
- Hirst, P., & Thompson, G. (1998). *Küreselleşme Sorgulanyor*. (Ç. Erdem, & E. Yücel, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi.
- Hyman, R. (1987). Sendikal Bilincin Sınırları. *II. Tez Kitap Dizisi*.
- Hyman, R. (2001). The Europeanisation or the Euroision of Industrial Relations. *Industrial Relation Journal*, 32(4), 280-294.

- Işık, V. (2018). Sendikal Örgütlenme Krizi ve Çıkış Yollarına İlişkin AB'den Örnekler. *International European Journal of Managerial Research*, 2(3).
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme ve Sendikacılık* (Bs. 1 b.). Ankara: İmge Kitabevi.
- ILO. (2000, Kasım). *Country Studies on the Social Impact of Globalization: Final Report*. Eylül 22, 2017 tarihinde ILO: www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/docs/gb276/sdl-1.html#A%20simple%20definition%20of%20globalization adresinden alındı
- Küçükkalay, A. M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*(2), 51-68.
- Karakaş, M. (2010). Küresel Yoksulluğun Öteki Yüzü: Yeni Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 1-16.
- Kazgan, G. (1997). *Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen*. İstanbul: Altın kitaplar.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. New York: Routledge.
- Keser, A. (2002). Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), s.y.
- Keyman, F. (2000). *Türkiye ve Redikal Demokrasi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koray, M. (1996). *Endüstri İlişkileri*. İzmir: Doğruluk Matbaası.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Koray, M. (2017, 11 1). *Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış... İnsanlık Halleri*: <https://merichrd.wordpress.com/2007/05/19/kuresellesmeye-elestirel-bir-bakis/> adresinden alındı
- Kurtulmuş, N. (1997). Ekonomik Yeniden Yapılanma ve Hizmetler Sektörlerindeki Gelişmeler. *Mercek Dergisi*(6), 92-99.
- Lefrance, G. (1966). *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Marks, K. (1996). *Capital*. (A. Bilgi, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (O. Akınay, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Odaman, S. (2002). Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri. *TÜHİS*.
- Omay, U. (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 137-166.
- Öcal, A. T. (2005). Sendikal Kimlik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 563-573.
- Önsal, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları*. Ankara: Yorum Basım Yayım San. Ltd. Şti.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Özkiraz, A., & Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri KARşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*(2), 108-126.
- Özmen, Ö. (2014). Türk Sendikacılığında İşçi ve memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülele Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü*. Ankara: (yayımlanmamış uzmanlık tezi).

- Rosenau, J. (2014). *Yeni Bir Küresel Düzendeki Yönetişim*. (D. Held, A. McGrew, Dü., & A. R. Güngen, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınları.
- Rostow, W. W. (1970). Sanayi Devrimi Nasıl Başladı. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 30(1-4).
- Sanal, E. (2008). Dünya Kadınlar Günü'nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Toprak İşveren Dergisi*(77), 1-10.
- Sarı Gerşil, G., & Aracı, M. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 155-171.
- Schutz, N. (2007). Globalization, Trade Unions and aggregate Demand Effects. *Journal of Economic Literature* , 1-38.
- Selamoğlu, A. (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*. Ankara: Kamu-İş.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 757-788.
- Sim, S. (2006). *Postmodern Düşüncenin Eleştirel Sözlüğü*. (M. Erkan, & A. Utku, Çev.) Ankara: Babil Yayın Danışmanlık eğitim ve Organizasyon Tic. Ltd. Şti.
- Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 43-57.
- Stiglitz, J. E. (2006). *Küreselleşme, Büyük Hayal Kırıklığı* (Bs. 4 b.). (A. Taşcıoğlu, & D. Vural, Çev.) İstanbul: Plan B Yayıncılık.
- Stollt, M., & Meinert, S. (2011). The Scenarios »Worker Participation 2030« – Changing Contexts for Trade Unions and Employee Representation in the Future. *IPG*(2), 125-135.

- Strange, S. (2014). *Devletin Azalan Otoritesi*. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara : Kamu-İş Yayınları.
- Şenses, F. (2017). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk* (Bs. 8 b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Taş, H. Y. (2019). Endüstri 4.0 Sürecinde Kobi'lerin Gelir Dağılımını Düzenlemedeki Rollerini Üzerine Bir Araştırma. *International Aegean Symposium On Innovative Interdisciplinary Scientific Researches- II*, 46-53.
- Taş, S., & Yıldırım, M. (2007). Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri. O. Kaymakçı içinde, *Küreselleşme Üzerine Notlar* (s. 673-702). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* , 3, 1-18.
- TDK. (2017, Eylül 22). *Sendika Tanımları*. Türk Dil Kurumu: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569d3a49817459.89090689 adresinden alındı
- Toffler, A. (1981). *Üçüncü Dalga*. (A. Seden, Çev.) İstanbul: Altın Kitaplar.
- Tokol, A. (1984). İngiltere'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Tokol, A. (2013). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: DORA yayıncılık.
- Tokol, A. (2014). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (Bs. 5 b.). Bursa: DORA Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

- Tokol, A. (2014). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa : Dora Basın Yayın Dağıtım.
- Tokol, A. (2015). Sosyal Politikanın Tarafları. A. Tokol, Y. Alper, S. Aytaç, Ö. Işığışık, İ. Kılıkış, S. Yıldız Bağdoğan, . . . B. Emirgil, A. Tokol, & Y. Alper (Dü) içinde, *Sosyal Politika* (Bs. 6 b.). Bursa: Dora Basın-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Tokol, A., & Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Basın Yayın Dağıtım.
- Topalhan, T. (2015). *Endüstri İlişkileri*. Ankara: Matser Yayıncılık.
- Uçkan, B. (2000). *Türkiye’de Sendikalararası Rekabet*. İstanbul: (yayımlanmamış doktora tezi).
- Waddington, J., & Hoffmann, R. (2000). Trade Unions in Europe: Reform, Organisation and Restructuring. J. Waddington, & R. Hoffmann içinde, *Trade Unions in Europe Facing Challenges and Searching for Solutions* (s. 27-81). Brussels: ETUI.
- Wallerstein, I. (2012). *Bildiğimiz Dünyanın Sonu*. (T. Birkan, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Webb, S., & Webb, B. (1920). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans Green And Co.
- Yılgör, A. G. (2009). Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşınız? *DİSK Genel-İş Araştırmaları*, 25-50.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yazıcı, E. (2015). *Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri*. (E. Yazıcı, Dü.) Ankara: Orion Kitabevi.
- Yazıcı, E. (2015). *Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Yorgun, S. (tarih yok). *Endüstri İlişkileri*. Kasım 1, 2017 tarihinde Sayım Yorgun: <https://sayimyorgun.files.wordpress.com/2016/07/d6.pdf> adresinden alındı
- Zakaria, F. (2013). *Post Amerikan Dünya*. (M. Öztoprak, & E. Sağır, Çev.) İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Zengingönül, O. (2005). Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz? *Siyasa*, 1(1), 85-107.
- Ziegler, J. (2004). *Dünyanın Yeni Sahipleri ve Onlara Direnenler*. (M. N. Demirtaş, Çev.) İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

ISBN 978-625-7727-11-2



κίταβevi

Merkez

Mağaza

53. Sok. No: 29
Bahçelievler / ANKARA
Tel : (0 312) 223 77 73 - 223 77 17
Faks: (0 312) 215 14 50

Döğol Caddesi No: 49/B
Beşevler / ANKARA
Tel : (0 312) 213 32 82 - 213 56 37
Faks: (0 312) 213 91 83

info@gazikitabevi.com.tr • www.gazikitabevi.com.tr